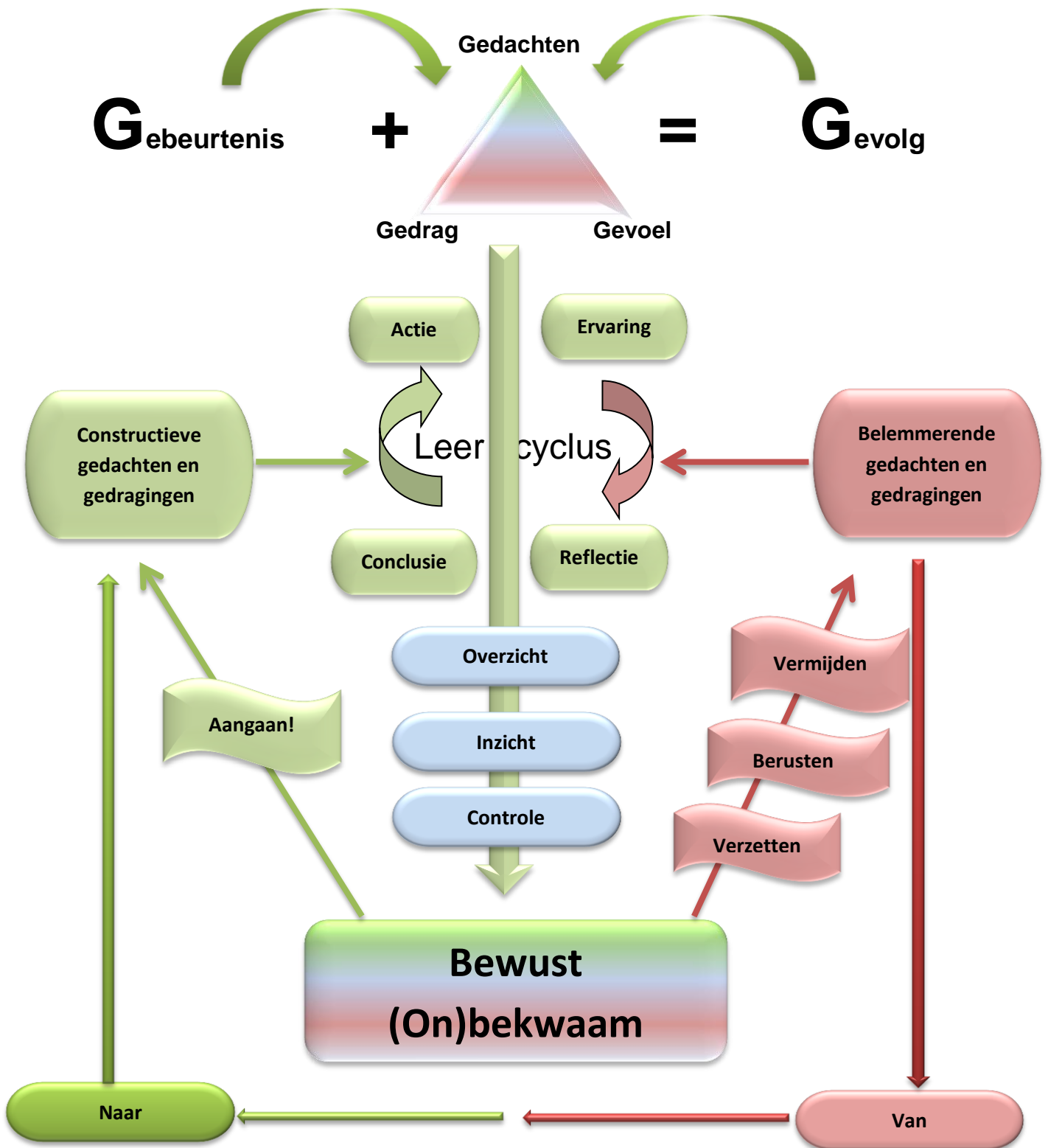


Persoonlijk leiderschap in het leren



Het verkennen van de G's

Stap 1: Vul G1 in. Het gaat hier om een gebeurtenis of situatie die de aanleiding was voor het belemmerend gevoel en gedrag. Je kunt ook een bepaald idee of voor jouw belangrijke gedachte noteren, waar je je vervelend bij voelt. Let er op dat je bij stap 1. geen gedragingen en gevoelens noteert, die horen bij stap 2. Soms is het gemakkelijker te beginnen bij stap 2, ineffectief gedrag of een vervelend gevoel, en dan terug te redeneren naar de situatie waarin je dergelijk gedrag vertoonde of dergelijke gevoelens had.

Stap 2: Vul G2 en G3 in. Noteer je gevoelens en gedrag, naar aanleiding van de situatie. Het gaat hier om gedragingen en gevoelens waarmee je jezelf in de weg zit.

Stap 3: Vul G4 in. Schrijf de gedachten op die door je hoofd gingen over de situatie, en die leidden tot de ongewenste gedragingen, gevoelens bij stap 2. Wat zei je tegen jezelf over de gebeurtenis, waardoor je je zo ging gedragen/voelen. Het gaat hier alleen om je irrationele gedachten.

Stap 4: Controleer de stap2-3 logica. Ga het verband na tussen de gedachten bij stap 3 en de gedragingen/ gevoelens bij stap 2. Lijkt het aannemelijk dat jouw gedachten je gedrag en gevoel onder stap 2 teweeg brachten? Zo niet, dan heb je je gedachten nog niet volledig beschreven. Het kan zijn dat je een aantal gevoelens en gedragingen onder stap 2 nog niet volledig hebt beschreven. Het komt ook voor dat je een gedachte als vraag hebt geformuleerd, je moet die vraag beantwoorden om een gedachte z'n betekenis te geven.

Stap 5: Daag je irrationele gedachten uit door jezelf vragen te stellen! Bijvoorbeeld, is het wel waar wat ik denk?

Stap 6: Het formuleren van een effectieve nieuwe gedachte Probeer voor iedere irrationele gedachte een rationeel alternatief te vinden. Een effectieve nieuwe gedachte leidt niet tot ongewenste gevoelens en gedragingen die je eerder bij stap 2 hebt genoteerd. Ze bevatten ook wensen i.p.v. eisen en zitten er geen (zelf) veroordelingen in.

Stap 7: Gedrag dat ingaat tegen de irrationele gedachten Jezelf krachtig overtuigen van je nieuwe gedachte kun je op verschillende manieren oefenen. Een manier is als volgt: Probeer iets te doen waarmee je met je gedrag lijnrecht indruist tegen je oude, irrationele, gedachte.

Vragen die je helpen bij het uitdagen van automatische, negatieve gedachten

Irrationale gedachten hebben één van twee kenmerken:

1. Is deze gedachte (volledig) waar?
2. Helpt deze gedachte mij, om mijn doel te bereiken?

Indien het antwoord op tenminste één van deze vragen negatief is, heb je inderdaad te maken met een automatische, negatieve, ondermijnende gedachte. De volgende vragen kunnen je helpen om een realistisch, opbouwend alternatief voor deze gedachte te vinden:

3. Welke feiten ondersteunen deze gedachte? Welk bewijs is er tegen deze gedachte?
4. Hoe kan ik weten wat andere mensen denken?
5. Hoe kan ik de toekomst voorspellen?
6. Is er een andere kijk mogelijk? Vergeet ik nu niet naar de positieve kanten te kijken?
7. Wat is het ergste dat zou kunnen gebeuren? Hoe groot is de kans hierop? Kom ik daar overheen? Wat is het beste dat me zou kunnen gebeuren? Wat is de meest waarschijnlijke afloop?
8. Wat is het effect van mijn manier van denken? Wat zou een andere denkwijze mij opleveren?
9. Wat zou een ander denken in mijn situatie? Wat zou ik tegen een vriend zeggen als hij/zij in dezelfde situatie verkeerde? Hoe zou ik reageren als de rollen omgedraaid zouden zijn?
10. Wat kan ik doen om mijn probleem op te lossen?

Begeleiding en advies

Maak een onderscheid tussen feitelijke waarnemingen en interpretaties.

Stap 1. Beschrijf feitelijkheden en objectieve waarnemingen

“Je zegt dat ...”

“Ik zie je dit ... doen.”

Niet oordelen of interpreteren!

Dus niet: *“Je bent ongemotiveerd!”*

Stap 2. Maak de waarnemingen gemeenschappelijk

“Kun je nog herinneren dat...?”

Stap 3. Maak duidelijk wat het effect van deze waarneming is op jou.

“Ik krijg hierdoor de indruk dat...”

“Ik vind het verwarrend dat...”

“Het komt op mij over als...”

Probeer hierbij in ik-termen te praten in plaats van jij-termen.

Wat bedoelt de leerling?

1. Verdeel wat de ander zegt in feitelijke situaties/objectieve waarnemingen en interpretaties. Probeer tot objectieve waarnemingen te komen.

Interpretatie: *“Het is veel te moeilijk.”*

wordt dan:

Feitelijke situatie: *“Ik zie het antwoord niet meteen.”*

Interpretatie: *“Dit gaat me nooit lukken.”*

wordt dan:

Feitelijke situatie: *“Ik weet niet hoeveel tijd mij dit gaat kosten en waar ik überhaupt moet beginnen.”*

Interpretatie: *“Het is gewoon saai.”*

wordt dan:

Feitelijke situatie: *“Ik zie het nut hier niet van in.”*

2. Probeer interpretaties van de leerling helder te krijgen door ze te koppelen aan feitelijkheden en objectieve waarnemingen. Let op normatieve termen als; *vaag, moeilijk, te veel, te weinig, saai, nutteloos* enz.

Twee vraagvormen kunnen jou daarbij helpen:

“Wat bedoel je met ...?”

“Kun je een voorbeeld geven van...?”

Interventies voor veiligheid en vertrouwen

Op inhoudsniveau

- Inhoudelijke deskundigheid laten merken
- Uitleggen dat je wat te bieden hebt
- Je “verhaal” kennen en beheersen
- Theoretisch kader aanreiken
- Uitleg en onderbouwing
- Aansluiten bij niveau en kennis van de groep
- Goed luisteren en inhoudelijk samenvatten
- Toegeven als je iets niet weet

Op procedureniveau

- Duidelijkheid over het programma
- Bespreken van de werkwijze in de bijeenkomst
- Bespreken regels van omgang
- Afwisselende werkvormen
- Flexibele programma n.a.v. de situatie en behoeften
- Tijd nemen voor uitgebreide kennismaking
- Werken in subgroepen

Op interactieniveau

- Gemeenschappelijkheden van de groep benadrukken
- Zelf model staan voor respect en ruimte in de communicatie
- Stille personen uitnodigen
- Soms een groepslid in bescherming nemen
- Regelmatig toetsen hoe de mensen zich voelen
- Positieve en persoonsgerichte feedback
- Kritiek of weerstand accepteren en serieus nemen
- Stimuleren van groepsleden om rechtstreeks op elkaar te reageren (kijk ook naar de opstelling!)
- Wees gericht op lichaamstaal

Wees als begeleider:

- Transparant en kwetsbaar
- Authentiek en echt
- Persoonsgericht
- Waarderend
- Bereid samen te werken

Stijlen van groepsbegeleiding

De overtuigende stijl

- Kenmerkt zich door voorspelbaarheid en beheersing
- Expliciete opdrachten
- Het formuleren van doelen
- Het gebruiken van overreding
- Oefeningen en beïnvloeding

Nodigt uit tot/heeft een gevaar van

- Beleefd/strategisch gedrag
- Zakelijkheid (weinig gevoelsuitingen)
- Conformiteit
- Juiste en onjuiste antwoorden/werkwijzen
- Subgroepvorming
- Ordelijkheid
- Weinig eigen initiatief

De participerende stijl

- Nadruk op acceptatie en de opbouw van vertrouwen
- Vrijheid om eigen doelen te formuleren
- Vrijheid om eigen motivatie te volgen
- Vrijheid om zelf beslissingen te nemen over de leeractiviteiten
- Stimuleren van een open en eerlijke communicatie

Nodigt uit tot/heeft een gevaar van

- Uitingen van (positieve en negatieve) gevoelens
- Meningsvorming
- Acceptatie van de beweegredenen van anderen
- Non conformiteit
- Open communicatie
- Acceptatie van onderlinge verschillen

Het waardesysteem

Oefening: Trotse activiteiten

Bedenk een aantal activiteiten, dat je ondernomen hebt of prestaties die geleverd hebt, waar je trots op bent.

Bedenk vervolgens waarom je er trots op bent en waar je toe in staat moets zijn om het te doen.

1. Wat was het?

Waarom ben je trots?

Wat moest je kunnen?

Oefening: Wie waardeert je enorm en waarom?

Bedenk een aantal mensen die je waardeert. Het kunnen mensen zijn die je zelf kent maar ook bekendheden of historische figuren.

1. Wie is het?

Wat doet hij/zij waardoor je hem/haar zo waardeert?