



VEELZIJDIG IN ONDERWIJSVERBETERING

# Schoolcultuur en veiligheid

Werken aan veiligheid in en om de school

Trainingen op maat, incompany en met open inschrijving  
PO, VO en MBO

*Programmagids 2009/2010*





# Inhoud

Voorwoord	2
Algemene informatie	3
Actie en reactie	5
Actief burgerschap	6
Begeleidings- en coachingsvaardigheden	7
Collegiale consultatie en intervisie	8
Conflicten die zijn blijven liggen	9
Conflicthantering en sociale competentie in het onderwijs	10
Cyberpesten CTRL + ALT + DEL	11
Hanteren van grensoverschrijdend en agressief gedrag	12
Kubusspel: speels communiceren met de klas	13
Leerlingmentoring	14
Mediation in het onderwijs	15
Omgaan met intimiteit, seksualiteit en seksuele intimidatie	16
Ouderbetrokkenheid	17
Pedagogische Conciërge	18
Peermediation	19
Radicalisering: herkennen en handelen	20
Sociaal competent met en door de klas	21
Team als veilige omgeving	22
Veiligheidscoördinator	23
Algemene voorwaarden opleidingen en cursussen	24

I

---

# Voorwoord

## Een veilig leef- en leerklimaat

Dat is wat ouders verwachten als zij hun kinderen naar school brengen. Leerlingen willen zich veilig weten binnen de school waar ze samen met andere leerlingen een belangrijk deel van de dag doorbrengen. Veiligheid is een voorwaarde om tot leren te komen. Een veilige sfeer creëren in de klas behoort dan ook tot de basistaak van leraren. Maar ook mentoren, conciërges, surveillanten en teamleiders moeten zorgen voor een veilige sfeer in de groep, de pauze en in het docententeam. En tot de basistaak van de schoolleider hoort het werken aan een schoolcultuur waarbinnen veiligheid een centrale rol speelt. Voorwaar geen gemakkelijke opgave.

In de context van de school speelt veiligheid een grote rol. Of sterker nog: onveilige gevoelens in de samenleving hebben ook hun effect op de sfeer op school. In de samenleving is een debat over veiligheid gaande. Dit debat vindt ook plaats binnen de school en beïnvloedt vervolgens weer de gevoelens van (on)veiligheid van leerlingen en collega's.

Het is van belang dat scholen beleid maken op veiligheid. Het *schoolveiligheidsplan* is daarvoor een belangrijk voertuig. Als veiligheid geïntegreerd wordt in de totale beleidsontwikkeling op school, draagt het niet alleen bij aan een beter leefklimaat en minder incidenten, maar ook aan een beter leerklimaat. Het Centrum voor Nascholing Amsterdam (CNA) ondersteunt u graag bij de implementatie van dit veiligheidsbeleid.

2

CNA heeft de afgelopen jaren een enorme expertise opgebouwd over het beleid, de visie en de ontwikkeling van veiligheid binnen scholen. Als deelnemer in het Amsterdamse project Veiligheid in en om school (VIOS) ondersteunen we meer dan zestig scholen voor voortgezet onderwijs bij het realiseren van hun veiligheidsbeleid.

Deze expertise gaan we nu ook in het primair onderwijs inzetten: we bieden ondersteuning bij het opzetten van een schoolveiligheidsplan én het maken van de verbinding met het pedagogisch beleid: dat betekent dat we zowel oog hebben voor de leerkracht in de groep (veiligheid als aspect van pedagogisch handelen) als voor de contacten met ouders (via bijvoorbeeld oudercontactpersonen) en de relatie van de school met de directe omgeving (buurtrechercheur, OKC, welzijnsinstanties).

Om u een beeld te geven van wat wij voor u kunnen betekenen, biedt deze gids:

- een overzicht van *open trainingen* die we bij CNA in Amsterdam uitvoeren. U kunt zich hiervoor inschrijven via onze website [www.centrumvoornascholing.nl](http://www.centrumvoornascholing.nl);
- een overzicht van *maatwerk- en incompanytrajecten*. Dit zijn trajecten, die we de afgelopen jaren op scholen in het PO, VO en MBO hebben uitgevoerd. U krijgt een indruk van de programma's, waarover steeds afstemming zal zijn met de school om écht aan te sluiten bij de vraag en behoefte op de school. De omvang en duur van de trainingen worden in overleg vastgesteld

Wij nodigen u uit om contact met ons op te nemen voor een vrijblijvend gesprek met één van onze adviseurs.

Alle van Steenis (programmamanager)

T 020 525 1212

E [avansteeniscna.uva.nl](mailto:avansteeniscna.uva.nl)

Joop van der Sman (voor VO en MBO)

Coördinator Team Begeleider in het Onderwijs

T 020 525 1268

E [jvandersmancna.uva.nl](mailto:jvandersmancna.uva.nl)

Caroline Offerhaus (voor PO)

Coördinator Team Primair Onderwijs

T 020 525 1390

E [cofferhauscna.uva.nl](mailto:cofferhauscna.uva.nl)

Secretariaat:

Debby Jenner

T 020 525 1490

E [djennercna.uva.nl](mailto:djennercna.uva.nl)

# Algemene informatie

## Inleiding

Veiligheid is een basisvoorwaarde voor de sociale en emotionele ontwikkeling van leerlingen. Volgens de 'piramide van Maslow' is het zelfs de belangrijkste basisbehoefte na de behoefte aan eten en drinken. Belangrijker dus dan de behoefte aan erkenning en zelfwaardering of de behoefte om te leren. Als leerlingen zich prettig, gezien en gewaardeerd voelen, dan kunnen zij zich optimaal richten op hun leertaken.

Veiligheid is ook een basisvoorwaarde voor medewerkers om het werk adequaat uit te kunnen voeren. Op een veilige school ondersteunen collega's elkaar. Het is van belang dat scholen continu werken aan een veilige school. Er is geen veiligheidsrecept voor scholen in het algemeen. Iedere school zal vanuit haar eigen situatie moeten werken aan een schoolcultuur waarbinnen veiligheid vanzelfsprekend is.

## Een veilige school?

In de jaren negentig zijn diverse onderzoeken gepubliceerd die aantoonden dat geweld op school veel voorkomt. Ruim een kwart van de leerlingen bleek bijvoorbeeld in bezit te zijn van een wapen en kwam in aanraking met vormen van geweld zoals slaan, schoppen, pesten en vernielen. Voor de overheid was dit aanleiding om in 1995 de campagne 'De veilige school' te starten. De campagne beoogt het taboe in de scholen te doorbreken om openlijk over geweld en veiligheid te spreken. Ook ondersteunt de campagne scholen bij het maken van keuzes om de veiligheid voor personeel en leerlingen te vergroten.

In aansluiting hierop startte in Amsterdam het project 'Veiligheid in en om de school' (VIOS) met een onderzoek onder personeel en leerlingen. Ook daar werd het bovenstaande bevestigd en werden enkele vooroordelen onderuit gehaald. Enkele voorbeelden:

- Van de tienduizenden (!) incidenten per jaar is slechts een deel bij de school bekend (25%).
- Slechts 30% van de leerlingen is het afgelopen jaar géén slachtoffer geweest.
- Het zijn vooral jonge leerlingen die een incident hebben gepleegd (10 –14 jaar).
- Elke pleger is eerst slachtoffer geweest.
- De etnische afkomst heeft geen betekenis.
- De pleger vind je even vaak onder jongens als onder meisjes.
- Incidenten vind je evenveel op een VMBO-school als op een gymnasium.
- In alle stadsdelen vinden incidenten op scholen plaats.

In het eerste rapport (2006) van het Amsterdams Onderwijsadviespunt Radicalisering geven schoolleiders uit het primair onderwijs dat leerlingen niet zozeer radicaliseren op een basisschool, maar wel kopieergedrag vertonen. Een kwart van de ondervraagden merkt een toename op aan intolerantie naar andere (etnische) groepen.

Een goede school sluit haar ogen niet voor onveilige situaties. Zij erkent dat er blijvend gewerkt dient te worden aan een veilig schoolklimaat en integreert veiligheid in haar schoolontwikkeling.

## Schoolbinding en sociale competentie als uitgangspunten

Een school kan op veel manieren werken aan het vergroten van de veiligheid. CNA adviseert scholen om de binding aan de school als uitgangspunt te nemen bij hun veiligheidsbeleid. Leerlingen en leraren die de school beschouwen als hun school, leveren een positieve bijdrage aan het verminderen van het aantal incidenten. Ook ouders kunnen met hun betrokkenheid een belangrijke rol bij de schoolbinding.

Schoolbinding en een veilige schoolcultuur realiseer je niet van de ene op de andere dag. Hierin moet geïnvesteerd worden. Zo moeten leerlingen en medewerkers vaardigheden bezitten om samen vorm te geven aan een prettig leer- en werkklimaat. Omgangsvormen dienen zodanig te worden ontwikkeld dat leerlingen elkaar willen en kunnen aanspreken op elkaar's gedrag. Ook de medewerkers moeten beschikken over de benodigde gespreksvaardigheden. En de context op school moet dusdanig zijn dat gewerkt kan worden aan deze sociale competenties.

CNA biedt een scala van programma's waarmee scholen aan de slag kunnen. In het onderstaand schema ziet u welke voor uw school interessant kunnen zijn:

<b>Schoolcultuur en veiligheid</b>			
<b>PROGRAMMA</b>	<b>VOOR WIE?</b>		<b>WELKE VORM?</b>
	PO	VO/MBO	Maatwerk (MW) Incompany (IC) Open inschrijving (OI)
Actie en reactie	+	+	MW, IC
Actief burgerschap	+	+	MW
Begeleidings- en coachingsvaardigheden	+	+	MW, IC, OI
Collegiale consultatie en intervisie	+	+	MW, IC
Conflicthantering en sociale competentie in het onderwijs	+	+	MW, IC
Conflicten die zijn blijven liggen	+	+	MW, IC
Cyberpesten CTRL + ALT + DEL	+	+	MW, IC
Hanteren van grensoverschrijdend en agressief gedrag	+	+	MW, IC
Kubusspel: speels communiceren met de klas		+	MW, IC
Leerlingmentoring		+	MW, IC
Mediation in het onderwijs	+	+	MW, IC
Omgaan met intimiteit, seksualiteit en seksuele intimidatie		+	MW, IC
Ouderbetrokkenheid	+	+	MW
Pedagogische Conciërge	+	+	IC, OI
Peermediation	+ BB	+	MW, IC
Radicalisering: herkennen en handelen	+	+	MW, IC, OI
Sociaal competent met en door de klas	+ BB	+	MW, IC
Team als veilige omgeving	+	+	MW, IC
Veiligheidscoördinator	+	+	IC, OI

4

Kenmerk van alle genoemde methodieken is dat ze werken aan het vergroten van de sociale competentie van leerlingen of medewerkers. Het maximale resultaat wordt bereikt met een combinatie van methodieken die wordt ingebed in het schoolveiligheidsbeleid.

Hierna beschrijven wij de trajecten, trainingen en opleidingen die een uitgangspunt kunnen vormen voor de samenstelling van een traject op maat afgestemd op uw school.

# Actie en reactie

Uitvoeringsmogelijkheden op aanvraag.

## Inhoud

Een school is alleen veilig als de leerlingen medeverantwoordelijk zijn voor de veiligheid. Om die verantwoordelijkheid te kunnen nemen, moeten leerlingen inzicht krijgen in de fysieke, mentale en sociale processen die een rol spelen bij agressie en geweld, en deze processen leren sturen. Dit traject bestaat uit een leerlingprogramma en een training voor docenten die het programma op school moeten gaan aanbieden.

In de leerlingtraining leren de scholieren hun eigen grenzen stellen en de grenzen van anderen respecteren. Het is van belang dat leerlingen deze vaardigheden aanleren in een beschermde omgeving, in direct contact met de personen waarmee ze dagelijks op school te maken hebben: medeleerlingen, docenten en andere medewerkers. Zo kan wederzijds vertrouwen en respect ontstaan en de wens om problemen anders op te lossen dan met verbaal of fysiek geweld.

In de lerarentraining ervaren leraren via rolwisselingen eerst zelf wat het fysiek en mentaal betekent om slachtoffer, dader of omstander te zijn. Daarnaast verschaft het programma hen de nodige didactische vaardigheden om de training met leerlingen succesvol uit te voeren. Het programma is ontwikkeld samen met de Academie voor Lichamelijke Opvoeding Amsterdam. De training voor leerlingen bevat een groot aantal fysieke oefeningen. Aan de hand van de oefeningen worden mentale en sociale aspecten zichtbaar en voelbaar gemaakt. Gedurende het trainingstraject ontwikkelen leerlingen actievaardigheden, reflectievaardigheden en concentratievaardigheden.

5

## Vormgeving

Om de methodiek schoolbreed te kunnen invoeren, is de training nodig van een groep medewerkers, die zich wil verdiepen in de 'filosofie' achter het programma. De medewerkers moeten lichamelijke inspanningen willen en kunnen verrichten. Daarom is het goed in het team één of twee docenten lichamelijke opvoeding op te nemen. De teamsamenstelling is onderwerp van gesprek bij de intake waarmee het traject start. Het is wel van belang dit programma te integreren in het reguliere programma en niet 'in de marge'.

Voor de leerlingentraining vormen tweede- en derdeklassers (VO) de meest geschikte leeftijdscategorie. Om te bereiken dat de leerlingen zich veilig voelen en zich durven open te stellen voor reacties en gevoelens van zichzelf en anderen, zijn aparte meisjes- en jongensgroepen meer geschikt dan gemengde groepen. Speciale aandacht vergt de situatie van allochtone meisjes. Voor bovenbouwleerlingen in het primair onderwijs kan met een aangepast programma worden gewerkt.

Per trainingstraject zal met de school besproken worden wat de meest geschikte aanpak is. Het trainingstraject voor de begeleiders omvat ongeveer 18 contacturen (bijvoorbeeld 9 bijeenkomsten van 2 uur). Gedurende de training wordt ook het programma voor de leerlingen besproken (meestal 8 bijeenkomsten van 2 uur).

# Actief burgerschap

Uitvoeringsmogelijkheden op aanvraag.

## Inhoud

Vanaf oktober 2006 heeft het onderwijs een uitgewerkte “opdracht tot bevordering van actief burgerschap en sociale integratie”. Onder ‘Burgerschap’ verstaan we de bereidheid en het vermogen van mensen om deel uit te maken van een gemeenschap en daar een actieve bijdrage aan te leveren. Afhankelijk van de leeftijd van leerlingen kun je die gemeenschap benoemen.

De inspectie vraagt scholen aan te geven waaruit hun onderwijsaanbod op dit gebied bestaat en hoe ze de kwaliteit willen waarborgen. Scholen mogen zelf bepalen hoe ze invulling geven aan burgerschapsvorming. Meestal zijn ze impliciet al bezig met de voorbereiding van leerlingen op hun rol in de maatschappij. Maar hoe vertaal je dat naar het curriculum, hoe maak je expliciet wat er al gebeurt en hoe krijg je zicht op mogelijke leemtes in de uitwerking? Op welke wijze kan de school inderdaad als ‘oefenplaats’ dienen voor actief burgerschap?

## Vormgeving

In alle gevallen werken we hier met maatwerktrajecten, eventueel aangevuld met andere in deze gids genoemde trainingen.

6

Met onze procesbegeleiding brengt u als school in kaart hoe er gewerkt wordt aan de bevordering van actief burgerschap. Daarin worden vier sociale taken onderscheiden:

- democratisch handelen
- maatschappelijk verantwoord handelen
- omgaan met conflicten
- omgaan met verschillen

Vervolgens kunt u vanuit dit startpunt gaan werken aan visie-ontwikkeling en het expliciteren van bestaande én mogelijke kansrijke momenten in het onderwijs om hier met de leerlingen aan te werken. Als afronding van het traject kan een effectmeting m.b.v. nieuw ontwikkeld meetinstrument de resultaten zichtbaar maken.

# Begeleidings- en coachingsvaardigheden

Omvang	6 dagdelen
Data najaar	maandag 2, 9, 16 en 23 november; 7 en 14 december 2009
Data voorjaar	maandag 11, 18 en 25 januari, 1, 8 en 15 februari 2010
Tijd	18.00 – 21.00 uur
Doelgroep	mentoren en docenten die hun begeleidingswerk willen professionaliseren
Kosten	€ 795,-

Veiligheid binnen de school hangt in hoge mate af van de vaardigheden van het personeel om met leerlingen te communiceren. Het personeel communiceert elke dag met de leerlingen, binnen en buiten de les. Lesgeven, begeleiden en coachen gaan hand in hand. Toch vraagt begeleiden en coachen om een andere houding. Maar al te gemakkelijk gaat begeleiden over in adviseren. Adviezen die de leerling niet voor de eerste keer hoort en die meestal weinig effect hebben. Hoe kan begeleiden effectiever? Deze training biedt basisvaardigheden en inzicht om de effectiviteit van het begeleidingswerk van mentoren en docenten te verhogen.

## Inhoud

U verwerft kennis en inzicht over:

- de principes van het begeleidingsgesprek;
- de houding van de begeleider;
- de fasering van een begeleidingscontact;
- het onderscheiden van de eigen ervaringen en die van de ander;
- het signaleren van problemen bij leerlingen;
- de mogelijkheden en beperkingen van de begeleider.

U oefent met:

- de leerling te ondersteunen bij het zoeken naar een oplossing en te stimuleren tot autonomie;
- hoorbaar luisteren en verhelderend vragen;
- observeren en feedback geven;
- stilstaan bij beleving en benoemen van gevoelens;
- contracteren;
- zorgend confronteren;
- het onderscheiden en hanteren van de gespreksfasering;
- specifieke vaardigheden uit de counselingtheorie;
- omgaan met passief gedrag;
- omgaan met thema's rondom loyaliteit;
- begeleiden van leerlingen uit een andere cultuur.

## Vormgeving

Tijdens de intake maken de deelnemers een casusbeschrijving. Zo is het mogelijk het programma maximaal af te stemmen op de dagelijkse praktijk en de leervragen van de cursisten. De training begint met een kort theoretisch kader, waarna gewerkt wordt met praktijkgerichte oefeningen en casussen. De deelnemers brengen hun eigen ervaringen in en reflecteren op hun gedrag. Tussen de trainingsbijeenkomsten passen de cursisten de vaardigheden en methodieken toe in de eigen schoolpraktijk.

Dit programma is ook als incompanytraining mogelijk.

# Collegiale consultatie en intervisie

Uitvoeringsmogelijkheden op aanvraag.

## Inhoud

Alle medewerkers op een school komen van tijd tot tijd in aanraking met incidenten die een gevoel van onveiligheid oproepen. Doorgaans vindt iedereen zelf een eigen wijze om met die incidenten om te gaan. Soms weten collega's niet van elkaar dat ze met vergelijkbare incidenten te maken hebben. Ook zijn ze niet op de hoogte van de manier waarop een collega daarmee omgaat. Een gemiste kans, omdat medewerkers veel van elkaar kunnen leren.

Regelmatig intercollegiaal overleg geeft inzicht in elkaars werkwijze en biedt een context om gezamenlijk te werken aan een veilig schoolklimaat, waarin iedereen zich gehoord en gezien voelt. Dit overleg vraagt om (gespreks)vaardigheden van de deelnemers en een structuur van de bijeenkomsten. Door voorafgaand aan de consultatie af te spreken dat de bijeenkomsten geplaatst worden binnen de context 'schoolcultuur en veiligheid', wordt gericht gewerkt aan het realiseren van een veilige school.

8

## Vormgeving

De consultatiegroepen bestaan uit vijf à zes medewerkers. Bij voorkeur stellen de medewerkers zelf de groep samen, zodat er een grote bereidheid is met elkaar te werken. Tijdens een intake wordt geïnventariseerd in hoeverre de deelnemers de gespreksvaardigheden bezitten die nodig zijn voor intervisie. Een training is beschikbaar om gericht aan deze vaardigheden te werken. De eerste bijeenkomsten zal de begeleider van CNA de bijeenkomsten leiden. Zijn rol zal langzaam verschuiven naar observeren en achteraf feedback geven. Doel is de groep zo zelfstandig mogelijk te laten functioneren.

In de consultatiegroepen wordt gewerkt met de incidentmethode. Alle deelnemers beschrijven een voorval waarbij ze zich onveilig voelden. Uit de ingebrachte casussen wordt een selectie gemaakt voor de bespreking. Deze bespreking is vertrouwelijk en vindt plaats met behulp van een gespreksprocedure. De groep kan na afloop van de bespreking wel beslissen om de resultaten breder te verspreiden en zo bij te dragen aan de ontwikkeling van een schoolspecifiek veiligheidsbeleid. Afhankelijk van de groep kan de incidentmethode worden aangevuld met andere methodieken als de Balint-methode of Interpersonal Proces Recall-methode.

# Conflicten die zijn blijven liggen

Uitvoeringsmogelijkheden op aanvraag.

## Inhoud

Soms is het vertrouwen van een medewerker in zijn collega's of in de schoolleiding ernstig ondermijnd. De oorzaak hiervan kan liggen in ervaringen van jaren terug. De betreffende persoon kan deze ervaringen moeilijk van zich afzetten en ervaart de omgeving niet meer als veilig. Collega's vinden dat er lang genoeg over is gezeurd en willen er niet in mee gezogen worden. Weggaan van de werkplek is niet altijd een optie en lukt soms ook moeilijk omdat de medewerker door zijn geschiedenis vaak gekwetst overkomt in een sollicitatiegesprek. In dergelijke gevallen kan het helpen om een persoonlijk traject aan te bieden waarin iemand de teleurstellende ervaringen kan verwerken en kan zoeken naar manieren om weer meer ontspannen te functioneren, dan wel met succes een andere baan te vinden.

## Vormgeving

In een kennismakingsgesprek wordt met de betreffende medewerker gekeken naar mogelijkheden die zijn voorkeur hebben. Gedacht kan worden aan:

- coaching bij het anders omgaan met de dagelijkse praktijk;
- supervisie over eigen niet-effectieve interactie en communicatiepatronen;
- loopbaanoriëntatie;
- mediation bij conflicten die nog lopen.

9

---

*'De ergernis die tussen collega's was gerezen kregen we eerder nooit uitgesproken. Men slikte het in. Daar hebben we nu hard aan gewerkt. Persoonlijke ontboezemingen kwamen op tafel en dat was heel heilzaam. Als een collega nu later komt of zich ziek meldt, weet je tenminste waar het vandaan komt.'*

# Conflicthantering en sociale competentie in het onderwijs

Uitvoeringsmogelijkheden op aanvraag.

## Inhoud

Conflicten horen bij het samen leven en het samen werken. Het leren omgaan met conflicten is een sociale vaardigheid die voor leerlingen ook in hun verdere leven van belang is. Het niet-constructief omgaan met conflicten kost veel energie, leidt af van de kern van het leren en vormt een bedreiging voor de veilige leer- en werkomgeving. Het is daarom van belang hier expliciet aandacht aan te besteden binnen het onderwijs.

Aan conflicthantering als sociale competentie kan vakoverstijgend gewerkt worden. Het is een activiteit waaraan het gehele team van medewerkers kan deelnemen. Conflicthantering speelt bij elke les een rol en kan in elke les aan de orde komen. Het kan zich richten op zowel de conflictstijlen van leerkrachten, als op de rol die leerlingen kunnen spelen als bemiddelaars in conflicten. Leerlingen zijn niet alleen onderdeel van het probleem, maar ook onderdeel van de oplossing. Ieder traject wil aansluiten bij de specifieke situatie van de school. Daarom zal de inhoud van het traject worden vastgesteld in een intakegesprek.

10

## Vormgeving

De inhoud, het ondersteunende materiaal en het instrumentarium worden vormgegeven vanuit eigen inzichten, karakter en ervaringen van de deelnemers en de school. Het leerling-materiaal wordt aangeboden in de vorm van activiteiten en oefeningen, waarbij we uitgaan van reeds aanwezige kennis en praktijkervaringen van de leerling.

In een krachtige leeromgeving wordt, volgens de principes van 'actief, passend, echt en samen' een veilig leef- en leerklimaat ontwikkeld, waar aan het oplossen van problemen wordt gewerkt. Dit gebeurt door:

- iedereen te leren reflecteren;
- samenwerking te stimuleren in het zoeken naar oplossingen;
- bewust aandacht te schenken aan het omgaan met verschillen;
- leerlingen zelfstandig hun conflicten te laten oplossen en hun verantwoordelijkheid te geven voor het omgaan met conflicten.

Er wordt schoolbreed gewerkt. Voor de invoering is nadrukkelijk geen blauwdruk, maar dat neemt niet weg dat de invoering gepland kan verlopen. Het traject start met een zelfdiagnose samen met een begeleider van CNA. Vervolgens wordt stilgestaan bij de planvorming voor de komende jaren en worden draaiboeken ontwikkeld voor de uitvoering. Bij dit traject wordt materiaal gebruikt, dat is ontwikkeld door het onderwijsadviesbureau Sardes.

# Cyberpesten CTRL + ALT + DEL

Uitvoeringsmogelijkheden op aanvraag.

## Inhoud

Cyberpesten of digitaal pesten komt steeds meer voor. Het gaat om pesten via e-mail, internet of mobiele telefoon. Bijvoorbeeld: uitschelden via MSN of sms, haatsites, iemand hacken, een foto bewerken en rondsturen, noem maar op. Cyberpesten gebeurt vaak in de anonimiteit en zonder toezicht van anderen. Het blijft dan ook onzichtbaar voor volwassenen. Juist als gevolg van deze anonimiteit en zonder het toezicht van ouders en docenten kan cyberpesten ernstige vormen aannemen. De consequenties van cyberpesten zijn op school merkbaar: leerlingen vechten het de volgende dag met woorden of fysiek uit op school of durven zelfs niet meer naar school te komen. In samenwerking met Diversion heeft CNA een programma ontwikkeld gericht op bewustwording en aanpak van (cyber-)pesten. In het voorjaar van 2008 is een succesvolle pilotversie van dit project uitgevoerd.

## Vormgeving

Het programma bestaat uit een lessenserie voor leerlingen en een docentenmodule. De lessenserie voor leerlingen bestaat uit vijf lessen. In de lessen is veel ruimte voor praktische werkvormen. De leerlingen worden uitgedaagd om ook zelf met het onderwerp aan de slag te gaan. Gezamenlijk werkt de klas toe naar een anti-(cyber)pestcontract dat door de hele klas gedragen wordt. Tijdens een feestelijke laatste les wordt dit contract ingeluid: als de leerlingen zich voor een vastgestelde periode aan de door henzelf gemaakte afspraken houden, verdienen ze een beloning. In de bijbehorende docentenmodule wordt gewerkt aan kennis en bewustwording. Wat is cyberpesten precies en hoe gaan we er als school en als team mee om? Tijdens de module worden afspraken gemaakt, passend bij de school en de teamsituatie. Scholen kunnen ervoor kiezen om delen in te kopen, bijvoorbeeld alleen de docentenmodule, alle lessen of lesinstructies. In overleg wordt dan een offerte op maat gemaakt.

# Hanteren van grensoverschrijdend en agressief gedrag

Uitvoeringsmogelijkheden op aanvraag.

## Inhoud

Leraren en ondersteunend personeel krijgen steeds vaker te maken met grensoverschrijdend en agressief gedrag van leerlingen, maar ook van ouders of andere bezoekers van de school. Dit gedrag is niet gemakkelijk te hanteren en om te buigen, ook niet voor medewerkers met een lange staat van dienst. Gevoelens van onmacht, boosheid of angst kunnen bijvoorbeeld een adequate aanpak van agressief gedrag verstoren. Hoe kun je zorgen dat leerlingen ophouden met het ongewenste gedrag? Op welke manier kun je de interactie beïnvloeden, zodat verdere escalatie voorkomen wordt? Is het goed om zelf boos te worden of juist niet? En wat kun je doen als je zelf bedreigd wordt?

De training gaat over wat je zelf kunt doen voordat een situatie uit de hand loopt. Bij grensoverschrijdend gedrag gaat het om de kunst van het grenzen stellen, zonder agressie op te wekken. In de praktijk zie je vaak een opeenstapeling van macht: de leerling vertoont zijn grensoverschrijdend gedrag en de leraar 'overruled' de leerling om zelf zo in de dominante positie te komen. Dan kan de situatie escaleren. En als de leraar en de leerling zich niet met elkaar verbonden voelen, ontstaat er een bedreigende situatie.

## Vormgeving

Het traject start met een intake van de deelnemers, waarin de opzet van de training wordt geschetst en de vragen en ervaringen van de deelnemers worden geëxploreerd. Het is cruciaal dat de deelnemers gedurende de training bereid zijn iets van zichzelf in te brengen. De training omvat meerdere dagen en vindt plaats in groepjes van maximaal acht personen.

De deelnemers brengen hun eigen casuïstiek uit hun werk in. Acteurs spelen de gebeurtenissen na en bieden de gelegenheid om te experimenteren met nieuw gedrag onder realistische omstandigheden. De acteurs verwoorden na het rollenspel welk effect de interventie van de cursist op hem of haar heeft gehad. De cursist krijgt dus direct een spiegel voor gehouden. Ook wordt er gebruik gemaakt van videofeedback. De training omvat drie hele dagen (zes dagdelen). Sommige scholen kiezen ervoor de cursisten na het traject te laten coachen door de trainer. Coaching vindt dan plaats ofwel in persoonlijke gesprekken, ofwel in groepjes van twee tot drie personen. De deelnemers leren van elkaar en van de coach/trainer aan de hand van good and bad practices. Ook zijn observaties door een collega of coach mogelijk.

## Fysieke weerbaarheid

Het is mogelijk als extra dag een training weerbaarheidstechnieken te volgen. In deze training worden de deelnemers zich bewust van impulsief gedrag en eigen gedachten en gevoelens bij een confrontatie met grensoverschrijdend gedrag of agressie, kunnen eigen gedachten en gevoelens controleren, krijgen inzicht in principes van weerbaarheid en kunnen vormen van basale weerbaarheid toepassen. Deze training wordt aangeboden bij voldoende deelname en er wordt gewerkt met acteurs!

## Terugkomdag

Voor docenten, OOP'ers die de basistraining "Hanteren van grensoverschrijdend en agressief gedrag" hebben gevolgd organiseren we een terugkomdag. Tijdens deze dag besteden we aandacht aan je eigen beleving en gedachten bij agressie, het houden de controle van je gedachten, gevoelens en gedrag. Daarnaast geven de deelnemers in een intakegesprek aan aan welke onderwerpen zij aandacht willen besteden. De training wordt op maat gemaakt.

# Kubusspel: speels communiceren met de klas

Uitvoeringsmogelijkheden op aanvraag.

‘Je kunt een ander niets leren. Je kunt hem alleen helpen het in zichzelf te ontdekken.’  
(Galilei)

## De docent

Het kubusspel speel je in eerste instantie met een team van leraren dat één of meer klassen als lastig ervaart. Het team krijgt daarmee een spel in handen om te leren met die klas om te gaan. Leraren moeten dus eerst getraind worden, zodat ze aan den lijve hebben ervaren wat er van de leerlingen gevraagd gaat worden! Er wordt veel van ze gevraagd op communicatief terrein.

## De leerlingen

Het kubusspel wordt door een leraar gespeeld met de hele klas. De klas wordt in vier gelijkwaardige groepen verdeeld. De groepen zijn vaste samenwerkende groepen binnen de klas, telkens als het kubusspel gespeeld wordt. Binnen de groep wordt per keer een nieuwe rolverdeling gemaakt (denker, voeler, doener, prater, tijdbewaker, helper etc.). De uitdaging is om opdrachten uit te voeren binnen de tijd van de zandloper en deze op zo'n wijze uit te voeren dat je (of als groep samen) een beloning in de vorm van een ster verdient. Echter door “het lot” kan een ster ook weer kwijtraken. Er zijn ook groepsopdrachten waarbij het belangrijk is eigen kwaliteiten en die van elkaar te kennen om deze in te kunnen zetten. Dit vraagt een goede samenwerking, waarbij o.a. persoonlijk belang opzij gezet wordt voor het groepsbelang.

13

## Het spel

Het spel wordt als middel ingezet om oplossingsgericht te werken binnen de lastige klas. Binnen deze manier van werken worden leerlingen gezien als competent en verantwoordelijk voor zichzelf. Niet het probleem maar het construeren van oplossingen (binnen het eigen referentiekader) staat centraal. Belangrijk is daarbij het benadrukken van sterke kanten en successen (i.p.v. “de rode pen, de groene pen”). Met deze aanpak ontwikkelen leerlingen vaardigheden om duidelijk te communiceren over ervaringen en ideeën. Het versterkt het zelfvertrouwen en de autonomie van leerlingen en zorgt voor positievere relaties onderling. Ze leren op een speelse manier naar elkaar te luisteren, elkaar te respecteren.

## Scholing

Elke potentiële uitvoerder volgt een scholing bestaande uit één hele dag en twee halve dagen. De inscholing wordt uitgevoerd door trainers van CNA, die medelicitiehouder is van het Kubusspel.

## Inhoud

- Inzicht in groepsprocessen (onderliggende dynamiek)
- Oplossingsgericht kijken en reageren
- Communicatievaardigheden
- Ervaringsgericht leren (werken met het kubusspel in de rol van deelnemer, begeleider, trainer)
- Opdoen van specifieke trainersvaardigheden
- Theoretische achtergronden

Voor de overdracht naar het onderwijsveld is het van belang dat je in de concrete onderwijspraktijk ervaring opdoet met het Kubusspel.

# Leerlingmentoring

Uitvoeringsmogelijkheden op aanvraag.

## Inhoud

De meeste incidenten op school spelen zich af tussen leerlingen onderling. Meer dan de schoolleiding, docenten en onderwijsondersteunend personeel hebben de leerlingen daarom zicht op de omvang en de aard van de incidenten. Het ligt dan ook voor de hand om leerlingen intensief te betrekken bij maatregelen ter bevordering van een veilig schoolklimaat.

Leerlingmentoring richt zich op de verbetering van het leef- en leerklimaat op school door leerlingen (mede)verantwoordelijk te maken voor de opvang en begeleiding van (jongere) medeleerlingen. Deze methode gaat ervan uit dat leerlingen heel goed in staat zijn om elkaar te helpen bij problemen als pesten, ruzie en wennen aan een nieuwe school. De hiervoor geselecteerde leerlingmentoren krijgen een opleiding om brugklasleerlingen te begeleiden. In het kader van veiligheid ligt het accent op sociaal-emotionele begeleiding van brugklasleerlingen bij problemen, incidenten en conflicten. Leerlingmentoring vervangt niet het bestaande systeem van docentmentoren, maar vormt daarop een aanvulling.

Invoering van leerlingmentoring vindt plaats via een gericht trainings- en coachingsprogramma van docentbegeleiders, die op hun beurt de trainingssituaties voor de leerlingmentoren inrichten (o.a. trainingen op het gebied van communicatievaardigheden en inlevingsvermogen bij leerlingen). Daarnaast richt het trainingsprogramma zich op het structureel inbedden van de methodiek in het schoolbeleid.

Op dit moment zijn er scholen waar leerlingen, die dit traject achter de rug hebben, in een verkort traject, opgeleid worden tot leerling-mediator!

## Vormgeving

Het traject start met een intake, waarin onderzocht wordt op welke wijze leerlingmentoring op de school kan worden geïntroduceerd. Er wordt meestal een projectgroep van een vijftal docentbegeleiders samengesteld, die verantwoordelijk is voor de invoering van leerlingmentoring op de school. Hierin hebben doorgaans de brugklascoördinator zitting, de leerlingbegeleider onderbouw, de leerlingbegeleider bovenbouw, de beoogde trainer van de leerlingmentoren en enkele mentoren van de brugklas.

De docentbegeleiders worden in vier dagdelen vertrouwd gemaakt met de methodiek van leerlingmentoring. Naast de invoering van de methodiek op de school is er veel aandacht voor de vaardigheden om de leerlingmentoren op te leiden en te begeleiden.

Na deze training gaan de docentbegeleiders, ondersteund door een begeleider van CNA, aan de slag. Zij bereiden de leerlingen in zes tot acht lessen voor op hun mentortoek. De leerlingen leren en oefenen vaardigheden als actief luisteren, doorvragen, situaties inschatten, grenzen stellen, enzovoort.

Gedurende het traject vindt er collegiale consultatie plaats onder leiding van een trainer van CNA. Dit kan zowel schoolspecifiek als schooloverstijgend vorm krijgen. Tijdens deze bijeenkomsten worden op systematische wijze aspecten van het invoeringstraject besproken en suggesties voor aanpassing en verbetering uitgewisseld.

In het kader van het VIOS-project in Amsterdam heeft CNA een tiental scholen begeleid bij de invoering van leerlingmentoring. Het is mogelijk om gedurende het traject te spreken met sleutelfiguren van deze scholen, zodat hun ervaringen gebruikt kunnen worden bij de invoering in de eigen school.

*'In een klimaat waar leerlingen tot hun recht komen, gewaardeerd en serieus genomen worden, zal een kind veel minder snel agressief worden of grensoverschrijdend gedrag tentoonspreiden.'*

# Mediation in het onderwijs

Uitvoeringsmogelijkheden op aanvraag.

## Inhoud

Overall waar mensen samenwerken gaat wel eens wat mis. Zo ook in het onderwijs. Of het nu gaat om conflicten tussen docenten onderling, tussen docenten en mentoren of tussen managers en collega's; wat u wilt is het vinden van oplossingen die écht werken.

Mediation is het gezamenlijk oplossen van een geschil, met de hulp van een neutrale, vakbekwame conflictbemiddelaar: de mediator. Vrijwel elk geschil heeft een oplossing die aanvaardbaar is voor de betrokken partijen. Vaak ziet men zelf die oplossing niet doordat men teveel in het conflict verwickeld is. Hulp van een mediator kan dan een uitweg bieden.

De mediator staat niet boven de partijen. Hij doet geen 'uitspraak van bovenaf'. Bij mediation bepalen de partijen zelf de oplossing. De mediator helpt om deze samen te bereiken. De bereidheid van partijen om een gezamenlijke oplossing uit te voeren, ligt in de regel hoog. Het is immers hun eigen oplossing. Ook wordt de relatie niet onnodig beschadigd.

Er zijn twee belangrijke uitgangspunten: vrijwilligheid en vertrouwelijkheid. Niemand kan worden gedwongen om aan het mediationproces mee te doen. En de deelnemers verbinden zich vooraf tot geheimhouding.

15

## Vormgeving

Elk conflict is uniek en daarom is een mediationproces altijd anders. Omdat conflicten vaak verwarrend zijn, is echter wel een gestructureerde aanpak nodig. Het proces wordt daarom opgesplitst in vijf fasen:

1. *Introductiefase:* In eerste instantie is het van belang dat partijen vertrouwen krijgen in het proces van mediation. Het moet duidelijk worden wat het eigenlijke geschil is. Partijen sluiten in deze fase een bemiddelingsovereenkomst waarin de intentie wordt vastgelegd om het geschil via deze aanpak op te lossen.
2. *Exploratiefase:* De partijen brengen hun gedachten en belangen naar voren. De mediator van CNA is gericht op het onderkennen van emoties en het boven tafel krijgen van belangen.
3. *Kantelfase:* De partijen krijgen zicht op gezamenlijkheid. Naast de tegengestelde belangen ontstaat het beeld dat er altijd een gezamenlijk belang is om het conflict op te lossen, naast wellicht nog andere wederzijdse belangen. Er vindt een overgang plaats van ik- naar wij-denken.
4. *Onderhandelingsfase:* De partijen in het geschil zoeken opties, mogelijkheden, scenario's en alternatieven om het conflict op te lossen. De mediator van CNA stimuleert de partijen in deze fase om hier heel creatief te zijn.
5. *Afrondingsfase:* Mediation is altijd gericht op de toekomst. Daarom is het van belang de bemiddeling zorgvuldig af te ronden, bijvoorbeeld door middel van het afsluiten van een vaststellingsovereenkomst.

# Omgaan met intimiteit, seksualiteit en seksuele intimidatie

Uitvoeringsmogelijkheden op aanvraag.

## Inhoud

Je veilig voelen binnen de school betekent ook je veilig voelen in termen van seksualiteit en intimiteit. Binnen de school is het respecteren van elkaars grenzen net zo belangrijk als buiten de school. Dit geldt zowel voor het personeel als voor de leerlingen.

Iedere jongere is bezig zich een identiteit te verwerven op seksueel gebied en ervaringen op te doen op het gebied van intimiteit en seksualiteit. De school wordt hier onvermijdelijk mee geconfronteerd. Over seksualiteit en intimiteit ontstaan gauw misverstanden, zowel bij leerlingen als personeel. Deze training leert personeelsleden beter met deze thema's om te gaan.

Binnen de training komen de volgende onderwerpen aan bod:

- contact maken, intimiteit, seksualiteit, relaties en verliefdheid;
- de invloed van positieve en negatieve ervaringen;
- omgaan met eigen grenzen en die van de ander;
- verwijzing of begeleiding van slachtoffers van misbruik van seksualiteit en seksuele intimidatie;
- cultuur en omgaan met seksualiteit en intimiteit.

16

## Vormgeving

In de training wordt geoefend met de thema's seksualiteit en intimiteit bij de begeleiding van een leerling of een klas. Ook komt het begeleiden of het verwijzen van een leerling na seksuele intimidatie of seksueel misbruik aan bod, alsmede het omgaan met gevoelens van schaamte, schuld en angst. Cursisten oefenen in het scheiden van eigen ervaringen, normen en waarden van die van de ander. En zij leren te signaleren en door te verwijzen bij deze thematiek.

De training begint met een kort theoretisch kader, waarna gewerkt wordt met praktijkgerichte oefeningen en casussen. De deelnemers brengen eigen ervaringen in en reflecteren hierop. Aan de hand van gerichte opdrachten passen de cursisten het geleerde toe in de eigen onderwijssituatie en wordt de koppeling gemaakt tussen de theorie en de eigen praktijk.

# Ouderbetrokkenheid

Uitvoeringsmogelijkheden op aanvraag.

## Inhoud

Werken aan veiligheid betekent ook serieus werk maken van ouderbetrokkenheid. Opvoeding en onderwijs zijn complementair als het gaat om optimale ontwikkeling van kinderen in een veilige leeromgeving. Onderzoek naar de effectiviteit van onder meer VVE programma's heeft aangetoond dat de programma's waarbij zowel school als thuis intensief worden betrokken het beste resultaat opleveren.

CNA kan scholen begeleiden bij het realiseren van schoolbeleid naar aanleiding van vragen als: Hoe komen school- en thuiswereld bij elkaar? Op welke manier kunnen zij kennis en ervaringen delen? Wat verwachten ze van elkaar? Hoe leg je als school contact en op welke manieren kun je dat onderhouden? Dat doen we vanuit een duidelijke visie. Uitgangspunten daarbij zijn:

- De betrokkenheid op de ontwikkeling van een kind is altijd je gezamenlijke uitgangspunt. Daar vind je elkaar, ieder vanuit een eigen perspectief.
- Om die betrokkenheid een gezamenlijke betrokkenheid te laten zijn staat contact voorop, los van welke taal je spreekt of welke achtergrond je meebrengt. Dat vraagt om vertrouwen (ouders voelen zich welkom) en respect voor autonomie.
- Ouderbetrokkenheid heeft meer kans om te groeien in een omgeving die duidelijke verwachtingen biedt: verwachtingen van de ouders naar school én verwachtingen van de school naar ouders.
- Ouderbetrokkenheid kan niet door elke leerkracht apart worden ingevuld. Voor effectieve ouderbetrokkenheid is schoolbeleid nodig. Dat vraagt om een gezamenlijke visie en die visie is het uitgangspunt voor een plan van aanpak.
- Ouderbetrokkenheid kan veel vormen aannemen; de kwaliteit is echter niet af te lezen uit de hoeveelheid tijd die een ouder aanwezig is of de wijze waarop een ouder betrokken is (MR-lid of leesouder).

17

## Vormgeving

De begeleiding krijgt vorm door een combinatie van procesbegeleiding (wat heeft deze school nodig en hoe kunnen we de professionals ondersteunen bij een planmatige aanpak) en trainingen (communicatievaardigheden, voeren van oudergesprekken, effectieve oudercontacten). Wat betreft ouders en school kunnen de volgende activiteiten – en een combinatie daarvan - aan bod komen:

- training van communicatieve vaardigheden;
- training en begeleiding gericht op het voeren van oudergesprekken;
- ondersteuning bij het ontwerpen van een doorgaande lijn voor de samenwerking met ouders vanaf de instroom naar VVE tot en met het maken van de keuze voor vervolgonderwijs én bij de implementatie van deze doorgaande lijn;
- vormgeven van de samenwerking met ouders op het gebied van veiligheid en schoolcultuur;
- advies over de mogelijkheden om de relatie met ouders te versterken door mentorprojecten, de voor-, tussen- en naschoolse opvang en de samenwerking met Ouder en Kindcentra en bureaus voor Opvoedingsondersteuning & Ontwikkelingsstimulering.

# Pedagogische Conciërge

Omvang	14 dagdelen (7 hele dagen)
Data najaar	vrijdag 27 november, 4, 11 en 18 december 2009, 8, 15 en 22 januari 2010
Data voorjaar	vrijdag 26 maart, 9 en 22 april, 20 en 27 mei, 4 en 11 juni 2010
Tijd	09.00 - 16.00 uur
Doelgroep	onderwijsondersteunend personeel PO,VO, BVE en HO
Aantal deelnemers	maximaal 12 deelnemers
Kosten	€ 1.850,-

## Inhoud

De conciërge is in de school vaak de eerste die wordt aangesproken als er iets is. Door leerlingen die uit de klas zijn gestuurd of zich ziek voelen. Door ouders die boos zijn en iemand willen spreken. Door collega's die rommel vinden in een lokaal en wellicht door de schoolleiding, die van alles geregeld wil zien. Steeds meer scholen benoemen daarom een pedagogische conciërge (PC) met speciale taken rond veiligheid in en om school. De taken van de conciërges zijn divers en worden door verschillende scholen op een eigen manier ingevuld.

Tijdens deze opleiding verwerft de conciërge inzicht en vaardigheden waardoor hij kan voldoen aan de hoge eisen van de functie. Een pedagogische conciërge beschikt over speciale vaardigheden om op een veilige manier met leerlingen en collega's contact te maken en te overleggen. Hij is in staat situaties te herkennen, op hun waarde te schatten en adequaat te reageren. Dit alles vraagt een hoge mate van zelfstandigheid en goede communicatieve vaardigheden. Belangrijk is dat de taken voor de pedagogische conciërge niet stressverhogend zijn en hij het werk niet 'mee naar huis' neemt.

*U verwerft kennis en inzicht over:*

- taken en verantwoordelijkheden PC
- omgaan met de eigen grenzen
- schoolregels
- beheer schoolgebouw: aanspreken leerlingen in de gang tijdens lessen
- leerlingen die straf hebben en naar de PC gaan
- het ochtendritueel (telaatkomers), pauzeritueel, lunchritueel, etc.
- kantinesurveillance, pleindienst, etc.
- incidenten
- contacten met ander personeel
- contacten buiten de school (politie, ggd, calamiteiten)
- het veiligheidsbeleid van de eigen school in relatie met andere scholen en het werk als PC

*U oefent met:*

- basis gespreksvaardigheden
- feedback geven
- omgaan met grenzen
- dramadriehoek/kwaliteitendriehoek
- contracten
- omgaan met agressie

## Vormgeving

De praktijkervaringen vormen de kern van de opleiding: deelnemers worden uitgenodigd hun eigen ervaringen te delen met collega's. Tijdens de training worden beperkte theorieonderdelen behandeld. De theorie dient uitsluitend als kader voor de praktijkervaringen die de deelnemers inbrengen. Tussen de bijeenkomsten voeren de deelnemers opdrachten op de eigen werkplek uit. Werkplekbezoek komt tot stand door de opleiding op verschillende scholen uit te voeren (uitwisseling door schouwen van de eigen school). Uitwisseling vindt ook plaats doordat de verschillende functieomschrijvingen van de deelnemers worden besproken. Daarnaast wordt er gewerkt met rollenspelen met acteurs. Deze worden op video opgenomen en nabesproken.

# Peermediation

Uitvoeringsmogelijkheden op aanvraag.

## **Inhoud**

Conflicten tussen leerlingen komen veel voor, bijvoorbeeld vanwege gepikte of beschadigde spullen, door schelden, kleineren, uitsluiten of door 'afgepikte vriendjes'. Bij dit soort conflicten is peermediation bij uitstek geschikt om tot een oplossing te komen.

Peermediation of leerlingbemiddeling is een methode van conflicthantering waarbij leerlingbemiddelaars als neutrale derden het gesprek begeleiden tussen leerlingen die ruzie hebben en dit uit willen praten. Onder het motto 'jong geleerd oud gedaan' helpt deze procesmatige aanpak leerlingen om zelfstandig conflicten op te lossen. Leerlingen die onenigheid hebben, en ook hun klasgenoten, kunnen hiervan leren. Als ze er zelf uitkomen voelen ze zich sterker. Hoofddoel van peermediation is dan ook niet zozeer het inhoudelijk oplossen van het geschil, maar het versterken van eigenwaarde (competentie) van leerlingen in conflictsituaties.

## **Vormgeving**

Het traject start met een intake waarbij wordt ingegaan op het pedagogische en sociale klimaat van de school. De wensen en behoeften en ook de doelstellingen van het invoeren van peermediation worden onderzocht.

Vervolgens vindt een introductiebijeenkomst plaats waarbij betrokkenen (leraren, onderwijsondersteunend personeel én ouders) worden geïnformeerd. Wat is mediation? Hoe kan dat werken in de school? Wat is de meerwaarde ervan naast het oplossen van conflicten tussen leerlingen door de docent?

Dan wordt besloten wie in de school het project gaan coördineren en in welke (leeftijds)groep men start. Daarna volgt een introductie bij leerlingen door (bijvoorbeeld) de mentoren of groepsleerkrachten. Een ervaren mediator van CNA treedt hierbij op als begeleider.

Een belangrijke stap is vervolgens het selecteren van leerlingen die mediator willen en mogen worden. Doorgaans zijn dat er twee per klas. Deze leerling-mediators worden uitgebreid getraind door trainers van CNA. Het zal hier gaan om specifieke gespreksvaardigheden en om een stappenplan voor bemiddeling. Kern van deze training is oefenen en doen.

Dan volgt implementatie in de school. De betrokken medewerkers worden begeleid gedurende de eerste fase van invoering. Daarna worden zij getraind zelfstandig nieuwe leerling-mediators op te leiden.

# Radicalisering: herkennen en handelen

Uitvoeringsmogelijkheden op aanvraag.

## Inhoud

De school is een belangrijke plek voor leerlingen om hun eigen normen- en waardensysteem te ontwikkelen. Docenten spelen hierbij een belangrijke rol: zij kunnen het meningvormingsproces van leerlingen begeleiden en beïnvloeden. Dat biedt kansen om radicalisering tegen te gaan, maar hoe begeleid je dat? Veel docenten willen wel, of vinden dat ze er iets mee moeten, maar twijfelen over de (juiste) wijze van handelen. Want hoe doen we dat dan? Hoe maak je en houd je contact met radicaliserende leerlingen? En wat zijn onze persoonlijke dilemma's daarbij? Hoe houd je het gesprek veilig?

De scholing rondom radicalisering bestaat uit een combinatie van informatie geven, inzicht krijgen in radicaliseringsprocessen en het werken aan eigen handelingsmogelijkheden. Zowel het trainen van vaardigheden als het werken met mentale modellen en omgaan met emoties komt aan bod. Daarnaast kunnen we ondersteuning bieden op het gebied van werken aan de pedagogisch didactische relatie.

20

## Vormgeving

Om vanuit eenzelfde begrippenkader te kunnen gaan denken en handelen is de scholing in eerste instantie bedoeld voor leerkrachten, maar ook nadrukkelijk om ouders te kunnen betrekken. In de bijeenkomsten worden korte notities met informatie afgewisseld met praktijkgerichte oefeningen en casussen. Van deelnemers wordt gevraagd hun eigen ervaringen in te brengen en te reflecteren op hun gedrag.

Het scholingstraject omvat in totaal 6 dagdelen:

- 4 dagdelen voor leerkrachten
- 1 dagdeel voor ouders (of gericht op ouderbetrokkenheid)
- 1 gezamenlijk dagdeel ter afsluiting

# Sociaal competent met en door de klas

Uitvoeringsmogelijkheden op aanvraag.

## Inhoud

Steeds meer scholen werken met incidentbespreking, geleid door de klas zelf. De mentor of groepsleerkracht heeft daar een belangrijke ondersteunende rol in, maar uiteindelijk leren de leerlingen dit zelf te doen. Hoe krijgen we de leerlingen zo sociaal competent, dat zij zelf conflicten en incidenten kunnen bespreken?

VIOS heeft CNA gevraagd een aanbod te verzorgen op dit gebied: de mentoren/groepsleerkrachten trainen in het trainen van de leerlingen. Zij worden dan verder procesbewakers.

Wat is er nodig voor de klas, de mentor/groepsleerkracht, de individuele leerling om een dergelijk ingewikkeld groepsgebeuren zonder schade en met blijvend succes te laten plaatsvinden? Hoe houden we de lijn vast van het onderwerp, hoe zorgen we ervoor dat iedereen zich serieus genomen voelt, dat niemand zich beschuldigd voelt en dat iedereen hoofd, hart en handen erbij kan houden? Voor volwassenen is dit al een behoorlijke klus, laat staan voor de leerlingen. Van zowel leraren als leerlingen wordt veel gevraagd, veel vaardigheden en empathisch vermogen, kortom: sociale competentie. Met een training van leraren ontwikkelt de school de benodigde expertise in eigen huis.

21

## Vormgeving

De training bestaat uit diverse componenten:

1. een ontwikkelcomponent op school met mentoren/groepsleerkracht en veiligheidscoördinator
2. training voor de uitvoering in de klas
3. training tussen klassenbijeenkomsten door
4. coaching van de mentoren/groepsleerkrachten
5. een evaluatiebijeenkomst

- Ad 1 De ontwikkelcomponent vindt plaats op de school in drie bijeenkomsten van twee uur terwijl de trainer tussendoor twee uur heeft ter voorbereiding en bijstelling. Na drie bijeenkomsten moet het programma voor de klas er liggen.
- Ad 2 Er volgen drie bijeenkomsten met de betreffende mentoren voor de uitvoering van het programma in de klas. Hierin wordt aandacht besteed aan o.a. gesprekstechnieken, groepsprocessen en bemiddelstechnieken. Iedere bijeenkomst duurt twee uur en de trainer heeft twee uur voorbereiding per bijeenkomst.
- Ad 3 Halverwege de uitvoering van het project hebben de mentoren een terugkombijeenkomst van twee uur met de trainer. Ervaringen kunnen gedeeld worden en bijstelling van het programma is mogelijk in gezamenlijk overleg.
- Ad 4 Tijdens de loop van het traject worden de mentoren bezocht, 'coaching on the job', er wordt geëvalueerd. Voor coaching en nabespreking per mentor twee uur.
- Ad 5 Evaluatiebijeenkomst: aan het einde van het schooljaar kijken de mentoren met de VC en trainer terug op het gelopen traject, worden ervaringen gedeeld en kan het programma bijgesteld worden.

# Team als veilige omgeving

Uitvoeringsmogelijkheden op aanvraag.

## Inhoud

Soms ervaren leraren hun eigen team als onvoldoende ondersteunend. Er leeft bijvoorbeeld onvrede over de taakverdeling. Of er zijn in het verleden opmerkingen gemaakt waardoor diverse leden niet meer het achterste van hun tong laten zien. Sommigen vinden dat anderen teveel hun visie doordrukken. Anderen maken zich zorgen over het beeld dat collega's van hen hebben.

In zulke gevallen is de communicatie onderling niet meer open en direct. Er ontstaan subgroepjes en wij-zij denken. Dit kan er toe leiden dat mensen zich niet meer zo veilig voelen in hun eigen team en daardoor in hun werk als geheel meer onveiligheid gaan ervaren. Voor het algemene gevoel van veiligheid kan het dan belangrijk zijn het onderlinge functioneren aan te pakken. Dit kan op veel verschillende manieren en zal altijd afgestemd worden op het specifieke team dat om ondersteuning vraagt.

## Vormgeving

Eerst vindt een kennismaking plaats tussen team en trainer om een beeld te krijgen welke vragen er leven. Vervolgens doet de trainer een voorstel om aan de vragen te gaan werken. Onderdelen van het programma kunnen dan zijn:

- open en directe communicatie, wat houdt dat in
- oefenen met dialoog in plaats van discussie
- onderkennen van de verschillende conflicthanteringsstijlen
- samenwerken – strijden – onderhandelen
- verschillende teamrollen
- feedback geven en ontvangen, welke valkuilen zijn er
- fasen in teamontwikkeling

Er wordt procesmatig gewerkt. Dat wil zeggen dat er een voorlopig programma samengesteld wordt en dat van bijeenkomst tot bijeenkomst de plannen kunnen worden bijgesteld naar bevind van zaken.

*'Zodra de opleider hoorde waar we behoefte aan hadden, kwam hij met een passende oefening. Tegelijkertijd bleef de vooraf uitgestippelde lijn gehandhaafd. Ik vond het heel prettig, terwijl ik geen cursustype ben en de bijeenkomsten toch acht keer tweeënehalf tot drie uur in beslag namen.'*

# Veiligheidscoördinator

Omvang	18 dagdelen (9 dagen)
Data najaar	woensdag 4 en 11 november, 2, 9 en 16 december 2009 en 6,13, 20 januari en 3 februari 2010
Data voorjaar	woensdag 10 en 17 maart, 7,14 en 21 april, 12, 19 en 26 mei, en 9 juni 2010
Tijd	woensdag 14.00 –21.00 uur
Doelgroep	veiligheidscoördinatoren, leerkrachten en schoolleiders die belast zijn met de veiligheid in de school
Kosten	€ 1850,-

## Inhoud

Agressie en geweld zijn een duidelijk risico in het voortgezet onderwijs. Bij ruim één op de drie scholen in Nederland is hiervoor nog te weinig aandacht. In Amsterdam ligt dat anders. Al sinds 2000 ondersteunt CNA met netwerken de veiligheidscoördinatoren van de Amsterdamse scholen voor voortgezet onderwijs. Ook in het primair onderwijs worden steeds duidelijker netwerken rondom veiligheid gevormd tussen scholen. In verschillende stadsdelen is inmiddels ervaring opgedaan met de communicatie binnen netwerken.

Veiligheidscoördinatoren hebben zicht op de sociale veiligheidsproblematiek binnen hun school, vooral in sociaal opzicht. Ze hebben een ruim mandaat om vergaderingen en trainingen in school te (laten) verzorgen en zij vertegenwoordigen hun school bij presentaties en in de netwerken. Het gaat absoluut om mensen met een speciaal en getraind oog.

CNA verzorgt in nauwe samenwerking met het expertisecentrum Veilig in en om de school (VIOS) een opleiding tot veiligheidscoördinator. Binnen de netwerken in Amsterdam worden na vijf jaar soms de veiligheidscoördinatoren van het eerste uur vervangen door andere collega's. Voor hen, maar zeker ook voor anderen die belast zijn met veiligheid binnen hun school, verzorgen wij deze opleiding. Nadrukkelijk kan deze opleiding ook haar betekenis hebben voor niet-Amsterdamse scholen. Veiligheid in en om de school is immers overal van belang.

## Vormgeving

Deze opleiding bestaat uit 18 dagdelen intensieve training. Tussen de trainingen door werken de deelnemers aan opdrachten die nauw aansluiten bij de taak van de veiligheidscoördinator. Er wordt gewerkt aan een thema dat direct aansluit bij zaken die in de school spelen. In de opleiding wordt onder andere besproken wat de functie is van een veiligheidscoördinator. Wat verwacht de school van zo'n expert? Wat is de relatie naar de regio? Wat is de relatie met de schoolleiding? Wat zijn de bevoegdheden en de mandaten? We bespreken het schoolveiligheidsplan en hoe daarmee te werken, als ook het werken met incidentenregistratie. Thema's als rouw in de school en het invoeren van een calamiteitenplan zijn onderdeel van de opleiding. Ook wordt er nadrukkelijk aandacht besteed aan de relatie tussen veiligheid in de school en het zorgsysteem van de school (leerlingbegeleiding).

Er wordt getraind op directe begeleidingsvaardigheden zoals het voeren van gesprekken, het omgaan met grenzen en natuurlijk het omgaan met grensoverschrijdend en agressief gedrag. Daarnaast wordt mediation als voertuig voor conflictbemiddeling aangereikt. We oefenen in het voeren van mediation gesprekken. Hoe geef je een dergelijk procesmatig gesprek vorm? In hoeverre ben je in staat peer mediation in te voeren in de eigen school? Welke problemen los je daarmee op?

Deelnemers krijgen gedurende de opleiding twee coachingsgesprekken met als doel het persoonlijk functioneren in de school nog verder te professionaliseren. Deelnemers werken gedurende de opleiding aan een project dat direct betrekking heeft op de eigen schoolsituatie.

# Algemene voorwaarden opleidingen en cursussen

## Open inschrijving

### 1. Inschrijving

Inschrijving dient altijd schriftelijk te geschieden door middel van een volledig ingevuld en ondertekend aanmeldingsformulier. Plaatsing geschiedt op volgorde van binnenkomst. Pas na schriftelijke bevestiging van het secretariaat is uw inschrijving definitief.

### 2. Betaling

In principe ontvangt u vóór aanvang van de opleiding of cursus een nota. De kosten dienen te worden voldaan binnen de gestelde betalingstermijn van 30 dagen.

### 3. Annulering door het Centrum voor Nascholing Amsterdam

Bij onvoldoende inschrijvingen of overmacht behoudt het Centrum voor Nascholing Amsterdam zich het recht voor de opleiding of cursus te annuleren. De eventueel betaalde kosten worden volledig gerestitueerd.

### 4. Annulering door de deelnemer

Mocht u door omstandigheden verhinderd zijn deel te nemen aan de opleiding of cursus waarvoor u zich heeft ingeschreven, dan dient u dit *schriftelijk* kenbaar te maken.

- Bij annulering langer dan twee maanden voor aanvang van de opleiding of cursus wordt € 59,50 administratiekosten in rekening gebracht.
- Bij annulering korter dan twee maanden, maar langer dan één (1) maand voor aanvang van de opleiding of cursus wordt 50% van de kosten in rekening gebracht.
- Bij annulering korter dan één maand voor aanvang van de opleiding of cursus worden de volledige kosten van de opleiding of cursus in rekening gebracht.

### 5. Gedeeltelijke deelname of tussentijdse beëindiging

Bij gedeeltelijke deelname of tussentijdse beëindiging door de deelnemer vindt geen restitutie van de cursus- of opleidingskosten plaats. Voortijdig stoppen met de opleiding of cursus dient schriftelijk te worden gemeld aan het secretariaat.

## Maatwerk

Voorwaarden van toepassing op maatwerk zijn op aanvraag verkrijgbaar bij het secretariaat van CNA en worden standaard meegeleverd met de offerte.