

De stille leerling is het haasje ;(

Havo 4 een klas apart: het stille circuit, een aanpak in Almere

OSG Echnaton, HAVO 4

1989, Almere OSG Echnaton, de school bestaat op dat moment 6 jaar.

Openbare Scholengemeenschap Echnaton is een school in opbouw in een jonge snelgroeïende stad. Na een brede brugklas waarin kinderen van alle niveaus (VMBO, IBO, Anderstalig, MAVO, HAVO VWO) twee jaar bij elkaar waren gebleven, via een derde HAVO/VWO 3 klas stroomden leerlingen door naar HAVO 4 en VWO 4. Zo ver niet heel bijzonder, behalve die lang uitgestelde opsplitsing van leerniveau, die opleverde dat leerlingen zeer sociaal vaardig waren, veel van elkaar hadden geleerd en konden omgaan met verschillen in leren en werken.

In HAVO vier werd het ontwikkelingsverhaal van leerlingen dan toch nog onaangenaam spannend. Er bleven kinderen zitten, er stroomden leerlingen door vanuit MAVO 4, er schakelden kinderen terug vanuit VWO 4 en er waren de standaard HAVO leerlingen die regulier en relatief jong in HAVO 4 hun plek hadden gevonden. De klassen kenmerkten zich op Echnaton (en breder ook in Nederland) als onrustig, met hoge mate van uitval en een lage motivatie.

We hadden vijf HAVO 4-klassen van rond de 28 leerlingen. En in alle klassen ervoeren de docenten dat het leren niet vloeiend ging, dat er veel leerwerkijd verloren ging, dat de diversiteit niet meer ten goede kwam aan de leerlingen zoals we dat in de eerste drie jaren goed voor elkaar hadden gekregen.

Op onze vaste overlegmiddag ontstond het plan om het eens geheel anders aan te pakken. Deze ontwikkeling vloeiende voort uit een trainingsronde van vier sessies op basis van “beter omgaan met kinderen” gebaseerd op het gedachtengoed van Thomas Gordon en een indringende BBC-documentaire waarin vrouwelijke & feministische docenten vanuit alle hoeken waren gefilmd tijdens hun lessen aan gemengde klassen en 80% van hun oogcontact gericht was op de 50% jongens in de klas.

Het stille circuit

Het project kreeg de naam “*het stille circuit*”. De essentie was: laten we de stille leerlingen meer aandacht geven. We typeerden die leerlingen als leerlingen die geen extra aandacht vragen, hun huiswerk doen, altijd op tijd zijn, hun spullen op tafel leggen zonder aansporing en een 6 of 7 halen voor de vakken. We spraken af hen meer in het zonnetje zetten.

We kwamen tot deze keuze omdat we ons realiseerden dat veel van onze aandacht uitging naar de jongens en meiden met een grote mond, leerlingen die waren blijven zitten en dus zeker in het begin van het schooljaar de stof echt makkelijk aankonden, jongeren die te laat kwamen, hun spullen niet bij zich hadden, hun huiswerk niet gemaakt hadden, onvoldoendes haalden voor toetsen, of omdat ze het niet geleerd hadden of omdat ze de stof echt lastig vonden of gewoon heel geestige opmerkingen maakten.

Met het schenken van aandacht aan “het stille circuit” wilden we twee dingen bereiken: prettig leerlinggedrag belonen en onrust veroorzakend gedrag negeren en daardoor wellicht zien verminderen, waardoor het leerrendement voor alle leerlingen zou toenemen en voor ons als docenten het werkplezier weer zou groeien.

De afspraak van alle betrokken docenten was om ieder lesuur van 50 minuten in ieder geval twee leerlingen uit *het stille circuit* bewust aandacht te geven, waardering te laten blijken voor hun werklust, hun trouw, hun rust, hun vragen. In elke pauze ontmoetten de docenten elkaar kort en meldden wie ze aandacht hadden gegeven zodat er gedurende de dag een bepaalde mate van wisselende aandacht zou zijn.

Al in de eerste pauze was het duidelijk dat deze aanpak verfrissend op ons werkte. Met plezier deelden we de ervaringen en vooral de reactie van de “stille circuit-leerlingen”, die echt even straalden van dit korte moment van aandacht. Alle reden dus ook voor onszelf om zo door te willen gaan.

Vrij snel bleek dat alle betrokken docenten minder leerlingen uit de klas stuurden naar het opvanglokaal voor leerlingen die even een time-out nodig hadden. Vanuit de registratie in dit lokaal bleek een scherpe daling van 4 HAVO uitstuurmeldingen.

Een schokkende ouderavond

Het schokkende moment kwam eigenlijk pas echt toen we op een ouderavond 7 weken na de start van onze “stille-circuit-aanpak” veel meer aanmeldingsstrookjes retour kregen dan we gewend waren. Normaal was, dat vooral de leerlingen die niet goed uit de verf kwamen bij een vak, of leerlingen waar we op een andere grond zorgen over hadden, naar de ouderavond kwamen. Nu waren er ook veel aanmeldingen van de leerlingen die het gewoon altijd goed gedaan hadden op school, aanwezig waren, huiswerk maakten, voldoende haalden. We kregen het aanbod niet op één avond ingeroosterd, dus we waren twee avonden actief in gesprek met ouders.

Wat was dan schokkend? Dat veel van de ouders van het stille circuit ons vroegen wat er aan de hand was op school, want hun kinderen gingen met zoveel meer plezier naar school de afgelopen weken. Schokkend? Dat is toch precies wat we wilden toch? Ja dat klopt. Maar dat kennelijk deze brave, hardwerkende, rustgevende, klassenstabiliserende kinderen de jaren hiervoor *gewoon* naar school gingen en nu “met merkbaar meer plezier” naar school gingen, was toch wel echt interessant. Dan krab je je achter je oren omdat je ze al die jaren toch echt te kort gedaan hebt. En je aandacht stak in leerlingen die heel geestig waren, heel eigenwijs, heel origineel, en ook heel dwars en vooral ook beweeglijk, druk of afwezig waren en dat je vooral dat onrustige gedrag stimuleerde door er aandacht aan te schenken. En die stille circuit leerlingen hier ook om lachten maar zij toch pas echt blij werden van gerichte aandacht voor henzelf, voor hun rust, voor hun werklust, voor hun trouw, die we pas zo bewust gaven in HAVO 4.

Dan heeft Aubrey Daniels (Bringing out the best in people: how to apply the astonishing power of positive reinforcement) gelijk. Hij pleit ervoor om het gedrag dat je wilt zien te versterken, door er aandacht aan te schenken op het moment dat het zich voordoet en dit snel en direct te doen. Dit heeft allerlei effecten waar veel mensen baat bij hebben, vooral de mensen die de waardering zo direct uitgesproken horen, maar kennelijk ook op de mensen die dit gewenste gedrag nog niet vertonen. De HAVO-4 klassen werden rustiger, er werd minder gespijbeld, het was niet meer leuk om je tas te laten vallen, want je kreeg er geen

aandacht voor, de docenten werden blijer en de effectieve lestijd nam toe voor alle leerlingen.

De merkbare, vaak wat verlegen en onwennige, waardering van de leerlingen uit het stille circuit staat op mijn netvlies gegrift en is voor mij de natuurlijke prikkel om ook in mijn huidige werk “het stille circuit” in de juiste mate de juiste aandacht en vooral waardering te schenken.

Een stille leerlinge is het haasje!

Al roeiend op mijn thuis roeiboot zag ik een haas in het veld achter ons huis. Nee, eigenlijk zag ik hem pas toen hij op hoge poten zich voortbewoog, spelend met een tweede haas. De hazen verdwenen uit mijn waarneming toen zij even stil gingen zitten eten.

Alle huidige hersenkennis maakt dit heel verklaarbaar: ogen en oren, huid en smaak, zijn gericht op het waarnemen van een verstoring, van een risico, van een bedreiging, van gif, van brandgeur.

De haas heeft hier zelfs zijn overlevingsmechanisme van gemaakt. Als geen ander zoogdier is de haas het voorbeeld van het Freeze-mechanisme vanuit het zoogdierenbrein. Zo ving we hem immers ook vroeger: even een felle lamp aan en de haas dacht: als ik stil blijf zitten, ziet niemand me. Gefopt. Dit is wel een goede overlevingstaktiek om onopgemerkt te blijven voor een roofvogel op grote hoogte en een hondenoog. Die ogen reageren, net als van een mens, vooral op beweging.

De stille leerlingen bewegen niet zoveel, ze “zitten stil”, precies wat we vragen aan onze ADHD gelabelde kinderen. “Ik leer je vandaag precies hetzelfde als gisteren: stil zitten” zegt de bozige docent in het prentenboek Het Schoolreisje. Veel leerlingen zijn immers “restless while sitting”, precies wat de ogen van een docente dus sterk waarneemt.

Dit aandachtsprincipe geldt natuurlijk ook voor de stille collega's, de stille talenten in het bedrijf, op je tennisclub. Wie zijn die drijvende stille trouwe collega's waar je als manager en teamlid blind op vertrouwd, maar die wellicht ook gewoon naar hun werk gaan elke dag, maar helemaal niet zomaar met heel veel plezier? Zien we die wel voldoende? Waarderen we hun waarde wel genoeg?

Susan Cain vraagt ook aandacht voor de power of introverts in haar TED talk en in haar boek.

http://www.ted.com/talks/susan_cain_the_power_of_introverts?language=nl

Wat kan ik dan allemaal doen om de breedte van de diversiteit in de werkteams en klassen waar ik mee werk te benutten, te laten groeien, eigenaarschap voor talentontwikkeling breder draagbaar te maken? En zorg ik ervoor dat ik het stille circuit waarneem. En hoe voorkom ik dat mijn aandacht werkt als een verlamme lamp waardoor het haasje verstart, verstijft, bevriest?

Warner Immink, Rake Interventies
Augustus 2015

Aandacht, erkenning, verbinding en het ABC model van gedragsverandering

Wanneer voelt iemand zich prettig, gevoed, gewaardeerd? Als er mensen om je heen aandacht voor je hebben, als je gezien wordt, als je gehoord voelt en als je gewaardeerd weet.

Dat waarderen kan gaan om positieve waardering en negatieve waardering/aandacht. Dat is de droevige spiraal van een kind, collega, die negatieve aandacht krijgt en daar maar mee door gaat want het is immers nog steeds aandacht.

Het kind dat het het moeilijkst heeft is het kind dat genegeerd wordt. Die plaatsen we buiten de groep. Het is een middeleeuwse straf, de indiaanse straf dat je uit de groep wordt gegooid, dat overleefde je niet.

Skinner en gedragswetenschappers die hier nu ook in 2016 (Audrey Daniels, Marius Rietdijk, Bram Schaper, Ben Tiggelaar) mee werken zeggen dat er vier werkingen zijn in bedrijven, klassen en de samenleving die effect hebben op gedragsverandering: belonen, straffen, negeren en dwingen. Ze spreken over ABC: het Antecedent dat de prikkel is voor gedrag. Het gedrag (Behaviour) dat volgt op het Antecedent, de prikkel. En vervolgens de Consequence op dat gedrag: wordt het gezien, gewaardeerd, positief of negatief.



1. Belonen

Je kan een kind belonen. Kies de beloning goed: geef mij witte wijn als bedankje en geen rode. Verdiep je in de leerling, het gedrag en het leerproces dat positief en effectief is, of bijna effectief is, het resultaat dat het kind hier mee bereikt. Doe dit kort en duidelijk, zeker bij stille brave leerlingen die je vaak over het hoofd ziet. Zo ervaart een leerling dat haar Behaviour een positieve Consequentie heeft. Dit heeft een kans op een positief effect op de langere termijn: het kind voelt zich sterk en positief verbonden met de docent, voelt dat het fair is dat hij gezien is in het werk dat zij deed, zij wordt bevestigd in haar status, er ontstaat duidelijkheid en zekerheid over gewenst gedrag, dat maakt dat hersens heel rustig worden en zich kunnen laten voeden. Nieuwe lesstof kan zich van jou naar die leerlingen voortplanten.

2. Straffen

Je kan straffen, op basis van een helder sanctiebeleid in de klas. Het punt van straffen is dat het voor de straffer heel prettig is, je ziet direct gedragsverandering die je wil, dus dat smaakt naar meer: immers jouw Behaviour heeft direct de gewenste Consequence. De gestrafte heeft vaak toch een gevoel van unfairness: waarom krijg ik alleen straf? "Juf u zag het toch niet goed, ik bedoelde echt alleen maar". Uiteindelijk neemt het kind afstand van de straffer, zeker als er vaker sprake is van straf. Dan ontstaat er ook nog afstomping van de straf, nog meer afstand

tussen meester en leerling. Het diepste nadelige effect is dat een kind een dierlijke reflex krijgt van FFF: Fight, Flight, Freeze. Hij gaat voor zijn overleven in de adrenaline -stand van vechten, vluchten of bevriezen. Het dier in mij sluit de prefrontale cortex, waar juist die menselijke rede zich bevindt, de wijze lessen van juffen, meesters, vrienden en ouders, van een coach of trainer later in je leven.

3. Dwingen

Je kan iemand dwingen, een leerling, je kind, je collega, je partner. Ook hier zie je dat jouw Behaviour direct een positieve Consequence heeft: je opdracht wordt uitgevoerd op het moment dat jij het wil, op de manier die jij wil. Dit is ook niet zo aantrekkelijk: het kind verliest de autonomie, ook de positieve verbinding tussen jou en de leerling neemt op dit moment af. Dit is, dat weet iedereen zelf ook, een onplezierig moment: je bent je autonomie kwijt, je status wordt verlaagd binnen de groep (al hoewel sommige leerlingen een enorme status hebben omdat ze er altijd uitgestuurd worden, ai ai), je verbondenheid met de docent neemt toch even af, je kan ervaren dat het helemaal niet fair is dat je gedwongen wordt: je kon dit prima zelf en had dat ook best willen oppakken uit je zelf.

4. Negeren

Je kan iemand negeren, je kan gedrag negeren. Dit is de meest pijnlijke variant van gedragsbeïnvloeding: gedrag dat genegeerd wordt, sterft af. Dus ook gewenst gedrag dat ik negeer, neemt af! Negeren is wel effectief bij druk en onrustig gedrag. Als er geen aandacht is voor iets wat ik doe, fout doe, druk doe, of GOED doe, dan sterft dat gedrag af. Dus ook het goede gedrag. Negeren heeft nog een dieper probleem: uiteindelijk willen mensen aandacht, erkenning, waardering. Ook negatieve waardering is aantrekkelijker dan geen erkenning, geen aandacht. Mensen zonder aandacht, de eenzamen in onze samenleving, de vluchtelingen in de opvangcentra kwijnen weg, stompen af, ontmenselijken zichzelf. Voor deze diep genegeerden voelt het niet meer of ze enige status hebben in de samenleving, in de klas. Ze verliezen elk gevoel van verbondenheid. En ze ervaren heel diep dat dit niet fair is, niet eerlijk, mensonterend is.

Gedragsverandering in organisaties

Marius Rietdijk



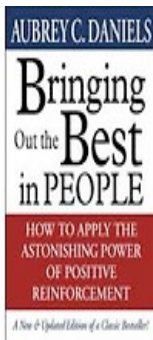
De gedragsveranderingstheorie is al lang bekend en toegepast op mens en dier. Toch kreeg gedragsverandering in Nederlandse organisaties nog weinig aandacht. Dit boek laat zien hoe u het gedrag van uw baas, medewerkers, collega's en klanten effectief beïnvloedt. Daardoor zullen uw resultaten direct stijgen en werken wordt een feest.

Waarom doen mensen niet dat stapje extra en mislukken veranderprojecten? Waarom zijn bedrijfstrainingen niet effectief? Welke resultaten willen we veranderen? Hoe kunnen we gedrag meten zonder kostbare vragenlijsten? Hoe stellen we goede doelen en belonen we beter? Hoe weten we wat de ene persoon motiveert en de ander niet? Wat is de snelste weg naar innovatie en creativiteit?

Op deze en zoveel meer vragen wordt in dit boek ingegaan. Ook wordt een doorlichtingsmethode en trainingsformat uitgelegd waardoor u de gedragsveranderingsaanpak snel binnen de organisatie kunt verspreiden. Hierdoor zal het beste uit de organisatie komen. Uw loopbaan zal in een stroomversnelling raken.

Bringing out the best in People

Aubrey Daniels



Dr. Aubrey Daniels is al ruim 25 jaar actief in het toepassen van gedragsanalyse in organisaties. Gedragsanalyse is een aanpak voor gedragsverandering en prestatie management die voortbouwt op de ideeën van de beroemde psycholoog B.F. Skinner.

'Bringing Out the Best in People' was in de VS jarenlang een bestseller. Recent verscheen een compleet nieuwe versie. Daniels beschrijft in dit boek stap-voor-stap de belangrijkste inzichten uit de gedragspsychologie en geeft aanwijzingen hoe managers deze zelf kunnen toepassen in de praktijk. Hij schenkt in zijn boek onder meer aandacht aan prestatie management, beloningssystemen, ziekteverzuim en verandering. De vele voorbeelden en praktische adviezen maken gedragsanalyse toegankelijk en goed toepasbaar in vrijwel iedere werkomgeving.

Het Schoolreisje

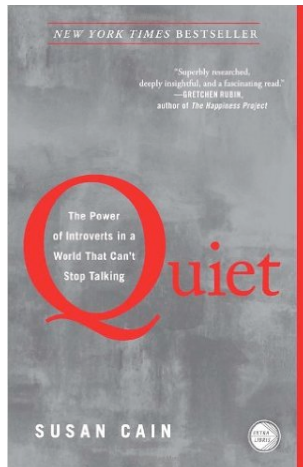
Tjibbe Veldkamp



Tobbe is bang dat de andere kinderen niet met hem willen spelen en daarom besluit hij de eerste schooldag niet naar school te gaan. Hij bouwt zelf wel een school. Als zijn bouwwerk af is, zet hij er wielen onder. Zo gaat Tobbe met zijn eigen school op schoolreisje.

Quiet

Susan Cain



At least one-third of the people we know are introverts. They are the ones who prefer listening to speaking; who innovate and create but dislike self-promotion; who favor working on their own over working in teams. It is to introverts—Rosa Parks, Chopin, Dr. Seuss, Steve Wozniak—that we owe many of the great contributions to society.

In *Quiet*, Susan Cain argues that we dramatically undervalue introverts and shows how much we lose in doing so. She charts the rise of the Extrovert Ideal throughout the twentieth century and explores how deeply it has come to permeate our culture. She also introduces us to successful introverts—from a witty, high-octane public speaker who recharges in solitude after his talks, to a record-breaking salesman who quietly taps into the power of questions. Passionately argued, superbly researched, and filled with indelible stories of real people, *Quiet* has the power to permanently change how we see introverts and, equally important, how they see themselves.

De stip

Peter Reynolds



Wat doe je met een kind dat zegt dat het niet kan tekenen? Juf weet wel raad met de onwillige Floor. Ze laat haar een stip zetten op een leeg vel papier en vraagt haar het te ondertekenen met haar naam.

Luisteren naar kinderen

Thomas Gordon



Luisteren naar kinderen is een boek over opvoeden volgens de Gordonmethode. Deze methode gaat uit van gelijkwaardigheid in relaties, zodat iedereen zichzelf kan zijn en zijn verantwoordelijkheid neemt, rekening houdend met de ander. In opvoedingsrelaties betekent dit dat de opvoeder het kind in zijn waarde laat en respectvol benadert. De methode wordt in vakkringen revolutionair genoemd, omdat deze erin slaagt de oude tegenstelling te doorbreken tussen het gezag van de ouders en de vrijheid en zelfstandigheid die het kind eist.