

# Groepsdynamisch

# Onderwijs en de kracht van NLP

WILLEM MENNEN EN PAUL LENFERINK

**Belangrijke problemen in het huidige basisonderwijs zijn: verruwing in omgangsvormen, niet alle kinderen werken door, het uiteenvallen van de groep door allerlei geïndividualiseerde aanpakken, vage normen, te lage opbrengsten, niet echt kunnen prioriteren, het volgen van hypes, toename van bureaucratiesering etc. Het gevolg van dit alles is dat er veel onrust is op scholen en dat leerkrachten in hun ogen veel onnodige dingen moeten doen. We noemen daarom het onderwijs dat bovenstaande kenmerken vertoont: multi-intensief onderwijs.**

**Groepsdynamisch onderwijs (gdo) is een antwoord op deze problemen in het huidige basisonderwijs. Het multi-intensief onderwijs is eigenlijk een vervorming van het adaptief onderwijs. Het onderwijs heeft zich onbewust teveel gefocust op de behoeften van het kind en heeft daardoor de behoeften van de groep uit het oog verloren. Dit proces noemen we doorgeschoten individualisering. Op de juiste manier en in de juiste samenhang rekening houden met de behoeften van de groep en van het kind is kenmerkend voor het groepsdynamisch onderwijs.**

Het groepsdynamisch onderwijs zet het kind als persoon en niet als individu centraal. Dit wil zeggen dat een kind zich alleen optimaal kan ontwikkelen in nauwe relatie met de groep. Het is dus heel belangrijk om binnen groepsdynamisch onderwijs na te gaan hoe de groep het kind vormt en hoe het kind op zijn beurt positieve invloed heeft op de groep. Dit wederzijds beïnvloedend groepsproces dat gericht is op goed onderwijs is de kern van groepsdynamisch onderwijs.

## 80% minder conflicten

Groepsdynamisch onderwijs is een concept en een integrale visie op onderwijs en schoolontwikkeling waarin we een ongekende alignment van de Neurologische niveaus kunnen ontdekken. Groepsdynamische processen zijn vertaald naar concrete methodieken op het vlak van taal en rekenen, en

het biedt de leerkracht handvatten om ieder kind gemotiveerd te houden ten tijde van het aanbieden van de lesstof. Gdo is verder gebaseerd op heldere waarden en vooronderstellingen die aansluiten bij de NLP vooronderstellingen. Bijvoorbeeld in bovenstaande alinea kunnen we de vooronderstelling 'De betekenis van je communicatie is de respons die je krijgt' destilleren. De waarden zijn vertaald naar vormen die consequent toegepast moeten worden door de leerkrachten. Binnen gdo spreken we van Vormkracht. De kracht van de vormen of structuren of routines is gelegen in het feit dat alle vormen Bezielde Vormen zijn, dat wil zeggen dat de vorm of structuur uiteindelijk leidt tot bezieling: het leidt namelijk tot veiligheid, authenticiteit, optimaal samenwerken, maximaal leren en plezier. Deze vernieuwende en noodzakelijke onderwijsmethode, die doordrenkt is van NLP, is eveneens een methode die leerkrachten weer in hun kracht zet en vanuit een schoolontwikkelingsperspectief niet alleen het kind vanuit een veilige situatie optimaal zichzelf laat zijn en laat leren, maar daarnaast ook nog eens maximaal invloed uitoefent op ouders en daardoor op onze samenleving. Modern onderwijs dat onder andere gebaseerd is op de vooronderstellingen en de methode van NLP.

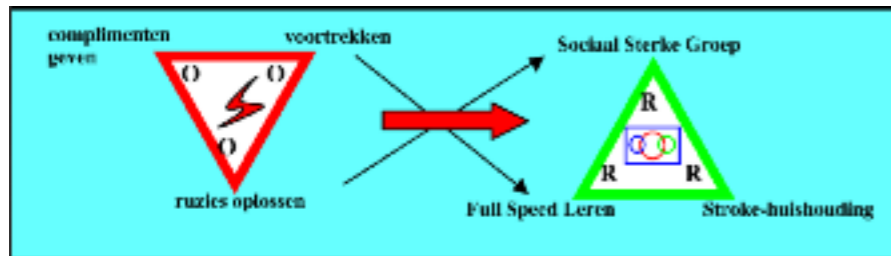
## De wondere wereld van groepsdynamisch onderwijs

Groepsdynamisch onderwijs kan in redelijk korte tijd oplossingen realiseren die men in het onderwijs tot voor kort niet voor mogelijk hield. Vandaar de naam: 'de wondere wereld'.

- Op korte termijn 80% minder conflicten op school.
- Een moeilijke groep kan normaal functioneren.
- Alle kinderen werken tijdens het zelfstandig werken minimaal 80% van de tijd bij rekenen en taal taakgericht.
- Leerkrachten leren effectief met elkaar reflecteren en echt afstemmen.

Een belangrijk verbeteringsaspect binnen onderwijs is dat kinderen gemotiveerd taakgericht werken en prettig met elkaar omgaan. Het niet gemotiveerd werken

van kinderen is een belangrijke oorzaak van kwaliteitsdaling in het onderwijs. Gedragsproblemen zijn een belangrijke oorzaak van de groei van het speciaal onderwijs. In het onderwijs probeert een leerkracht de motivatie bij kinderen te verhogen door een stimulerende omgang en door het inrichten van een uitdagende leeromgeving. Dit werkt in de praktijk in onvoldoende mate voor alle kinderen. Het groepsdynamisch onderwijs voegt daar een derde aspect aan toe: het opheffen van onrechtvaardig handelen binnen de school. Groepsdynamisch onderwijs heeft ontdekt dat onrechtvaardigheid één van de grootste belemmeringen is om alle kinderen tot leren te brengen. Onrechtvaardigheid ziet men terug bij het oplossen van ruzies, bij het geven van complimenten en bij het belonen van leerlingen bij de uitvoering van taken (figuur 1).



figuur 1

### De Sociaal Sterke Groep en NLP

Een zeer belangrijke sociaal-emotionele aanpak voor het opheffen van onrechtvaardigheden bij ruzies tussen kinderen is Sociaal Sterke Groep. Dit model bestaat uit een aantal onderdelen: effectieve conflicthantering, sociaal-emotionele kring en het sociobord. Al deze producten hebben een sterke vormingskracht en zijn doordrenkt van NLP en TA. Enkele voorbeelden kunnen dit duidelijk maken. Bij effectieve conflicthantering leren kinderen hoe ze met behulp van een gesprek een ruzie oplossen. Belangrijk hierbij is de 'fair witness' houding van de leerkracht. De NLP-vraagtechnieken spelen een rol om diepgang in het gesprek te krijgen.

De sociaal-emotionele kring vindt op elke gdo-school op een vast moment in de week plaats. De kring is opgebouwd volgens de structuur van de sandwichfeedback. Eerst beginnen de kinderen te vertellen wat goed ging. Daarna wat beter kan en men sluit af met het beste wat ze elkaar kunnen geven: de groepsyell. Elke week kiezen de kinderen een verbeteronderwerp dat op het verbeterbord wordt geschreven. Het onderwerp moet smart geformuleerd worden in +taal. Ook het elkaar complimenten geven is een vast onderdeel. Heeft een leerkracht meer ervaring opgebouwd in de

kring dan gaan kinderen de groep te leiden. De NLP-coaching zorgt dus voor diepgang in de vraagtechnieken.

### Stroke-huishouding en NLP

Onrechtvaardigheid bij het geven van complimenten wordt opgeheven met behulp van de Stroke-huishouding. Sociaal Sterke Groep is de aanpak om de school als geheel te socialiseren. De gdo stroke-huishouding is daarna een machtig instrument om de klas verder te socialiseren bij leren. Deze aanpak vereist discipline van de leerkracht om dit consequent toe te passen. Doet men dit op de goede manier, dan krijgt men verblijvende resultaten, zelf bij zeer gedragsmoeilijke leerlingen. De basis van de gdo stroke-huishouding zijn moderne neurologische inzichten, TA, NLP en het gdo-concept: succesregie. Bij succesregie is het de kunst

op het juiste tijdstip te stroken (belonen) en dit te ondersteunen met NLP-coaching. De stroke-huishouding zorgt voor een rechtvaardige complimentenhuishouding. De rode weektaak een onderdeel van het gdo-klassemangement heft de onrechtvaardigheid op bij het belonen van gemaakt werk.

### Full Speed Leren

Onrechtvaardigheid bij het belonen van leerlingen bij het uitvoeren van taken wordt opgeheven met behulp van de aanpak: Full Speed leren.

We geven een voorbeeld binnen Full Speed Leren: effectieve instructie en hulp geven. Binnen gdo is er een sterk verband tussen effectieve instructie en hulp geven. De instructie moet gedifferentieerd, kort en krachtig zijn en gericht op verhoging van betrokkenheid en het reflectievermogen bij ieder kind. Als een kind hulp vraagt wordt eerst nagegaan of een kind betrokken en reflectief is geweest in de instructiefase. Dit gebeurt met behulp van de NLP-coaching. Daardoor wordt het kind scherper betrokken in de instructiefase en is minder hulp noodzakelijk. Het effect van deze werkwijzen is dat de motivatie en zelfsturing van alle kinderen sterk toenemen en dat daardoor de opbrengsten hoger worden.

### Groepsdynamische onderwijskast

Groepsdynamisch onderwijs is dus een integraal systeem om het onderwijs te verbeteren. De gdo-kast (figuur 2) is een handige metafoor om dit complexe proces weer te geven. We geven hieronder in het kort

de belangrijkste aspecten van groepsdynamisch onderwijs. De relatie tussen

- veiligheid,
- hoge opbrengsten en
- onrechtvaardigheden.

De poten van de kast geven aan dat twee zaken fundamenteel zijn binnen een school: veiligheid en hoge opbrengsten. Zijn beide zaken in onvoldoende mate aanwezig dan valt de kast om. Onveiligheid en lage opbrengsten worden veroorzaakt door het instant houden van de drie onrechtvaardigheden:

- onrechtvaardigheid bij het oplossen van ruzies,
- bij het geven van complimenten en
- bij het belonen van leerlingen bij de uitvoering van taken (de driehoek op de kast).

Voorwaarden om veiligheid en hoge opbrengsten te realiseren is een professionele cultuur.

Een professionele cultuur binnen dit vernieuwend onderwijssysteem wordt binnen de GDO kast gerepresenteerd door de laden 'Sterk team' en 'Sterke Leerkrachten'.



figuur 2

### A: Een Sterk Team: de rol van de directeur

Bij de ontwikkeling naar een Sterk Team is de rol van de directeur essentieel. We vatten zijn of haar rol als volgt samen: inspirerend koershoudend coachend leiderschap. Is één van deze aspecten zwak ontwikkeld bij een directeur dan leidt dit tot ineffectief leiderschap. De gdo-directies volgen een training waarbij gdo-conceptvorming en NLP-coaching centraal staan. Het eerste jaar worden de directies getraind in de gdo-concepten, en leert men door het NLP coachconcept deze concepten in de praktijk toe te passen. Hier ligt vooral het accent op inzicht en bewustwording in communicatie-

processen. NLP inzichten en vaardigheden worden getraind en de directies ontwikkelen met behulp van NLP hun basale en noodzakelijke management vaardigheden. Het tweede jaar worden de directies getraind in teamcoaching en koershoudend en inspirerend leiderschap. Hier is vooral belangrijk hoe de directeur contact maakt met de groep en hoe hij of zij er een krachtige afgestemde groep van maakt.

### Groepscoaching en het NLP-5 fasen model

Binnen groepscoaching werken we met het NLP-5 fasen model. Het model is in de basis ontleend aan de 'zogenaamde Leercirkel van Kolb' maar door LINN vertaald naar een krachtig concept en praktische structuur waarmee de directeur maximaal draagvlak en proactiviteit in het team kan verkrijgen. Het 5 fasen model is ook bedoeld voor directeurs die met het gdo concept willen gaan werken in hun basisschool. Draagvlak en intrinsieke motivatie van het onderwijsteam is daarbij natuurlijk van het hoogste belang. Het 5 fasen model

biedt daarvoor de upchunk structuur. Om op een adequate manier om te gaan met de te verwachten weerstand van leerkrachten is het duidelijk dat de directeur over sterke communicatieve vaardigheden moet beschikken en een duidelijke missie en visie heeft waar hij op een positieve en krachtige wijze voor staat.

### FASE 1:

Betreft de missie of waarom fase, dit is de belangrijkste fase om intrinsieke motivatie te creëren. De directeur leert om deze fase inhoud en vorm te geven. De direc-

teur geeft het te bespreken thema aan, plaatst dit binnen het gdo-kader en beantwoordt de 'waarom' vraag. De directeur geeft de toegevoegde waarde van het thema aan voor het team, de individuele leerkracht, de school, het kind, de ouders en voor de samenleving. De directeur 'linkt' het thema aan de missie. Hij/zij geeft aan hoe hij/zij zelf verbonden is met het thema en illustreert dit mogelijk aan de hand van een metafoor. De directeur laat dus heel duidelijk zijn/haar eigen Ik zien. De essentie van deze stap is het bewerkstelligen van motivatie en inspiratie bij de teamleden.

**FASE 2:**

De directeur geeft de kaders aan waarbinnen het thema besproken moet worden en reikt indien nodig de juiste inhoud aan of gaat samen met de groep de inhoud en de kaders bepalen (de 'wat' vraag).

**FASE 3:**

De groep gaat samen met elkaar vormen of een strategie bepalen om het gewenste doel te kunnen bereiken.

**FASE 4:**

Betreft het maken van concrete afspraken en concreet wenselijk gedrag.

**FASE 5:**

Betreft het bewaken van de voortgang. De groep maakt afspraken hoe men het proces met elkaar bewaakt en blijft spiegelen aan de missie en de gestelde doelen.

Het derde jaar staat in het teken van 'NLP en Diepte coaching' van leerkrachten die afwijkend gedrag blijven vertonen.

**B: Een Sterk onderwijsteam**

Een sterk team is een groep die de gdo-concepten consequent toepast, met elkaar reflecteert op praktijksituaties, en persoonlijke en teamuitdagingen oppakt. Hier speelt inspiratie en groepscoaching een belangrijke rol. Bij Sterk Team staat de reflecterende in actie zijnde bouw (een functionele subgroep binnen een schoolteam) behoorlijk centraal. We noemen dit het groene clusteroverleg of bouwoverleg. De algemene aanpak vertoont de structuur van de 'sandwichfeedback'. Een vergadering begint altijd met wat gaat goed en daarna wat kan beter. In elke fase is het belangrijk dat men open vragen leert stellen op een neutraal betrokken manier. De metafoer hiervoor is vragen stellen vanuit een 'fair witness' houding. De manier waarop het team

met elkaar praat ligt vast in gemeenschappelijke routines. De gemeenschappelijke routines en de NLP-communicatie maken dat het team echt met elkaar gaat praten en effectief wordt. De volgende stap binnen de communicatieverbetering zijn de oudergesprekken. Ook hier spelen NLP-technieken een belangrijke rol.

**Een Sterke Leerkracht**

Een belangrijk kenmerk van de professionele cultuur op een basisschool is dat iedereen dezelfde taal spreekt en afgestemd handelt naar kinderen. Het gdo-concept met alle routines zijn daarin maatgevend, de leerkrachten werken vanuit een gedeelde missie en visie en passen dezelfde principes toe. Hierbij speelt goed kunnen communiceren met een groep en afzonderlijke kinderen een belangrijke rol. Er zijn twee belangrijke netwerken binnen gdo waar NLP getraind wordt. Dit zijn de netwerken van de gdo-directeuren en interne begeleiders (IB-ers). In de gdo-scholen wordt

het geleerde toegepast in de managementondersteuning en bij het invoeren van gdo in de teams. NLP komt nog explicieter aan de orde op teamniveau en bij sommige communicatietrainingen. Zoals gezegd vormen binnen gdo de ib-ers een eigen netwerk en zij volgen elke jaar een training waarbij conceptvorming en persoonlijke coaching centraal staan. De taak van de ib-er is om de leerkrachten te laten reflecteren en zelfsturend te maken. Hierbij speelt eveneens het coachmodel een cruciale rol. De ib-ers gebruiken dit coachmodel bij handelingsplannen. Op deze manier zien we dat kinderen beter eigenaar worden van hun leerproces.

**Conclusie**

Gdo is een nieuwe nog jonge ontwikkeling in onderwijsland. In een periode van acht jaar is dit concept in samenwerking met een aantal scholen uitgewerkt. Leerkrachten, kinderen en ouders zijn enthousiast over deze aanpak. De leerkrachten zijn daarom de echte ambassadeurs van het groepsdynamische onderwijs. Leerkrachten worden elke dag een betere vakman(vrouw) om kinderen te laten leren. In dit artikel hebben we laten zien dat hierbij NLP een belangrijke rol speelt. We staan echter nog aan het begin van deze ontwikkeling. Onze aandacht ligt nog het meest op coachende

directeur en ib-er. Dit wordt de komende tijd verbreed naar alle leerkrachten. Iedere leerkracht is op weg om een deskundige coach te worden.

NLP levert hierbij een belangrijke bijdrage aan. Gaat een team de 'gdo-weg' op dan is het resultaat een veilige school met een prettige omgang, een school waar kinderen graag zijn en veel leren. De maatschappelijke invloed is groot omdat ook ouders door ouderavonden meegenomen worden in het concept en daarmee bewust worden van hun eigen handelen en mogelijkheden om te veranderen. Gdo is daarmee veel meer dan een onderwijsconcept, het is een totaalconcept op weg naar een liefdevollere wereld.

**WILLEM MENNEN, NLP-COACH, TA-COACH, IS WERKZAAM BIJ M&O-ONDERWIJSADVIES IN DEN BOSCH EN IS DE CONCEPTBOUWER VAN GROEPSDYNAMISCH ONDERWIJS.**

**PAUL LENFERINK, NLP-TRAINER EN NLP-COACH, GEEFT VANUIT ZIJN EIGEN TRAINING- EN COACHINGSORGANISATIE LINN SITTARD, NLP TRAININGEN EN -WORKSHOPS. DAARNAAST IS HIJ BINNEN GDO MANAGING TRAINER OP NLP-GEBIED.**

Voor meer info en contact auteurs:  
[www.groepsdynamischonderwijs.nl](http://www.groepsdynamischonderwijs.nl)  
[www.meno-groep.nl](http://www.meno-groep.nl)  
[www.linnsittard.nl](http://www.linnsittard.nl)



Paul Lenferink