

Leerkracht zijn: te gek?!

Van morele stress naar morele veerkracht

Methodiekenbundel voor workshops

Meer weten? www.morelestress.be



howest
LERARENOPLEIDING
SECUNDAIR ONDERWIJS



howest
VERPLEEGKUNDE

Productfiche	3
Methodiekenbundel voor workshops	3
Van morele stress naar morele veerkracht	3
KORTE OMSCHRIJVING:	3
DOELGROEP(en):	3
ORGANISATIE:	3
Ervaringen:	4
1 Voorwoord	5
2 Doelstelling en inhoud	5
3 Morele stress	6
3.1 Een diepere vorm van stress	6
3.2 Het onderscheid met andere vormen van stress	6
3.3 Negatieve gevolgen van morele stress	7
3.4 Morele stress als ethische groeikracht	9
4 Morele veerkracht	10
4.1 Draagkracht en draaglast	10
Morele veerkracht als hulpbron	11
Het 'morele veerkrachthuis'	12
Zelfkennis, Zelfreflectie en Zelfzorg	13
4.1.1 Ik en mijn team	14
4.1.2 Waardering	14
4.1.3 Mildheid en (zelf)relativering	15
4.1.4 Morele moed	16
4.1.5 Zingeving	16
5 Methodieken van het morele veerkrachthuis	18
5.1 Werken met de methodieken van het morele veerkrachthuis	18
5.2 Enkele ervaringen van (student-)leerkrachten	18
5.3 Aan de slag!	19
5.3.1 Hoe gebruiken?	19
5.3.2 Combinatievoorstellen voor workshops	20
Voorstel 1: Goesting in onderwijs?!	20
Voorstel 2: Zorg voor jezelf	21
6 Bijlagen: fiches	22

METHODIEKENBUNDEL VOOR WORKSHOPS

VAN MORELE STRESS NAAR MORELE VEERKRACHT

KORTE OMSCHRIJVING:

Deze bundel bestaat uit meer dan 40 methodieken die kunnen worden ingezet in workshops rond morele stress en morele veerkracht. Elk van de oefeningen werkt in op één of meerdere kamers van het 'morele veerkrachthuis', het achterliggend theoretisch kader van deze bundel. Leidinggevend in de onderwijssector kunnen in deze bundel inspiratie vinden voor teammomenten of gesprekken met hun leerkrachten. Trainers kunnen met behulp van deze methodieken workshops samenstellen.

DOELGROEP(en):

- Leidinggevend in de onderwijssector die reflectie over morele stress op gang willen brengen binnen het eigen team, die willen inzetten op teamvorming en teamontwikkeling via het inzetten op hulpbronnen en morele veerkracht.
- Trainers die een aanbod naar scholen willen ontwerpen

ORGANISATIE:

- *Aantal deelnemers:* alle oefeningen kunnen in groep worden uitgevoerd. Sommige oefeningen zijn wat meer geschikt voor kleinere groepen/individuele reflectie
- *Duur:* afhankelijk van de methodiek
- *Waar en wanneer inzetten:*
- Deze methodieken kunnen ingezet worden om (teams van leerkrachten) te vormen rond morele stress en morele veerkracht.

Ervaringen:

“Bewust of onbewust krijg je wel eens te maken met morele stress, het helpt om er dan bij stil te staan waarom je je job graag doet.”

“Ik wist zelf wel heel vaak wat morele stress betekent, maar nu kan ik meer het onderscheid maken met andere vormen van stress. Door de verschillende oefeningen zie je ook beter in waar jij als leerkracht voor staat en kan je eventjes terugblikken naar verschillende situaties.”

“Ik vond het goed dat we eens de tijd namen om te reflecteren over visies en waarden in onderwijs”

“Het was een zinvolle oefening als team, waar we zeker samen zaken kunnen uithalen”

1 VOORWOORD

Dit product werd ontwikkeld door de Hogeschool West-Vlaanderen (Howest, www.howest.be).

Deze methodiekenbundel is het resultaat van het PWO-project 'Morele stress bij leerkrachten secundair onderwijs' (2019-2020) – projectmedewerkers Veronique Hoste en Evelyne Depoorter. Deze bundel is gebaseerd op de methodiekenbundel van het ESF-project 'Morele stress in de (ouderen)zorg'. (2014-2016) – projectmedewerkers Herlinde Dely, Céline Baele en Dorine Coolen. **Meer instrumenten, het onderzoeksrapport en bijkomende informatie vind je op www.morelestress.be**

Om de leesbaarheid van de tekst te behouden, wordt telkens in de 'hij'-vorm geschreven wanneer het om leidinggevend(en)/leerkrachten/leerlingen/... gaat. Uiteraard geldt dit alles zowel voor mannelijke als vrouwelijke leidinggevend(en)/leerkrachten/leerlingen/...

2 DOELSTELLING EN INHOUD

Enerzijds wil deze bundel informeren over morele stress en morele veerkracht, anderzijds wil het concrete methodieken en oefeningen aanreiken om het reflectievermogen en de morele veerkracht van teams te ontwikkelen.

Hoofdstuk 3 en 4 van deze bundel gaan dieper in op de theoretische begrippen van morele stress en morele veerkracht. Daarbij wordt specifieke aandacht gegeven aan het 'morele veerkrachthuis', het kader dat ten grondslag ligt aan de methodieken.

De oefeningen in de bijlage (deel 6) van deze bundel zijn ontworpen en geselecteerd met het oog op het inzetten van een aantal hulpbronnen bij (teams van) leerkrachten om hen weerbaar te maken tegen het fenomeen morele stress. Het doel is om leerkrachten moreel veerkrachtig te maken en op die manier negatieve ervaringen van morele stress te helpen transformeren naar een ervaring van ethische groeikracht: we spreken van morele veerkracht.

3 MORELE STRESS

3.1 EEN DIEPERE VORM VAN STRESS

Morele stress is het wrange gevoel dat leerkrachten ervaren wanneer zij hun waarden en visie op goed onderwijs niet

Wanneer leerkrachten er in de dagelijkse praktijk niet in slagen om onderwijs te realiseren zoals ze dat zouden willen doen (om allerlei redenen) uit zich dat in een wrang gevoel, frustratie, machteloosheid en/of verontwaardiging. Vaak zijn leerkrachten dan ontgoocheld in zichzelf en voelen ze zich schuldig en tekortgeschoten ten opzichte van anderen bv. de leerlingen.

Als we het hebben over morele stress, dan vertrekken we in de eerste plaats vanuit de **eigen beleving** en de **persoonlijke visie** op goed onderwijs van de leerkracht, we spreken van het persoonlijk interpretatiekader (Kelchtermans, 2012): de wijze waarop leraren naar hun job kijken en er betekenis aan geven. Het is dus best mogelijk dat die visie niet, of niet helemaal, strookt met de visie die de organisatie heeft op goed onderwijs.

3.2 HET ONDERSCHIED MET ANDERE VORMEN VAN STRESS

Het verschil met 'gewone werkstress' is dat de ervaring van morele stress een ethische component bevat. Leerkrachten hebben het gevoel dat zij niet in staat zijn om *belangrijke eigen en/of professionele waarden* in de praktijk te brengen.

Leerkrachten nemen dagelijks hun rugzak met waarden en idealen mee naar het werk. Ze hebben een beeld over hoe ze willen zijn als leerkracht en wat een 'goede' leerkracht voor hen inhoudt. De spanning tussen wie men is (reële) en wie men zou willen zijn (ideale), creëert een gezonde spanning of stress die blijft inspireren en een doel geeft om naartoe te streven. Maar, wanneer leerkrachten frequent en/of intens geconfronteerd worden met een niet te overbruggen kloof tussen wat zij beschouwen als 'goed' onderwijs en het onderwijs dat zij in de praktijk kunnen brengen, dan wordt hun authenticiteit en identiteit als leerkracht en als mens aangetast. Men stelt zich luidop de vraag: "Waarom doe ik het nog, als ik het toch

niet goed kan doen?” Morele stress is dan ook als het ware een diepere vorm van stress – het raakt aan de kern van de persoon van de leerkracht.



Cartoon 1. “Morele stress, wanneer je je waarden hoog wilt houden, maar daar niet altijd in slaagt”.

3.3 NEGATIEVE GEVOLGEN VAN MORELE STRESS

Na een ervaring die morele stress opwekt, daalt het niveau van morele stress opnieuw, maar niet altijd tot op het oorspronkelijke niveau. Onopgeloste morele stress kan dus ‘neerslaan’, ‘blijven hangen’, je ‘draagt het met je mee’, als een vat dat zich langzaam vult. Men heeft het dan ook over een ‘crescendo-effect’: telkens wanneer zich een situatie voordoet waarbij de leerkracht stress ervaart, stijgt diens niveau van residuele morele stress. Het moreel residu stijgt dus gradueel wanneer de leerkracht frequent situaties meemaakt waarbij de eigen morele waarden worden gecompromitteerd. We spreken dan ook van chronische morele stress.

Chronische morele stress heeft tal van negatieve gevolgen:

- Fysieke klachten (hoofdpijn, buikpijn...)
- Psychische klachten (piekeren, slaapproblemen, twijfelen aan zichzelf, een dalend zelfvertrouwen, negatieve en depressieve gevoelens, neerslachtigheid...)
- Effecten op het gedrag van de leerkracht (prikkelbaarheid, zich afsluiten, paniekerig reageren...)

De gevolgen van chronische morele stress voor de individuele leerkracht staan samengevat in onderstaande tabel.

Symptomen	Uitingsvormen
Fysiek	• Vermoeidheid • (fysieke) uitputting • Slaapproblemen • Lichamelijke klachten (hoofdpijn, nekpijn, rugpijn, buikpijn ...)
Emotioneel	• Frustratie • Woede • Schaamte • Angst • Depressieve gevoelens • Burn-outsymptomen (emotionele uitputting, cynisme, verminderd gevoel van bekwaamheid)
Gedragmatig	• Vermijdingsgedrag • Apathie • Turnover (de school, het beroep, het onderwijs verlaten) • Emotioneel afreageren (agressie, bits gedrag)
Spiritueel	• Verlies van betekenis

Tabel 1. Symptomen en uitingvormen van morele stress (naar Rushton & Kurtz, 2015).

Een belangrijk punt is dat chronische morele stress gerelateerd is aan **burn-outsymptomen** zoals emotionele uitputting, cynisme en een verminderd gevoel van persoonlijke bekwaamheid. Leerkrachten met chronische morele stress die tekenen van burn-out vertonen, geven blijk van **desensitisatie**. Zij voeren het werk uit op automatische piloot, nemen emotioneel afstand en laten zich niet langer raken ('foert', 'het heeft toch geen zin'). Verder is ook **disengagement** een vaak voorkomend gevolg van chronische morele stress. Leerkrachten engageren zich niet langer voor iets 'extra's', verliezen aan initiatief en collegialiteit.

Een gevolg hiervan is dat leerkrachten letterlijk vervreemden van hun werk en een sterk verminderde betrokkenheid hebben, hetgeen cruciaal is als leerkracht. Dit alles leidt tot een **verminderde kwaliteit van het onderwijs** en een **dalende arbeidstevredenheid**.

Een laatste belangrijk element is dat chronische morele stress ook gerelateerd is aan **uitstroom** (Cameron, 1997). Leerkrachten beslissen soms omwille van morele stress om de onderwijssector te verlaten. Leerkrachten kunnen dus zowel *letterlijk* (de onderwijssector verlaten) als *figuurlijk* uit het onderwijs stappen (emotioneel afhaken).

"Die morele stress heeft echt mijn rugzak gevuld! Het raakt op... Ik moet eerlijk toegeven dat ik mij niet meer kan smijten in mijn job... ik heb nog nooit zo weinig gewerkt als in de laatste twee maanden. Ik noem dat weinig, terwijl ik uiteindelijk nog altijd mijn werk doe. Maar dat is nieuw voor mij! Het is nieuw dat ik zeg: 'foert, daar zal ik me nu niet meer voor inzetten.' Maar eigenlijk ben ik zo niet..."
(leerkracht secundair onderwijs)

Aandacht voor morele stress

Omwille van deze negatieve gevolgen is het belangrijk dat er aandacht is voor morele stress in de onderwijssector. Een taal en kader kunnen bieden aan morele stress (morele stress kunnen herkennen en benoemen en het verschil met 'gewone' werkstress leren zien) is een belangrijke eerste stap om morele stress te kunnen **hanteren**. Op die manier kunnen leerkrachten plaatsen en benoemen wat hen overkomt, kunnen ze er met elkaar over praten en is de kans groter dat er concrete acties kunnen ondernomen worden om met morele stress om te gaan (veranderingen in de organisatie van het onderwijs, bouwen aan hulpbronnen om morele stress te hanteren...)

3.4 MORELE STRESS ALS ETHISCHE GROEIKRACHT

Morele stress is op zich niet negatief. Een leerkracht die morele stress ervaart, is moreel betrokken. Hij laat zich door het onderwijs raken, weet wat persoonlijk belangrijk is en ziet wat er op het spel staat. De vraag 'wat is goed onderwijs in deze bepaalde situatie' wordt als het ware opnieuw luidop gesteld. Op die manier fungeert morele stress dan ook als een soort alarmsignaal: een ervaring van morele stress kan namelijk leiden tot reflectie op het eigen handelen (of dat van anderen), het in vraag stellen van de kwaliteit van het geboden onderwijs en het mogelijks ondernemen van actie. Morele stress kan dus zorgen voor een positieve verandering: nl. kritische leerkrachten, die ethisch handelen en een betere kwaliteit van het onderwijs nastreven. Daarom is het zo belangrijk om op een adequate manier met morele stress van leerkrachten om te gaan en ervoor te zorgen dat zij **morele veerkracht** ontwikkelen.

Onderstaand citaat van een leerkracht duidt op morele stress als 'ethische groeikracht':

*"Het is juist goed dat wij morele stress ervaren, ik heb dat geleerd uit de inleidende sessie rond morele stress, net omdat we normen en waarden hebben. Dan denk ik daaraan – relativëren – dat is niet slecht. Dat kan mij echt helpen."
(leerkracht secundair onderwijs)*

4 MORELE VEERKRACHT

4.1 DRAAGKRACHT EN DRAAGLAST

Draagkracht- en draaglastmodellen maken duidelijk waarom het iemand plots te veel kan worden. Wanneer de **draaglast** van een persoon groter wordt dan diens **draagkracht**, dan kan die persoon uit balans kan geraken. Dit kan gepaard gaan met verscheidene problemen of negatieve gevolgen (cf. infra). Onder 'draaglast' kunnen o.a. momenten van morele stress vallen. De balans van de leerkracht kan doorslaan naar de negatieve kant, bijvoorbeeld wanneer een leerkracht frequent ervaringen van morele stress meemaakt die onopgelost blijven en zich dus opstapelen. Of de leerkracht heeft een ervaring van morele stress meegemaakt die zo intens was, 'zo hard binnenkwam', dat zijn huidige draagkracht onvoldoende blijkt om in balans te blijven. Er is een onevenwicht tussen de eisen die door een bepaalde situatie van morele stress gesteld kunnen worden (draaglast) en de capaciteiten die aanwezig zijn om die situatie van morele stress het hoofd te kunnen bieden (draagkracht). Met andere woorden, chronische morele stress kan het evenwicht van de leerkracht verstoren.

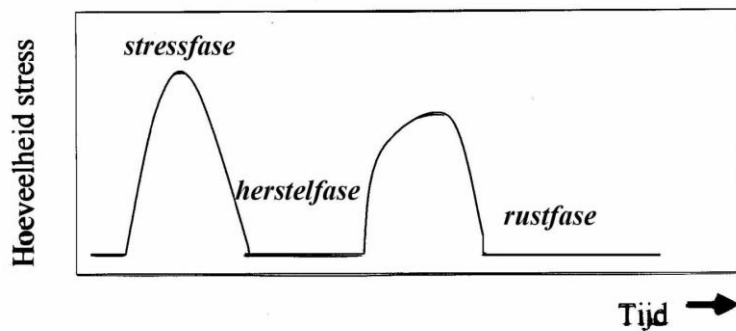
Het bouwen aan de capaciteiten om met morele stress om te gaan vraagt engagement en betrokkenheid op verscheidene niveaus: **draagvlak**. Men kan bijvoorbeeld niet verwachten dat medewerkers kunnen omgaan met morele stress wanneer men van bovenuit morele stress niet erkent, niet bespreekbaar maakt en er ook niet voor open staat organisatorische belemmeringen aan te pakken. Deze methodiekenbundel rond het omgaan met morele stress richt zich in de eerste plaats op leerkrachtenteams en de (direct) leidinggevende. We willen echter zeker de rol van andere essentiële spelers niet miskennen (scholengroepen, raden van bestuur, HR-beleid van de organisatie, overheidsbeleid, inspectie, etc.). Workshops rond het thema morele stress worden best gekaderd binnen een bredere waaier van acties rond morele stress, en dit op diverse niveaus. Onderstaand geven we een overzicht van het niveau en het doel waarop je als school met morele stress aan de slag kan gaan. Elke methodiek uit de bijlage kan in deze matrix ingedeeld worden.

Niveaus	Individueel	Team	Leidinggevende	Organisatie
Doelen				
Sensibiliseren				
Detecteren				
Bespreekbaar maken				
Hanteren				

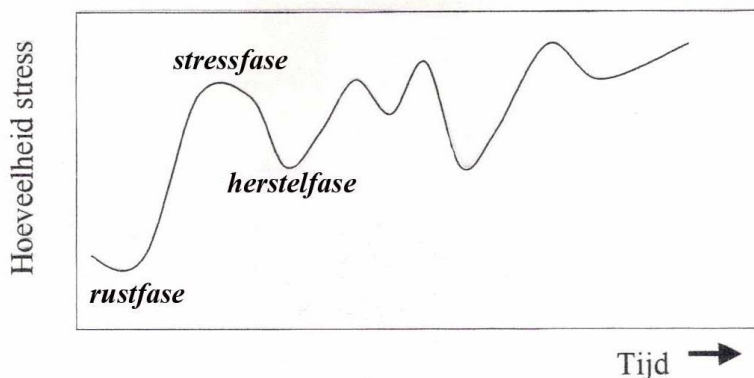
MORELE VEERKRACHT ALS HULPBRON

In balans blijven bij moreel stresserende gebeurtenissen vergt morele veerkracht. **Morele veerkracht** is het vermogen om het evenwicht te herstellen of te behouden na een ingrijpende, langdurig en/of frequent voorkomende ervaring(en) van morele stress.

Onderstaande grafieken, die kunnen worden toegepast op 'morele stress', geven duidelijk weer hoe stress verloopt met en zonder voldoende (Figuur 1 en 2)¹. De hoogte van de morele stresscurve is afhankelijk van de morele veerkracht van de leerkracht.



Figuur 1. Hoeveelheid stress in functie van tijd, met een voldoende lange herstelfase



Figuur 2. Hoeveelheid stress in functie van tijd, met een onvoldoende lange herstelfase

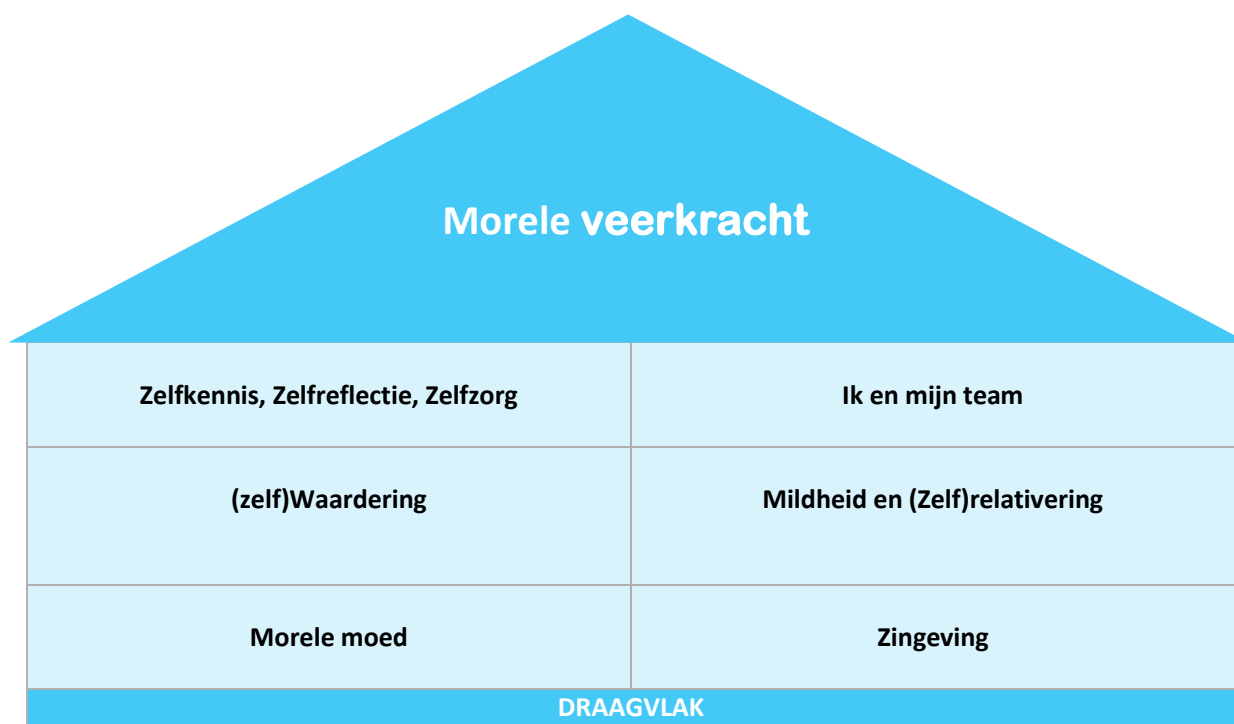
Hoe leerkrachten omgaan met morele stress is niet eenduidig, maar heel persoonsafhankelijk. Met dit in het achterhoofd moet rekening gehouden worden met het unieke van elke leerkracht en is er niet één pasklaar antwoord dat alles oplost. Al is de ene leerkracht veerkrachtiger dan de andere en gaat elke persoon anders om met ervaringen van morele stress, toch kan morele veerkracht voor een deel 'getraind' en/of ondersteund worden. Deze bundel wil dan ook vaardigheden, strategieën en adviezen aanreiken die leerkrachten en teams kunnen helpen om terug te veren tijdens of na ervaringen van morele stress.

¹ Bron: https://www.alimento.be/media/docs/Platformen/semstress_20nov14_HumanLink.pdf

HET 'MORELE VEERKRACHTHUIS'²

Het 'morele veerkrachthuis' is het kader dat aan de basis ligt van de methodieken die voor deze bundel ontworpen en geselecteerd werden. Het fundament van het huis bestaat uit het **draagvlak** voor aandacht voor morele stress en morele veerkracht vanuit de organisatie (de ondersteuning voor de teams en medewerkers). Daarop zijn zes kamers gebouwd. Deze bestaan uit **hulpbronnen**, die tijdens de looptijd van het project³ werden geïdentificeerd aan de hand van focusgroepen en een grondige literatuurstudie. De hulpbronnen stellen zeker ook leerkrachten in staat op een adequate manier morele stress te hanteren en morele veerkracht te ontwikkelen. Elk van de methodieken in deze bundel kan aan één of meerdere kamers van dit morele veerkrachthuis verbonden worden.

De verschillende kamers in dit morele veerkrachthuis worden bij de volgende subtitels besproken.



Figuur 3. Het morele veerkrachthuis

²Deze metafoor is gebaseerd op 'het veerkrachthuis', een model ontwikkeld door Stefaan Vanistendael (Onderzoekscentrum Kind en Samenleving) en Stef Plysier (VZW Indomo)

³ESF-project 'Morele stress in de (ouderen)zorg' (2013-2015), Howest, opleiding Verpleegkunde

ZELFKENNIS, ZELFREFLECTIE EN ZELFZORG

Zelfkennis, zelfreflectie en zelfzorg zijn drie begrippen die onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. Weten waar je voor staat, wat je belangrijk vindt, wat je waarden zijn, wat jouw visie op goed onderwijs is, m.a.w. zelfkennis, maakt dat je over bepaalde onderwijshandelingen kan reflecteren, je vragen gaat stellen over je eigen handelen en het handelen van anderen. Bijvoorbeeld: kan ik hier wel achter staan? Is dit voor mij goed onderwijs? Kan het niet anders en zo ja, hoe kan ik dit aanpakken?

Inzicht verkrijgen in die situaties die bij jou morele stress teweegbrengen, de waarden die voor jou belangrijk zijn, en de reden waarom je op een bepaalde manier reageert, helpt om pro-actiever met morele stress om te gaan.

Goed weten waar je voor staat als leerkracht helpt ook om er helder met de collega's over te kunnen communiceren en op te komen voor wat je belangrijk vindt. Op die manier kan je ook beter je prioriteiten stellen, wat het in sommige gevallen gemakkelijker maakt om beslissingen te nemen.

Verder kan inzicht hebben in waarom je iets doet, waarom je een bepaalde handeling wel of niet stelt, ervoor zorgen dat je dit beter kan verantwoorden, zowel naar jezelf als naar anderen toe. Ook omgekeerd kan zelfreflectie voor zelfkennis zorgen. Door even stil te staan, de automatische piloot te doorbreken, kijk je als het ware even van op een afstand naar jezelf: Hoe heb ik gereageerd? Van waaruit heb ik zo gereageerd? Welke emoties zitten daarachter? Welke waarden? ...

Je zelf beter leren kennen door te reflecteren en beter of dieper kunnen reflecteren door zelfkennis heeft als gevolg dat je beter kan aanvoelen waar je grenzen liggen, wat kan je veranderen en wat niet, wat je voldoening geeft en wat je batterijen juist laat leeglopen. Op die manier weet je wanneer je 'stop' moet zeggen, wat je nodig hebt om met uitdagende klassituaties om te gaan, waarvan je ontspant en waar je opnieuw energie van krijgt. Kortom, om beter te zorgen voor jezelf. Zelfzorg slaat dan ook op het geheel van activiteiten die je onderneemt om aandacht te besteden en te voldoen aan de eigen behoeften, zoals een gezonde levensstijl hanteren (gezond eten, sporten, voldoende slaap), voldoende rustpauzes inbouwen, stresshanteringstechnieken...

'Leerkrachten die niet reflectief zijn, accepteren de alledaagse realiteit in de school en richten zich op het vinden van effectieve en efficiënte manieren om algemeen geaccepteerde problemen die zich binnen die realiteit voordoen, op te lossen. Deze leerkrachten zijn geneigd uit het oog te verliezen dat dit slechts een van de vele alternatieven is om het probleem dat zich voordoet op te lossen. Doordat ze bij het oplossen van het probleem niet altijd scherp op het netvlies houden welk doel met hun handelen wordt gediend, ontstaan situaties dat leerkrachten 'het goed doen', maar wellicht niet 'het goede doen'.⁴

⁴<https://www.nso-cna.nl/wp-content/uploads/2017/07/Meesterproef-Pascal-Milhous-De-invloed-van-reflecteren-op-het-leren-van-docenten-vs2.pdf>

"Zelfkennis"



Cartoon 2. "Zelfkennis". Meer weten over het 'buiktype'? Zie Fiche 46 van de methodiekenbundel.

4.1.1 IK EN MIJN TEAM

Uit het onderzoek weten we dat leraren meer tevreden zijn in hun job als ze in een samenwerkingscultuur kunnen werken. Ze voelen zich ook meer betrokken bij de school, ze kunnen en willen zich makkelijker identificeren met de school en willen zich er ook graag aan binden (Meredith, 2016). Collega's blijken een eerste belangrijk ventilatiekanaal wat morele stress betreft. Steun van collega's wordt dan ook als cruciaal ervaren. Het gevoel dat je er niet alleen voor staat en je niet de enige bent die dergelijke dingen meemaakt is belangrijk voor leerkrachten om ervaringen van morele stress te kunnen plaatsen ('ik ben niet de enige die dit ervaart'). Ook informatie uitwisselen ('heb je die methode al eens gebruikt?'), om raad vragen (hoe doe jij dat in die klas?), complimenten geven (waardering), humor en relativering zijn enorme teamhulpbronnen. Tot slot is het helpend als de teamleden het gevoel hebben dat de neuzen in dezelfde richting staan: 'We gaan samen voor goed onderwijs'.

4.1.2 WAARDERING

Waardering is noodzakelijk om betrokken, geëngageerd en gemotiveerd te blijven. Wanneer momenten van goed onderwijs onopgemerkt blijven kan je als leerkracht het gevoel krijgen niet van betekenis te zijn en/of geen waardevolle bijdrage te kunnen leveren, je hebt het gevoel geen toegang meer te hebben tot de morele beloning die verbonden is aan het lerarenberoep. Dit kan ertoe leiden dat je het nut, de waarde en de betekenis van je werk in vraag begint te stellen. Dit alles kan voor heel wat frustratie zorgen, waardoor men uiteindelijk kan beslissen er echt niet meer om te geven ('foert, het maakt toch niet uit!') of er mee te stoppen.

In dit kader geven leerkrachten aan dat waardering door zowel leerlingen, collega's, ouders, directie een belangrijke hulpbron is in het omgaan met morele stress. Waardering geeft niet alleen bevestiging, maar ook een niet te onderschatten positieve stimulans om met volle kracht verder te kunnen gaan en te kunnen blijven groeien. Waardering krijgen zorgt er bovendien voor dat je meer oog en begrip krijgt voor de (prestaties van de) ander. Met andere woorden, wanneer we zelf gewaardeerd worden, zijn we ook vlugger geneigd zijn om anderen te waarderen.

Naast gewaardeerd worden door anderen is ook jezelf als leerkracht en als persoon waarden belangrijk in het kader van morele veerkracht en het hanteren van morele stress.

“Erkenning zou al veel geweest zijn; da’s iets dat ik vaak hoor. Ik heb ook al veel mensen zien vertrekken – meestal die zeer geëngageerd zijn of veel expertise vergaren. Maar door gebrek aan erkenning vertrekken. Zeer jammer voor het onderwijs. We verliezen zeer veel positieve energie. En we houden negatieve energie over. Wie blijft... mensen die de gemakkelijkste weg kiezen of niet durven veranderen.” (leerkracht secundair onderwijs, verliet inmiddels het secundair onderwijs)

4.1.3 MILDHEID EN (ZELF)RELATIVERING

Het bewustzijn dat leerkrachten geen supermensen zijn, zij ook fouten kunnen maken en op niet alles een antwoord weten, is een belangrijke hulpbron. Wanneer je uitgaat van een ideaalbeeld van een leerkracht en die bijna onmenselijk bestaat het gevaar dat je alles gaat aanzien als een ‘persoonlijke fout of falen’, en je jezelf hiervoor gaat straffen door bijvoorbeeld jezelf dit een hele tijd te blijven verwijten en/of erover te piekeren. Op die manier denk je ook in een ‘alles of niets kader’, in plaats van te denken in een leer- en groeiproces.

Als hulpbron wordt hier in de eerste plaats mildheid naar voor geschoven, als ‘geef jezelf wat krediet’. De meeste mensen zijn er snel bij zichzelf dingen te veroordelen. Het is ook menselijk vaak harder te zijn voor jezelf dan dat je bent voor anderen. Als we aan mensen zouden vragen: hoe wil je dat andere mensen met je omgaan? Dan antwoorden vele mensen: ‘met respect, begrip, iemand die luistert’. Waarom kan je dan niet op eenzelfde manier met jezelf omgaan? Het is niet onbelangrijk aangezien het je eigen ik is die je dagelijks overal mee naar toe draagt. Uiteraard mag dit je niet ontslaan van je verantwoordelijkheden als leerkracht, maar hier even bij stilstaan en jezelf beschouwen als een lerend wezen, kan het onderwijs in vele gevallen alleen maar ten goede komen:

*“Leg de lat niet te hoog. Dat geldt voor elke leraar, voor elke leerling. **Niemand kan beter jou zijn dan jijzelf.** Doe je best, dat is al wat je kan. En als je eerlijk bent tegen jezelf, weet je of je je best gedaan hebt. Als dat zo is, dan is het resultaat niet zo belangrijk. Misschien zijn er nog aanpassingen, leermethodes, inzichten die je nog beter kunnen doen presteren, maar dat is toekomstmuziek. Als je op het moment zelf maar je best gedaan hebt. Niet meer of niet minder. Leg de lat voor jezelf niet te hoog. En als ze te hoog ligt, wandel er rustig onderdoor. Als leraar is het dwaas om 30 eindtermen in één les te proppen. Je hoeft ook niet de leukste, de grappigste, de coolste leraar te zijn. Je kan wel de leukste, de grappigste en de coolste versie van jezelf zijn. Dat is al heel wat. Maar als je liever de strengste maar rechtvaardigste versie van jezelf bent, is dat ook prima.” (Dimitri Leue in Klasse, januari 2018)*

Ten tweede is in dit kader humor en (zelf)relativering een krachtige hulpbron in het omgaan met ervaringen van morele stress. Even uitblazen, stoom aflaten en de sériëus wegnemen. Humor en (zelf)relativering helpt om moeilijke situaties makkelijker te dragen. Humor kan kracht geven, het gevoel dat men greep krijgt op het gebeuren, zodat men er zich niet door laat overdonderen.

4.1.4 MORELE MOED

Leerkrachten voelen zich pas moreel competent (en worden pas als competent beschouwd door de buitenwereld) wanneer ze hun oordeel over goed onderwijs ook in actie kunnen omzetten. Het is niet voldoende om te weten wat goed onderwijs zou kunnen zijn, je moet er ook naar kunnen handelen (overgaan van 'denken' naar 'doen'). (Karssing, 2000) De oorzaak van morele stress ligt vaak in het niet kunnen overgaan van 'denken' naar 'doen'. Dit vraagt in vele gevallen 'durf', en zoals we het hier zullen benoemen 'morele moed'.

Als leerkracht opkomen voor wat je denkt dat het goede is, vraagt morele moed. Vaak betekent dit het durven ingaan tegen regels en protocollen en/of afspraken en gewoontes durven ver- en doorbreken. Het is bijvoorbeeld niet vanzelfsprekend om, in teken van goed onderwijs voor de leerlingen, in te gaan tegen jarenlange gewoonten op school of je collega('s) aan te spreken over (in jouw ogen) minder goed onderwijs. Je kan op veel weerstand stuiten waardoor het noodzakelijk is om goed te weten waar je voor staat.

Vanlaere et al (2017) spreken in hun boek "Gekkenwerk. Kleine ondeugden voor leraren, van 'professionele ongehoorzaamheid'". Deze vorm van ongehoorzaamheid doet zich voor wanneer leerkrachten morele stress ervaren omdat er bijvoorbeeld regels gelden in de school die ingaan tegen hun waarden en visie op goed onderwijs. Ze leggen de regels naast zich neer en/of laten zien/horen dat ze er niet mee akkoord zijn. Ze accepteren niet zomaar automatisch gewoontes, regels, protocollen omdat ze aanvoelen dat deze niet aangeven waarvoor ze willen staan in het onderwijs. Ervaringen van morele stress kunnen leerkrachten danig diep raken dat ze niet anders kunnen dan in beweging komen. Wanneer ze dit niet doen, hebben ze het gevoel dat ze zichzelf iets wijs maken, dat ze handelen als een leerkracht – en mens – die ze niet willen (en kunnen) zijn. Met andere woorden in morele stress kan een kracht ontwikkeld worden om actief iets te veranderen binnen het onderwijssysteem (Vanlaere et al, 2017 p. 121-122).

Kortom, morele moed helpt leerkrachten ethische kwesties aan te kaarten en tot (morele) actie over te gaan. Er wordt vanuit een kritische blik naar het onderwijs gekeken, wat opnieuw de kwaliteit van het onderwijs ten goede kan komen. Daarom is er een nood aan een werkomgeving die morele moed bij leerkrachten ondersteunt en hiermee gepaard gaand een kritische houding van medewerkers aanmoedigt en waardeert.

4.1.5 ZINGEVING

Zingeving is een belangrijke kamer in 'het morele veerkrachthuis' omdat morele veerkracht niet alleen de capaciteit is om met ethisch complexe situaties om te kunnen gaan zoals ervaringen van morele stress, maar hier ook betekenis aan kunnen geven, zin aan kunnen geven.

Mensen stappen vaak in het onderwijs omdat ze 'iets willen betekenen', 'zinnig willen zijn': "*iets betekenen voor jongeren, mijn passie met leerlingen delen, ...*". Maar wat wil dat zeggen? Hoe vullen leerkrachten dit concreet in?

Iedere persoon heeft een zingevingskader dat wordt bepaald door de opvoeding, aanleg, waarden en normen, levensbeschouwing, personen en/of verhalen die je geïnspireerd hebben, ervaringen, enzovoort. Ons zingevingskader stuurt onbewust ons denken en (niet) handelen. Bewust worden van dit zingevingskader geven antwoorden op vragen als: Wat is mijn drijfveer? Wat geeft mij zin in mijn job? Wat wil ik betekenen voor anderen? Wie ben ik en wie zou ik willen zijn?

Wanneer je als leerkracht besef hebt van de waarden die jou drijven, kan je er proactief naar streven om die ook daadwerkelijk in de praktijk te brengen en bij dilemma's voor die optie te kiezen die jouw waarden en visie op goed onderwijs weerspiegelen.

Aandacht voor en actief zoeken naar zin en zin geven aan het werk kan een krachtige buffer vormen tegen het verlies van betekenis, dat gepaard kan gaan met chronische morele stress.

*“Ik heb een bepaalde drijfkracht. Ik doe dat enorm graag: lesgeven. Ik vind dat echt leuk om te doen. Ik sta aan het bord, ik sta les te geven, en ik vind dat superleuk en tof. Mijn grootste drijfveer is de vooruitgang van de leerlingen. Je ziet de verandering van ‘iets niet kunnen’ naar ‘iets wel kunnen’. Dat proces van oefenen van ‘het gaat niet’ naar ‘nu ben ik mee’. Een leerling bijvoorbeeld die een aantal elektrische schakelingen moet maken, het schema lezen... In een tweede beroeps is dat echt met handen en voeten uitleggen. Dat is niet één keer, maar meerdere keren. En als je dan ziet dat ze dat kunnen toepassen als je hen een ander schema geeft, dat ze dan zeggen ‘ik weet nu hoe het moet’. Dat is zalig!”
(praktijkleerkracht secundair onderwijs)*

5 METHODIEKEN VAN HET MORELE VEERKRACHTHUIS

5.1 WERKEN MET DE METHODIEKEN VAN HET MORELE VEERKRACHTHUIS

In deze bundel zijn methodieken beschreven om te werken rond de bouwstenen van het morele veerkrachthuis. Heel wat methodieken kunnen zowel individueel als op teamniveau aangereikt worden.

Het delen van indrukken, ervaringen, gevoelens en kennis met collega's kan een enorme meerwaarde betekenen in het omgaan met morele stress. Een bijkomend voordeel van het werken op teamniveau is dat morele stress daardoor ook niet langer 'een probleem van een individuele leerkracht' is, maar een fenomeen is dat erkend wordt door een hele groep. Dit maakt dat de leerkracht het gevoel krijgt dat hij er niet alleen voor staat en dat ook anderen dergelijke ervaringen herkennen en meemaken. Op die manier wordt de verantwoordelijkheid om met morele stress om te gaan niet uitsluitend bij de individuele leerkracht gelegd, maar bij alle betrokkenen in een concrete situatie.

Werken rond morele stress op individueel niveau is eveneens van belang bijvoorbeeld in het kader van reflectie en individuele begeleidingsgesprekken (aanvangsbegeleiding, functioneringsgesprek, ...).

5.2 ENKELE ERVARINGEN VAN (STUDENT-)LEERKRACHTEN

Wat ik meeneem?

*"Doe het met passie
en blijf jezelf
motiveren!"*

*"Ik vond het sterk om er
voor mezelf aan herinnerd
te worden hoe ik wil dat
onderwijs is, hoe ik in het
werkveld wil staan en wat
ik als leerkracht wil
nalaten."*

*"Ik leerde dieper
nadenken over
mijn doel als
leerkracht"*

*"Er wordt vertrokken
vanuit concrete
voorbeelden uit de
praktijk."*

5.3 AAN DE SLAG!

5.3.1 HOE GEBRUIKEN?

De bijlage bij deze bundel bevat fiches met oefeningen die te gebruiken zijn om workshops samen te stellen. Op elke fiche staat een methodiek beschreven. Deze methodieken werken steeds in op één of meerdere kamers van het morele veerkrachthuis. Op die manier kan je als leidinggevende of trainer een keuze maken uit oefeningen en deze combineren tot een workshop op maat van jouw team of groep. Als je minder vertrouwd bent met het geven van vormingen, kan ook een externe trainer worden ingeschakeld.

De fiches zijn opgebouwd volgens eenzelfde structuur:

- **KORTE OMSCHRIJVING** van de workshop
- **DOELSTELLINGEN** van de workshop
- **ORGANISATIE** (aantal deelnemers, timing, materiaal, waar en wanneer inzetten)
- **MOEILIJKHEIDSGRAAD** voor de deelnemers
- **MORELE VEERKRACHTHUIS:** deze rubriek geeft weer op welke bouwstenen van het morele veerkrachthuis de oefening in kwestie inspeelt. De meeste oefeningen zijn op meerdere bouwstenen van toepassing
- **ERVARINGEN:** in dit onderdeel worden reële ervaringen van leerkrachten weergegeven, verzameld tijdens het onderzoek
- **WERKWIJZE:** de werkwijze wordt op een systematische manier toegelicht, de timing per onderdeel is richtinggevend, tips voor de trainer worden meegegeven
- **BIJLAGEN:** de bijlagen zijn bedoeld om af te printen voor de deelnemers

5.3.2 COMBINATIEVOORSTELLEN VOOR WORKSHOPS

Hieronder worden twee voorstellen opgelijst voor een combinatie van methodieken.

Noot: als startpunt van een traject rond morele stress en morele veerkracht stel je best een eerste workshop samen die vertrekt vanuit de **fiches 1 t.e.m. 5**.

VOORSTEL 1: GOESTING IN ONDERWIJS?!

- Fiche 19: Inspiratiecollage
- Fiche 10: Mooie woorden (gedeelte rond waarden)
- Fiche 12: Morele stressmannetje
- Fiche 1: Wat is morele stress? – met getuigenissen
- Fiche 41: Piek- versus piekmoment
- Fiche 21: Hier doe ik het voor
- Fiche 23: Leerkrachten met een missie – Mijn persoonlijke missie

KORTE OMSCHRIJVING: Wat is goed onderwijs voor jou? Aan wat doet jou dat denken? Wat drijft jou als (toekomstig) leerkracht? Waarom geef je les? Wat geeft je zin in jouw job? Welke waarden staan voor jou centraal en hoe krijgen die concreet vorm? Dit zijn enkele vragen die tijdens deze workshop uitgediept worden. In workshop wordt aan de slag gegaan met oefeningen op individueel niveau - voornamelijk focus op 'Zelfkennis, zelfreflectie & zelfzorg' en op 'Zingeving' in de onderwijscontext. Op persoonsniveau wordt op zoek gegaan naar wat de leerkracht drijft, de missie van waaruit hij handelt.

DOELSTELLINGEN (volledige module):

- ➔ De deelnemers leren morele stress kennen en onderscheiden dit van andere vormen van stress
- ➔ De deelnemers verkrijgen inzicht in die taken binnen hun job die zij als heel zinvol ervaren
- ➔ De deelnemers reflecteren over die waarden en idealen die zij binnen het onderwijs hanteren
- ➔ De deelnemers reflecteren over die zaken die idealen overschaduw en zoeken in team naar oplossingen

MORELE VEERKRACHTHUIS: 'Zelfkennis, Zelfreflectie, Zelfzorg' en 'Zingeving'

ERVARINGEN:

"Wat ik meeneem? Doe het met passie en blijf jezelf motiveren!"

"Ik leerde dieper nadenken over mijn doel als leerkracht"

"Elke leerkracht heeft wel eens een moment dat hij zich niet gerespecteerd voelt, maar een dipje is niet noodzakelijk slecht."

Deze workshop werd in tijden van Coronamaatregelen ook online aangeboden aan studenten in een groep van maximum tien studenten begeleid door een docent. Er werd gewerkt via Teams, een ondersteunende PowerPoint en een invuldocument via Google Forms waar ze antwoorden konden op noteren en foto's (fiche 12 en fiche 19) konden opladen. Studenten werkten in kleine groepjes samen (per twee of per drie) voor fiche 1 en gebruikten de chat van het vergaderkanaal of eigen andere kanalen (WhatsApp, Messenger, ...).

VOORSTEL 2: ZORG VOOR JEZELF

Fiche 27 – fiche 28 – fiche 30 – fiche 33 – fiche 36 – fiche 29

KORTE OMSCHRIJVING: In deze module worden oefeningen en denkvragen aangereikt in het kader van zelfzorg voor de leerkracht. Goed voor jezelf zorgen is een voorwaarde om het zorgen voor anderen te kunnen blijven volhouden. Veel leerkrachten hebben het daar moeilijk mee, omdat ze niet tekort willen schieten. Hoe zorg je eigenlijk voor jezelf?

DOELSTELLINGEN:

- De leerkracht krijgt inzicht in wat zijn/haar batterijen doet leeglopen en wat zijn/haar batterijen terug oplaadt.
- De leerkracht krijgt inzicht in de betekenis van 'neen' en 'ja' zeggen en leert waar zijn/haar grenzen liggen.
- De leerkracht krijgt inzicht in wat hij/zij kan veranderen en wat niet.
- De leerkracht (h)erkent het belang van zelfzorg. De leerkracht ontdekt enkele manieren (die bij hem/haar passen) om voor zichzelf te zorgen.

MORELE VEERKRACHTHUIS: Zelfkennis, Zelfreflectie, Zelfzorg – Waardering – Mildheid en (zelf)relativering - Zingeving

<i>Fiche 1. Wat is morele stress?</i>	26
<i>Fiche 2. Morele stressmannetje</i>	37
<i>Fiche 3. Stellingen over morele stress</i>	40
<i>Fiche 4. Morele stress: denken, voelen, willen?</i>	43
<i>Fiche 5. Morele stress: hoe gaan wij ermee om?</i>	46
<i>Fiche 6. Mijn beeld op onderwijs</i>	51
<i>Fiche 7. In goeie handen</i>	53
<i>Fiche 8. Wat zit er in mijn boekentas</i>	55
<i>Fiche 9. Twitter wall</i>	58
<i>Fiche 10. Mooie woorden</i>	63
<i>Fiche 11. Zeg het met een citaat</i>	69
<i>Fiche 12. Supermannetje</i>	75
<i>Fiche 13. Groot zijn in iets kleins</i>	78
<i>Fiche 14. Beelden zeggen meer dan woorden</i>	81
<i>Fiche 15. De aanhouden wint</i>	83
<i>Fiche 16. De morele moed hoed</i>	85
<i>Fiche 17. Stellingen over morele moed</i>	93
<i>Fiche 18. Spiegeltje, spiegeltje ...</i>	97
<i>Fiche 19. inspiratiecollage</i>	117
<i>Fiche 20. Vuur</i>	120
<i>Fiche 21. Hier doe ik het voor</i>	123
<i>Fiche 22. Uit de leraarskamer</i>	125
<i>Fiche 23. Leerkracht met een missie</i>	127
<i>Fiche 24. Zin in mijn job</i>	131
<i>Fiche 25. Groepsreflectie</i>	135
<i>Fiche 26. Van willen naar doen</i>	141
<i>Fiche 27. Wat is zelfzorg</i>	143
<i>Fiche 28. Hulpbronnen op mijn reisweg</i>	145
<i>Fiche 29. Mijn zelfzorgplan</i>	149

<i>Fiche 30. Groene en rode momenten</i>	<i>151</i>
<i>Fiche 31. Prioriteiten</i>	<i>158</i>
<i>Fiche 32. Morele stressthermometer</i>	<i>162</i>
<i>Fiche 33. Grip op je werk (cirkel van invloed en betrokkenheid)</i>	<i>165</i>
<i>Fiche 34. Mijn grenzen</i>	<i>168</i>
<i>Fiche 35. Mijn grenzen</i>	<i>172</i>
<i>Fiche 36. Mijn grenzen (3): neen zeggen is ook ja zeggen.....</i>	<i>176</i>
<i>Fiche 37. Impact van het werk.....</i>	<i>179</i>
<i>Fiche 38. Mijn motto</i>	<i>182</i>
<i>Fiche 39. Ons motto als team</i>	<i>186</i>
<i>Fiche 40. In mijn kracht</i>	<i>188</i>
<i>Fiche 41. Mijn piekmoment/mijn piekermoment</i>	<i>191</i>
<i>Fiche 42. Waardevolle kwaliteiten</i>	<i>193</i>
<i>Fiche 43. Herkaderen van eigenschappen</i>	<i>195</i>
<i>Fiche 44. Kwaliteiten van het team</i>	<i>197</i>
<i>Fiche 45. Waarden concretiseren.....</i>	<i>199</i>
<i>Fiche 46. Hoofd, handen, hart en buik</i>	<i>201</i>

KORTE BESCHRIJVING VAN DE FICHES

Fiche	Titel	Korte omschrijving	Morele veerkrachthuis					
			zelfkennis, zelfzorg & reflectie	(zelf-) waardering	morele moed	ik en mijn team	mildheid en (zelf-) relativering	zingeving
fiche 1	Wat is morele stress?	Morele stress onderscheiden van andere vormen van stress	x					
fiche 2	Morele stressmannetje	Gedachten en fysieke gewaarwordingen	x					
fiche 3	Stellingen over morele stress	Schaalwandelen : positie innemen t.a.v. stellingen rond morele stress	x			x		
fiche 4	Morele stress: denken, willen, voelen	Benoemen wat je denkt, voelt, wil bij momenten van morele stress en werkstress	x					
fiche 5	Hoe omgaan met morele stress?	Hulpbronnen en coping bij onoplosbare situaties	x					
fiche 6	Mijn beeld op onderwijs	Beeld op onderwijs weergeven via zelfgekozen prenten	x			x		
fiche 7	Veel aan de hand	De hand als opstap om zichzelf te omschrijven	x			x		
fiche 8	Wat zit er in mijn boekentas?	Stilstaan bij eigen waarden die je meeneemt in je dagelijks handelen	x	x		x		x
fiche 9	Twitterwall	Complimentenwall	x	x		x		
fiche 10	Mooie woorden	Welke waarden vinden we belangrijk? Link met eigen visie/pedagogische project	x	x		x		x
fiche 11	Zeg het met een citaat	Citaten die woorden geven aan je persoonlijke wijsheid	x	x		x		x
fiche 12	Supermannetje	Welke waarden vind je belangrijk? Beeld geven aan waarden die doorkruist worden	x	x			x	x
fiche 13	Groot zijn in iets klein	Benoemen hoe jij dagelijks groot bent in iets klein.	x	x			x	x
fiche 14	Beelden zeggen meer dan woorden	Naar zichzelf kijken in situaties van morele stress 'via een andere taal'	x			x		
fiche 15	De aanhouder wint?!	Op zoek naar de eigen drijfveren als leerkracht	x					x
fiche 16	De morele moed-hoed	Werken rond moreel moedig zijn		x	x	x		
fiche 17	Stellingen over morele moed	Schaalwandelen: positie innemen t.a.v. stellingen rond morele moed	x		x	x		
fiche 18	Spiegeltje, spiegeltje ...	Zelfinzicht m.b.t. zelfbeeld, zelfwaardegevoel, taakopvatting, toekomstperspectief en beroepsmotivatie	x	x				x
fiche 19	Inspiratiecollage	Beeld geven van visie, ideaal op onderwijs	x			x		x
fiche 20	Vuur	Idealen en bezieling in onderwijs aan de hand van een liedjestekst	x					x
fiche 21	Hier doe ik het voor!	Elkaar positieve verhalen vertellen	x	x				x
fiche 22	Uit de leraarskamer ...	Samen een beeld opbouwen rond wat werken in het onderwijs typeert	x	x		x	x	x

Fiche	Titel	Korte omschrijving	Morele veerkrachthuis					
			zelfkennis, zelfzorg & reflectie	(zelf-) waardering	morele moed	ik en mijn team	mildheid en (zelf-) relativering	zingeving
fiche 23	Leerkracht met een missie	Een persoonlijke missie uitschrijven, die basis kan vormen voor morele moed	x	x			x	x
fiche 24	Zin in mijn job	Welke taken doe je allemaal en wat behoort voor jou tot de kern van je job (taakopvatting)?	x	x				x
fiche 25	Groepsreflectie	Bespreekbaar maken van morele stress op een interactieve manier	x					x
fiche 26	Van willen naar doen	Op zoek gaan naar belemmeringen die jouw handelen overschaduwen	x					x
fiche 27	Wat is zelfzorg?	Wat is zelfzorg en relatie zelfzorg morele stress?	x					
fiche 28	Hulpbronnen op mijn reisweg	Werken rond hulpbronnen	x		x	x		
fiche 29	Mijn zelfzorgplan	Opstart naar goede voornemens voor	x					
fiche 30	Groene en rode momenten	Inzicht in die zaken die hen energie geven en die zaken die hen energie kosten.	x					
fiche 31	Prioriteiten	Prioriteiten stellen aan de hand van matrix van Eisenhower	x					
fiche 32	Morele stressthermometer	Detecteren van de intensiteit van morele stress op een bepaald moment	x					
fiche 33	Grip op je werk (cirkel van invloed en betrokkenheid)	Nadenken over aspecten op je werk waar je al dan niet invloed op hebt	x					
fiche 34	Mijn grenzen (1)	Oefenen in 'neen' leren zeggen	x					
fiche 35	Mijn grenzen (2)	Oefenen in 'neen' leren zeggen aan de hand van een stramien	x					
fiche 36	Mijn grenzen (3) Nee zeggen is ook ja zeggen	Nee zeggen is ja zeggen	x					
fiche 37	Impact op het werk	Woorden geven aan wat een job als leerkracht bij je oproept	x	x				
fiche 38	Mijn motto	Een motto dat je kunt hanteren	x					x
fiche 39	Ons motto als team	Een motto als team	x	x				x
fiche 40	In mijn kracht	Inzetten van je eigen kwaliteiten	x	x				
fiche 41	Mijn piek(er)moment	Nadenken over kwaliteiten die je inzet in piek- en piekermomenten	x	x				
fiche 42	Waardevolle kwaliteiten	Aan de hand van kwaliteiten inzicht verwerven in onderliggende waarden	x	x				x
fiche 43	Herkaderen van eigenschappen	Op een andere manier denken over valkuilen en negatieve eigenschappen	x	x			x	
fiche 44	Kwaliteiten van het team	Eigen kwaliteiten als team en bijdrage van eenieder in team herkennen	x	x		x		
fiche 45	Waarden concretiseren	Organisatiewaarden concreet invullen	x	x				x
fiche 46	Hoofd, handen, hart en buik	Teamrol definiëren aan de hand van types leerkrachten	x			x	x	x

FICHE 1. WAT IS MORELE STRESS?

KORTE OMSCHRIJVING: Aan de hand van een brainstorm en getuigenissen (zie bijlage bij) krijgen de deelnemers inzicht in het begrip morele stress.

DOELSTELLINGEN:

- De deelnemers kennen het begrip morele stress.
- Deelnemers herkennen morele stress bij zichzelf.
- De deelnemers herkennen hun eigen ervaringen van morele stress aan de hand van getuigenissen.
- De deelnemers kennen het onderscheid tussen gewone (werk)stress en morele stress.
- De deelnemers kunnen enkele kenmerken van morele stress opnoemen.

DOELGROEP(en):

- Leidinggevenden
- Leerkrachten
- Aandachtspunt: de groep kan ook uit een mix van leerkrachten en leidinggevenden bestaan.

ORGANISATIE:

- *Aantal deelnemers:* 4 tot 20 deelnemers (verdeeld in kleine groepjes, bij voorkeur per 2), 1 gespreksleider
- *Duur:* 60 minuten
- *Materiaal:*
 - 2 grote (A3) bladen
 - Kladbladen
 - Schrijfgierief
 - Handleiding voor de gespreksleider (Bijlage bij 1 Fiche 1)
 - Getuigenissen (Bijlage bij 2 Fiche 1, afgedrukt voor elke groep)
- *Waar en wanneer inzetten:* bij voorkeur tijdens een teamvergadering.
- *Aandachtspunt:*
 - Dit is een inleidende oefening om het begrip morele stress te leren kennen, het volstaat dus zeker niet om enkel deze tool te gebruiken en verder geen acties rond morele stress op te zetten.
 - Als gespreksleider gaat de voorkeur uit naar beleidsondersteuner, kwaliteitsmedewerker, teamverantwoordelijke

MOEILIKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – **eerder laagdrempelig** – gemiddeld – eerder moeilijk – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, zelfreflectie, zelfzorg

ERVARINGEN:

Dit is een veilige manier van werken rond morele stress, omdat de deelnemers zelf geen persoonlijke ervaring hoeven in te brengen.

“Ik vond dit een sterke oefening, omdat ik graag linken leg met de praktijk”

“In deze oefening kwam alles samen, het ging zowel over waarden als over morele stress. Dat de casussen zo herkenbaar waren, was een extra pluspunt.”

“Ik ben blij te weten dat er verschillende soorten stress bestaan, dan kan ik beter inschatten of die stress blijvend zal zijn of niet. Dit is belangrijk voor later.” (student-leerkracht).

“De casussen helpen je om morele stress te herkennen in realistische situaties.”

“Ik had zelf ooit iets gelijkaardigs meegemaakt zoals in één van de casussen. Het gaf me een goed gevoel dat ik dat nog eens kon bespreken. Het hielp me om dit op een of andere manier een plaats te geven.”

WERKWIJZE:

1. Brainstorm (10 min)

Stap 1: De gespreksleider neemt twee A3 bladen. Op het ene blad tekent hij/zij een cirkel met daarin centraal het woord ‘stress’ en op het andere blad het woord ‘moreel’.

De gespreksleider vraagt aan de groep rond de bladen te gaan staan en op de bladen vrijuit te noteren waar men aan denkt bij het horen van deze woorden. De deelnemers mogen vrij associëren.

Stap 2: De gespreksleider leest de volgende getuigenis voor:

“Het opgelegde handboek is een van de grootste bronnen van frustratie, mijn leerlingen doen Frans niet meer graag! Ik doe graag iets tussendoor maar dat is dan niet mogelijk. De directie ziet dat anders hé, ze zeggen: je boek, je doet daar toch mee wat je wil, maar ik merk dat dat boek te moeilijk is voor mijn leerlingen. De impact is dat het leren niet meer leuk is, niet voor hen en niet voor mij. Want zij moeten boven hun niveau presteren en ik weet dat. Maar omdat ik daar niets aan doe of kan doen, frustreert dat ons allebei.”

De gespreksleider vraagt aan de hand van de voorgelezen getuigenis wat de woorden ‘stress’ en ‘moreel’ met elkaar te maken zouden kunnen hebben.

Stap 3: De gespreksleider legt samenvattend uit wat morele stress is en wat het verschil is tussen morele stress en gewone werkstress.

2. Getuigenissen (30 à 40 min)

Stap 1: Per groep (bij voorkeur per 2) krijgen de deelnemers vijf getuigenissen. Per getuigenis denken ze na over de volgende vragen en noteren hun bevindingen op een kladblad.

Vragen:

- Is deze getuigenis *herkenbaar*?
- Wat *voelt* deze persoon denk je? (emotie)
- Wat is de *aanleiding/oorzaak* van dit gevoel denk je?
- Is dit *morele stress of gewone werkstress*? Motiveer je antwoord.

Stap 2: De groepjes komen terug samen en samen met de gespreksleider worden de antwoorden en eventuele bedenkingen besproken.

Stap 3: De gespreksleider stelt de volgende vraag: “Mocht je straks aan één van je collega’s moeten uitleggen wat morele stress is, hoe zou je het verwoorden, omschrijven?”

Stap 4: De gespreksleider legt aan de groep het belang uit van aandacht hebben voor morele stress en vermeldt dat morele stress steeds bespreekbaar is in de organisatie/het team.

Stap 5 (optioneel): De gespreksleider kan de groep uitnodigen voor een volgende bijeenkomst waarin gewerkt zal worden met een andere oefening rond morele stress (groepsreflectie of andere methodieken uit de bundel, ...).

BIJLAGE 1 BIJ FICHE 1: HANDLEIDING

Handleiding voor de gespreksleider (leg deze handleiding naast de werkwijze)

Morele stress is het wrange gevoel (frustratie, machteloosheid, ambetant, ...) dat je ervaart wanneer je **jouw waarden en visie op goed onderwijs** niet in de praktijk kan brengen. Kortom, wanneer je als leerkracht niet het onderwijs kan verstrekken zoals je het zou willen. Zoals blijkt uit de definitie, gaat het bij morele stress steeds om de eigen beleving van de leerkracht en zijn of haar persoonlijke visie op goed onderwijs.

Morele stress op zich is niet negatief. Wanneer een leerkracht morele stress ervaart toont dit aan dat hij/zij moreel betrokken is, hij/zij zich door het onderwijs laat raken en ziet wat er op het spel staat. De aanwezigheid van morele stress is ook positief in die zin dat het kan leiden tot reflectie op het eigen handelen en het in vraag stellen van de kwaliteit van het onderwijs: 'Leerkrachten die morele stress ervaren zijn betrokken leerkrachten'.

Morele stress is een specifieke en 'diepere' vorm van stress (het raakt aan de kern van je persoon) die, wanneer ze **chronisch** wordt, tal van **negatieve gevolgen** kan hebben:

- fysieke klachten (hoofdpijn, buikpijn, ...)
- psychische klachten (piekeren, twijfelen, negatieve gevoelens, ...)
- burn-out symptomen (emotionele uitputting, cynisme, verminderde betrokkenheid, ...)
- verminderde kwaliteit van lesgeven en schoolbetrokkenheid (men gaat bijvoorbeeld minder leerlinggericht lesgeven, op automatische piloot werken, ...)
- verminderde tevredenheid met je job
- uitstroom uit het onderwijs

Omwillen van deze negatieve gevolgen is het belangrijk dat het begrip morele stress ingang vindt in het onderwijs. Naast kennis van het begrip 'morele stress' is het ook belangrijk dat leerkrachten het bij zichzelf gaan herkennen, alsook directieleden bij hun leerkrachten. Na deze inleidende tool kan je verder aan de slag met diverse methodieken die als doel hebben morele stress te detecteren, bespreekbaar te maken en morele stress te hanteren.

1. Brainstorm

Stap 1:

De deelnemers brainstormen over de woorden 'stress' en 'moreel'.

Bij 'stress' kan iedereen zich wel wat voorstellen, maar 'moreel' is voor velen al een moeilijker te vatten begrip. Wanneer je merkt dat de brainstorm 'moreel' wat moeilijk op gang komt kan je gebruik maken van de volgende *richtinggevende vragen*:

- Waar denk je aan bij 'ethiek'?
- Moreel heeft o.a. met waarden te maken, waarden zijn dingen die je belangrijk vindt.
- Waarden geven richting aan je handelen in je persoonlijk leven, maar ook in je professionele leven. Wat vind jij belangrijk in onderwijs/ Wat is voor jou goed onderwijs?

Stap 2: Het is de bedoeling dat de deelnemers inzicht krijgen in het begrip ‘morele stress’ door beide brainstormsessies (‘stress’ en ‘moreel’) aan elkaar te verbinden. Als opstapje kan je hierbij de volgende getuigenis gebruiken:

“Eigenlijk heb ik het gevoel dat ik in die klas zoveel moet bezig zijn met het bijsturen van gedrag van leerlingen, het proberen creëren van positief gedrag, dat ik te weinig tijd heb om leerlingen die het vakinhoudelijk moeilijk hebben te ondersteunen. Ik slaag er niet in om te doen wat ik moet doen bij de leerlingen.”

Aan de hand van het voorlezen van bovenstaande getuigenis vraag je wat ‘stress’ en ‘moreel’ met elkaar te maken zouden kunnen hebben.

- Stress (fysische en psychische spanning): je wordt zenuwachtig, gehaast, kwaad, begint te zweten, hartkloppingen, vervelend gevoel in de maag of borst...
- Moreel (waarden/visie goed onderwijs): je vindt het belangrijk om leerlingen te helpen met de leerstof, je kan dit niet doen en daar krijg je morele stress van.

Met andere woorden je hebt geen stress omdat het druk is (= gewone werkstress), maar je hebt stress omdat je niet kan handelen naar jouw waarden en visie op goed onderwijs. Mijn waarde is: ‘Ik kan de leerlingen die het moeilijk hebben niet de passende steun geven die ze nodig hebben.’ (Geen tijd kunnen nemen – =werkdruk – is de oorzaak dat ik niet toekom aan wat voor mij belangrijk is als leerkracht.)

Stap 3:

Morele stress is het wrange gevoel dat je ervaart wanneer je jouw waarden en visie op goed onderwijs niet in de praktijk kan brengen.

Het is belangrijk dat de deelnemers weten wat het **verschil is tussen gewone werkstress en morele stress**. Gewone werkstress is fysieke of psychische spanning die verschillende oorzaken kan hebben: je bent gehaast, je wordt kwaad, je bent zenuwachtig, je bent angstig... Morele stress is een ‘diepere’ vorm van stress. Morele stress raakt je meer, komt meer binnen omdat het echt gaat om een wrang gevoel wanneer je handelingen moet stellen die tegen jouw waarden en visie op goed onderwijs ingaan, of ziet dat jouw visie op goed onderwijs niet in de praktijk wordt gebracht. Bij gewone werkstress is dit niet noodzakelijk het geval. Om goed het verschil duidelijk te maken is het belangrijk dat er veel herhaald wordt dat **morele stress gaat om een kloof tussen de realiteit en jouw waarden en visie op goed onderwijs**.

2. Getuigenissen: Antwoorden op de vragen.

Getuigenis 1:

“Eigenlijk heb ik het gevoel dat ik in die klas zoveel bezig moet zijn met gedrag en het bijsturen van gedrag, het proberen creëren van positief klimaat, dat ik te weinig tijd heb om leerlingen te ondersteunen die het vakinhoudelijk moeilijk hebben. Ik slaag er niet in om te doen wat ik moet doen bij die leerlingen.”

- Is deze getuigenis herkenbaar? (= persoonlijk)
- Wat voelt deze persoon denk je? (emotie)
 - Het gevoel tekort te schieten
 - ...
- Wat is de aanleiding/oorzaak van dit gevoel denk je?
 - Een aantal leerlingen vragen door hun gedrag te veel van je tijd, waardoor je niet voldoende toekomt aan echt lesgeven.
- Is dit *morele stress of gewone werkstress*? Motiveer je antwoord.
 - Dit is morele stress, men kan niet handelen naar de waarden en visie op goed onderwijs (= tijd nemen/krijgen om echt les te geven en leerlingen vakinhoudelijk te ondersteunen). De belemmerende factor is hier het gedrag van bepaalde leerlingen.

Getuigenis 2:

“Er is een bepaalde collega – dat is niet alleen bij mij – maar ik moet er het meest mee samenwerken. De samenwerking verloopt niet zo optimaal. Ik ben strenger, correcter. Ik mag die persoon niet echt beschuldigen, maar hij is meer: ‘Oh ja, we gaan dat zo doen en dit zo...’. Bij mij moet alles meer gestructureerd zijn. Het moet goed zijn. Het is al jaren dat ik mij aan hem erger. Ik heb het ook al gemeld. Er is nu wel al beterschap. Met mijn ander team in de verzorging kom ik wel heel goed overeen. Wij hebben een duidelijke visie (leerlingen zó, stages zó...) en wij drie, wij gaan daar ook wel voor. Maar dat is ook lastig, ik doe ook het 7^{de} met hem en dan is dat... ‘Mevrouw, ik weet niet hoe dat komt. Bij die persoon hebben wij zoveel punten en bij jou heb ik maar zoveel punten. En ik schrijf het niet anders op’. Dan ben ik natuurlijk de ‘cruella’. Als ik iemand niet laat slagen voor stage, dan ga ik dat allemaal heel duidelijk motiveren. Dan schrijf ik dat allemaal op en dan de tweede periode staan ze bij een andere leerkracht en hebben ze 80%.”

- Is deze getuigenis herkenbaar? (= persoonlijk)
- Wat voelt deze persoon denk je? (emotie)
 - Frustratie, kwaadheid
 - Machteloosheid
 - ...
- Wat is de aanleiding/oorzaak van dit gevoel denk je?
 - Leerlingen worden bij een andere collega minder streng en nauwkeurig beoordeeld.
- Is dit *morele stress of gewone werkstress*? Motiveer je antwoord.
 - Neen, dit is geen morele stress, maar emotionele stress. Deze leerkracht voelt zich in haar persoon erg geraakt, zij slaagt er nog in haar eigen visie op goed onderwijs waar te maken, maar heeft het voor zichzelf lastig omdat haar collega dat vanuit haar standpunt bekeken anders aanpakt.

Getuigenis 3:

“In de klassenraad wordt bij een leerling beslist voor een C-attest. Hij had voor verschillende vakken een onvoldoende – die leerling kan echt niet slagen – voor mij was dit een beslissing waar ik achter stond. Er was ook een stemming

gebeurd. Twee dagen later is er oudercontact. De ouder tekent beroep aan. De klassenraad wordt die dag opnieuw samengeroepen. De directie zegt 'wat is dat, dit kan geen C-attest zijn'. Opnieuw stemming en deze draait helemaal om: het wordt uiteindelijk een A-attest. Wat sta ik hier als leerkracht de godganse dag te doen. Ik heb heel veel energie gestoken in die leerling, die leerling was niet klaar en kon naar mijn gevoel niet slagen. Die is niet klaar voor het volgende schooljaar. Eén iemand overruled de hele klassenraad. Ik voelde mij helemaal niet gewaardeerd en erkend. Ik vond dat niet rechtvaardig naar de andere leerlingen toe die echt wel keihard gewerkt hadden om dat A-attest te halen. Ik heb daar wakker van gelegen. We gingen in vakantie, maar dat liet me niet los!"

- Is deze getuigenis herkenbaar? (= persoonlijk)
- Wat voelt deze persoon denk je? (emotie)
 - Machteloosheid
 - Frustratie
 - Ontgoocheling
 - ...
- Wat is de aanleiding/oorzaak van dit gevoel denk je?
 - Je weloverwogen beslissing en deskundigheid worden te niet gedaan omwille van andere belangen (ouders, directie).
- Is dit *morele stress of gewone werkstress*? Motiveer je antwoord.
 - Dit is morele stress, men kan niet handelen naar de waarden en visie op goed onderwijs (= correcte evaluatie, behalen van leerplandoelstellingen, eerlijkheid ten aanzien van andere leerlingen). De belemmerende factor is hier de directie die een beslissing boven het hoofd neemt.

Getuigenis 4:

"Ik ben praktijkleerkracht. Er werd aan mij gevraagd om figuurtjes te maken voor de pastoor van de parochie. Ik heb gezegd: 'Sorry, ik ga dat niet doen.' Mijn technisch adviseur vroeg: 'Heb je iets tegen de pastoor misschien?' Ik voelde mij natuurlijk aangevallen. Ik zeg: 'Nee, ik ga daar geen tijd in stoppen, dat is veel te onrechtstreeks naar de leerlingen toe. Er is geen leerling die daar iets mee te maken heeft en ik ga daar mijn tijd niet in steken. En daarvoor ben ik hier niet.' De TAC heeft dat dan aan iemand anders gevraagd. Dat stoort mij. De leerlingen worden weggestuurd als ze een vraag hebben, want de leerkracht is met iets anders bezig. Ik kom daar gek van."

- Is deze getuigenis herkenbaar? (= persoonlijk)
- Wat voelt deze persoon denk je? (emotie)
 - Frustratie
 - Machteloosheid
 - Kwaad
 - ...
- Wat is de aanleiding/oorzaak van dit gevoel denk je?
 - Je wordt gevraagd om tijd in iets te stoppen die niet ten goede komt aan de leerlingen.
- Is dit *morele stress of gewone werkstress*? Motiveer je antwoord.

- Dit is morele stress, men kan niet handelen naar de waarden en visie op goed onderwijs (= door met een opdracht bezig te zijn die niet gelinkt is aan de opdracht van leerkracht zijn, is de leraar niet beschikbaar voor de eigen leerlingen wat wel tot zijn kerntaak als leerkracht behoort). De belemmerende factor is hier het dilemma tussen de twee waarden, collegialiteit en goed onderwijs voor de leerling. Maar de leidinggevende die andere belangen naar voor schuift, kan eveneens de belemmerende factor zijn.

Getuigenis 5:

“Ik had nog maar één jaar leservaring, ik was nog niet met alles vertrouwd. In mijn enthousiasme sprong ik in voor een collega. Tijdens de les vroeg een leerling me in welke kleur hij iets moest markeren. Ik zei tegen die jongen ‘dat maakt niet uit’. Die jongen schoot in een ‘colère van jewelste’, begon met zijn pennenzak te gooien, nam zijn boekentas en gooide die naar mij, nam zijn stoel en gooide die naar mij. Ik zeg ‘allez, kalmeer’. Hij liep weg en wilde van de trap springen. Dat was een afdeling zonder secretariaat, ik had dus alleen maar mijn collega, die gehoord had dat er iets was. Ik heb die leerling vastgegrepen zeker wel tien minuten tot mijn collega me kwam helpen. Ik zat helemaal onder de blauwe plekken, ik stond te trillen en te beven, ik had helemaal niet begrepen wat er was gebeurd. Achteraf bleek dat die jongen zwaar autistisch was, ik was niet op de hoogte gebracht door de directie.”

- Is deze getuigenis herkenbaar? (= persoonlijk)
- Wat voelt deze persoon denk je? (emotie)
 - Angst
 - Kwaadheid
 - Machteloosheid
 - ...
- Wat is de aanleiding/oorzaak van dit gevoel denk je?
 - Onwetendheid over welke leerlingen in de klasgroep zitten
 - Gedrag van de leerling.
 - Er alleen voor staan
- Is dit *morele stress* of *gewone werkstress*? Motiveer je antwoord.
 - Neen, dit is geen morele stress, maar emotionele stress. Je was heel erg geschrokken en kon op weinig ondersteuning rekenen op dat moment. Je voelt je onmachtig omdat je misschien ervaring mist en niet weet hoe je met bepaalde leerlingen moet omgaan. Dit is echter geen morele stress omdat het niet gaat over handelingen die ingaan tegen jouw waarden of visie op goed onderwijs.

Getuigenis 6:

“Er is dit jaar een stevig conflict geweest onder collega’s. Op een projectdag brachten we met leerlingen een bezoek aan Brussel. De dag, georganiseerd door twee collega’s, zat echt niet goed in elkaar. Ik dacht nog: ok, ik zie wel hoe het loopt en pas me wel aan. Plots krijg ik te horen dat er leerlingen naar hun ouders

hebben gebeld 'wij zitten hier alleen in dat museum en we weten niet waar we zijn'. Dat verhaal ging ook naar andere ouders. Ik begrijp niet dat iemand zoiets kan doen als leerkracht ten aanzien van leerlingen en collega's. Ik was zo ontgoocheld in mijn collega's. Hoewel ik niet de leerkracht was die een groep alleen heeft gelaten, voelde ik mij verantwoordelijk voor alle leerlingen die mee waren. Er werd een verplicht gesprek gevoerd met de betrokken leerkrachten, maar niemand durfde echt doorpraten. Ja, ik dacht dat we in een stevig goed team zaten!"

- Is deze getuigenis herkenbaar? (= persoonlijk)
- Wat voelt deze persoon denk je? (emotie)
 - Angst
 - Kwaadheid
 - Machteloosheid
 - ...
- Wat is de aanleiding/oorzaak van dit gevoel denk je?
 - Gedrag van de collega's
- Is dit *morele stress of gewone werkstress*? Motiveer je antwoord.
 - Dit is niet zo gemakkelijk te bepalen in deze situatie. Gezien de leerkracht de verantwoordelijkheid als leerkracht zo belangrijk vindt, kan hier zeker sprake zijn van morele stress, aangezien de leerlingen en de collega's vanuit zijn beleving onrecht zijn aangedaan. Het kan emotioneel zijn als hij vooral zou geraakt zijn om wat ouders nu wel niet van hen zouden denken.

BIJLAGE 2 BIJ FICHE 1: GETUIGENISSEN

Zijn de onderstaande getuigenissen voorbeelden van morele stress?

Getuigenis 1:

“Eigenlijk heb ik het gevoel dat ik in die klas zoveel bezig moet zijn met gedrag en het bijsturen van gedrag, het proberen creëren van positief klimaat, dat ik te weinig tijd heb om leerlingen te ondersteunen die het vakinhoudelijk moeilijk hebben. Ik slaag er niet in om te doen wat ik moet doen bij die leerlingen.”

Getuigenis 2:

“Er is een bepaalde collega – dat is niet alleen bij mij – maar ik moet er het meest mee samenwerken. De samenwerking verloopt niet zo optimaal. Ik ben strenger, correcter. Ik mag die persoon niet echt beschuldigen, maar hij is meer: ‘Oh ja, we gaan dat zo doen en dit zo...’. Bij mij moet alles meer gestructureerd zijn. Het moet goed zijn. Het is al jaren dat ik mij aan hem erger. Ik heb het ook al gemeld. Er is nu wel al beterschap. Met mijn ander team in de verzorging kom ik wel heel goed overeen. Wij hebben een duidelijke visie (leerlingen zó, stages zó...) en wij drie, wij gaan daar ook wel voor. Maar dat is ook lastig, ik doe ook het 7^{de} met hem en dan is dat... ‘Mevrouw, ik weet niet hoe dat komt. Bij die persoon hebben wij zoveel punten en bij jou heb ik maar zoveel punten. En ik schrijf het niet anders op’. Dan ben ik natuurlijk de ‘cruella’. Als ik iemand niet laat slagen voor stage, dan ga ik dat allemaal heel duidelijk motiveren. Dan schrijf ik dat allemaal op en dan de tweede periode staan ze bij een andere leerkracht en hebben ze 80%.”

Getuigenis 3:

“In de klassenraad wordt bij een leerling beslist voor een C-attest. Hij had voor verschillende vakken een onvoldoende – die leerling kan echt niet slagen – voor mij was dit een beslissing waar ik achter stond. Er was ook een stemming gebeurd. Twee dagen later is er oudercontact. De ouder tekent beroep aan. De klassenraad wordt die dag opnieuw samengeroepen. De directie zegt ‘wat is dat, dit kan geen C-attest zijn’. Opnieuw stemming en deze draait helemaal om: het wordt uiteindelijk een A-attest. Wat sta ik hier als leerkracht de godganse dag te doen?! Ik heb heel veel energie gestoken in die leerling, die leerling was niet klaar en kon naar mijn gevoel niet slagen. Die is niet klaar voor het volgende schooljaar. Eén iemand overruled de hele klassenraad. Ik voelde mij helemaal niet gewaardeerd en erkend. Ik vond dat niet rechtvaardig naar de andere leerlingen toe die echt wel keihard gewerkt hadden om dat A-attest te halen. Ik heb daar wakker van gelegen. We gingen in vakantie, maar dat liet me niet los!”

Getuigenis 4:

“Ik ben praktijkleerkracht. Er werd aan mij gevraagd om figuurtjes te maken voor de pastoor van de parochie. Ik heb gezegd: ‘Sorry, ik ga dat niet doen.’ Mijn technisch adviseur vroeg: ‘Heb je iets tegen de pastoor misschien?’ Ik voelde mij natuurlijk aangevallen. Ik zeg: ‘Nee, ik ga daar geen tijd in stoppen, dat is veel te onrechtstreeks naar de leerlingen toe. Er is geen leerling die daar iets mee te maken heeft en ik ga daar mijn tijd niet in steken. En daarvoor ben ik hier niet.’ De TAC heeft dat dan aan iemand anders gevraagd. Dat stoort mij. De leerlingen worden weggestuurd als ze een vraag hebben, want de leerkracht is met iets anders bezig. Ik kom daar gek van.”

Getuigenis 5:

“Ik had nog maar één jaar leservaring, ik was nog niet met alles vertrouwd. In mijn enthousiasme sprong ik in voor een collega. Tijdens de les vroeg een leerling me in welke kleur hij iets moest markeren. Ik zei tegen die jongen ‘dat maakt niet uit’. Die jongen schoot in een ‘colère van jewelste’, begon met zijn pennenzak te gooien, nam zijn boekentas en gooide die naar mij, nam zijn stoel en gooide die naar mij. Ik zeg ‘allez, kalmeer’. Hij liep weg en wilde van de trap springen. Dat was een afdeling zonder secretariaat, ik had dus alleen maar mijn collega, die gehoord had dat er iets was. Ik heb die leerling vastgegrepen zeker wel tien minuten tot mijn collega me kwam helpen. Ik zat helemaal onder de blauwe plekken, ik stond te trillen en te beven, ik had helemaal niet begrepen wat er was gebeurd. Achteraf bleek dat die jongen zwaar autistisch was, ik was niet op de hoogte gebracht door de directie.”

Getuigenis 6:

“Er is dit jaar een stevig conflict geweest onder collega’s. Op een projectdag brachten we met leerlingen een bezoek aan Brussel. De dag, georganiseerd door twee collega’s, zat echt niet goed in elkaar. Ik dacht nog: ok, ik zie wel hoe het loopt en pas me wel aan. Plots krijg ik te horen dat er leerlingen naar hun ouders hebben gebeld ‘wij zitten hier alleen in dat museum en we weten niet waar we zijn’. Dat verhaal ging ook naar andere ouders. Ik begrijp niet dat iemand zoiets kan doen als leerkracht ten aanzien van leerlingen en collega’s. Ik was zo ontgoocheld in mijn collega’s. Hoewel ik niet de leerkracht was die een groep alleen heeft gelaten, voelde ik mij verantwoordelijk voor alle leerlingen die mee waren. Er werd een verplicht gesprek gevoerd met de betrokken leerkrachten, maar niemand durfde echt doorpraten. Ja, ik dacht dat we in een stevig goed team zaten!”

FICHE 2. MORELE STRESSMANNETJE

KORTE OMSCHRIJVING: Deze oefening helpt de deelnemer te reflecteren over wat morele stress met hem/haar doet aan de hand van enkele vragen

DOELSTELLINGEN:

- De deelnemers staat stil bij gedachten, gevoelens, handelen, fysieke gewaarwordingen... tijdens momenten van morele stress
- De deelnemers krijgen een zicht op hoe morele stress door mededeelnemers ervaren wordt
- De deelnemers ervaren (h)erkenning

ORGANISATIE:

- Aantal deelnemers: team
- Duur: 15 minuten
- Materiaal:
 - Invulbladen Fiche 2 'morele stressmannetje'
- Waar en wanneer inzetten: na een eerste oefening rond 'Wat is morele stress'?

MOEILIJKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – **eerder laagdrempelig** – gemiddeld – eerder moeilijk – vrij moeilijk

De oefening vraagt wat reflectievermogen van de deelnemers en een eerste basiskennis rond morele stress.

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, zelfreflectie, zelfzorg

ERVARINGEN:

"Er zit een diepere symboliek achter. Het deed me nadenken."

WERKWIJZE:

De deelnemers krijgen elk een exemplaar van het invulblad 'Morele stressmannetje'. (zie bijlage bij Fiche 2). Daarbij wordt gepeild naar wat de deelnemers ervaren tijdens een moment van morele stress. Leg de oefening uit:

- Wat *denk* je tijdens een moment van morele stress? Wat gaat er door je hoofd? Welke gedachten komen bij je op? (**HOOFD** – Gedachten/denken)
- Hoe voelt morele stress? Wat voel je tijdens een moment van morele stress? Dat kunnen emoties zijn, maar ook fysieke gewaarwordingen. (**HART** - Voelen)
- Hoe *handel* je tijdens een moment van morele stress? Wat *doe* je? (**HANDEN** – Doen)
- Wat zou je *willen* doen? Wat zegt je *buikgevoel* of je *intuïtie* je? (**BUIK** - Willen)

Eventueel kunnen de deelnemers in groepjes van drie tot vier personen samenwerken om deze oefening in te vullen. Dit wordt over het algemeen als vrij prettig ervaren. Het delen van ervaringen in deze kleine groepjes werkt drempelverlagend voor discussie in grote groep. Na het invullen worden de morele stressmannetjes in de grote groep besproken.

Extra oefening: gedachten

In de vorige oefening werd gevraagd om na te gaan welke gedachten allemaal in je opkomen tijdens een situatie van morele stress (Hoofd: gedachten). Zijn deze gedachten helpend of niet?

Laat de deelnemers op hun blad aanduiden welke gedachten bij hen opkomen, helpend zijn, en welke niet helpend. Eventueel kan je hen vragen in groep te delen welke gedachten helpend dan wel niet-helpend zijn tijdens een moment van morele stress. Eventueel kan dit in kolommen genoteerd worden op een whiteboard of flip-over.

Helpende gedachten	Niet-helpende gedachten
<i>"Ik doe wat ik kan"</i>	<i>"Ik stop ermee"</i>
<i>"Morgen is een nieuwe dag"</i>	<i>"Foert"</i>
...	<i>"Waar zijn we mee bezig?!"</i>
	...

Notitievoorbeeld 'Helpende versus niet-helpende gedachten'.

BIJLAGE BIJ FICHE 2: MORELE STRESSMANNETJE

Morele stress is het wrange gevoel dat je ervaart wanneer je jouw waarden en visie op goed onderwijs niet in de praktijk kan brengen (of wanneer je het gevoel hebt dat je collega/ je organisatie dit niet doet).

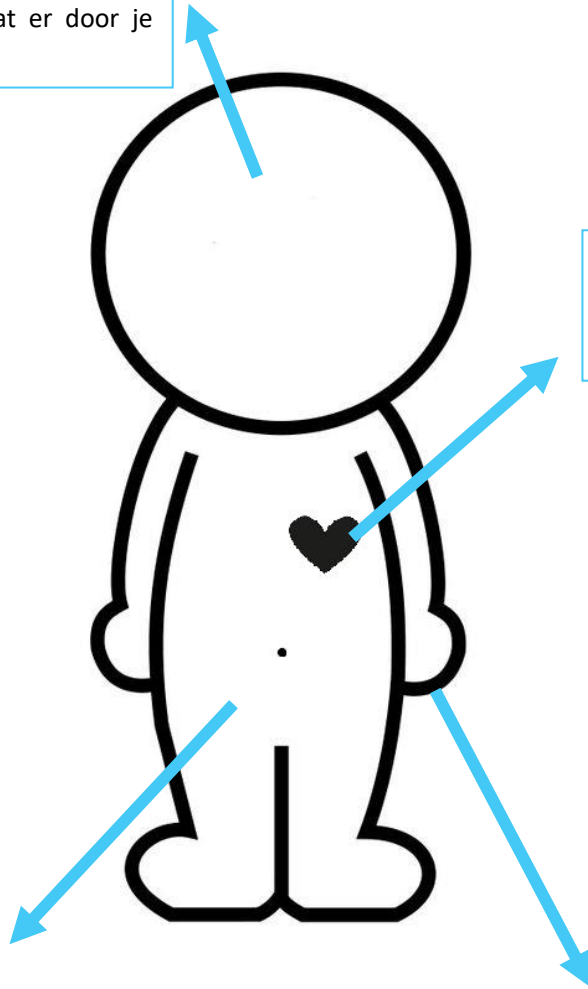
Wat ervaar jij wanneer je morele stress hebt? Vul het morele stressmannetje in (hoofd-hart-handen-buik).

HOOFD (gedachten- Wat denk je? Wat gaat er door je hoofd?)

HART (gevoelens- hoe voelt het? Voel je het ook fysiek?)

HANDEN (handelen – Wat doe je in die situatie?)

BUIK (intuïtie / willen – wat wil je? Wat zou je willen (doen)?)



FICHE 3. STELLINGEN OVER MORELE STRESS

KORTE OMSCHRIJVING:

Via de methodiek van het *schaalwandelen* wordt aan het team gevraagd om te antwoorden op elk van de stellingen rond morele stress.

DOELSTELLING:

- Morele stress bespreekbaar maken.
- De deelnemers leren elkaars standpunt op verschillende stellingen kennen.

ORGANISATIE:

- Aantal deelnemers: team
- Duur: 15 minuten
- Materiaal:
 - eventueel een beamer (stellingen projecteren)
 - eventueel aanduidingen om op te hangen (bladen met 'akkoord' en 'niet-akkoord')
- Waar en wanneer inzetten: Dit is een geschikte methodiek om dialoog binnen het team op gang te brengen. Deze methodiek wordt best ingezet nadat deelnemers een eerste uitleg hebben gekregen over wat morele stress precies inhoudt.

MOEILIJKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – **eerder laagdrempelig** – gemiddeld – eerder moeilijk – vrij moeilijk

De oefening is op zich vrij laagdrempelig omdat individuele leerkrachten hun visie niet hoeven te verwoorden om hun standpunt duidelijk te maken. De laagdrempeligheid is echter ook afhankelijkheid van de veiligheid en de sfeer binnen het team.

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, zelfreflectie, zelfzorg
- Ik en mijn team

WERKWIJZE:

De stellingen (Bijlage bij Fiche 3) worden geprojecteerd of voorgelezen.

De deelnemers staan op één lijn in de ruimte. Wanneer de stellingen worden voorgelezen of geprojecteerd, nemen zij een positie in op de stelling door naar links (niet akkoord) of rechts (akkoord) op te schuiven. Op elk van de stellingen kan dieper worden ingegaan nadat het team een positie heeft ingenomen: er kan een groepsgesprek worden opgestart.

Als begeleider kan je de deelnemers uitdagen om toe te lichten waarom zij een bepaalde positie innemen ('Wat maakt dat je akkoord gaat?') of de groep wijzen op bepaalde patronen en/of interessante observaties ('Jullie zijn het duidelijk eens hierover').

Reflectievragen:

- Waarom kies je deze positie? Waarom niet een lagere positie?
- Wat heb je nodig om iets meer akkoord te gaan met deze stelling (vb. van 3 naar 4)?
- Kan je een concreet voorbeeld geven? (vb. van een moment waarop je morele stress hebt bespreekbaar gemaakt bij je collega's)



Tip

Teamoverleg

Leidinggevendenden kunnen deze methodiek inzetten tijdens een teamvergadering. Zo krijgen zij een zicht op de positie en meningen van het volledige team, zelfs zonder dat de teamleden dit woordelijk moeten toelichten.

De leidinggevende kan uiteraard eigen stellingen toevoegen.

De stellingen kunnen als 'verkenning' aan het begin van een traject worden ingezet, of als 'evaluatie' of opvolgingsinstrument na een reeks van interventies rond morele stress in het team. Interessant is het wanneer kan opgemerkt worden dat de positie van het team veranderd is doorheen de tijd, bijvoorbeeld wanneer de deelnemers duidelijker akkoord gaan met de stelling 'Morele stress is bespreekbaar binnen het team'.

Er kan ook voor worden gekozen om de bijlage met stellingen als vragenlijst in te zetten en te laten invullen door de medewerkers.



Tip

Maak het visueel

Hang bladen uit met 'akkoord' of 'niet akkoord' en hang ze uit aan de rechter- en linkerkant van de ruimte of schrijf op een bord: 'rechts = akkoord', 'links = niet akkoord'. Dit maakt het gemakkelijker voor de deelnemers. Ook het projecteren of neerschrijven van de stellingen, kan helpen.

BIJLAGE BIJ FICHE 3: STELLINGEN

Stellingen morele stress		Helemaal oneens		Gemiddeld		Helemaal eens
		1	2	3	4	5
1	In onze school wordt er over ethische problemen gesproken					
2	Wij hebben een gedeelde (groeps)visie over goed onderwijs					
3	We spreken elkaar aan over zaken die niet goed verlopen op school.					
4	Als ik met gevoelens van morele stress zit, kan ik die kwijt aan collega's					
5	Er zijn specifieke momenten waarop we het hebben over ethische vragen en dilemma's					
6	Morele stress zal er altijd zijn					
7	Morele stress is een leerkans					
8	Ik maak morele stress bespreekbaar bij mijn collega's					
9	Ik ken het verschil tussen gewone werkstress en 'morele' stress					
10	Het is juist goed dat wij morele stress ervaren omdat we normen en waarden hebben. (citaat van een leerkracht)					
11	Momenten waarop je het gevoel hebt dat je goed onderwijs realiseert, nemen stress weg. Ze geven je energie en zorgen ervoor dat je weer verder kunt.					
12	Morele stress toont aan dat je als leerkracht op een bewuste en doordachte manier werkt					
13	""Ervaring speelt een heel belangrijke rol in het omgaan met morele stress""					
14	""Door morele stress stel je jezelf in vraag""					

FICHE 4. MORELE STRESS: DENKEN, VOELEN, WILLEN?

KORTE OMSCHRIJVING:

Deze reflectieoefening helpt de leerkrachten na te denken over hun morele stress-ervaringen en het verschil met gewone werkstress.

DOELSTELLINGEN:

- De leerkracht staat stil bij denken, voelen en willen tijdens een moment van morele stress
- De leerkracht maakt de vergelijking tussen morele stress en werkstress
- De leerkracht denkt na over hulpbronnen voor werkstress en morele stress

ORGANISATIE:

- Aantal deelnemers: team
- Duur: 30 minuten
- Materiaal:
 - invulbladen Fiche 4
- Waar en wanneer inzetten: na een eerste oefening rond 'Wat is morele stress?'

MOEILIJKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – **gemiddeld** – eerder moeilijk – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, zelfreflectie, zelfzorg

ERVARINGEN:

Deze oefening is vrij gelijkaardig aan Fiche 2.

WERKWIJZE:

De deelnemers vullen de invulbladen in (zie Bijlage bij Fiche 4). Wanneer de deelnemers dit wensen of de oefening vrij moeilijk vinden, kunnen zij hiervoor eventueel per twee of in kleine groepjes samenwerken. Daarna worden de reacties in groep besproken en worden ervaringen uitgewisseld.



Tip

Maak het visueel

Het kan interessant zijn om een versie van het invulblad op een groot formaat af te drukken (A3 of groter) en de antwoorden van de deelnemers hierop aan te vullen tijdens het delen in de groep.

BIJLAGE BIJ FICHE 4: MORELE STRESS: DENKEN, VOELEN, WILLEN

Morele stress is het wrange gevoel dat je ervaart wanneer je jouw waarden en visie op goed onderwijs niet in de praktijk kan brengen (of wanneer je het gevoel hebt dat je collega/ je school dit niet doet). Morele stress gaat dieper dan 'gewone werkstress'.

Gevoel 1: Morele stress	Gevoel 2: Werkstress
Een situatie waarin ik dit voel is bijvoorbeeld wanneer...	Een situatie waarin ik dit voel is bijvoorbeeld wanneer...
Als ik dit voel denk ik ...	Als ik dit voel denk ik ...
Als ik dit voel doe ik ...	Als ik dit voel doe ik ...
Als ik dit voel wil ik ...	Als ik dit voel wil ik ...
Wat helpt mij om ermee om te gaan?	Wat helpt mij om ermee om te gaan?

FICHE 5. MORELE STRESS: HOE GAAN WIJ ERMEE OM?

KORTE OMSCHRIJVING:

Deze oefening behandelt enkele mogelijkheden om met (onoplosbare situaties van) morele stress om te gaan en laat deelnemers in groep ervaringen/hulpbronnen met elkaar delen

DOELSTELLINGEN:

- De deelnemers leren enkele manieren kennen om met onoplosbare situaties om te gaan
- De deelnemers delen manieren van omgaan met morele stress met elkaar
- Deelnemers leren coping strategieën van elkaar

ORGANISATIE:

- Aantal deelnemers: team
- Duur: 30 minuten
- Materiaal:
 - Bijlage bij Fiche 5
- Waar en wanneer inzetten: na een eerste oefening rond 'Wat is morele stress' en/of een oefening rond het verkennen van hulpbronnen. Na een eerste groepsreflectie (fiche 25)

MOEILIKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – gemiddeld – **eerder moeilijk** – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, zelfreflectie, zelfzorg

ERVARINGEN:

Dit is een meer verdiepende oefening.

WERKWIJZE:

Hoe omgaan met morele stress?

Voor sommige situaties die morele stress veroorzaken, zijn oplossingen te vinden, aan andere situaties kan je weinig veranderen. In dergelijke gevallen kan je het probleem niet of moeilijk zelf oplossen. In dat geval komt het erop neer om een manier te vinden om de situatie te accepteren en met het probleem om te gaan. Hieronder vind je enkele mogelijkheden om met het probleem om te gaan (uit: Sterk aan het Werk, ISW Limits, ESF-project).

1. In eerste instantie is het belangrijk om in een dergelijke situatie je **gevoel te accepteren**. Je voelt je bijvoorbeeld boos, gefrustreerd of teleurgesteld bij een ervaring van morele stress. Deze negatieve gevoelens zijn signalen die aangeven dat de situatie belangrijk voor je is en dat je je betrokken voelt. Ga ze dus niet uit de weg en probeer ze te aanvaarden.
2. Je kan ook **sociale steun** opzoeken. Contact met anderen is voor veel mensen een manier om problemen te verwerken. Zoek iemand die je vertrouwt, bijvoorbeeld een vriend, familielid of collega. Vertel wat je dwars zit. Vermijd daarbij zeker je negatieve gevoelens niet. Erover vertellen zorgt voor een ontlasting en zal ervoor zorgen dat je je beter voelt. De ander heeft bovendien meestal wel begrip voor je gevoelens.
3. Een derde mogelijkheid is het trachten te **compenseren** van een onoplosbaar probleem (een 'rood moment') door voldoende groene momenten in te bouwen (momenten die je opladen).

"Negeren naar andere leerlingen toe. Ik zag geen andere oplossing. Proberen los te laten. Wachten tot mijn kwaadheid overging. Want als ik me dan kwaad zou maken, zou het escaleren."

"Ik ben in de speeltijd gaan uithuilen bij een collega die in haar lokaal zat."

"Toen ik hier op school toekwam, heb ik een feest comité voor ons lerarencorps opgericht. Ik vind dat belangrijk."



Tip

Fiche 30

Het kan interessant zijn om hier Fiche 30 in te zetten. Deze oefening helpt de deelnemers om na te denken over 'rode' en 'groene' momenten.

4. Een andere manier om met een niet-oplosbaar probleem om te gaan, is het leggen van **contact** met mensen die in een **vergelijkbare situatie** zitten, bijvoorbeeld collega's. Met hen kan je gevoelens, ervaringen en ideeën uitwisselen. Veel mensen ervaren dit als prettig en ondersteunend. Collega's herkennen vaak het gevoel van morele stress. Ook zij hebben daar naar alle waarschijnlijkheid van tijd tot tijd mee te maken.

"Toen ik hoorde dat mijn collega net hetzelfde ervoeren met die leerling, voelde ik mij opgelucht. Ik dacht al dat ik iets verkeerd deed. Maar het was niet alleen in mijn klas dat het zo moeilijk liep."

- ➔ Is dit iets wat jullie toepassen?
- ➔ In welke mate hebben jullie steun aan elkaar?
- ➔ Op welke momenten kunnen jullie je ervaringen uitwisselen?

5. Tot slot kan je ook de **manier** waarop je naar de **situatie/je job kijkt**, bijsturen. Dit wordt ook **accommodatieve coping** genoemd: het gaat over wat men vaak **'aanvaarding'** noemt, het een plaats geven. Een mogelijkheid om een situatie te aanvaarden is om de situatie anders te gaan bekijken

→ Sommige leerkrachten zien morele stressmomenten als een 'groeimoment'. Ze denken na over de situaties en wat ze eruit geleerd hebben. Uit welke ervaring van morele stress hebben jullie iets geleerd? Wat was dat dan?

"Morele stress vandaag is vooral het gevoel dat je door de grote klassen, door het M-decreet, door de vele zorgleerlingen tekortschiet. Ten aanzien van de leerlingen die deze zorg nodig hebben. Maar ook ten aanzien van de goeie leerlingen, want als je aandacht geeft aan die zorgleerlingen kan je de aandacht niet geven aan de goeie leerlingen. Daar zorgt dit voor frustratie, maar ik lig er niet van wakker, ik kan niet meer doen. Misschien zou ik tien jaar geleden daar meer van wakker gelegen hebben."

6. Andere manieren: **iedereen heeft wel een eigen manier** om met die dingen om te gaan die hij/zij niet kan veranderen. Geef iedereen een drietal post-its en laat hen opschrijven op welke manier zij omgaan met situaties die hen morele stress bezorgen.

→ Wat is jouw manier? Vertel erover aan je buur.

Hieronder worden twee reflectie-oefeningen opgelijst, die door de deelnemers kunnen worden uitgevoerd en die in groep kunnen worden teruggekoppeld.

BIJLAGE 1 BIJ FICHE 5

Oefening: Compenseren

1. Omschrijf hieronder een situatie die jou morele stress bezorgt, die niet veranderd kan worden.

2. Wat helpt jou/ kan jou helpen om hiermee om te gaan? Welke groene momenten kan je inbouwen?

BIJLAGE 2 BIJ FICHE 5

Oefening: andere manieren van reageren

1. Beschrijf een situatie die morele stress bij je oproept

2. Wat is meestal jouw reactie op deze situatie?

3. Wat zijn de gevolgen van jouw reactie?

4. Wat zou een betere manier van reageren zijn?

5. Wat zouden positieve gevolgen zijn door op deze nieuwe manier te reageren?

Naar: Sterk aan het Werk (ISW Limits, ESF-project)

FICHE 6. MIJN BEELD OP ONDERWIJS

KORTE OMSCHRIJVING: Aan de hand van beelden reflecteren leerkrachten over wat ze belangrijk vinden in onderwijs.

DOELSTELLINGEN:

- Leerkrachten delen hun visie en beeld over het onderwijs met collega's
- Leerkrachten krijgen de kans om te verwoorden wat volgens hen 'het onderwijs' typeert

ORGANISATIE:

- *Aantal deelnemers:* tussen vijf en vijftien deelnemers. Een groter aantal deelnemers is mogelijk, maar zal de duur van de oefening verlengen
- *Duur:* 15-30 minuten
- *Materiaal:*
 - Prenten/foto's van landschappen, beelden van onderwijs... (uit magazines, van internet ...)
- *Waar en wanneer inzetten:* Deze methodiek kan ingezet worden als intro op een workshop rond waardenverheldering en teamvisie-ontwikkeling (fiche 10, fiche 39, fiche 44, fiche 45)

MOEILIJKHEIDSGRAAD :

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – gemiddeld – eerder moeilijk – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zingeving
- Ik en mijn team

ERVARINGEN:

- Het werken met beeldmateriaal om ieder zijn beeld op onderwijs over te brengen kan het gesprek faciliteren bij leerkrachtenteams die elkaar (nog) niet zo goed kennen.
- Het kan een voorbereidende oefening zijn in het werken rond een gemeenschappelijke (onderwijs)visie.

WERKWIJZE:

Een aantal prenten (kleur en zwart-wit) worden op de grond gelegd. Zorg dat iedereen de prenten kan zien. De deelnemers worden gevraagd rond de foto's te gaan staan, even de prenten te bekijken en er één prent uit te kiezen, die voor hen het onderwijs typeert en/of iets zegt over hun visie op onderwijs.

Vervolgens wordt hen gevraagd kort iets te zeggen over wat ze zien op de prent, de reden waarom ze die prent gekozen hebben en op welke manier die prent iets vertelt over hoe zij kijken naar hun beroep in het onderwijs. Een foto of een prent is een gemakkelijk hulpmiddel om te vertellen. Door te vertellen wat de deelnemers op de foto ziet en waarom hij/zij de foto gekozen heeft, vertelt hij/zij iets over zichzelf.

Richtinggevende vragen:

- Wat spreekt je aan in deze prent?
- Wat maakt dat je deze prent gekozen hebt boven andere?
- Wat raakt/triggert/prikkelt je in deze prent?
- Wat toont deze prent over hoe jij denkt over je job/het onderwijs?
- Welk gevoel roept deze prent bij je op?
- Eventueel kan dit opengetrokken worden naar de rest van de deelnemers.
- Is dit herkenbaar voor jullie?



Tip

Prenten uithangen

Hang de gekozen prenten na afloop van de workshop uit in de leraarskamer of de gang.

FICHE 7. IN GOEIE HANDEN

KORTE OMSCHRIJVING: Deze introductieoefening nodigt de deelnemers uit om iets over zichzelf te vertellen aan de hand van enkele reflectievragen. Leerkrachten hebben veel handen nodig om hun taak in de klas te realiseren en willen niets liever dan dat leerlingen bij hen in goeie handen zijn. Laten we even naar die hand(en) kijken. Elke vinger aan je hand staat ergens voor. Wat kunnen we aan de hand van onze vingers over onszelf vertellen?

DOELSTELLINGEN:

- Deelnemers delen iets over zichzelf met hun collega's
- Deelnemers leren hun collega's beter kennen
- De trainer/leidinggevende leert de deelnemers/zijn team beter kennen

ORGANISATIE:

- *Aantal deelnemers:* tussen vijf en vijftien deelnemers. Een groter aantal deelnemers is mogelijk, maar zal de duur van de oefening verlengen
- *Duur:* 15-30 minuten
- *Materiaal:* eventueel witte bladen papier en schrijfgerei
- *Waar en wanneer inzetten:* Deze methodiek kan ingezet worden als intro op een workshop rond waardenverheldering en teamvisie-ontwikkeling (voorbeeld: fiche 39 en fiche 45)

MOEILIKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – **gemiddeld** – eerder moeilijk – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, zelfreflectie en zelfzorg
- Ik en mijn team

ERVARINGEN:

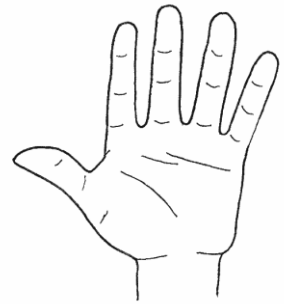
Leerkrachten werken vrij individueel. Het kan interessant zijn voor collega's om zowel persoonlijke sterktes als bepaalde (onderwijskundige) expertise van een collega-leerkracht te leren kennen.

"We mogen wat meer de duim opsteken voor onszelf"

WERKWIJZE:

Elke vinger van de hand staat voor een bepaald aspect van jezelf.

- **DUIM:** Waar ben jij goed in? Wat is een positieve eigenschap van jezelf? Wat waardeer jij aan jezelf?
- **WIJSVINGER:** Waar ga jij voor? Waar wil jij naartoe? Wat is jouw richting?
- **MIDDELVINGER:** Waar heb jij een hekel aan?
- **RINGVINGER:** Waar ben jij trouw aan? Wat vind jij belangrijk?
- **PINK:** Wanneer voel je je klein in het onderwijs?



Deelnemers hebben hier over het algemeen wat voorbereidingstijd voor nodig. Vraag hen om hun eigen hand op een blad papier te plaatsen, de omtrek errond te tekenen met een pen, en bij elk van hun vingers neer te schrijven waar die vinger voor staat. Mocht deze oefening moeilijk blijken voor sommige leerkrachten, of er is tijd tekort, dan kan je hen vragen om een keuze te maken voor twee vingers. Overloop elke vinger en bespreek de antwoorden van de deelnemers.



Tip

Structuur van de workshop

Deze oefening leent zich uitstekend als 'rode draad' voor een volledige workshop met meerdere methodieken rond morele stress en morele veerkracht. In dat geval kan de oefening als introductie gebruikt worden. De 'pink' staat dan voor lastige momenten in het onderwijs, ervaringen van morele stress. De 'middelvinger' sluit daarop aan. Oefeningen rond morele stress kunnen hierop volgen. De 'duim' staat voor waardering, een belangrijke kamer in het morele veerkrachthuis. Nadat de duim besproken werd, kan men overgaan naar andere oefeningen rond waardering. De 'wijsvinger' en 'ringvinger' ten slotte vormen een mooie intro op oefeningen rond waardenverheldering ('welke waarden vinden we belangrijk?') en teamvisie ('waar gaan en staan we voor?').

FICHE 8. WAT ZIT ER IN MIJN BOEKENTAS?

KORTE OMSCHRIJVING:

Leerkrachten staan niet 'neutraal' in het onderwijs, maar nemen elke dag hun 'boekentas' met waarden, idealen, ervaringen, mee naar de onderwijspraktijk. Deze workshop geeft handvaten mee om bewust te worden van wat er allemaal in die boekentas zit.

DOELSTELLINGEN:

- De deelnemers worden zich bewust van de waarden, ervaringen, overtuigingen, ... die zij 'meenemen' naar de klas
- De deelnemers worden zich ervan bewust van het feit dat die 'boekentas' bij iedereen verschillend is

ORGANISATIE:

- Aantal deelnemers: team
- Duur: 10 minuten
- Materiaal:
 - Bijlage bij Fiche 8
- Waar en wanneer inzetten: bij wijze van intro of opwarmer bij de start van een nieuw thema, als oefening tijdens een teamvergadering

MOEILIKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – gemiddeld – **eerder moeilijk** – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, Zelfreflectie en Zelfzorg
- Ik en mijn team
- Waardering
- Zingeving

WERKWIJZE:

Iedereen stapt in het onderwijs met zijn 'boekentas' gevuld met eigen waarden, zijn opvoeding, zijn levenservaring, zijn levensbeschouwing...

Hoe meer je je bewust bent van de 'rugzak' waarmee je zelf in het onderwijs staat, hoe meer ruimte er is voor de leerling (ouders, collega's...). Wat zit bij jullie in de boekentas?

Intro: De deelnemers krijgen een brainstormoefening: wat neem ik elke dag mee in het onderwijs? De deelnemers noteren dit rond de afbeelding van de boekentas.

- Waarden, idealen: leerlingen iets bijbrengen, het beste uit leerlingen halen, inspirerend voorbeeld zijn, ...
- Eerdere ervaringen, levensgeschiedenis: eigen schoolcarrière, ervaring in diverse scholen, ...
- Opvoeding
- Levensbeschouwing
- Kennis, opleiding, bijscholing, zij-instromer

Richtinggevende vragen:

- Wat heeft/Welke ervaringen hebben ertoe geleid dat ik voor het lerarenberoep koos?
- Wat vind ik belangrijk in het onderwijs?
- Waarom wil ik in het onderwijs werken?
- Wat heeft mijn visie over het onderwijs helpen bepalen?
- Wat valt mij op?



FICHE 9. TWITTER WALL

KORTE OMSCHRIJVING:

Aan de hand van een fictieve, offline *'Twitter Wall'* kunnen leerkrachten op laagdrempelige en zichtbare wijze (momenten van) positieve onderwijservaringen met elkaar delen. Dit is een speelse manier om een waarderende cultuur te installeren binnen het team en positieve momenten te herkennen en te benoemen.

DOELSTELLINGEN:

- De deelnemers kunnen (momenten van) positieve onderwijservaring en voldoening herkennen en benoemen.
- De deelnemers kunnen momenten van positieve onderwijservaring delen met collega's.
- De deelnemers krijgen erkenning en waardering.
- De deelnemers geven erkenning en waardering.
- De deelnemers inspireren en motiveren elkaar.

ORGANISATIE:

- *Aantal deelnemers:* het volledige leerkrachtenteam
- *Duur:* een actie van een maand (langer naar keuze)
- *Materiaal:*
 - 'Prikbord' (je kan een lege muur gebruiken, een bord, een kurkbord, een wasdraad,...in de leraarskamer)
 - Post-its (of magneetjes, wasknijpers,...naargelang de keuze van het materiaal van het 'prikbord')
 - 'like'- prentjes (zie Bijlage bij Fiche 9)
 - Optioneel: een fototoestel of polaroidcamera
- *Waar en wanneer inzetten:* de Twitter Wall kan op gelijk welk moment geïntroduceerd worden in het kader van 'waardering'.

MOEILIKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – **eerder laagdrempelig** – gemiddeld – eerder moeilijk – vrij moeilijk

Dit is een heel laagdrempelige methodiek voor de leerkrachten, maar ze vraagt wat voorbereiding van de leidinggevende.

VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, Zelfreflectie, Zelfzorg
- Ik en mijn team
- Waardering

WERKWIJZE:

Wat schenkt jou voldoening op het werk? De meeste leerkrachten antwoorden hierop: Momenten waarop ik het gevoel heb dat ik mijn beeld over goed onderwijs in de praktijk kan brengen. Deze momenten van 'goed doen' kunnen delen met collega's doet goed, geeft energie, inspireert en motiveert. Dit is een methodiek die in een workshop kan geïntroduceerd/uitgelegd worden en daarna een eigen leven kan leiden.

Vorbereiding:

Het creëren van een fictieve Twitter Wall in de leraarskamer kan op een lege muur, een (magneet)bord, een kurkbord,... Leg er post-its bij (of papier met magneten, wasknijpers, punaises...), de 'like'-prentjes met lijmstift en wat schrijfgierief. Zo kunnen de medewerkers op elk moment (maar vrijblijvend) gebruik maken van de Twitter Wall. Wees creatief en zorg er voor dat het bord uitnodigt om te gebruiken en te inspireren. Tip: laat de like-prenten eventueel op stickers drukken.

Praktisch:

Wanneer een leerkracht een moment van goed onderwijs heeft meegemaakt, kan hij/zij dit moment delen met de collega's, aan de hand van deze methodiek, die gebaseerd is op ludieke elementen uit sociale media. Zo willen we positieve momenten in het onderwijs in de picture zetten.

Een eerste stap is het moment van goed onderwijs benoemen en neerschrijven op een post-it (eventueel met vermelding van de hashtag #lesgevenisleuk en eventueel met de eigen naam. *Bijvoorbeeld: 'Vandaag leuke kwis gehad in 1B! #lesgevenisleuk' of 'M'n ex-OKANers apart genomen voor de luistertoets. Ze waren zo content' #lesgevenisleuk.* De post-it kan vrijblijvend op de Twitter Wall gehangen worden.



- Medewerkers kunnen de post-its van hun collega's waarderen of 'liken' door er een 'like'-sticker op te kleven (prentje van een 'duim' op stickervellen laten printen of prentjes gewoon met lijmstift kleven). Op die manier zeggen ze tegen elkaar: 'Ik steek mijn duim op voor jou'.
- Teamleden kunnen ook een actie van collega's waarderen door deze op de *Wall* te hangen.
- Naast post-its kan ook gewerkt worden met foto's, bijvoorbeeld een 'selfie' van een leerkracht en leerlingen tijdens een prettig moment. Je kan ook eens iemand op pad sturen om mooie momenten vast te leggen.

Rol van de leidinggevende:

Kondig de actie aan tijdens een teamvergadering of een ander overlegmoment. Laat de actie een eigen leven leiden, er hoeft niet noodzakelijk reflectie aan gekoppeld te zijn. Houd de actie levendig: herinner je medewerkers van tijd tot tijd aan de Twittermuur. Als leidinggevende of beleidsmedewerker kan je eventueel wel op een informele manier aan de slag met de informatie op de Twittermuur. Zo kan je bijvoorbeeld een gesprekje aanknopen rond één van de 'goed onderwijs'-momenten van je medewerkers ('Vertel eens...?'). Andere mogelijkheden zijn: #lesgevenisleuk-van-de-week (waarbij één specifieke post-it extra in de verf wordt gezet) of een teamlid dat zijn #lesgevenisleuk-verhaal vertelt tijdens een vergadering of vakgroepoverleg. Na afloop kan aan de leerkrachten gevraagd worden hoe ze deze Twitter Wall ervaren hebben.

Daag jezelf uit om met een waarderende blik naar je eigen teamleden te kijken. Probeer om gedurende de looptijd van de Twitter Wall, elke medewerker minstens voor één iets te waarderen door een actie van de medewerker op te hangen op de Twitter Wall.

Richtinggevende vragen voor reflectie nadien:

- Hoe was het om je eigen momenten van positieve ervaringen met de collega's te delen?
- In hoeverre heeft deze actie een effect gehad op jezelf/het team?
- Wat neem je mee uit deze actie?
- Wat leren we als team uit deze actie?
- Is dit iets wat we met ons team regelmatig kunnen doen?
- Hoe kunnen we ervoor zorgen dat deze actie niet zomaar uitdooft?



Tip

Complimenten van leerlingen, ouders en andere belanghebbenden

Niet alleen zelfwaardering en waardering onder collega's, ook waardering van leerlingen, ouders, mentoren van stageplaatsen en andere belanghebbenden kan leerkrachten een flinke mentale boost geven. Denk in team na over manieren waarop je bedankingen en complimenten kunt faciliteren.

Een voorbeeld: een 'complimentenmuur' waarop leerlingen of andere betrokkenen een boodschap kunnen achterlaten, of een 'box' waar men suggesties, bedankjes, kaartjes, opmerkingen... in kan posten.

Good practice

"Dag van de leerkracht, dé perfecte dag om de leerkrachten van het KTA Brugge eens uitgebreid in de bloemetjes te zetten! Voorgaande schooljaren waren er altijd wel ontbijtkoeken en koffie aanwezig in de leraarskamer, maar dit schooljaar wensten we graag eens iets extra te doen, want dat verdienen ze! Al snel kwamen we op het idee om onze leerkrachten te overdonderen met complimentjes. Alle mogelijke belanghebbenden, van ouders tot externe partners werden aangeschreven om een goed en fijn woordje terug te sturen over een collega en dat gebeurde ook. Op dag van de leerkracht werd de hele leraarskamer vol gehangen met complimenten, iedereen was sterk onder de indruk. Persoonlijke complimenten werden ook in het vakje van de desbetreffende leerkracht gelegd.

Het deed iedereen erg deugd om de appreciatie te zien van hun dagelijkse inzet voor de leerlingen. Ze kregen als het ware een motivatieboost om er weer keihard tegen aan te gaan. Dit schooljaar vroegen we complimentjes op bij de leerlingen en deze werden verspreid in de klaslokalen en je merkt op dat leerkrachten hier nog steeds erg trots op zijn. Leerkrachten hangen de complimenten op in hun lokaal en genieten echt van de mooie woorden en appreciatie.

We zijn alvast benieuwd wat volgend schooljaar brengt." (beleidsondersteuner KTA Brugge)



Tip

Integratie in dagelijkse werking

Denk met het volledige team na over de manier waarop jullie de positieve effecten van deze actie kunnen meenemen en/of integreren in de dagelijkse werking: vb. het wekelijks delen van een 'positief verhaal' over goed onderwijs, het bewust waarderen van sterktes en specifieke handelingen van collega's, de 'duim omhoog' als je een collega non-verbaal wilt waarderen.

BIJLAGE BIJ FICHE 9: LIKE-PRENTJES



FICHE 10. MOOIE WOORDEN

KORTE OMSCHRIJVING: In deze oefening wordt blootgelegd welke waarden leerkrachten belangrijk vinden, vertrekkende vanuit 'piekervaringen' in het onderwijs: momenten waarop men het gevoel heeft echt goed onderwijs te kunnen verlenen. Vervolgens wordt een opstap gedaan naar de organisatiewaarden: wat willen die 'mooie woorden' (de waarden van de organisatie, de missie en visie) nu eigenlijk zeggen, en wat is mijn manier om deze in de praktijk te brengen?

DOELSTELLINGEN:

- Deelnemers kunnen een moment van goed onderwijs ('een piekmoment') bij zichzelf (h)erkennen en benoemen.
- Deelnemers kunnen deze 'piekmomenten' met collega's delen.
- Deelnemers worden erkend en gewaardeerd in hun ervaringen én hun handelen
- Deelnemers kunnen uit hun 'piekmoment' enkele waarden destilleren.
- Deelnemers kunnen met elkaar op teamniveau delen wat ze belangrijk vinden in het onderwijs.
- Deelnemers worden uitgedaagd om na te denken over de concrete invulling die zij aan abstracte waarden geven.
- Deelnemers kunnen voorbeelden geven van hoe zij hun eigen waarden en de waarden van de organisatie dagelijks in de praktijk brengen.
- Deelnemers worden zich bewust van en erkennen de diepere betekenis van hun dagelijks handelen door het handelen te zien als een concretisering van waarden en idealen.

ORGANISATIE:

- *Aantal deelnemers:* het volledige team
- *Duur:* 1 uur
- *Materiaal:*
 - Slides
 - Flipoverbord/krijtbord/whiteboard of vellen papier
 - Post-its
 - Schrijfgerei
 - Bijlage bij 1 Fiche 10
 - Bijlage bij 2 Fiche 10
- *Waar en wanneer inzetten:* Deze oefening is uitermate geschikt als opstap voor het ontwikkelen van een gedragen visie en het vorm geven van het pedagogisch project.

MOEILIKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – gemiddeld – **eerder moeilijk** – vrij moeilijk

Deze oefening vraagt een bepaald reflectievermogen van de deelnemers. Het is belangrijk om deze oefening stapsgewijs uit te voeren en voldoende tijd te nemen om deze zo concreet mogelijk te maken voor de deelnemers.

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, Zelfreflectie, Zelfzorg
- Ik en mijn team
- Waardering
- Zingeving

ERVARINGEN:

“Je moet als leerkracht altijd jezelf blijven met je eigen waarden en normen. Dit kan zeker tegenstrijdig zijn met anderen, maar toch moet je voor je eigen ding blijven opkomen.”

“Onderwijs typeren aan de hand van slechts drie kernwoorden, ik had daar vroeger ook wel al eens over nagedacht. Die waarden kwamen eigenlijk vrij snel en spontaan naar boven.”

“Die oefening gaf me een beeld op waar ik het meeste belang aan hecht en laat je ook zien wat jou nu net als leerkracht zo uniek maakt.”

WERKWIJZE:

Stap 1: individueel niveau (5' per persoon: 10-15 minuten)

Aan de deelnemers wordt gevraagd zich in groepjes van twee (eventueel drie) op te splitsen. De ene persoon neemt de rol van 'verteller' aan, de andere die van 'luisteraar'. In een groep van drie neemt de derde persoon de rol van 'observator' op: hij/zij let op de non-verbale signalen van de verteller. Eventueel kan de derde persoon ook de rol van 'luisteraar' aannemen. De 'verteller' vertelt aan de 'luisteraar' over een situatie, best in de afgelopen twee weken, waarin hij of zij écht het gevoel had dat hij of zij goed onderwijs aan het verlenen was (piekervaring). Focus zeker op je eigen handelen en niet zozeer op de reactie van de leerlingen (morele beloning). Vertel een zo concreet mogelijke situatie: wat deed je precies? In welke klas/bij welke leerlingengroep was dat? De 'luisteraar' zou in staat moeten zijn om jouw ervaring te kunnen 'filmen'. De 'luisteraar' krijgt een blaadje met enkele vragen die hij aan 'de verteller' kan stellen (Bijlage bij 1 Fiche 10). De rollen worden nadien omgedraaid.

- Hoe voelde dat voor jou om te ervaren dat je in je klas goed bezig was?
- Wat precies zorgde ervoor dat je jouw (didactisch) handelen zo goed vond?
- Wat vond je zo goed aan je (didactisch) handelen?
- Wat vond je daarin belangrijk?
- Wat kan je afleiden uit die ervaring over jouw visie op goed onderwijs? Wat kan je afleiden uit die ervaring over wat goed onderwijs voor jou is? Wat is jouw visie op goed onderwijs? Wat is goed onderwijs voor jou?

De verteller en de luisteraar zoeken samen naar die waarden die voor de verteller belangrijk zijn in het onderwijs. Na dit gesprek noteert de leerkracht individueel op post-its 2 waarden in het onderwijs die hij/zij persoonlijk erg belangrijk vindt.

Tip: Maak gebruik van een waardenlijst (Bijlage bij 2 Fiche 9).

Stap 2: integratie op teamniveau (20-30 min)

Alle groepjes komen samen en alle post-its worden in het midden van een tafel gekleefd.

Er wordt een groepsgeprek opgestart over de waarden die de leerkrachten verzameld hebben:

- Welke waarden hebben we gemeenschappelijk? Sommige waarden kunnen geclusterd worden. Het clusteren van waarden zorgt ervoor dat je de verzamelde waarden kunt herleiden tot een kleiner aantal gedeelde waarden (bijvoorbeeld: 'samenwerken', 'team', 'werken in team', 'teamspirit')
- Wat betekenen deze waarden voor ons?
- Brengen we deze waarden als team reeds in de praktijk? Zo ja, op welke manier? Hoe vullen we deze waarden concreet in?
 - Ga na wat elke gedeelde waarde voor elke leerkracht betekent. Vertrek hierbij vanuit de vraag: 'WAARDE X is voor mij ...' (vb. autonomie is voor mij ...). Voorzie voldoende tijd voor het concretiseren van die waarden. Eventueel kan de groep hiervoor in subgroepen opgedeeld worden. Geef elke groep een blad mee waarop ze de waarde kunnen noteren. Laat hen samen zoeken naar concretisering. Na een tiental minuten presenteren de verschillende groepen de invulling van de waarden aan elkaar.
- Komen de waarden die wij belangrijk vinden, overeen met de waarden die onze organisatie hanteert? (Ga over naar stap 3)



Tip

Visualisatie 'waardenpiramide'

Tijdens deze oefening kunnen de deelnemers de waarden die ze tijdens de gesprekken geïdentificeerd hebben, op een post-it schrijven. De gelijkaardige waarden worden geclusterd.

De leerkrachten kunnen in team nadenken over die waarden die voor hen het meest belangrijk zijn, de 'dragende' waarden. Deze dragende waarden vormen de basis van de waardenpiramide (het fundament). Deze post-its worden onderaan geplakt, daarboven de andere waarden, enz.

De waardenpiramide wordt op een flap geplakt en opgehangen.



Stap 3: Waarden in verbinding (10-20 min)

Wat zijn de waarden van mijn organisatie? Wat verstaan wij onder die waarden? Hoe zetten wij die concreet om in ons handelen? Herneem de oefening rond de concretisering van waarden voor de organisatiewaarden. Verwijs naar de specifieke eigenheid van het handelen van iedere leerkracht: het gaat om de persoonseigen manier waarop een invulling wordt gegeven aan de organisatiewaarden.



Tip

Frank Sinatra

Verwijs naar de tekst van Frank Sinatra 'I faced it all and I stood tall **and I did it my way**'. Frank Sinatra zingt 'Ik deed het op mijn eigen manier'. Hoe brengen wij als leerkrachten, op onze eigen manier, een waarde in de praktijk?

Vb. betrokkenheid is voor mij: ... gewoon eens vragen aan je leerlingen hoe het gaat



Reflectievragen:

- ➔ Op welke manier breng ik –op mijn eigen manier- deze waarde in de praktijk?
- ➔ In welke mate kan ik die waarden uitvoeren in mijn functie?
- ➔ Hoe is dat wanneer ik dat kan doen?
- ➔ Hoe is dat wanneer ik dat niet kan doen?
- ➔ Wat kan ik zelf doen om die waarden meer ruimte te geven?

BIJLAGE 1 BIJ FICHE 10: REFLECTIEVRAGEN

Als 'luisteraar' kan je de volgende vragen stellen:

- Hoe voelde dat voor jou, om dat goed onderwijs te realiseren?
- Wat precies zorgde ervoor dat je jouw handelen zo goed vond? / Wat vond je zo goed aan jouw handelen?
- Wat vond je in die situatie belangrijk?
- Wat kan je afleiden uit die ervaring over jouw visie op goed onderwijs? Wat kan je afleiden uit die ervaring over wat goed onderwijs voor jou is?

Wat is goed onderwijs voor jou? Wat is jouw visie op goed onderwijs?

Als 'luisteraar' kan je de volgende vragen stellen:

- Hoe voelde dat voor jou, om dat goed onderwijs te realiseren?
 - Wat precies zorgde ervoor dat je jouw handelen zo goed vond? / Wat vond je zo goed aan jouw handelen?
 - Wat vond je in die situatie belangrijk?
 - Wat kan je afleiden uit die ervaring over jouw visie op goed onderwijs? Wat kan je afleiden uit die ervaring over wat goed onderwijs voor jou is?
 - Wat is goed onderwijs voor jou? Wat is jouw visie op goed onderwijs?
-

Als 'luisteraar' kan je de volgende vragen stellen:

- Hoe voelde dat voor jou, om dat goed onderwijs te realiseren?
 - Wat precies zorgde ervoor dat je jouw handelen zo goed vond? / Wat vond je zo goed aan jouw handelen?
 - Wat vond je in die situatie belangrijk?
 - Wat kan je afleiden uit die ervaring over jouw visie op goed onderwijs? Wat kan je afleiden uit die ervaring over wat goed onderwijs voor jou is?
 - Wat is goed onderwijs voor jou? Wat is jouw visie op goed onderwijs?
-

Als 'luisteraar' kan je de volgende vragen stellen:

- Hoe voelde dat voor jou, om dat goed onderwijs te realiseren?
 - Wat precies zorgde ervoor dat je jouw handelen zo goed vond? / Wat vond je zo goed aan jouw handelen?
 - Wat vond je in die situatie belangrijk?
 - Wat kan je afleiden uit die ervaring over jouw visie op goed onderwijs? Wat kan je afleiden uit die ervaring over wat goed onderwijs voor jou is?
 - Wat is goed onderwijs voor jou? Wat is jouw visie op goed onderwijs?
-

BIJLAGE BIJ 2 FICHE 10: WAARDENLIJST

WAARDEN Wat vind ik belangrijk?

Aandacht	Enthousiasme	Motivatie	Voldoening
Actief zijn (doen)	Erkenning	Nabijheid	Volharding
Afstemming	Flexibiliteit	Nauwkeurigheid	Vriendelijkheid
Assertiviteit	Gastvrijheid	Nederigheid	Vrijheid
Attent zijn	Gedrevenheid	Nieuwsgierigheid	Waardering
Authenticiteit	Geduld	Onafhankelijkheid	Waardigheid
Autonomie	Gehoorzaamheid	Ontspanning	Waarheid
Begrip	Gelijkwaardigheid	Openheid	Welbevinden
Bekwaamheid	Geluk	Opkomen voor anderen	Welzijn
Beleefdheid	Genegenheid	Oprechtheid	Zekerheid
Beleving	Genieten	Optimisme	Zelfbeheersing
Bereidwilligheid	Goedheid	Passie	Zelfbescherming
Beschikbaarheid	Graag zien	Plezier	Zelfbeschikking
Betrokkenheid	Hoop	Positivisme	Zelfkennis
Betrouwbaarheid	Hulpvaardigheid	Privacy	Zelfopoffering
Comfort	Humor	Professionaliteit	Zelfontplooiing
Collegialiteit	Inspirerend zijn	Rechtvaardigheid	Zelfstandigheid
Daadkracht	Integriteit	Relaties	Zelfvertrouwen
Dankbaarheid	Interesse	Respect	Zelfzorg
Deskundigheid	Inzicht	Samenhorigheid	Zorgzaamheid
Dienstbaarheid	Jezelf kunnen zijn	Samenwerking	
Discipline	Kennis	Solidariteit	
Doorzettingsvermogen	Kritisch zijn	Stiptheid	
Duidelijkheid	Kwaliteit	Toewijding	
Dynamisme	Leergierigheid	Veiligheid	
Echtheid	Liefde	Verantwoordelijkheid	
Eerbied	Loyaliteit	Verbondenheid	
Eerlijkheid	Menswaardigheid	Verdraagzaamheid	
Efficiëntie	Medeleven	Vertrouwen	
Eigenwaarde	Mildheid	Verwondering	
Empathie	Moed		

FICHE 11. ZEG HET MET EEN CITAAT

KORTE OMSCHRIJVING: In deze oefening wordt zowel individueel als in groep gereflecteerd over ieders persoonlijke wijsheid aan de hand van een reeks van citaten.

DOELSTELLINGEN:

- Deelnemers reflecteren a.d.h.v. 'algemene citaten' over momenten van goed onderwijs, momenten van morele stress en onderwijs in het algemeen.
- Deelnemers leren a.d.h.v. 'algemene citaten' hoe hun collega's staan t.o.v. goed onderwijs, morele stress en onderwijs in het algemeen.
- Deelnemers kunnen hun beleving, overtuigingen en reflecties met elkaar delen.
- Deelnemers laten zich inspireren door 'algemene citaten'
- Deelnemers laten zich inspireren door collega's.
- Deelnemers krijgen erkenning en waardering voor hun beleving, overtuigingen en reflecties.

ORGANISATIE:

- Aantal deelnemers: Team
- Duur: 15 minuten
- Materiaal:
 - afgedrukte citaten (Bijlage bij Fiche 11)
 - post-its
 - schrijfgerei
- Waar en wanneer inzetten: Als opstap naar oefeningen rond 'waarden'.

MOEILIKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – gemiddeld – eerder moeilijk – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, Zelfreflectie, Zelfzorg
- Ik en mijn team
- Waardering
- Zingeving

WERKWIJZE:

Citaten zijn inspiratiebronnen. Ze helpen je bewust worden van de wijze waarop je naar bepaalde dingen kijkt. Ze zeggen iets over je visie, wat je belangrijk vindt, 'je persoonlijke wijsheid'.

Vraag de deelnemers om elk één citaat te noteren dat hen het meeste aanspreekt (zo kunnen ze dezelfde kiezen), met hun job in de onderwijssector in het achterhoofd.

Laat hen daarna (indien zij dat willen) kort een toelichting geven bij het gekozen citaat:

- ➔ Wat zegt dit citaat over jou?
- ➔ Wat zegt dit citaat over hoe jij naar onderwijs en je job kijkt? Wat zegt het over wat jij belangrijk vindt?

De andere deelnemers mogen vragen ter verduidelijking stellen. Peil naar de mate waarin het gekozen citaat dit herkenning oproept bij de andere deelnemers:

- ➔ Is dit herkenbaar? Kunnen jullie zich daarin vinden?
- ➔ Zijn er deelnemers die een gelijkaardig citaat hebben gekozen?

Eventueel kan je de deelnemers vragen om een eigen 'wijsheid' of citaat op een post-it te noteren en dit te bespreken. Wat is jouw wijsheid in het onderwijs?

BIJLAGE BIJ 1 FICHE 11: CITATEN

I faced it all and I stood tall. And I did it my way (Frank Sinatra)	We raken anderen nooit zo licht dat we geen enkel spoor nalaten
Als je ouder wordt krijg je rimpels op je huid, maar als je je passie verliest krijg je rimpels op je ziel	Acceptatie van het onveranderbare leidt soms direct tot een nieuwe mogelijkheid
Geluk bestaat niet uit grote dingen bereiken, maar uit kleine dingen waarderen (Olaf Hoenson)	Je moet je durven onderscheiden van anderen
Veel mensen ontdekken hun eigen schoonheid pas als anderen hen daarop attent maken (Bertolt Brecht)	Gras groeit niet door aan de sprieten te trekken, maar door de wortels water te geven (Afrikaans spreekwoord)

Het leukste dat je kunt worden is jezelf	Gewoontes zijn er om ons ertoe aan te sporen ze te veranderen
In de verhouding van mens tot mens is het bekennen van fouten altijd iets dat vreugde brengt	De kleinste daad is beter dan het grootste streven
Men verwondert zich te zeer over wat men zelden ziet en niet genoeg over wat men dagelijks ziet	Hoe meer je van jezelf begrijpt, des te meer je anderen leert waarderen. (P.M.H. Atwater)
Wat niet uit het hart komt, zal een ander hart niet raken (Phil Bosmans)	Als we nergens voor staan, vallen we voor alles
Wees de verandering die je in de wereld wilt zien (Mahatma Gandhi)	Laat geen gelegenheid voorbijgaan om een goed woord te zeggen (Godfried Bomans)

Niets ontwapent meer dan lachen. (Henry Bergson)	Een oprecht mens meent niet alleen wat hij zegt, maar hij zegt ook wat hij meent. (Fliegende Blätter)
Humor is de zwemgordel op de rivier van het leven.	Een glimlach kost minder dan elektriciteit en verlicht zoveel meer. (Abbé Pierre)
Wie nog nooit van mening is veranderd, heeft zelden iets geleerd. (Harry de Jong)	Omdat ik nooit eens gek kon doen ben ik het tenslotte geworden
Als je goed voor jezelf kunt zorgen, kan je ook goed voor anderen zorgen.	Het gaat er niet om wat je doet, het gaat erom wie je bent.

Zelfkennis is het begin van alle wijsheid	Dwarsliggers houden de trein op de rails (F.Hiddema)
Education is the most powerful weapon which you can choose to change the world (N.Mandela)	De beste leerkracht is hij die het meest van zijn kinderen opsteekt (G.B.Shaw)
Als je niet durft te verdwalen, zul je nooit een nieuwe route vinden.	Een reis van duizend mijlen begint bij een enkele stap
Van gelukkige leraren, leer je de mooiste dingen	Horen dat iemand je waardeert. Het is zo simpel en het kan je zoveel energie geven.

FICHE 12. SUPERMANNETJE

KORTE OMSCHRIJVING: Leerkrachten brainstormen over de kenmerken die voor hen een ‘ideale leerkracht’ typeren en contrasteren dit met de dagelijkse onderwijspraktijk (‘leerkrachten zijn geen supermensen’). Met behulp van deze oefening wordt het fenomeen van morele stress op een symbolische manier uitgelegd. Leerkrachten worden aangespoord om mild te zijn over de kloof tussen hun ideale zelf en de praktijk.

DOELSTELLINGEN:

- De deelnemers kunnen eigenschappen van hun 'ideale leerkracht' weergeven.
- De deelnemers worden zich bewust van en benoemen de kloof tussen de 'ideale leerkracht' en de leerkracht die ze in de praktijk kunnen brengen (morele stress).
- De deelnemers worden zich bewust dat het niet steeds in de praktijk kunnen brengen van deze idealen niet wil zeggen dat ze geen goed leerkrachten zijn.

ORGANISATIE:

- Aantal deelnemers: onbeperkt
- Duur: 10 minuten
- Materiaal: Bijlage bij Fiche 11: bladen met supermanlogo's
- Waar en wanneer inzetten: Als introductie rond 'Morele stress' en/of als intro op het thema 'mildheid'.

MOEILIKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – gemiddeld – eerder moeilijk – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfreflectie, Zelfkennis, Zelfzorg
- Mildheid en (zelf)relativering
- Waardering
- Zingeving

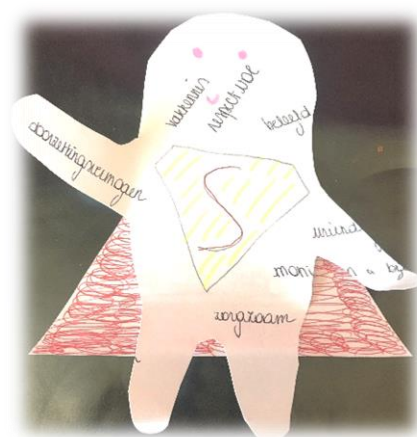
ERVARINGEN:

“Achter de methodiek van het supermannetje zit een mooie betekenis die op een leuke manier wordt gebracht.”

“Ik had niet verwacht dat er zo’n sterke boodschap achter die oefening zou zitten. Dat houdt me eigenlijk nog altijd bezig.”

“Toen ik het supermannetje moest uitscheuren, heb ik mijn waarden snel terug rond mijn mannetje geschreven omdat ze ontbraken. Er was een woord dat ik door wat gekronkel toch niet had weggescheurd en dat was ‘betrokken’. Het is wat symbolisch, want het omschrijft wie ik ben als leerkracht.”

“De opzet van deze oefening dat je waarden zal doorscheuren door omstandigheden of omdat je niet altijd zal kunnen handelen naar waarden die jij belangrijk vind, vond ik sterk.”



WERKWIJZE:

De 'ideale leerkracht'.

Iedere deelnemer krijgt een blad waarop in het midden een supermanlogo staat. Vraag hen om in kernwoorden rond het supermanlogo op te schrijven hoe zij een ideale leerkracht zien:

- Over welke kenmerken beschikt een ideale leerkracht volgens jou?
- Wat moet een ideale leerkracht 'kennen', 'kunnen' en 'zijn'?
- Welke waarden vind jij belangrijk?

Vraag enkele deelnemers om te delen wat zij hebben opgeschreven. Geef hen niet teveel ruimte om uit te weiden (Ga er niet verder op in, vraag niet door.)

Vraag hen daarna om een 'mannetje' uit hun blad te scheuren om hen logo heen: met een hoofd, armen en benen en met het supermanlogo op de borst. Geef hen hiervoor voldoende tijd.

Noot: Sommige deelnemers zullen reageren ('Moeten we dan door die kenmerken scheuren?'), negeer de vraag als ze niet rechtstreeks naar jou als trainer gericht is. Als de deelnemers jou vragen of ze al dan niet door de kenmerken moeten scheuren, zeg hen dat de opdracht louter is om een mannetje te scheuren en dat ze mogen kiezen of ze daarbij door de tekst heen scheuren.

Vraag om de supermannetjes in de lucht te steken en beschrijf wat je ziet. ('Mannetjes met een cape, met een vierkant hoofd, met een dikke buik, met korte beentjes, met grote voeten...'). Kortom, er is een duidelijke hoek af bij iedereen.

Vraag de deelnemers om hun hand op te steken:

- Wie heeft dwars door de kenmerken en waarden gescheurd?
- Wie heeft 'angstvullig' geprobeerd toch rond de waarden heen te scheuren?
- Hoe was dat?

Over het algemeen zijn er altijd wel wat deelnemers die hun mannetje zo scheuren dat zij de waarden toch kunnen behouden.

Op die manier zien de deelnemers symbolisch dat er enkele idealen wegvallen in de praktijk van het onderwijs. Elke leerkracht heeft een idee over goed onderwijs en wie hij wil zijn als leerkracht en neemt zijn waarden en idealen mee naar de praktijk. Toch is het niet altijd mogelijk er al leerkracht te staan zoals je dat eigenlijk zou willen en krijg je het gevoel dat je *door je waarden heen moet scheuren*. Dit is precies hetgeen dat morele stress opwekt in de praktijk. Als leerkracht is het belangrijk om dit te beseffen: je kan niet altijd handelen zoals je zou willen, je kan niet elke dag je waarden en visie op goed onderwijs in de praktijk brengen, maar de supermaninborst blijft wel bestaan: je hebt steeds het beste voor met je leerlingen. Het is niet omdat je je idealen niet dagelijks in de praktijk kan brengen dat dit van jou een minder goede leerkracht maakt.

Als afsluit kan je de deelnemers vragen om hun mannetjes omhoog te steken en er eventueel een foto van nemen. De mannetjes kunnen bijvoorbeeld uitgehangen worden in de leraarskamer.



FICHE 13. GROOT ZIJN IN IETS KLEINS

KORTE OMSCHRIJVING: Uit deze oefening worden belangrijke waarden en prioriteiten naar voren gebracht die de leerkrachten dagelijks heel 'klein', maar waardevol in de praktijk kunnen brengen. Er wordt vertrokken vanuit een liedtekst van Bart Peeters.

DOELSTELLINGEN:

- De deelnemers worden uitgedaagd om te benoemen welke kleine handelingen of gebaren er voor hen écht toe doen (eigen 'kleine goedheid')
- De deelnemers worden uitgedaagd om te concretiseren op welke manier zij een voor hen belangrijke waarde in de praktijk brengen

ORGANISATIE:

- Aantal deelnemers: onbeperkt
- Duur: 5 minuten
- Materiaal: Bijlage bij Fiche 13: liedtekst 'Groot zijn in iets kleins' (Bart Peeters)
- Waar en wanneer inzetten: Als intro op het thema 'mildheid' en 'zelfwaardering'

MOEILIKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – gemiddeld – eerder moeilijk – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfreflectie, Zelfkennis, Zelfzorg
- Mildheid en (zelf)relativering
- Waardering
- Zingeving

WERKWIJZE:

Deel de liedtekst uit 'Groot zijn in iets kleins' (Bart Peeters, 'Slimmer dan de zanger', 2006). Laat het lied spelen.

Bespreek de liedtekst in groep.

- Welke stukken uit de tekst spraken je aan? Waarom?
- Bart Peeters wil 'groot zijn in iets kleins'. Wat is dat voor jou, 'groot zijn in iets kleins'?
- Wat is jouw kleine goedheid? Welk klein gebaar of handeling is iets dat jou typeert? Wat probeer jij dagelijks in de praktijk te brengen, hoe klein ook? Welke waarde zit daarachter?

Kies één of meerdere waarden die door de deelnemers worden aangehaald. Vraag de andere deelnemers om te benoemen op welke kleine, concrete, persoonlijke manier zij die waarde in de praktijk brengen.



Tip

Maak het visueel

Laat de deelnemers hun 'kleine goedheden' op een groot blad noteren. Het resultaat kan worden opgehangen in de leraarskamer.

BIJLAGE BIJ FICHE 13: GROOT ZIJN IN IETS KLEINS

Café de toekomst is gesloten
Mijn tropenjaren zijn voorbij
Maar opgebrand staat netjes
Hoor ik hier en daar soms zeggen
Dus ben ik opgebrand maar blij

Ik wil groot zijn
Ik wil groot zijn
Ik wil groot zijn in iets kleins
Een eigen soort van grijns
Een eigen soort van grijns
Een eigen soort van glimlach
Ik wil groot zijn in iets kleins

Ik ben niet geschikt
Voor grote poespas
Van grote poespas word ik moe
De duivel zit in de grootheidswaan
En nooit in de details dus de details
Daar ben ik aan toe

Ik zoek iets waar een vonk uit spat
Ik weet alleen nog niet goed wat
Een eigen terreurgroep lijkt me ook iets fijns
Maar die maagden in de hemel
Willen dan eerst nog gauw in bad
Ik ken dat
Ik wil groot zijn in iets kleins

De muur terug zetten in Berlijn
Of zeemeerminnen op de Rijn
Een eigen tandenstokerlijn!
Een eigen tandenstokerlijn!

Ik wil groot zijn
Ik wil groot zijn
Ik wil groot zijn in iets kleins

(Bart Peeters – Groot zijn in iets kleins)

FICHE 14. BEELDEN ZEGGEN MEER DAN WOORDEN

KORTE OMSCHRIJVING: Deze oefening helpt leerkrachten om via het uitzetten van poppetjes naar zichzelf te kijken bij een ervaring van morele stress op het werk. Hierbij is er vooral aandacht voor het relationele aspect in deze gebeurtenis.

DOELSTELLINGEN:

- Leerkrachten krijgen zicht op zichzelf (en bij uitbreiding de verhouding met andere betrokkenen) in een situatie van morele stress en helpt hen hun verhaal in beeld te brengen
- Deze oefening draagt bij tot het leren kennen van wat er bij jezelf gebeurt enerzijds, anderen kunnen zich in de situaties herkennen en daardoor een hulpbron zijn voor jou anderzijds
- Een beeld krijgen over de situatie waardoor die situatie hanteerbaar wordt.



ORGANISATIE:

- *Aantal deelnemers:* kleine groep (max. 4 personen). Je kan dus een grotere groep opdelen in kleine groepjes. Er kan met een neutrale gespreksleider gewerkt worden of iemand uit het groepje kan de instructies voor het verloop van de oefening op zich nemen
- *Duur:* 30 minuten per deelnemer, dus 2u om alle groepsleden aan bod te laten komen. Dit kan, maar hoeft niet.
- *Materiaal:* Duplo- of Playmobilfiguurtjes in allerlei kleuren, vormen, culturen, Ook andere voorwerpen kunnen aan de doos toegevoegd worden en in de oefening ingezet worden.
- *Waar en wanneer inzetten:* bij het bespreken van een morele stresservaring
- Gezien het nodige materiaal in verhouding tot een kleine groep, kunnen de andere leden van een grotere groep eventueel ondertussen werken met Fiche 5: Morele stress, hoe gaan we er mee om?



MOEILIKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – gemiddeld – **eerder moeilijk** – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, zelfreflectie en zelfzorg
- Ik en mijn team

ERVARING:

- De poppetjes zijn de taal waarlangs gecommuniceerd wordt, het geeft een veilig gevoel
- Het 'letterlijk' kunnen overzien van de situatie helpt om te weten wat je kan doen.
- In deze oefening heb je een gezamenlijk visueel project, je hoeft niet steeds naar elkaar te kijken

WERKWIJZE:

Elke deelnemer zet op zijn beurt zijn verhaal – morele stress-ervaring – uit met de poppetjes. Per deelnemer wordt het stappenplan doorlopen. Wanneer die klaar is, begint de volgende, er wordt weer een nieuwe gespreksleider aangeduid.

De gespreksleider (dit kan iemand uit het groepje zijn) overloopt elke stap.

1. Kies een poppetje uit de beschikbare poppetjes waarin je jezelf herkent (fysieke gelijkenissen met jouw persoon kunnen, maar hoeven niet) en zet het voor je op tafel.
2. Beschrijf de situatie waarin je morele stress hebt ervaren. Wie? Wat? Waar? Wanneer? Beschrijf wat er gebeurde.
3. Kies uit de poppetjesdoos ook de andere betrokkenen uit jouw verhaal en zet ze ook op tafel.
4. Als je nu naar die situatie kijkt, herken je je eigen poppetje of hoe zag jij er dan uit in die situatie? Je mag gerust een ander poppetje kiezen dat jouw beter weergeeft in die situatie, zet het voor jouw eerst gekozen poppetje. Vertel over jezelf in die situatie: wat voelde je? Wat deed je?
5. Zet nu alle figuurtjes uit op tafel zoals jij de situatie hebt ervaren: denk ook aan afstand, macht (kan je op verhoogde plaatsen), poppetjes kunnen zitten, staan, liggen, met de rug gekeerd staan,
6. Diegene die de situatie inbrengt, neemt de regie in handen, maar de andere groepsleden mogen via het stellen van vragen mee helpen puzzelen om de situatie weer te geven zoals die voor de deelnemer die de situatie inbracht, echt was.
7. Als je nu naar die situatie kijkt:
 - Is dat gekozen beeld specifiek voor die situatie of is dat hoe jij gewoonlijk jezelf ziet?
 - Geeft het gekozen poppetje voor jezelf ook je kwaliteiten weer? In voldoende mate of in te grote mate (te veel geven)?
 - Heb je in deze situatie je eigen kwetsbaarheid proberen te beschermen en hoe heb je dat gedaan?
 - Wat kan je in deze situatie vertellen over geven en nemen tussen jou en die andere persoon (personen)? Is dat voor jou in evenwicht?
 - Welke waarde(n) werd(en) hier geraakt?
 - Wat had je graag (anders) gedaan?
8. Wat zou je toekomstgericht graag anders zien gebeuren? Wat moet daartoe gebeuren? Wat kan je daar zelf in ondernemen? Pas de situatie op tafel aan.
9. Wat neem je mee uit deze oefening voor jezelf?



FICHE 15. DE AANHouden WINT

KORTE OMSCHRIJVING: In deze oefening staan leerkrachten stil bij hun beroepsmotivatie. Ze denken na over de drijfveren die hen blijvend laten kiezen voor het beroep. Dit sterkt de leerkracht in het detecteren van en omgaan met morele stress. Deze oefening brengt de leerkracht tot de kern: hier doe ik het voor.

DOELSTELLINGEN:

Deelnemers staan stil bij hun beroepsmotivatie.

Deelnemers denken na over hun drijfveren als leerkracht.

Deelnemers herkennen/benoemen morele stress

ORGANISATIE:

Aantal deelnemers: team. Verdeling in groepjes van 4-tal. Deze oefening kan je ook individueel doen.

Duur: 30 minuten

Materiaal: lijst met drijfveren per deelnemer

Waar en wanneer inzetten: Deze methodiek kan dienen als intro voor het thema 'mildheid'

MOEILIJKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – **eerder laagdrempelig** – gemiddeld – eerder moeilijk – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, zelfreflectie en zelfzorg
- Zingeving

WERKWIJZE:

Elke deelnemer krijgt een lijst met stellingen⁵ die iets zeggen over zijn drijfveren. Ga na of jij een aanhouder bent.

- Kies drie stellingen die jou aanspreken: omdat ze voor jou gelden of omdat ze jouw drijfveer zijn, ondanks dat je dit (momenteel) misschien niet gerealiseerd krijgt. Je mag de stelling een beetje aanpassen indien je dat nodig vindt. Mocht je nog een drijfveer kennen die niet in de lijst staat, vul gerust aan!
- Deel in je groepje om beurt de stelling die jou het meest drijft en typeert en illustreer met een recent voorbeeld.
- Bespreek vervolgens beurtelings een ervaring die ervoor zorgde dat die drijfveer (even) gedwarsboomd werd. Wat heeft dat met jou gedaan?

"Die beginjaren waren een zware leerschool. We moesten roeien met de riemen die we hadden, maar we hadden steun aan elkaar en maakten enorm veel plezier. Dat hield ons recht."

"Als ik een leuk boek of een goed artikel heb gelezen dat bijdraagt aan de leerstof, dan kan ik mij in het weekend echt uitleven om iets tofs uit te werken voor mijn leerlingen."

⁵ Inspiratie: Dehandschutter, J. (2016). Sterk starten. Survivalkit voor de nieuwe leerkracht. Leuven: Acco.

BIJLAGE BIJ FICHE 15: WAT DRIJFT MIJ IN MIJN JOB?

- ☐ Ik verkies lesgeven boven elke andere job. Ik vind onderwijs een boeiende wereld.
- ☐ Ik ben sociaal van aard. Ik heb altijd al met jongeren op pad willen gaan. Daar kan mij weinig van af brengen, ook niet een lastige leerling, evenmin een moeilijke klas of een beter betaalde job.
- ☐ Ik verdiep me continu in mijn vak. Boeken, filmpjes, websites, navormingen rond onderwerpen die in mijn vak aan bod komen, kunnen altijd op mijn aandacht rekenen.
- ☐ Ik blijf zoeken hoe ik leerlingen kan begeistere. Ik speur voortdurend naar creatieve inhoud en werkvormen en geniet ervan als het een succes is in de klas.
- ☐ Ik communiceer graag met leerlingen en help hen in mijn vakgebied graag vooruit.
- ☐ Ik voel de leef- en denkwereld van mijn leerlingen aan, ik kan daar een stuk in meegaan en er af en toe ook een grapje over maken.
- ☐ Ik zet wel eens een extra activiteit op voor leerlingen, gedreven door wat ik kan of graag wil.
- ☐ Ik ben een goede organisator die prioriteiten kan stellen, ik kan hoofd- en bijzaken van elkaar onderscheiden en ik verlies me niet in de formele aspecten of in details.
- ☐ Ik handel op korte termijn, maar denk voortdurend op lange termijn.
- ☐ Ik heb niet veel moeite om banden te smeden met collega's
- ☐ Ik durf steun zoeken wanneer ik die nodig heb.
- ☐ Ik aanvaard dat ik niet alles in handen kan hebben en dat dingen soms behoorlijk kunnen tegenslaan.
- ☐ Ik ben mentaal veerkrachtig. Ik herpak me snel na een tegenslag.
- ☐ Naast het onderwijs ben ik nog geboeid met andere dingen bezig.
- ☐

FICHE 16. DE MORELE MOED HOED

KORTE OMSCHRIJVING: Deze workshop biedt een taal aan leerkrachten om 'moreel moedig' te zijn. Morele moed is opkomen voor goed onderwijs. In team worden er situaties van morele stress besproken en wordt er samen gereflecteerd over hoe men in een dergelijke situatie 'moreel moedig' kan zijn.

DOELSTELLINGEN:

- Deelnemers maken kennis met de term 'morele moed'
- Deelnemers wisselen ervaringen uit van morele stress waarin ze niet 'moreel moedig' durfden of konden zijn.
- Deelnemers krijgen erkenning en waardering voor hun ervaringen.
- Deelnemers leren van elkaar hoe men in dergelijke situaties 'moreel moedig' kunnen zijn.
- Deelnemers worden gestimuleerd en ondersteund om 'moreel moedig' te zijn.
- Deelnemers krijgen een taal om te communiceren over morele stress en 'moreel moedig' zijn.

ORGANISATIE:

- Aantal deelnemers: 7-tal personen
- Duur: 30 minuten
- Materiaal:
 - Bijlage bij 1 Fiche 16
 - Bijlage bij 2 Fiche 16
 - Kladpapier en schrijfgerei
- Waar en wanneer inzetten: na een eerste introductie over morele stress, bij teams die willen werken aan een feedbackcultuur

MOEILIJKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – gemiddeld – **eerder moeilijk** – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Morele moed
- Ik en mijn team
- Waardering

WERKWIJZE:

Stap 1: Wat is 'morele moed'?

Er wordt gestart met een brainstorm (10 minuten).

Laat de deelnemers in kleine groepjes even nadenken over de volgende vragen:

- Wat is moedig?
- Wanneer vertoont iemand moed?
- Wat is 'morele moed'?

Besprek de antwoorden in groep. Als de deelnemers het moeilijk vonden om tot een idee over morele moed te komen, geef hen dan de volgende definities mee:

Morele moed is opkomen voor goed onderwijs.

Morele moed is het nastreven van een belangrijke waarden, zelfs al loop je het risico om tegengewerkt te worden

Morele moed is bereid zijn en in staat zijn om belangrijke waarden hoog te houden in moeilijke situaties (Klaassen, 2007)

Morele moed is het durven benoemen van verbeterpunten in de school of bij collega's

Stap 2: Groepsgesprek over morele moed (30')

Start een groepsgesprek met de deelnemers met de volgende vragen:

Denk aan een situatie waarbij je morele stress hebt ervaren en waarbij je ervoor koos om 'moreel moedig' te zijn. Kies een situatie die je makkelijk kan delen.

- Wat was de situatie (feitelijk: wat, wanneer, waar, wie)
- Hoe voelde je je daarbij?
- Wat heb je precies gedaan waardoor je vindt dat je 'moreel moedig' was?
- Wat maakte dat je op dat moment 'moreel moedig' kon of durfde te zijn?
- Wat heb je nodig om moreel moedig te zijn?

Als je denkt aan situaties van morele stress, bij welke ervaring vond je het moeilijk om 'moreel moedig' te zijn? Kies een situatie die je makkelijk kan delen.

- Wat was de situatie (feitelijk: wat, wanneer, waar, wie)
- Hoe voelde je je daarbij?
- Waarom vond je het moeilijk hierin 'moreel moedig' te zijn? Wat maakte dat je op dat moment niet 'moreel moedig' kon of durfde te zijn?
- Wat had je daar voor nodig?
- Wat heb je nodig om moreel moedig te zijn?

Stap 3: Als we nu eens de morele moed-hoed zouden opzetten?

Er worden 3 casussen besproken. Deze casussen kunnen worden ingebracht door de deelnemers of er kan gebruik gemaakt worden van voorbeeldcasussen (zie onder).

Casus 1: *“Ik durf in die klas niets meer zeggen over de verkiezingen uit vrees voor de (rechtse) reacties van de leerlingen en het tumult dat dan ontstaat. Het staat nochtans in het leerplan hoor omgaan met diversiteit, actualiteit ... Dat vreet aan mij, ik loop met een boog om mijn job.” (leerkracht PAV)*

Casus 2: *“Conflictsituaties met leerlingen halen mij het meest onderuit. De voorbije drie opeenvolgende scholen had ik telkens zo één klas waarmee het echt helemaal niet mee ging, ik kon ook bij niemand terecht. Na mijn voorval in een vorige school was ik niet meer van plan om naar de directie te gaan. Bij de directie hou je best de schijn op dat alles perfect gaat. Want na al die jaren interimaris was ik het echt beu om interimaris te zijn, als het nu niet in die school gebeurt, is het voor mij gedaan.” (leerkracht-interimaris)*

Casus 3: *“Het was tijdens een observatieles. Een jongen was een beetje aan het wegdromen in de les en was wat aan het prutsen met een potlood en een gum. De leerkracht gaf de leerling een uitbrander ‘over hoe hij een betere mentaliteit zou moeten tonen en dat hij zo niets zal leren’. Ik vond haar reactie niet in verhouding tot het gedrag van de leerling. Na de les was de leerkracht ook nog tegen mij bezig over de mentaliteit van sommige jongens in de klas en ‘dat het altijd hetzelfde is’. Toen durfde ik niets zeggen omdat ik natuurlijk ook nog maar deze klas een paar uur gezien had en dus niet alles wist, maar ook gewoon als stagiair ...” (student lerarenopleiding secundair onderwijs).*

Reflectievragen

- In team: heel het team leeft zich in de naar voor gebrachte situatie in. De volgende vraag wordt gesteld: “Wanneer we nu eens de ‘morele moed-hoed’ zouden opzetten in deze situatie, hoe zouden we dan handelen? Welke tips hebben we dan?”
- “Waarom ligt het zo moeilijk om moreel moedig te zijn?”
- “Kunnen we dit in het team doorbreken/ aanpakken?”
- “Kunnen hier afspraken rond gemaakt worden?”
- “Zijn er nog ‘obstakels’ om moreel moedig te zijn?”
- Op welke manier kunnen we elementen uit deze workshop meenemen naar hoe we in de toekomst met elkaar omgaan?

Stap 4: De toekomst van de morele moed-hoed

Iedere deelnemer krijgt een blad met daarop een hoed. Er wordt hen gevraagd om voorbeelden te noteren van situaties waarbij zij de morele moed-hoed opzetten of zouden willen opzetten.

- Onderlijn die situaties waar je momenteel al moreel moedig bent
- Omcirkel die situaties waar je moreel moediger zou willen zijn
- Zet een kruisje voor een specifieke situatie waar je heel binnenkort moreel moedig wil zijn

Stap 5: Afsluit

Afsluit: reflectievragen

- Welke conclusies kunnen we trekken?
- Wat vinden we eerder gemakkelijk? Hoe komt dit?
- Wat hebben we nodig om moreel moedig te zijn?
- Wat vinden we nog heel moeilijk? Hoe komt dit?
- Welke tips hebben we?
- Uitdaging voor iedereen: zet eens de 'morele moed-hoed' op bij de situaties waar je tot nu toe nog niet moreel moedig durfde / kon zijn?
- Hoe kunnen we dit in team aanpakken?

In Bijlage bij 2 Fiche 16 vind je een invulblad met verschillende situaties waarbij morele moed soms kan ingezet worden. Vraag aan de deelnemers om dit in te vullen tegen een volgend teammoment of indien tijd: laat dit onmiddellijk invullen en bespreek in groep.



Tip

Loesje

Hang na deze oefening het 'Loesje' ('Als de moed je in de schoenen zakt, ga dan eens op je kop staan') uit in de leraarskamer (Bijlage bij 3 Fiche 16).

**ALS DE MOED
JE IN DE SCHOENEN
ZAKT**

**GA DAN EENS
OP JE KOP STAAN**

Loesje



Situaties waarbij ik de morele moed-hoed al opzet

Situaties waarbij ik de morele moed-hoed nog meer zou willen opzetten

BIJLAGE BIJ 2 FICHE 16: MORELE MOED-SITUATIES

De 'morele moed' om...	Voorbeeld waarbij je wel 'moreel moedig' durfde/ kon zijn?	Wat maakte dat je in die situatie 'moreel moedig' durfde / kon zijn.	Voorbeeld waarin je niet 'moreel moedig' durfde / kon zijn.	Wat maakte dat je in die situatie niet 'moreel moedig' durfde / kon zijn
1. ... in een (vakgroep)vergadering mijn mening geven over iets dat ingaat tegen mijn waarden en visie op goed onderwijs.				
2. ... op een klassenraad in te gaan tegen de groep omdat de voorgestelde beslissing niet overeenstemt met hoe ik goed onderwijs zie				
3. ... in te gaan tegen een gewoonte omdat deze ingaat tegen mijn waarden en visie op goed onderwijs.				

4. ...in te gaan tegen een regel of procedure omdat deze ingaat tegen mijn waarden en visie op goed onderwijs.				
5. ... iemand aan te spreken over hoe hij/zij het met zijn/haar klas anders zou kunnen aanpakken				
6 ... bij de directie iets aan te kaarten dat ingaat tegen mijn waarden en visie op goed onderwijs.				
7... een bepaalde handeling niet uit te voeren omdat deze ingaat tegen mijn waarden en visie op goed onderwijs.				

**ALS DE MOED
JE IN DE SCHOENEN
ZAKT**

**GA DAN EENS
OP JE KOP STAAN**

Loesje

FICHE 17. STELLINGEN OVER MORELE MOED

KORTE OMSCHRIJVING:

Via de methodiek van schaalwandelen wordt aan het team gevraagd om te antwoorden op elk van de stellingen rond morele moed en feedback geven.

DOELSTELLING:

- De leidinggevende/facilitator leert over de positie van het team en de individuele teamleden op elk van de stellingen
- De deelnemers leren elkaars positie kennen op elk van de stellingen
- De deelnemers reflecteren over feedback en morele moed
- De drempel wordt verlaagd voor het geven van feedback

ORGANISATIE:

- Aantal deelnemers: team
- Duur: 15-30 minuten (3' per stelling)
- Materiaal: geen
- Waar en wanneer inzetten: Als verdiepende oefening rond feedback en morele moed.
- Werken rond 'feedback geven' kan eventueel een vervolg op deze oefening voor teams die daar verder willen op inzetten.

MOEILIKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – gemiddeld – eerder moeilijk – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, zelfreflectie, zelfzorg
- Ik en mijn team
- Morele moed

WERKWIJZE:

Morele moed is opkomen voor goed onderwijs.

Morele moed is het nastreven van een belangrijke waarden, zelfs al loop je het risico om tegengewerkt te worden

Morele moed is bereid zijn en in staat zijn om belangrijke waarden hoog te houden in moeilijke situaties (Klaassen, 2007)

Morele moed is het durven benoemen van verbeterpunten in de school of bij collega's

Maak de deelnemers eerst duidelijk wat morele moed is.

De stellingen in Bijlage bij Fiche 17 worden geprojecteerd of voorgelezen.

De deelnemers staan op één lijn in de ruimte. Wanneer de stellingen worden voorgelezen of geprojecteerd, nemen zij een positie in op de stelling door naar links (niet akkoord) of rechts (akkoord) op te schuiven.

Op elk van de stellingen kan dieper worden ingegaan nadat het team een positie heeft ingenomen: er kan een groepsgesprek worden opgestart. Als begeleider kan je de deelnemers uitdagen om toe te lichten waarom zij een bepaalde positie innemen of de groep wijzen op bepaalde patronen en/of interessante observaties.

Reflectievragen:

- ➔ Waarom sta je daar (vb. in het midden)? Waarom kies je deze positie? Waarom niet een andere positie?
- ➔ Wat heb je nodig om iets meer akkoord te gaan met deze stelling (vb. van 3 naar 4)?



Hoe het zou kunnen verlopen ...

Het is dinsdagnamiddag, team X start met een stellingenspel over 'Morele moed'. De facilitator steekt van wal:

"Morele moed wil opkomen voor wat jij belangrijk vindt in het onderwijs, uitspreken wat jij anders wil zien. Dit is niet altijd even gemakkelijk. Want dit wil zeggen dat je vaak tegen de stroom in moet zwemmen of collega's moet durven aanspreken op hun handelen. Veel leerkrachten zien zaken gebeuren die niet stroken met hun visie op goed onderwijs, maar durven hier niet op in gaan. Dit vraagt morele moed. Morele moed is heel belangrijk voor de kwaliteit van het onderwijs: door het in vraag stellen van bepaalde handelingen, gewoontes, regels, ... wordt de automatische piloot doorbroken en de vraag 'is dit wel goed onderwijs?' wordt terug luidop gesteld. Er zullen enkele stellingen worden opgelijst. Als je akkoord gaat met de stelling, ga dan naar rechts. Ga je niet akkoord, ga dan naar links."

De eerste stelling luidt: 'Ik vind het belangrijk dat we moreel moedig zijn'. Het ganse team schuift op naar rechts. Blijkbaar vindt elk teamlid morele moed een belangrijke eigenschap.

'Ik ben moreel moedig'. De meeste teamleden kijken wat verontschuldigend en begeven zich terug volledig naar de linkse kant van de kamer. De facilitator spreekt een leerkracht aan: *"Wat maakt dat*

je zegt dat je niet moreel moedig bent?”. Die antwoordt: “Ik vind het echt heel moeilijk om een collega aan te spreken over het onderwijs die hij of zij verleent. Ik ben bang om iemand te kwetsen.”. Andere collega’s knikken en beamen dit.

De facilitator vraagt: *“Sommige onder jullie staan in het midden, jullie vinden je dus iets moreel moediger dan jullie collega’s die links staan. Wat maakt dat jullie moreel moedig kunnen zijn?”.* Iemand in het midden neemt het woord: *“Ik vind mezelf ook niet zo heel moedig, ik ervaar ook wel die schrik om iemand te kwetsen. Maar tegelijk ervaar ik zo’n enorm vertrouwen in ons team, en dat maakt dat ik vind dat ik ook zo’n zaken aan mijn collega’s kan zeggen en moreel moedig durf zijn. Daarom sta ik in het midden.”*

Iemand anders zegt: *“Dat heb ik ook ervaren bij onze jongste collega (kijkt even naar de collega in kwestie). Ik wou haar feedback geven over bepaalde zaken die ze nog wat moest leren. Ik was echt wel heel bang dat ze het verkeerd zou opnemen. Maar ik heb het toch gedaan, heel voorzichtig, ik zei ook constant: ‘Sorry hoor, dat ik dat nu zo zeg, ik wil je echt niet kwetsen...’. Ze is enorm goed omgegaan met mijn feedback, ze heeft er echt goed op gereageerd, ze luisterde en ze heeft er ook iets mee gedaan! Ik apprecieer dat echt en ik weet dat ik haar in de toekomst ook zaken kan blijven zeggen.”*

Een volgende stelling: ‘Ik vind het moeilijk om collega’s aan te spreken op hoe ze in die bepaalde klas wat beter rust kunnen creëren.’ Alle leerkrachten schuiven op naar links. Iedereen vindt het duidelijk moeilijk om corrigerende feedback te geven aan collega’s. Dat maakt het verschil met de volgende stelling nog frappanter: ‘Ik wil dat mijn collega’s mij aanspreken op hoe ik in die klas wat beter rust kan creëren.’

Alle leerkrachten schuiven terug op naar rechts. Eén leerkracht merkt op dat ze graag wil aangesproken worden op hoe ze het beter kan doen, maar dan wel op een vriendelijke en constructieve manier. Een teamlid besluit: *“We vinden het erg moeilijk om onze collega’s aan te spreken op hoe we in die klas meer rust kunnen creëren, maar zelf willen we eigenlijk dat onze collega’s ons daarop aanspreken, want we willen het beste voor alle leerlingen.”*



Tip

Teamoverleg

Leidinggevendenden kunnen deze methodiek inzetten tijdens een teamvergadering. Zo krijgen zij een zicht op de positie en meningen van het team m.b.t. enkele elementen rond feedback en morele moed.

De leidinggevende kan uiteraard eigen stellingen toevoegen.

De stellingen kunnen als ‘verkenning’ aan het begin van een traject worden ingezet, of als ‘evaluatie’ na een reeks van interventies rond morele stress en morele moed in het team.

BIJLAGE BIJ FICHE 17: STELLINGEN MORELE MOED

	Helemaal oneens		Gemiddeld		Helemaal eens
	1	2	3	4	5
Ik vind het belangrijk dat we moreel moedig zijn					
Ik ben moreel moedig					
Ik wou dat ik moreel moediger was					
Ik vind het moeilijk om collega's aan te spreken over hoe ze het anders/beter kunnen aanpakken met hun leerlingen					
Ik wil dat mijn collega's mij aanspreken over hoe ik het anders/beter kan aanpakken					
Ik vind het moeilijk om feedback te krijgen over hoe ik beter/anders kan aanpakken					
(corrigerende) Feedback geven is altijd moeilijk					
(corrigerende) Feedback ontvangen is altijd moeilijk					
Feedback geven is de waardigheid van je collega's ondersteunen					

FICHE 18. SPIEGELTJE, SPIEGELTJE ...

KORTE OMSCHRIJVING: Wie ben ik als leerkracht? Waar sta ik voor?

DOELSTELLINGEN:

- ➔ Deelnemers geven woorden aan hun 'professioneel zelfverstaan⁶ als leerkracht' en krijgen hierdoor inzicht in eigen handelen.

ORGANISATIE:

- *Aantal deelnemers:* kleine (veilige) groepjes (3 à 4 personen)
- *Duur:* 10 minuten
- *Materiaal:*
 - *Per groepje voorzie je alle benodigdheden voor het spel (zie bijlagen)*
 - *Spelbord (best printen op A3). Je kan ook gewoon een spiegel gebruiken als spelbord!*
 - *De spelkaartjes*
 - *Dobbelsteen*
 - *Bijlagen*
 - *Balpen*
- *Waar en wanneer inzetten:* Deze oefening leunt aan bij Fiche 8, maar gaat een stuk verder (Fiche 8 'Wat zit er in mijn boekentas', die vooral werkt rond bewustwording omtrent 'hoe kijk ik naar onderwijs en van waaruit komt dit'). Net daarom is het belangrijk dat dit in een veilige omgeving kan gebeuren.

MOEILIKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – **gemiddeld** – eerder moeilijk – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, zelfreflectie en zelfzorg
- (zelf)Waardering
- Zingeving

⁶ Kelchtermans omschrijft het professioneel zelfverstaan als de opvattingen en representaties die de leerkracht heeft over zichzelf als leerkracht(2012).

WERKWIJZE:

Er zijn 6-types vragen: zelfbeeld, zelfwaardegevoel, beroepsmotivatie, taakopvatting, toekomstperspectief en leerkracht zijn: denken en doen.

Elk groepslid gooit om de beurt de dobbelsteen en neemt een kaartje van de stapel dat overeenkomt met het aantal ogen dat hij geworpen heeft. Hij bespreekt en beantwoordt de vraag voor de groep. Daarna is het aan de volgende enz.

Zelfbeeld



Hoe beschrijft de leerkracht zichzelf? Welk beeld heeft hij van zichzelf?

- Welke van mijn sterke kanten zet ik dagelijks gemakkelijk in?
- Wie is voor jou een modelvoorbeeld? Welke aspecten (kennis, vaardigheden, attitude...) heb ik gelijk aan die persoon? Welke wil ik meer verwerven?
- Welke modellen van leerkrachten heb jij toen je nog leerling was ontmoet?
- Welke was voor jou een ideale leerkracht en waarom? Herken je jezelf daarin?
- Welke was voor jou een minder ideale leerkracht en waarom? Herken je jezelf daarin?
- Noem drie waarden/drijfveren waarom jij leerkracht geworden bent? Kun je deze dagelijks waarmaken? Zo ja: welk gevoel geeft dat? Zo nee: welk gevoel geeft dat en hoe ga je daar mee om?
- Met welk dier zou je jezelf vergelijken als leerkracht? Licht toe waarom precies dat dier?
- Met welk kleur kan jij je vereenzelvigen als leerkracht? Licht toe wat dat kleur voor jou als leerkracht betekent?
- Is er een organisatie met wie jij je kan vereenzelvigen als leerkracht en die iets zegt? Licht toe wat die organisatie in jouw rol als leerkracht betekent.
- Ik voel me als leerkracht het best op mijn gemak als...
- Wanneer kan jij jezelf zijn in je job?
- Hoe maak ik duidelijk wie ik ben en waarvoor ik sta?
- Wat is jouw passie? Vertel er iets over. Indien dit niet onderwijs gerelateerd is: kan je die eigenschappen die je voor je passie hebt, ook kwijt in onderwijs?
- Duid een 'medespeler' aan die in 3 kenmerken of kernwoorden weergeeft welke leerkracht jij bent. *(deze vraag kan enkel gebruikt worden bij spelers die elkaar kennen)*
- Waar ben je 'allergisch' voor op school? Welke onderliggende waarde wordt bij jou dan geraakt?

Zelfwaardegevoel



Hoe goed vindt de leerkracht dat hij het beroep uitoefent? Hoe evalueert iemand subjectief zijn beroepsfunctioneren?

- Je mag een rapport uitdelen aan jezelf 'hoe scoor je jezelf als goede leerkracht?' – Geef jezelf als leerkracht een score op 10. Motiveer waarom je jezelf die score geeft?
- Vind in bijlage een lijst van woorden (rollen en waarden). Kies een woord waarin je jezelf als leerkracht herkent. Vertel aan de ander waarom je dit woord kiest? Anderen mogen hierop vragen stellen en samen ontdekken welke leerkracht jij bent? Hoe voelt dit voor jou?

- Als ik kijk naar mijn persoon in het dagelijkse leven? Vind ik mezelf als persoon terug in mijn leraar zijn?
 - Welke kenmerken/eigenschappen van jouw eigen persoon vind je helemaal terug?
 - Welke kenmerken/eigenschappen van jouw eigen persoon uit het dagelijkse leven zet je niet in je leerkracht zijn in en waarom? Hoe zou je dat toch kunnen inzetten?
- Wat maakt dat jij je gezien voelt als leerkracht, geapprecieerd voelt?
- Uit het schoolleven gegrepen (1)

Een leerling zegt je: *“Jij bent leerkracht? En je kan nog niet zonder fouten op het bord schrijven.”*

- Welk effect heeft deze uitspraak op je zelfwaardegevoel? Hoe voel jij je bij deze uitspraak?
 - Wat wil de ander je eigenlijk vertellen? Wat is zijn/haar boodschap?
 - Hoe zou de ander deze boodschap anders kunnen brengen, zodat je er een positief zelfwaardegevoel aan over houdt?
 - Eventueel kan je achteraf de antwoorden van de leerkrachten samen leggen, met elkaar vergelijken en bespreken.
- Uit het schoolleven gegrepen (2)

‘We hadden in dat jaar drie erg lastige leerlingen in de klas, die we geregeld naar de directie stuurdten omdat het niet meer te doen was, zo kon je dan toch even verder lesgeven en hoopte je op steun. Na een tijdje kregen we een mail van de directie waarin stond: “Gelieve geen leerlingen meer door te sturen. Clean your own shit.” ‘

- Welk effect heeft deze uitspraak op je zelfwaardegevoel? Hoe voel jij je bij deze uitspraak?
 - Wat wil de ander je eigenlijk vertellen? Wat is zijn/haar boodschap?
 - Hoe zou de ander deze boodschap anders kunnen brengen, zodat je er een positief zelfwaardegevoel aan over houdt?
 - Eventueel kan je achteraf de antwoorden van de leerkrachten samen leggen, met elkaar vergelijken en bespreken.
- Vind in bijlage een lijst van beelden. Kies een beeld waarin je jezelf als leerkracht herkent
 - Vertel aan de ander waarom je dit woord kiest?
 - Anderen mogen hierop vragen stellen en samen ontdekken welke leerkracht jij bent?
 - Hoe voelde dit?
- Ontdek de kracht van samen denken:

Stelling: Een leerling is bijzonder uitdagend in de les naar jou toe. Hij vloekt, zegt dat jouw lessen tot niets bijdragen en alleen maar tijdsverspilling zijn... de hele klas lacht.

Herken je zo’n verhaal? Hoe voelt dit? Wat doe je op zo’n moment? Wat zou je willen doen op zo’n moment? Wat belemmert je om dat te doen? Wat heb je ontdekt door hierover samen in gesprek te gaan? Wat leer je hieruit voor jezelf?

- Ontdek de kracht van samen denken:

Stelling: De directie is zeer betrokken bij het operationeel werk van jou als leerkracht. Ze geven aan dat alle leerkrachten in de school die hetzelfde vak geven als jij, verspreid over de verschillende graden, voortaan een specifiek handboek moeten gebruiken die meegroeit met de graden. Vind je dit goed/slecht? Hoe ervaar je dat? Wat raakt je daarin (waarde)? Wat wil je anders zien? Wat vind je daarin belangrijk als leerkracht? Welke waarde voor jou als leerkracht wordt hier geraakt? Wat heb je ontdekt door hierover samen in gesprek te gaan? Wat leer je hieruit voor jezelf?

- Ontdek de kracht van samen denken:

Stelling: Leerkrachten zeggen soms het gevoel te hebben op een eiland te zitten. Heb jij ook dat gevoel? Wat maakt dat gevoel? Wat doet dit met jou? Wat kan je doen om van alleen toch meer samen te creëren?

- Je krijgt een prijs voor je onderwijscarrière, het maakt niet uit hoe kort of lang die carrière is. Wat zou voor jou dan een mooie prijs zijn? Wat is de betekenis dan van die prijs voor jou?
- Denk eens aan de meest recente les die je gegeven hebt. Wat heb je positief overgehouden? Wat heb je negatief overgehouden in je functie als leerkracht? Als je op die ervaringen terugkijkt, wat leer je hieruit voor jezelf als leerkracht?
- Waar zou ik als leerkracht nog willen in groeien?
- Welk compliment zou je graag krijgen van je leidinggevende, collega, stagiair, leerling, ouder? Wat zou dat voor jou betekenen?

Beroepsmotivatie



Welke motieven spelen er om leerkracht te blijven? Welke motieven spelen er om te veranderen?

Wat zijn belangrijke motiverende factoren in het beroep?

- Welke motieven spelen er om eens over het muurtje bij je collega te kijken?
- Soms zijn er momenten waarop we ons minder goed voelen in onze job als leerkracht.
- Wat brengt je terug in je motivatie?
- Zijn er mensen die jou blijven motiveren?
- Wie kan jou terug motiveren? Zoek je die op? Hoe koester jij die?
- Welke hulpbronnen binnen en buiten de organisatie heb jij die je motivatie als leerkracht hoog houden?
- Welke motieven spelen er om leerkracht te blijven? Noem er minstens 3.
- Welke motieven spelen er om eens over het muurtje naar een andere job te kijken? Noem er minstens 3.
- Wat wil ik nog bereiken in mijn job (als leerkracht)?
- Zou je jezelf omschrijven als een gemotiveerde leerkracht? Indien ja, waaraan zie je dat? Wat typeert jou?
- Naarmate je als leerkracht meer jaren op de teller hebt, daalt de motivatie toch altijd wel een beetje. Akkoord? Verklaar
- “Je werkomstandigheden heb je nooit helemaal zelf in de hand. Anderen nemen soms in jouw ogen domme beslissingen of doen soms kwaadwillige dingen. Je kan daar boos of cynisch om worden, maar dat zuigt alleen maar energie uit je weg. Beter is het om in de jungle van je school of het onderwijs avonturen te blijven zoeken voor je talenten, je kwaliteiten en je overtuigingen als leerkracht. Daar krijg je energie van.” Akkoord? Verklaar.⁷
- Eén goede drijfveer kan volstaan, maar het is beter om er verschillende te hebben. Zo kan het ene motief je staande houden op het moment dat een ander aan het wankelen wordt gebracht. Heb je dat al eens meegemaakt? Welke drijfveer kreeg tegenwind? Welke drijfveer hield je recht?

⁷ <https://www.acco.be/~media/upload/zo-blijf-je-een-sterkeleerkracht.ashx>

- “Wie te zwaar tilt aan zijn opdracht, bezwijkt onder het gewicht.” Gemakkelijker gezegd dan gedaan?

Taakopvatting



Wat zie je als je taak om een goede leerkracht te zijn? Wat behoort tot je job en wat niet? WAT moet ik doen en WAAROM DAT?

- Welke opdracht op school past bij mij?
- Benoem een aantal taken die je doet, maar waarvan je eigenlijk vindt dat ze niet tot je job als leraar behoren.
- Leraar zijn? Dan ben je lesgever, praatpaal, advocaat, verpleger, opvoeder, coach, scheidsrechter, eventmanager, Heb jij dat gevoel? Hoe ga je hiermee om?
- Vertel eens een situatie aan je groepsgenoten waarin je ervaaarde dat je met een collega of leidinggevende duidelijk het gevoel had dat jullie anders keken naar jobinvulling van een leerkracht.
- Kies één taak uit je hele job die jou het gevoel geeft een goeie leerkracht te zijn. In welke mate komt die taak overeen met je idealen?
- Kies één taak uit je hele job die jou minder voldoening heeft. Gaat deze taak in tegen je idealen of beschouw je ze als niet-waardevol? Op welke manier kan je je idealen toch proberen in te brengen in deze taak?
- Je taak als leerkracht is meer dan eens een spanningsveld tussen ‘wat ik moet doen, dus mijn takenlijst’ en ‘wat ik moet doen om een goede leerkracht te zijn’. Hoe ga je om met dat spanningsveld? Geef elkaar tips!
- De school hecht in zijn visie evenveel belang aan het aanbieden van een degelijke vakopleiding als aan pedagogische kwaliteiten.
 - Ben jij het hiermee eens?
 - Indien niet, ga jij (nog) in dialoog?
 - Waarom wel? Waarom doe je dat niet (meer)?
- Ik heb ervoor gekozen om mij in mijn klas terug te trekken.
 - Herken je dit fenomeen? Heb je een voorbeeld?
 - Wat heb je nodig om hier terug in verder te groeien?
- Een leerkracht moet de volledige vrijheid hebben om voor zijn vak te bepalen hoe hij de leerplandoelstellingen zal bereiken. Wat denk je hierover?

Positioneer je op deze schaal

Akkoord									Niet akkoord
---------	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------------

- We kunnen niet alleen maar onze zin doen in onze job. Er zijn taken die we heel graag doen en taken die ook moeten gebeuren maar we minder graag doen. Hoe hou jij de balans in die taken? Hoe ga je daarmee om?

Toekomstperspectief



Welke verwachtingen heb je tegenover de toekomst in het lerarenberoep? Hoe beleef je die verwachte toekomst?

Telkens iemand met de dobbelsteen 5 ogen heeft geworpen, voegt elk groepslid een idee toe op jullie COCD-box⁸. Je hoeft het dus niet eens te zijn met elkaar over de positie van eenieders gedachten. Wat voor de één rood is, kan voor de ander geel zijn. Ga hier wel het gesprek over aan.

Leerkracht zijn: denken en doen!



→ De associatiespin (www.ophetbot.be)

- Geef elke leerkracht een blad met een associatiespin met in het midden het kernwoord 'goede leerkracht'.



- Vervolgens schrijft iedereen zo snel mogelijk de eerste 8 woorden op die bij hen opkomen als hij denkt over het kernwoord. Op elke poot komt 1 woord. Je toont dit niet aan elkaar.
 - Vervolgens raden de deelnemers eerst:
 - hoeveel woorden ze denken exact gemeenschappelijk te hebben;
 - het aantal woorden dat slechts door één persoon is gebruikt.
 - Nu vergelijken de leerkrachten de woorden die ze genoteerd hebben. Iedereen leest om beurt zijn of haar woorden voor, terwijl elk de identieke woorden onderstreept en de woorden van elke afzonderlijke deelnemer van een kleur voorzien.
 - Wat valt hieruit af te leiden?
- In de huid van een superheld(in)
- Denk aan een situatie rond morele stress die je recent gehad hebt (of die je al eerder in dit spel besproken hebt).
 - Neem een held (of heldin) in gedachten. Maak deze 'levend': welke bijzondere eigenschappen zijn typisch voor deze held?
 - Hoe zou de held (of heldin) in deze situatie met die morele stress omgegaan zijn? Fantaseer!
 - Kan je die suggesties ook vertalen naar een concrete aanpak voor jou?
- Overschot aan talent!
- Benoem één van je vele (verborgen) talenten en vertel daarover aan de groepsleden. Je hoeft écht niet bescheiden te zijn deze keer, zorg dat de anderen onder de indruk zijn van dit talent van jou!
- Complimententijd

⁸ COCD verwijst naar de organisatie die deze tool ontwikkeld heeft: Centrum voor Ontwikkeling van het Creatief Denken

Geef een compliment aan elk van de participanten in je groep.

➔ Beweegtussendoortje: balanceren

Iedereen staat recht! Kies een tegenspeler. Ga tegenover elkaar staan (voeten stevig op de grond) en hou de handen tegen elkaar aan. Iemand zegt start en dan mag je duwen om proberen te ander uit balans te krijgen. Diegene die uit balans komt en eerst een stap moet zetten is eervolle verliezer!

➔ Kies uit onderstaande quotes eentje die het best bij jou past.

- Je moet je durven onderscheiden van anderen
- Van gelukkige leraren, leer je de mooiste dingen
- Ik heb nooit gedroomd van succes, ik het ervoor gewerkt
- Het feit dat je niet bent waar je wilt zijn, zou genoeg motivatie moeten zijn...
- Een goeie leraar vertelt jou niet de waarheid, maar laat jou die zelf ontdekken
- Bijna alles zal weer werken als je de stekker een paar minuten uit het stopcontact haalt, ook jij.
- Onderwijs is het meest krachtige wapen om de wereld te veranderen (N.Mandela)

➔ Ik ga naar school en neem mee ...

Zeg: 'Ik ga naar school en ik neem mee...' en noem daarna een voorwerp (cfr. het bekende spelletje 'ik ga op reis en neem mee'). Na jou noemt die naast je jouw voorwerp plus een nieuw voorwerp op. Zo wordt de lijst met spullen die meegaan naar school steeds langer. Wie heeft het grootste geheugen?

➔ Ik en mijn team (1)

Van welke collega zou je wel eens een dagje les willen hebben? Waarom?

➔ Ik en mijn team (2)

Verwissel allemaal van plaats, zodat iedereen minstens één nieuwe buur heeft én een nieuw perspectief!

➔ De leraarskamer en koffie

Hoe drink jij je koffie in de leraarskamer? Vertel iets over je koffie, je momenten en je plaats in de leraarskamer. Ken je elkaar goed? Laat de andere dit dan aan jou vertellen!

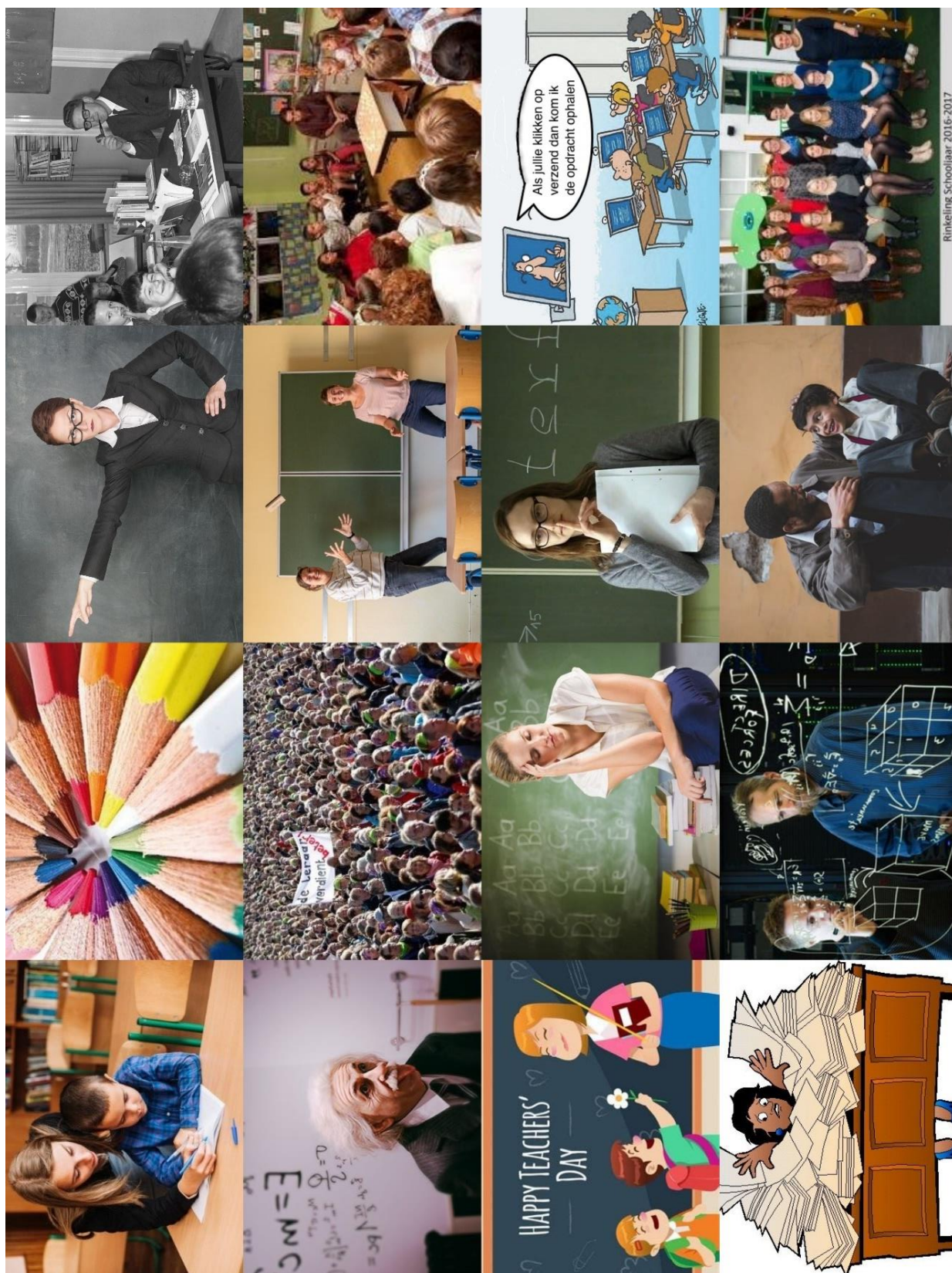
➔ Welke inspirerende quote hang jij op in je klas? Je moet kiezen uit onderstaande.

- Er zijn geen domme vragen, alleen domme antwoorden.
- Twijfel is het begin van alle wijsheid.
- Ik heb het nog nooit gedaan. Dus ik denk dat ik het wel kan (Pippi Langkous)
- Jij kan hier jezelf zijn.

BIJLAGE (ZELFWAARDGEVOEL) BIJ FICHE 18: WOORDEN

Liefde	Autonomie
Opvoeder	Dynamisch
Vakleerkracht	Dienend
Opvoeder	Coach
Wederzijds respect	Helpende hand
Passie hebben/voelen	Relax in mijn job
Woordvoerder	Connecteren
Animator	Eerlijkheid aan jezelf
Praatpaal	Advocaat
Authenticiteit	Begrenzer
Luisteraar	Autoriteit
Betrokken	Geëngageerd
Vertrouwenspersoon	Vriendelijk
Autoritair	Consequent zijn
Deskundigheid	Flexibiliteit
Oprechtheid	Geloofwaardig
Scheidsrechter	Eventmanager
Geloven in je leerlingen	Verantwoordelijkheid
Positiviteit	Gelijkwaardigheid

BIJLAGE (ZELFWAARDGEVOEL) BIJ FICHE 18: BEELDEN



BIJLAGE (TOEKOMSTPERSPECTIEF) BIJ FICHE 18: COCD-BOX



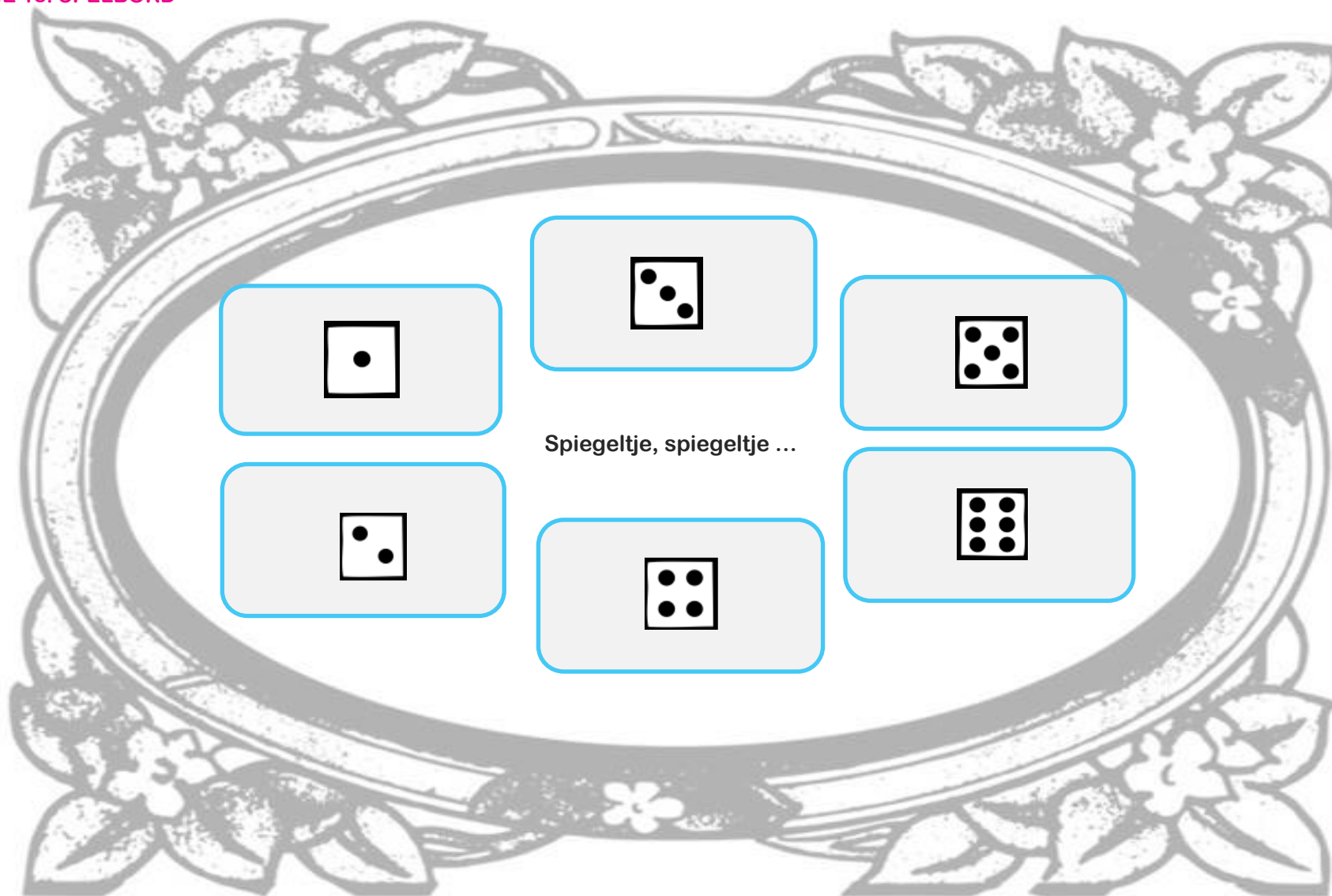
We gebruiken de COCD-box ⁹ om gedachten rond het toekomstperspectief als leerkracht te ordenen. Je noteert de gedachten vanuit de centrale vraag: **welke verwachtingen heb ik tegenover mijn beroep als leerkracht in de toekomst?**

Noteer per kwadrant de gedachten.

(NOG) NIET REALISEERBAAR	WITTE GEDACHTEN (niet origineel, niet realiseerbaar): je mag dit vakje gerust overslaan!	GELE GEDACHTEN (haalbaar, uitdagingen, dromen, richtinggevend, visiebepalend) 
REALISEERBAAR	BLAUWE GEDACHTEN (in het verlengde van wat ik nu doe, zie ik mezelf direct doen zonder dat ik hiervoor uit mijn comfortzone moet komen, is evident, hier moet niet voor gelobbyd worden) 	RODE GEDACHTEN (originele gedachten, geven energie, innovatief, hoe het helemaal anders zou kunnen, patroon doorbrekend, zal wel enig lobbywerk vergen) 
	GEWONE GEDACHTEN	ORIGINELE GEDACHTEN

⁹ De COCD-box werd ontwikkeld door het Centrum voor Ontwikkeling van het Creatief Denken. Meer info vind je ook op ikinnoveer.be/cocd

BIJ FICHE 18: SPELBORD





BIJLAGE BIJ FICHE 18: SPELKAARTJES

Zelfbeeld



Hoe beschrijft de leerkracht zichzelf? Welk beeld heeft hij van zichzelf?

Welke van mijn sterke kanten zet ik dagelijks gemakkelijk in? 	Wie is voor jou een modelvoorbeeld? Welke aspecten (kennis, vaardigheden, attitude...) heb ik gelijk aan die persoon? Welke wil ik meer verwerven? 	Welke modellen van leerkrachten heb jij toen je nog leerling was ontmoet? 	Welke was voor jou een ideale leerkracht en waarom? Herken je jezelf daarin? 	Welke was voor jou een minder ideale leerkracht en waarom? Herken je jezelf daarin? 
Noem drie waarden/drijfveren waarom jij leerkracht geworden bent? Kun je deze dagelijks waarmaken? Zo ja: welk gevoel geeft dat? Zo nee: welk gevoel geeft dat en hoe ga je daar mee om? 	Met welk dier zou je jezelf vergelijken als leerkracht? Licht toe waarom precies dat dier? 	Met welk kleur kan jij je vereenzelvigen als leerkracht? Licht toe wat dat kleur voor jou als leerkracht betekent? 	Is er een organisatie met wie jij je kan vereenzelvigen als leerkracht en die iets zegt? Licht toe wat die organisatie in jouw rol als leerkracht betekent. 	Ik voel me als leerkracht het best op mijn gemak als... 
Wanneer kan jij jezelf zijn in je job? 	Hoe maak ik duidelijk wie ik ben en waarvoor ik sta? 	Wat is jouw passie? Vertel er iets over. Indien dit niet onderwijs gerelateerd is: kan je die eigenschappen die je voor je passie hebt, ook kwijt in onderwijs? 	Duid een 'medespeler' aan die in 3 kenmerken of kernwoorden weergeeft welke leerkracht jij bent. <i>(deze vraag kan enkel gebruikt worden bij spelers die elkaar kennen)</i> 	Waar ben je 'allergisch' voor op school? Welke onderliggende waarde wordt bij jou dan geraakt? 

BIJLAGE BIJ FICHE 18: SPELKAARTJES

Zelfwaardegevoel



(de grotere tekstkaartjes kan je dubbelvouwen om op de stapel op het spelbord te leggen)

Hoe goed vindt de leerkracht dat hij het beroep uitoefent? Hoe evalueert iemand subjectief zijn beroepsfunctioneren?

Je krijgt een prijs voor je onderwijscarrière, het maakt niet uit hoe kort of lang die carrière is. Wat zou voor jou dan een mooie prijs zijn? Wat is de betekenis dan van die prijs voor jou? 	Denk eens aan de meest recente les die je gegeven hebt. Wat heb je positief overgehouden? Wat heb je negatief overgehouden in je functie als leerkracht? 	Ontdek de kracht van samen denken: Stelling: Leerkrachten zeggen soms het gevoel te hebben op een eiland te zitten. Heb jij ook dat gevoel? Wat maakt dat gevoel? Wat doet dit met jou? Wat kan je doen om van alleen toch meer samen te creëren?  Als je op die ervaringen terugkijkt, wat leer je hieruit voor jezelf als leerkracht?	Waar zou ik als leerkracht nog willen in groeien? 	Welk compliment zou je graag krijgen van je leidinggevende, collega, stagiair, leerling, ouder? Wat zou dat voor jou betekenen? 
Wat maakt dat jij je gezien voelt als leerkracht, geapprecieerd voelt? 	Je mag een rapport uitdelen aan jezelf 'hoe scoor je jezelf als goede leerkracht?'– Geef jezelf als leerkracht een score op 10. Motiveer waarom je jezelf die score geeft? 	Vind in bijlage een lijst van woorden (rollen en waarden). Kies een woord waarin je jezelf als leerkracht herkent. Vertel aan de ander waarom je dit woord kiest? Anderen mogen hierop vragen stellen en samen ontdekken welke leerkracht jij bent? Hoe voelt dit voor jou? 	Vind in bijlage een lijst van beelden. Kies een beeld waarin je jezelf als leerkracht herkent ○ Vertel aan de ander waarom je dit woord kiest? ○ Anderen mogen hierop vragen stellen en samen ontdekken welke leerkracht jij bent? ○ Hoe voelde dit? 	Als ik kijk naar mijn persoon in het dagelijkse leven? Vind ik mezelf als persoon terug in mijn leraar zijn? Welke kenmerken/eigenschappen van jouw eigen persoon vind je helemaal en/of niet terug en waarom? Hoe zou je dat toch kunnen inzetten? 

Ontdek de kracht van samen denken: Stelling: De directie is zeer betrokken bij het operationeel werk van jou als leerkracht. Hij geeft aan dat alle leerkrachten in de school die hetzelfde vak geven als jij, voortaan een specifiek handboek moeten gebruiken die meegroeit met de graden. Hoe ervaar je dat? Wat vind je daarin belangrijk als leerkracht? Welke waarde voor jou als leerkracht wordt hier geraakt? Wat heb je ontdekt door hierover samen in gesprek te gaan? Wat leer je hieruit voor jezelf? 	Uit het schoolleven gegrepen (1) Een leerling zegt je: <i>“Jij bent leerkracht? En je kan nog niet zonder fouten op het bord schrijven.”</i> ○ Welk effect heeft deze uitspraak op je zelfwaardegevoel? Hoe voel jij je bij deze uitspraak? ○ Wat wil de ander je eigenlijk vertellen? Wat is zijn/haar boodschap? ○ Hoe zou de ander deze boodschap anders kunnen brengen, zodat je er een positief zelfwaardegevoel aan over houdt? ○ Eventueel kan je achteraf de antwoorden van de leerkrachten samen leggen, met elkaar vergelijken en bespreken. 	Uit het schoolleven gegrepen (2) <i>‘We hadden in dat jaar drie erg lastige leerlingen in de klas, die we geregeld naar de directie stuurden omdat het niet meer te doen was, zo kon je dan toch even verder lesgeven en hoopte je op steun. Na een tijdje kregen we een mail van de directie waarin stond: “Gelieve geen leerlingen meer door te sturen. Clean your own shit.”</i> ○ Welk effect heeft deze uitspraak op je zelfwaardegevoel? Hoe voel jij je bij deze uitspraak? ○ Wat wil de ander je eigenlijk vertellen? Wat is zijn/haar boodschap? ○ Hoe zou de ander deze boodschap anders kunnen brengen, zodat je er een positief zelfwaardegevoel aan over houdt? ○ Eventueel kan je achteraf de antwoorden van de leerkrachten samen leggen, met elkaar vergelijken en bespreken. 	Ontdek de kracht van samen denken: Stelling: Een leerling is bijzonder uitdagend in de les naar jou toe. Hij vloekt, zegt dat jouw lessen tot niets bijdragen en alleen maar tijdsverspilling zijn... de hele klas lacht. Herken je zo’n verhaal? Hoe voelt dit? Wat doe je op zo’n moment? Wat zou je willen doen op zo’n moment? Wat belemmert je om dat te doen? Wat heb je ontdekt door hierover samen in gesprek te gaan? Wat leer je hieruit voor jezelf? 	
---	---	--	--	--

BIJLAGE BIJ FICHE 18: SPELKAARTJES

Beroepsmotivatie



Welke motieven spelen er om leerkracht te blijven? Welke motieven spelen er om te veranderen? Wat zijn belangrijke motiverende factoren in het beroep?

Welke motieven spelen er om eens over het muurtje bij je collega te kijken? 	Soms zijn er momenten waarop we ons minder goed voelen in onze job als leerkracht. Wat brengt je (dan) terug in je motivatie? Zijn er mensen die jou blijven motiveren? Wie kan jou terug motiveren? Zoek je die op? Hoe koester jij die? 	Welke hulpbronnen binnen en buiten de organisatie heb jij die je motivatie als leerkracht hoog houden? 	Welke motieven spelen er om leerkracht te blijven? Noem er minstens 3. 	Welke motieven spelen er om eens over het muurtje naar een andere job te kijken? Noem er minstens 3. 
Wat wil ik nog bereiken in mijn job (als leerkracht)? 	Zou je jezelf omschrijven als een gemotiveerde leerkracht? Indien ja, waaraan zie je dat? Wat typeert jou? 	Naarmate je als leerkracht meer jaren op de teller hebt, daalt de motivatie toch altijd wel een beetje. Akkoord? Verklaar 	“Je werkomstandigheden heb je nooit helemaal zelf in de hand. Anderen nemen soms in jouw ogen domme beslissingen of doen soms kwaadwillige dingen. Je kan daar boos of cynisch om worden, maar dat zuigt alleen maar energie uit je weg. Beter is het om in de jungle van je school of het onderwijs avonturen te blijven zoeken voor je talenten, je kwaliteiten en je overtuigingen als leerkracht. Daar krijg je energie van.” Akkoord? Verklaar 	Eén goede drijfveer kan volstaan, maar het is beter om er verschillende te hebben. Zo kan het ene motief je staande houden op het moment dat een ander aan het wankelen wordt gebracht. Heb je dat al eens meegemaakt? Welke drijfveer kreeg tegenwind? Welke drijfveer hield je recht? “Wie te zwaar tilt aan zijn opdracht, bezwijkt onder het gewicht.” Gemakkelijker gezegd dan gedaan? 

BIJLAGE BIJ FICHE 18: SPELKAARTJES

Taakopvatting



Wat zie je als je taak om een goede leerkracht te zijn? Wat behoort tot je job en wat niet? WAT moet ik doen en WAAROM DAT?

Welke opdracht op school past bij mij? 	Benoem een aantal taken die je doet, maar waarvan je eigenlijk vindt dat ze niet tot je job als leraar behoren. 	Leraar zijn? Dan ben je lesgever, praatpaal, advocaat, verpleger, opvoeder, coach, scheidsrechter, eventmanager, Heb jij dat gevoel? Hoe ga je hiermee om? 	Vertel eens een situatie aan je groepsgenoten waarin je ervaaarde dat je met een collega of leidinggevende duidelijk het gevoel had dat jullie anders keken naar jobinvulling van een leerkracht. 	Kies één taak uit je hele job die jou het gevoel geeft een goeie leerkracht te zijn. In welke mate komt die taak overeen met je idealen? 
Kies één taak uit je hele job die jou minder voldoening heeft. Gaat deze taak in tegen je idealen of beschouw je ze als niet-waardevol? Op welke manier kan je je idealen toch proberen in te brengen in deze taak? 	Je taak als leerkracht is meer dan eens een spanningsveld tussen 'wat ik moet doen, dus mijn takenlijst' en 'wat ik moet doen om een goede leerkracht te zijn'. Hoe ga je om met dat spanningsveld? Geef elkaar tips! 	De school hecht in zijn visie evenveel belang aan het aanbieden van een degelijke vakopleiding als aan pedagogische kwaliteiten. ○ Ben jij het hiermee eens? ○ Indien niet, ga jij (nog) in dialoog? ○ Waarom wel? Waarom doe je dat niet (meer)? 	Ik heb ervoor gekozen om mij in mijn klas terug te trekken. ○ Herken je dit fenomeen? Heb je een voorbeeld? ○ Wat heb je nodig om hier terug in verder te groeien? 	Een leerkracht moet de volledige vrijheid hebben om voor zijn vak te bepalen hoe hij de leerplandoelstellingen zal bereiken. Wat denk je hierover? Positioneer je op deze schaal 0.....10 Geen vrijheid volledige vrijheid 

We kunnen niet alleen maar onze zin doen in onze job. Er zijn taken die we heel graag doen en taken die ook moeten gebeuren maar we minder graag doen. Hoe hou jij de balans in die taken? Hoe ga je daarmee om? 				
---	--	--	--	--

BIJLAGE BIJ FICHE 18: SPELKAARTJES

Leerkracht zijn: denken en doen



(de grotere tekstkaartjes kan je dubbelvouwen om op de stapel op het spelbord te leggen)

De associatiespin (www.ophetbot.be) Geef elke leerkracht een blad met een associatiespin met in het midden het kernwoord 'goede leerkracht'. - Vervolgens schrijft iedereen zo snel mogelijk de eerste 8 woorden op die bij hen opkomen als hij denkt over het kernwoord. Op elke poot komt 1 woord. Je toont dit niet aan elkaar. - Vervolgens raden de deelnemers eerst: - hoeveel woorden ze denken exact gemeenschappelijk te hebben; - het aantal woorden dat slechts door één persoon is gebruikt. - Nu vergelijken de leerkrachten de woorden die ze genoteerd hebben. Iedereen leest om beurt zijn of haar woorden voor, terwijl elk de identieke woorden onderstreept en de woorden van elke afzonderlijke deelnemer van een kleur voorzien. - Wat valt hieruit af te leiden?	In de huid van een superheld(in) - Denk aan een situatie rond morele stress die je recent gehad hebt (of die je al eerder in dit spel besproken hebt). - Neem een held (of heldin) in gedachten. Maak deze 'levend': welke bijzondere eigenschappen zijn typisch voor deze held? - Hoe zou de held (of heldin) in deze situatie met die morele stress omgegaan zijn? Fantaseer! - Kan je die suggesties ook vertalen naar een concrete aanpak voor jou?	Overschot aan talent! Benoem één van je vele (verborgen) talenten en vertel daarover aan de groepsleden. Je hoeft écht niet bescheiden te zijn deze keer, zorg dat de anderen onder de indruk zijn van dit talent van jou!	Kies uit onderstaande quotes eentje die het best bij jou past. - Je moet je durven onderscheiden van anderen - Van gelukkige leraren, leer je de mooiste dingen - Ik heb nooit gedroomd van succes, ik het ervoor gewerkt - Het feit dat je niet bent waar je wilt zijn, zou genoeg motivatie moeten zijn... - Een goeie leraar vertelt jou niet de waarheid, maar laat jou die zelf ontdekken - Bijna alles zal weer werken als je de stekker een paar minuten uit het stopcontact haalt, ook jij. - Onderwijs is het meest krachtige wapen om de wereld te veranderen (N.Mandela)
--	---	---	--

Beweegtussendoortje: balanceren Iedereen staat recht! Kies een tegenspeler. Ga tegenover elkaar staan (voeten stevig op de grond) en hou de handen tegen elkaar aan. Iemand zegt start en dan mag je duwen om proberen te ander uit balans te krijgen. Diegene die uit balans komt en eerst een stap moet zetten is eervolle verliezer! 	Complimententijd Geef een compliment aan elk van de participanten in je groep. 	Ik ga naar school en neem mee ... Zeg: 'Ik ga naar school en ik neem mee...' en noem daarna een voorwerp (cfr. het bekende spelletje 'ik ga op reis en neem mee'). Na jou noemt die naast je jouw voorwerp plus een nieuw voorwerp op. Zo wordt de lijst met spullen die meegaan naar school steeds langer. Wie heeft het grootste geheugen? 	Ik en mijn team (1) Van welke collega zou je wel eens een dagje les willen hebben? Waarom? 
Ik en mijn team (2) Verwissel allemaal van plaats, zodat iedereen minstens één nieuwe buur heeft én een nieuw perspectief! 	De leraarskamer en koffie Hoe drink jij je koffie in de leraarskamer? Vertel iets over je koffie, je momenten en je plaats in de leraarskamer. Ken je elkaar goed? Laat de andere dit dan aan jou vertellen! 	Welke inspirerende quote hang jij op in je klas? Je moet kiezen uit onderstaande. • Er zijn geen domme vragen, alleen domme antwoorden. • Twijfel is het begin van alle wijsheid. • Ik heb het nog nooit gedaan. Dus ik denk dat ik het wel kan (Pippi Langkous) • Jij kan hier jezelf zijn. 	

FICHE 19. INSPIRATIECOLLAGE

KORTE OMSCHRIJVING: Deelnemers krijgen de kans om via tijdschriften, krantenartikelen, beeldmateriaal ... een collage te maken die hun visie, ideaal, beeld van het onderwijs weergeeft.

DOELSTELLINGEN:

- Deelnemers worden op een creatieve manier geprikkeld om na te denken over de idealen en waarden die zij hanteren
- Deelnemers worden uitgedaagd om hun visie, ambities, dromen, idealen... in het onderwijs te verwoorden aan de hand van hun collage

ORGANISATIE:

- **Aantal deelnemers:** team. Deze oefening kan ook individueel.
- **Duur:** 20-30 min collagetijd, 1-2 min nabespreking per deelnemer
- **Materiaal:**
 - grote witte bladen (min. A3)
 - scharen en lijm
 - tijdschriften, kranten, eventueel campagnemateriaal en folders over het onderwijssector
 - post-its
 - achtergrondmuziek
- **Waar en wanneer inzetten:** als intro op een module rond beleving van het onderwijs, zingeving, waardenverheldering...



MOEILIJKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – gemiddeld – eerder moeilijk – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, Zelfreflectie en Zelfzorg
- Ik en mijn team
- Zingeving

ERVARINGEN:

"Unieke manier om mijn visie voor te stellen"

"We staan eigenlijk nooit stil bij wat we zelf goed vinden."

"Ik vond deze oefening juist zo sterk omdat je echt naar jezelf moet kijken en gaan uitzoeken wat jij belangrijk vindt binnen het onderwijs. Het op een creatieve manier op papier zetten is een pluspunt. Ik vond het ook leuk om te zien dat iedereen hier een andere kijk op heeft."

"Iedereen heeft een ander resultaat, dat zegt ook veel!"

WERKWIJZE:

De deelnemers krijgen enkele magazines waaruit zij met beelden en woorden een collage kunnen samenstellen die hun visie, idealen, waarden, dromen... in het onderwijs weergeeft. Tip: Rustige achtergrondmuziek brengt een aangename sfeer.

Richtvragen:

- Waaraan denk ik als ik aan 'het onderwijs' denk?
- Welke woorden en beelden kunnen dit weergeven?
- Wat betekent 'lesgeven voor mij'?
- Wat vind ik belangrijk in het onderwijs?
- Wat zijn mijn idealen in het onderwijs?
- Wat is mijn visie op onderwijs?
- Waar droom ik van in het onderwijs?

Voorzie voldoende tijd voor de uitwerking van de collages. Na afloop krijgen de deelnemers de kans om – als zij dat willen – hun collage kort aan de collega's voor te stellen.



Tip

Identificeren van waarden uit collage

Je kan de collage-oefening een diepere dimensie geven door de deelnemers te vragen welke waarden uit hun collage als belangrijk naar voor komen. Geef hen enkele post-its waarop zij de waarden kunnen noteren en laat die op hun collage kleven. Bespreek de waarden en ga na wie gelijkaardige waarden op de collage heeft gekleefd. Kunnen we drie kernwaarden distilleren?

Ga daarna verder met de oefening uit 'Fiche 45 Waarden concretiseren'. Deel de groep op in drie kleinere subgroepen en laat hen samen nadenken over elk van de waarden: Wat betekent die waarde voor ons? Hoe brengen wij die waarde in de praktijk? Laat de drie groepen het resultaat van de oefening aan elkaar presenteren.

Extra oefening:

Je kan de collage-oefening een diepere dimensie geven door de deelnemers te vragen welke *waarden* uit hun collage als belangrijk naar voor komen. Geef hen enkele post-its waarop zij de waarden kunnen noteren en laat die op hun collage kleven. Bespreek de waarden en ga na wie gelijkaardige waarden op de collage heeft gekleefd. Kunnen we drie kernwaarden distilleren?

Extra uitdagend wordt het wanneer je de deelnemers de opdracht geeft om één ideaal uit hun collage te concretiseren en waar te maken. Laat hen in groepjes van twee erover tegen elkaar praten.

Richtvragen:

- Welk ideaal zou je graag in de praktijk omzetten?
- Wat is een concreet voorbeeld van een actie die in lijn van je ideaal ligt?
- Welke eerste, kleine stap kan je daarvoor zetten?
- Hoe ga je het aanpakken?
- Wat kan je morgen al doen?



Tip

Aanzet voor formuleren persoonlijke missie

Deze methodiek vormt een laagdrempelige opstap voor een verdere reflectie rond zingeving in het onderwijs, waarden, missie en visie. Deze oefening kan bijvoorbeeld als inspiratiebron dienen voor het uitwerken van een persoonlijke missie (Fiche 23) of het concretiseren van waarden (Fiche 10 'Mooie woorden', stap 2.).

FICHE 20. VUUR

KORTE OMSCHRIJVING: Aan de hand van een liedtekst ('Vuur' van Stef Bos) wordt gereflecteerd over idealen en bezieling in het onderwijs.

DOELSTELLINGEN:

- Deelnemers reflecteren over idealen en bezieling in het onderwijs

ORGANISATIE:

Aantal deelnemers: team

- *Duur:* 5 minuten lied, 10 minuten nabespreking
- *Materiaal:*
 - Liedteksten afgeprint (Bijlage bij Fiche 20)
 - Lied 'Vuur' (Stef Bos): computer en muziekboxen
- *Waar en wanneer inzetten:* als intro op een module rond beleving van het onderwijs, zingeving, waardenverheldering...

MOEILIJKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – gemiddeld – eerder moeilijk – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, Zelfreflectie en Zelfzorg
- Zingeving

WERKWIJZE:

De deelnemers krijgen de liedtekst 'Vuur' van Stef Bos. Ondertussen wordt naar het lied geluisterd. Na afloop wordt gereflecteerd aan de hand van onderstaande vragen:

Reflectievragen:

- Welk element van het lied spreekt je aan? Waarom?
- "Idealen zijn verhalen waar geen mens nog in gelooft". In welke idealen geloof jij nog? Welke van die idealen of waarden neem jij mee in je job?
- "Niemand schreeuwt. Er is niemand die schreeuwt." Wat roept dit bij je op? Wanneer zou jij eens willen schreeuwen? Wie schreeuwt in jullie team, wanneer het er op aan komt?
- "Want hun bezieling is dood. Het vuur is gedoofd". Wat houdt jouw vuur brandende?

BIJLAGE BIJ FICHE 20: 'VUUR'

Jij kijkt naar mij
Ik kijk TV
En je loopt naar de keuken
En je vraagt wat ik wil, koffie of thee
En ik denk

Vuur
Ik wil vuur
Levenslang vuur
Want we leven misschien maar
zevenhonderdduizend uur
En ik wil elk uur vuur

Jij kent de vragen die ik stel
Ik ken het antwoord wat jij geeft
En als ik zwijg en je vraagt wat ik voel
Dan tover ik met woorden maar ik draai er
omheen

Want ik wil vuur
Levenslang vuur
Want we leven misschien maar
zevenhonderdduizend uur
En ik wil elk uur vuur

En al die heren die ons regeren
Intellectuelen die zich vervelen
Hoor ze praten over alles met gezond verstand
Maar waar is hun hart
Het staat niet meer in brand

Want hun bezieling is dood
Het vuur is gedoofd
En idealen zijn verhalen
Waar geen mens nog in gelooft
En de tijd sleurt ons mee
Naar het einde van de eeuw
En ieder twijfelt maar niemand
Niemand schreeuwt
Er is niemand die schreeuwt

Maar de wereld die draait
Als een gek in het rond
Weg van de hemel
Recht in de afgrond
Maar jij en ik
Wij mogen ons niet laten vangen
We moeten leven voor een droom
En sterven van verlangen
Ja, jij en ik
dat is alles dat telt
En zolang het hier duurt
Wil ik alleen maar vuur

Want ooit op een dag
Dan dooft het vuur
Maar als ik sterf
En word geblust
Laat het dan zijn met een kus

Vuur' (Stef Bos, 'Vuur', 1994

FICHE 21. HIER DOE IK HET VOOR

KORTE OMSCHRIJVING: In deze oefening vertellen deelnemers elkaar positieve verhalen.

DOELSTELLINGEN:

- De deelnemers halen energie uit positieve verhalen
- De deelnemers denken na over die aspecten van hun job die hun job de moeite waard maken

ORGANISATIE:

- Aantal deelnemers: het volledige team
- Duur: 10 minuten
- Materiaal: geen
- Waar en wanneer inzetten: Deze oefening is uitermate geschikt als intro op het thema 'zingeving'

MOEILIJKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – gemiddeld – eerder moeilijk – vrij moeilijk

De laagdrempeligheid van deze oefening bestaat erin dat deelnemers per twee verhalen uitwisselen. Zeker voor deelnemers die niet graag voor een grotere groep spreken, kan dit een moment zijn om toch hun ervaringen te delen.

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, Zelfreflectie, Zelfzorg
- Waardering
- Zingeving

WERKWIJZE:

Af en toe zijn er momenten waarop plots 'alles in de plooi valt'. Je beseft terug waarom je ooit voor een bepaald beroep gekozen hebt en ervaart een enorm gevoel van voldoening. Deze momenten geven je de energie om er te blijven voor gaan. Op welk moment had jij onlangs dit gevoel? Wanneer besepte jij onlangs: 'Hier doe ik het voor!'.

Laat de deelnemers per twee of drie zitten en vraag hen om hun ervaringen met elkaar te delen.

- Denk eens terug aan een moment waarop je besepte: 'Hier doe ik het voor!'. Welke situatie was dat?
- Wat maakte precies dat je dat gevoel kreeg?

Maak eventueel de tijd om enkele verhalen in de groep te delen.

Reflectievragen

- Hoe was het om te luisteren naar een positief verhaal?
- Hoe was het om zo'n positief verhaal te beluisteren?
- Welk effect heeft deze oefening gehad?
- Wat nemen we mee?

Een voorbeeld:

"Een leerling stuurde vakantiefoto's door van op de koffiemachine onderweg in een wegrestaurant: 'mevrouw, ik ben in Zwitserland en kom hier overal persoonlijke voornaamwoorden van de COD tegen'. Het was vakantie, dat was ongelooflijk! Ik dacht, wat is dat hier?! Dat was wel leuk". (leerkracht Frans)

FICHE 22. UIT DE LERAARSKAMER

KORTE OMSCHRIJVING: In deze groepsoefening komt het team tot een overkoepelend beeld van wat werken in het onderwijs typeert.

DOELSTELLINGEN:

- De deelnemers reflecteren over wat werken in het onderwijs typeert
- De deelnemers leren hoe de rest van het team denkt over werken in het onderwijs

ORGANISATIE:

- Aantal deelnemers: het volledige team
- Duur: 15 min
- Materiaal:
 - Slides
 - Flipoverbord/krijtbord/whiteboard of vellen papier
- Waar en wanneer inzetten: Deze teamoefening is uitermate geschikt als afwisseling met meer individuele denkoefeningen binnen het thema zingeving

MOEILIKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – **eerder laagdrempelig** – gemiddeld – eerder moeilijk – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, Zelfreflectie, Zelfzorg
- Ik en mijn team
- Mildheid en (Zelf)relativering
- Waardering
- Zingeving

WERKWIJZE:

Laat de deelnemers op een flipoverbord of groot blad papier alles opschrijven wat volgens hen het onderwijs typeert. Met een kwinkslag, heel serieus, met een knipoog, met een glimlach, met een traan. Nadien kunnen de deelnemers even toelichten waarom zij bepaalde zaken hebben opgeschreven, maar dat hoeft niet.

Tip: eventueel kan je de deelnemers vragen om deze oefening individueel te maken, om daarna een gemeenschappelijk bord te maken.

Een voorbeeld:

- Werken in het onderwijs, dat is ...
- Leerlingen elke dag iets kunnen bijleren
- Nooit gedaan
- Een roeping
- Een gouden kooi
- Elke les het beste van je leven geven
- Veel vakantie
- Soms frustrerend

...

FICHE 23. LEERKRACHT MET EEN MISSIE

KORTE OMSCHRIJVING: Veel leerkrachten kiezen voor het beroep vanuit een bepaald soort streven, een missie. Een missie is hetgeen waarvoor je staat en die bijdraagt tot je beroepsmotivatie. Hoe zie jij jezelf? Wie wil jij zijn als leerkracht, als mens? In deze oefening wordt een opstap gemaakt naar het ontwikkelen van een persoonlijke missie.

DOELSTELLINGEN:

- De deelnemers reflecteren over hun drijfveren
- De deelnemers ondernemen een eerste poging om hun missie te expliciteren

ORGANISATIE:

- Aantal deelnemers: het volledige team. Deze oefening kan ook individueel.
- Duur: 20 min
- Materiaal:
 - Slides
 - Flipoverbord/krijtbord/whiteboard of vellen papier
- Waar en wanneer inzetten: Deze teamoefening wordt best ingezet in een latere fase van het thema 'zingeving'.

MOEILIKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – gemiddeld – **eerder moeilijk** – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, Zelfreflectie, Zelfzorg
- Mildheid en (Zelf)relativering
- Waardering
- Zingeving

ERVARINGEN:

"Tot op vandaag twijfel ik nog altijd of ik effectief als leerkracht aan de slag wil. Door stil te staan bij mijn missie voel ik dat dit toch wel iets is wat ik echt wil doen. Ik wil de leerlingen echt iets bijleren." (student-leerkracht)

WERKWIJZE:

Veel leerkrachten kiezen voor het beroep vanuit een bepaald soort streven, een missie. Een missie is hetgeen waarvoor je staat. Hoe zie jij jezelf? Wie wil jij zijn als leerkracht, als mens?

Een missie is iets heel persoonlijks. Het kan een zin zijn, een lange tekst, een tekening, een symbool, een beeld... Het voordeel aan een missie is dat het je helpt om keuzes te maken. Handelen volgens je missie geeft richting en energie. Een missie kan ook helpend zijn in het kader van 'morele moed': Als je handelt vanuit je persoonlijke missie, dan kan dat betekenen dat je iets doet wat in de ogen van de ander heldhaftig is. Voor jou is het dan echter iets wat erbij hoort.

Laat de deelnemers reflecteren over hun persoonlijke missie aan de hand van het reflectiedocument (Bijlage bij Fiche 23). Het kan goed zijn om het document stap voor stap met de deelnemers te overlopen.



Tip

Inspiratiecollage

Fiche 19 (Inspiratiecollage) is een laagdrempelige opstap voor reflectie rond zingeving in het onderwijs, waarden, missie en visie. Het maken van een eigen collage kan als inspiratiebron dienen voor het uitwerken van een persoonlijke missie.

BIJLAGE BIJ FICHE 23: MIJN PERSOONLIJKE MISSIE

Veel leerkrachten kiezen voor het beroep vanuit een bepaald soort streven, een missie. Een missie is hetgeen waarvoor je staat. Hoe zie jij jezelf? Wie wil jij zijn als leerkracht, als mens?

Een missie is iets heel persoonlijks. Het kan een zin zijn, een lange tekst, een tekening, een symbool, een beeld... Het voordeel aan een missie is dat het je helpt om keuzes te maken. Handelen volgens je missie geeft richting en energie. Een missie kan ook helpend zijn in het kader van 'morele moed': Als je handelt vanuit je persoonlijke missie, dan kan dat betekenen dat je iets doet wat in de ogen van de ander heldhaftig is. Voor jou is het dan echter iets wat er bij hoort.

Onderstaande stappen zetten je op weg om na te denken over je hoogstpersoonlijke missie.

Dromen

- Wat zou je willen dat je leerlingen over je vertellen?
- Wat zou je willen dat je leerlingen zeggen over wat je voor hen hebt betekend?



Doe deze oefening ook voor collega's:

- Wat zou je willen dat collega's zeggen over wat je voor hen hebt betekend?



Waarden en idealen

- Welke waarden of idealen leid je daaruit af?



Sterktes

- Waar ben je vol van?
- Wat doe je graag en goed?
- Waarover vertel je graag aan familie en vrienden ?



Probeer nu in enkele zinnen of losse woorden een eerste aanzet te schrijven voor je missie:

Mijn missie is ...

FICHE 24. ZIN IN MIJN JOB

KORTE OMSCHRIJVING: In deze oefening inventariseren de deelnemers alle taken en verantwoordelijkheden die bij hun job als leerkracht horen. Daarna denken ze daar verder over na: wat behoort tot de kern van mijn werk? Uit welke taken haal ik de meeste voldoening? De leerkracht geeft een persoonlijk antwoord op de vragen: “wat moet ik doen en waarom dat?”. De leerkracht beschrijft zijn taakopvatting.

DOELSTELLINGEN:

- De deelnemers reflecteren over de inhoud van hun job
- De deelnemers reflecteren over wat de verschillende taken binnen hun job voor hen betekenen

ORGANISATIE:

- Aantal deelnemers: het volledige team
- Duur: 30 min
- Materiaal:
 - Individuele werkbladen Bijlage bij Fiche 24
- Waar en wanneer inzetten: Deze oefening kan worden ingezet in het begin van de module ‘zingeving’.

MOEILIKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – gemiddeld – eerder moeilijk – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, Zelfreflectie, Zelfzorg
- Waardering
- Zingeving

WERKWIJZE:

Laat de deelnemers reflecteren over de inhoud van hun werk. Laat hen hiertoe onder begeleiding de oefening in bijlage bij invullen. Koppel na iedere stap terug in de groep.

Overzicht:

Opdracht:

Schrijf zoveel mogelijk dingen op die je moet doen voor en op je werk.

Wat doe je nog allemaal (misschien zelfs dingen die je niet hoeft te doen, maar toch doet).

Laat de deelnemers enkele voorbeelden opsommen.

Opdracht: Zet zowel in de eerste als in de tweede tabel een kruisje achter die taken waarvan je écht deugd hebt of de taken die jou het vaakst het gevoel geven dat je echt een goeie leerkracht kan zijn.

→ Laat de deelnemers enkele voorbeelden geven.

Opdracht: kleur die taken die jij beschouwt als centraal in je job

→ Laat de deelnemers enkele voorbeelden geven

Opdracht: Kies één taak uit die je hebt aangekruist. Waarom precies geeft dit jou het gevoel dat je een goeie leerkracht kan zijn? In welke mate komt die taak overeen met je idealen?

→ Laat enkele deelnemers dit toelichten?

Opdracht: Kies er één taak uit die je niet hebt aangekruist. Waarom geeft deze taak jou minder voldoening? Gaat deze taak in tegen je idealen of beschouw je ze als niet-waardevol? Wat zou het geven als je je ideaal toch zou proberen te realiseren in deze taak? Op welke manier kan je je idealen toch proberen in te brengen in deze taak?

→ Laat een drietal deelnemers een voorbeeld inbrengen.

Reflectievragen:

→ Wat nemen we hieruit mee?

BIJLAGE BIJ FICHE 24

Opdracht 1:

Schrijf zoveel mogelijk dingen op die je moet doen op je werk (voeg gerust lijntjes toe).

Wat doe je nog allemaal (misschien zelfs dingen die je niet hoéft te doen, maar toch doet) (voeg gerust lijntjes toe).

Opdracht: Zet zowel in de eerste als in de tweede tabel een kruisje achter die taken waarvan je écht deugd hebt of de taken die jou het vaakst het gevoel geven dat je echt een goeie leerkracht kan zijn.

Opdracht: kleur die taken die jij beschouwt als centraal in je job

Opdracht: Kies één taak uit die je hebt aangekruist. Waarom precies geeft dit jou het gevoel dat je een goeie leerkracht kan zijn? In welke mate komt die taak overeen met je idealen?

--

Opdracht: Kies er één taak uit die je niet hebt aangekruist. Waarom geeft deze taak jou minder voldoening? Gaat deze taak in tegen je idealen of beschouw je ze als niet-waardevol? Wat zou het geven als je je ideaal toch zou proberen te realiseren in deze taak? Op welke manier kan je je idealen toch proberen in te brengen in deze taak?

FICHE 25. GROEPSREFLECTIE

KORTE OMSCHRIJVING:

De groepsreflectie is een methodiek om morele stress op een interactieve manier bespreekbaar te maken. In team wordt er gereflecteerd over ervaringen van goed onderwijs en ervaringen van morele stress. Naast het uitwisselen van ervaringen wordt er ook aandacht besteed aan het herkennen van morele stress en het uitwisselen van hulpbronnen in het omgaan met morele stress.

DOELSTELLINGEN:

- De deelnemers leren de term morele stress kennen.
- De deelnemers leren morele stress bij zichzelf herkennen.
- Morele stress wordt bespreekbaar gemaakt.
- De deelnemers krijgen erkenning voor hun gevoel van morele stress én voldoening.
- De deelnemers hebben het gevoel niet alleen te staan.

ORGANISATIE:

- Aantal deelnemers: 4 tot 10 deelnemers, 1 gespreksleider
- *Duur*: 90 min (eventueel iets korter bij beperkt aantal: interactie vraagt minder tijd)
- *Materiaal*:
 - Een rustige ruimte waar men niet gestoord kan worden
 - Handleiding voor de gespreksleider
 - Werkwijze verschillende stappen)
 - Emotielijst en waardenlijst
 - A3 blad, rode, groene en gele post-its, schrijfgerei
 - Een krijt- of flipoverbord, alcoholstiften
- *Waar en wanneer inzetten*: Deze methodiek kan ingezet worden tijdens een team- of werkgroepvergadering. Voorafgaand werken met fiche 1 kan nuttig zijn, zodat de deelnemers weten wat morele stress betekent.

MOEILIJKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – **gemiddeld** – eerder moeilijk – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, Zelfreflectie, Zelfzorg
- Zingeving

ERVARINGEN:

“Ik vind het belangrijker om terug te kijken naar de positieve momenten dan naar de momenten waarop je het niet meer zag zitten.”

WERKWIJZE:

Eventueel starten met 'fiche 1: wat is morele stress?' (indien morele stress nog onvoldoende duidelijk is voor de deelnemers.)

Stap 1 Individueel nadenken over momenten van goede zorg en momenten van morele stress

Timing: 5 minuten

Vraag aan de deelnemers om een ervaring van goed onderwijs en een ervaring van morele stress te noteren

- groene post-it: 1 ervaring van goed onderwijs (kernwoord)
- rode post-it: 1 ervaring van morele stress (kernwoord)

Laat hen de post-its op een A3 blad in het midden van de tafel kleven

- Links: groene post-its
- Rechts: rode post-its

Stap 2 Momenten van goed onderwijs

Timing: 20 minuten

Vraag aan 3 personen hun groene post-its toe te lichten.

- o Beschrijf de situatie:
 - Feiten (Wat is er feitelijk gebeurd?)
 - 'Hoogtepunt' (Wat is het cruciale moment, de essentie, waar draaide het om?)
 - Gevoel/beleving (Wat betekent de situatie persoonlijk voor jou? Wat deed dat met jou? Hoe voelde je je?)
 - Wat was er voor jou daarin belangrijk (visie, waarden)?
- Visie op goed onderwijs in het algemeen:
 - Wat is goed onderwijs voor jou? Wat vind je belangrijk in goed onderwijs? Welke waarden zitten daarachter?

Stap 3 Momenten van morele stress

Timing: 20 minuten

Vraag aan 3 personen hun rode post-its toe te lichten.

- ➔ Beschrijf de situatie:
 - Feiten (Wat is er feitelijk gebeurd?)
 - 'Hittepunt' (Wat is het cruciale moment, de essentie, waar draaide het om? Wanneer was het moment dat het begon te wringen?)
 - Gevoel/beleving (wat betekent de situatie persoonlijk voor jou? Wat deed dat met jou? Hoe voelde je je?)
 - Handeling (Wat heb je zelf gedaan of wat had je willen doen?)
 - Visie (Waarom heb je zo gehandeld of zou je willen gehandeld hebben? Wat heeft jou gemotiveerd/gedreven? Op grond van welke onderliggende redenen/overtuigingen/ waarden? Wat is voor jou van belang?)
 - Belemmerende factor (Hoe komt het dat het niet mogelijk was om op dat moment goed onderwijs te geven?)

Stap 4 Herkennen van morele stress

Timing: 10 minuten

Peil bij de deelnemers naar hoe zij morele stress bij zichzelf herkennen

- ➔ Hoe merk je aan jezelf dat je morele stress hebt? Welk effect heeft dat op jou?
 - Wat voel je dan?
 - Welke gedachten schieten er door je hoofd?
 - Hoe uit dit zich in je gedrag?
- ➔ Herken je ook morele stress bij je collega's?

Stap 5 Hulpbronnen

Timing: 10 minuten

De deelnemers krijgen opnieuw ongeveer 2 minuten de tijd om op een gele post-it een antwoord te formuleren op de volgende vraag: Wat helpt er voor mij om met morele stress om te gaan?

- Wat doe je zelf / wat doe je nu al?
- Wat heb je daarvoor nodig?
- Wat kunnen je collega's doen?
- Wat kan je leidinggevende doen?
- Wat verwacht je van je organisatie/school?

De gele post-its worden in het midden van het A3-blad gekleefd en besproken.

Stap 6 Morele stress als ethische groeikracht

Timing: 5 minuten

Peil naar mogelijke positieve elementen van morele stress - In hoeverre kan morele stress iets positief teweegbrengen, denk je? - Wat zou een mogelijk positief gevolg van een ervaring van morele stress kunnen zijn?

Metagesprek

Timing: 5 minuten

Peil naar de ervaringen van de deelnemers:

- ➔ - Hoe heb je dit gesprek ervaren?
 - Wat vond je positief aan de groepsreflectie?
 - Wat vond je negatief aan de groepsreflectie?
 - Met welk gevoel ga je naar buiten?
 - Wat neem je mee?

BIJLAGE 1 BIJ FICHE 25

EMOTIES

Positieve emoties. Bij dit moment van goed onderwijs voelde ik mij ...

Aandachtig	Ontspannen
Aanwezig	Op mijn gemak
Blij	Opgelucht
Dankbaar	Opgewekt
Energiek	Rustig
Enthousiast	Sterk
Gelukkig	Tevreden
Genietend	Trots
Gepassioneerd	Uitgelaten
Geraakt	Verbonden
Goed gehumeurd	Verwonderd
Harmonieus – in balans	Voldaan
Levendig	Vrolijk
Meevoelend	Zelfzeker
Onder de indruk	Zelfbewust
Ontroerd	Zorgzaam

Negatieve emoties. Bij dit moment van morele stress voelde ik mij ...

Alert	Ongemakkelijk
Ambetant	Ontgoocheld
Angstig	Onthutst
Beschaamd	Ontmoedigd
Boos	Onrustig
Droevig	Onzeker
Gealarmeerd	Perplex
Gefaald	Schuldig
Geïrriteerd	Tekort geschoten
Gekwetst	Teleurgesteld
Gelaten	Terneergeslagen
Geschrokken	Tweestrijd
Gespannen	Uit mijn lood geslagen
Gewrongen	Verbaasd
Leeg	Verontwaardigd
Machteloos	Verward
Onbekwaam – incompetent	Vervreemd
	Zenuwachtig

BIJLAGE 2 BIJ FICHE 25

WAARDEN Wat vind ik belangrijk?

Aandacht	Enthousiasme	Motivatie	Voldoening
Actief zijn (doen)	Erkenning	Nabijheid	Volharding
Afstemming	Flexibiliteit	Nauwkeurigheid	Vriendelijkheid
Assertiviteit	Gastvrijheid	Nederigheid	Vrijheid
Attent zijn	Gedrevenheid	Nieuwsgierigheid	Waardering
Authenticiteit	Geduld	Onafhankelijkheid	Waardigheid
Autonomie	Gehoorzaamheid	Ontspanning	Waarheid
Begrip	Gelijkwaardigheid	Openheid	Welbevinden
Bekwaamheid	Geluk	Opkomen voor	Welzijn
Beleefdheid	Genegenheid	anderen	Zekerheid
Beleving	Genieten	Oprechtheid	Zelfbeheersing
Bereidwilligheid	Goedheid	Optimisme	Zelfbescherming
Beschikbaarheid	Graag zien	Passie	Zelfbeschikking
Betrokkenheid	Hoop	Plezier	Zelfkennis
Betrouwbaarheid	Hulpvaardigheid	Positivisme	Zelfopoffering
Comfort	Humor	Privacy	Zelfontplooiing
Collegialiteit	Inspirerend zijn	Professionaliteit	Zelfstandigheid
Daadkracht	Integriteit	Rechtvaardigheid	Zelfvertrouwen
Dankbaarheid	Interesse	Relaties	Zelfzorg
Deskundigheid	Inzicht	Respect	Zorgzaamheid
Dienstbaarheid	Jezelf kunnen zijn	Samenhorigheid	
Discipline	Kennis	Samenwerking	
Doorzettingsvermogen	Kritisch zijn	Solidariteit	
Duidelijkheid	Kwaliteit	Stiptheid	
Dynamisme	Leergierigheid	Toewijding	
Echtheid	Liefde	Veiligheid	
Eerbied	Loyaliteit	Verantwoordelijkheid	
Eerlijkheid	Menswaardigheid	Verbondenheid	
Efficiëntie	Medeleven	Verdraagzaamheid	
Eigenwaarde	Mildheid	Vertrouwen	
Empathie	Moed	Verwondering	

FICHE 26. VAN WILLEN NAAR DOEN

KORTE OMSCHRIJVING: Het is niet altijd mogelijk om je idealen in de praktijk te brengen. Soms zijn er belemmeringen – van alle aard – die dat verhinderen. In deze oefening wordt op zoek gegaan naar die elementen die onze idealen kunnen overschaduwen.

DOELSTELLINGEN:

- De deelnemers krijgen inzicht in die belemmeringen die hun idealen overschaduwen
- De deelnemers wisselen handvaten uit om met die belemmeringen om te gaan

ORGANISATIE:

- Aantal deelnemers: het volledige team
- Duur: 45 min
- Materiaal:
 - Slides
 - Flipoverbord/krijtbord/whiteboard of vellen papier
 - (rode) Post-its
- Waar en wanneer inzetten: deze oefening vormt de verbinding tussen het verhaal van 'morele stress' en 'waarden'. Deze oefening heeft gelijkenissen met het supermannetje, maar is een uitbreiding, omdat ingegaan wordt op de concrete belemmeringen.

MOEILIKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – **gemiddeld** – eerder moeilijk – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, Zelfreflectie, Zelfzorg
- Zingeving

WERKWIJZE:

Deel 1.

Laat iedere deelnemer een drietal waarden of idealen opschrijven die voor hem belangrijk zijn (of: gebruik de waarden die geformuleerd werden rond het 'Supermannetje' (fiche 12) of gebruik de teamwaarden/-idealen die geformuleerd werden in de oefening 'Mooie woorden' (Fiche 10).

De waarden en idealen van alle leerkrachten worden verzameld en op een groot blad geschreven (eventueel met post-its erop gekleefd). Maak wat tijd om deze te bespreken.

Deel 2.

Laat de deelnemers nadenken over elementen die die waarden of idealen in de praktijk soms overschaduwden. Deze zaken kunnen extern (buiten jezelf) of intern (in jezelf) zijn. Een voorbeeld van een interne belemmering is 'twijfel' vb. "Doe ik het wel goed?" of 'angst' vb. 'Ik ben bang om weer zo'n klas te hebben.' Een externe belemmering is vb. bepaalde wetgeving (M-decreet) 'voor die ene leerling heb je er drie andere laten staan' of vb. collega's met een andere taakopvatting 'De leerkracht Frans sprak over zijn privéleven in het Nederlands en dan kom je het jaar erna om Frans te geven en heb jij de miserie... dus die gasten hadden bijna niets gezien!'

Laat hen deze belemmeringen op een rode post-it schrijven en kleef deze post-its over de waarden heen. Wijs hen op het feit dat dit situaties zijn die morele stress opwekken: het is niet mogelijk om belangrijke waarden in de praktijk te brengen.

Deel 3.

De belangrijke waarden worden nu visueel overschaduwd door belemmeringen. In groep wordt besproken over wat kan helpen om met de belemmeringen om te gaan.

Overloop de belemmeringen en zoek in groep voor iedere belemmering mogelijkheden om ermee om te gaan.

Vb. twijfel bespreekbaar maken: goedkeuring van een ervaren collega vragen

Reflectievragen

- ➔ Herkennen we de belemmeringen die door collega's worden aangehaald?
- ➔ Hoe kunnen we elkaar ondersteunen in het omgaan met die belemmeringen?
- ➔ Wat heeft deze oefening ons opgeleverd?

FICHE 27. WAT IS ZELFZORG

KORTE OMSCHRIJVING: In deze korte reflectie-oefening hebben de deelnemers het met elkaar over zelfzorg.

DOELSTELLINGEN:

- Deelnemers denken na over zelfzorg

ORGANISATIE:

- Aantal deelnemers: het volledige team
- Duur: 5 minuten
- Materiaal:
 - Groot blad papier
 - Post-its
 - Schrijfgerei
 - Alcoholstift
- Waar en wanneer inzetten: als intro op het thema zelfzorg. Dit kan verder aangevuld worden met de oefening 'Mijn zelfzorgplan' (fiche 29).

MOEILIJKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – gemiddeld – eerder moeilijk – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, Zelfreflectie, Zelfzorg

WERKWIJZE:

Schrijf het woord 'ZELFZORG' in grote letters op een blad papier.

Vraag aan de deelnemers:

- Wat roept het woord zelfzorg bij jullie op?
- Wat is zelfzorg?
- Geef eens een voorbeeld van zelfzorg?
- Wat is het belang van zelfzorg?
- Doen jullie aan zelfzorg?
- Wat nemen jullie voor zichzelf?
- Hoe kan zelfzorg helpen om met morele stress om te gaan?

Deel post-its uit en laat hen op een post-it elk één voorbeeld geven van zelfzorg die zij toepassen. Deel deze voorbeelden in de groep, laat iedereen zijn voorbeeld bespreken en kleef de post-its op de flap.

Het resultaat van deze oefening kan worden uitgehangen in de leraarskamer.

FICHE 28. HULPBRONNEN OP MIJN REISWEG

KORTE OMSCHRIJVING: Aan de hand van een kaart 'de belevingswereld' banen we ons een pad van morele stress naar morele veerkracht door beroep te doen op hulpbronnen.

DOELSTELLINGEN:

- De deelnemers leren kijken naar hulpbronnen
- De deelnemers gaan in overleg met elkaar rond wat belangrijke hulpbronnen zijn om bij situaties van morele stress naar morele veerkracht te gaan.
- De deelnemers zetten gezamenlijk denkprocessen op om hulpbronnen aan te spreken en te hanteren

ORGANISATIE:

- *Aantal deelnemers:* het volledige team. Deze oefening kan elke medewerker en/of leidinggevende individueel, maar het is krachtiger om al meteen met het team aan de slag te gaan, want het team is ook een belangrijke hulpbron. Kleine groepjes van een 4 à 5 personen zijn ideaal om een vlot gesprek te hebben. Ideaal zijn gemengde groepjes waarin zowel leerkrachten zitten als beleidsmedewerkers.
- *Duur:* 1 à 2u
- *Materiaal:*
 - Kaart 'Belevingswereld' (Bijlage 1 bij Fiche 28)
 - Schema 'Hulpbronnen' (Bijlage 2 bij Fiche 28) op A3, 1 per groepje
- *Waar en wanneer inzetten:* de deelnemers kennen het begrip 'morele stress'.

MOEILIKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – gemiddeld – **eerder moeilijk** – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, Zelfreflectie, Zelfzorg
- Ik en mijn team
- Morele moed

Inspiratie? Van Swaaij, L. & Klare, J. (2003). Atlas van de Belevingswereld. Op zoek naar uw innerlijke rijkdom. Standaard Uitgeverij

WERKWIJZE:

- Er worden kleine groepjes gevormd van 4 à 5 deelnemers.
- Elke deelnemer krijgt een kaart 'Belevingswereld' uit de Atlas van de Belevingswereld.
- Ieder bekijkt individueel de kaart. De gespreksleider leest het volgende voor:
 - Neem rustig de tijd om de kaart helemaal in detail te bestuderen. Je ziet heel wat grote steden, maar ook kleinere steden en gehuchten. De seizoenen zijn eveneens vermeld als grote regio's. De kaart is in reliëf: hoogtes en laagtes. Vergeet niet naar de omliggende zeeën te kijken. Check zeker ook de legende.
 - Denk nu na over een recente situatie waarin je morele stress beleefde of iets dat jou werk gerelateerd moreel sterk bezig houdt, waar bevind je je dan op de kaart? In welke stad, regio of zee ben je gelokaliseerd? Het mag ook iets uit het recente verleden zijn.
 - Waar zou je willen zijn op de kaart?
 - Er zijn verschillende wegen naar de stad of regio. Er zijn steden of regio's waar je niet wil passeren. Welke weg zou je graag gaan? Wat heb je daartoe nodig? Wat houdt jou tegen?
- Vervolgens in groep: er wordt een keuze gemaakt wie zijn situatie graag naar voor brengt. Afhankelijk van de tijd kan ieder groepslid dat doen, maar dat hoeft niet.

De deelnemer vertelt aan de hand van de kaart waar hij zich bevindt en waar hij naar toe wil.
- Samen met de deelnemer bekijken de andere groepsleden welke hulpbronnen (dat kunnen er meerdere zijn) hier belangrijk zijn. Kunnen deze ook concreet gemaakt worden? Wat moet dat dan precies zijn? Wat is er nodig om dit te kunnen doen? Wat heb je nodig om moreel moedig te kunnen zijn? Wat zijn ervaringen van de andere groepsleden met die hulpbronnen?

Kunnen we dit bundelen in een aantal verbeteracties? Wie neemt dit mee?
- De gespreksleider houdt een afrondend gesprek voor de hele groep.

Richtvragen:

 - Op welke verschillende domeinen zagen we hulpbronnen?
 - Wat zijn inspirerende hulpbronnen?
 - Wat zijn hindernissen om met die hulpbronnen aan de slag te gaan?

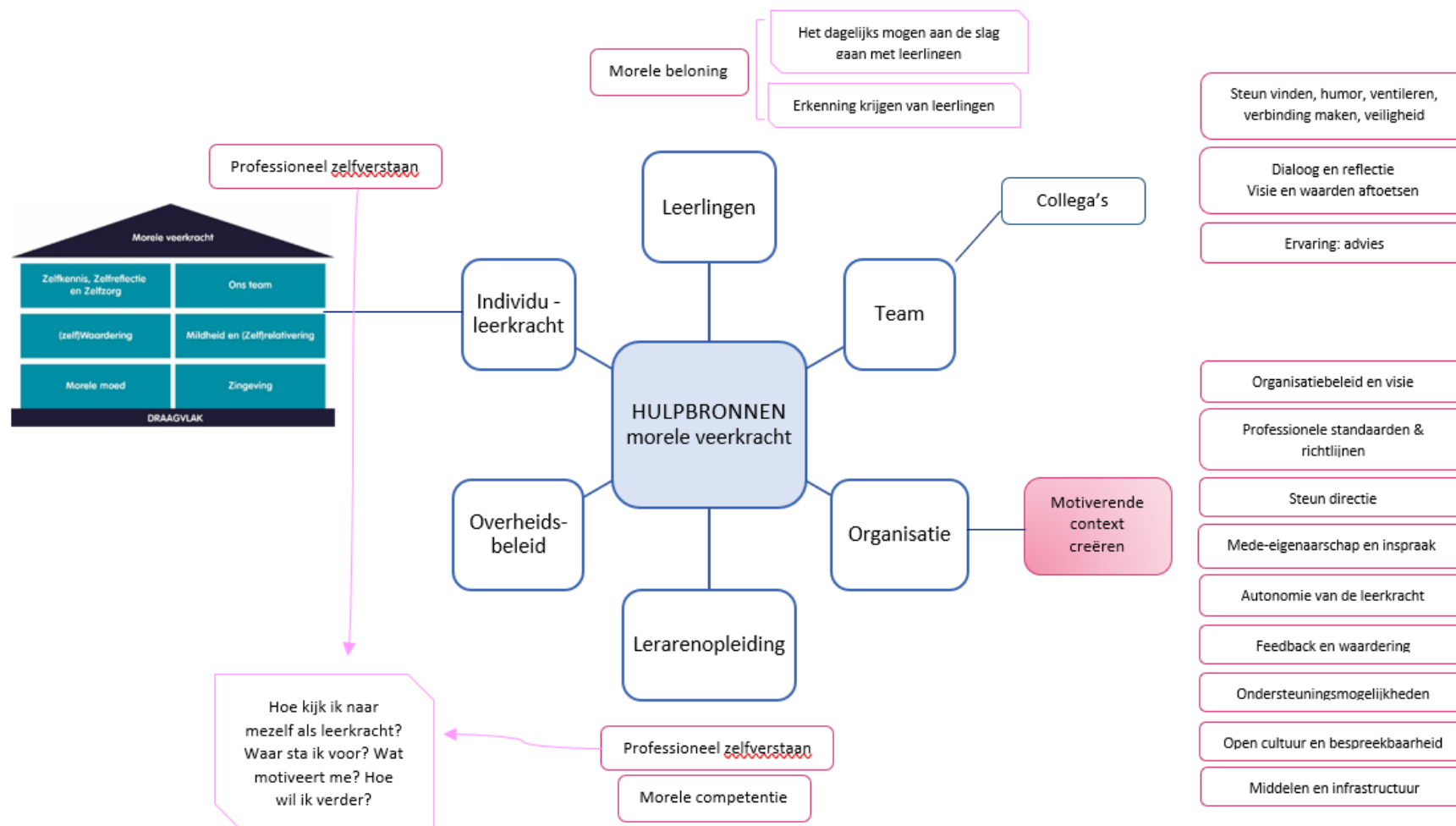
Over morele moed.

De oorzaak van morele stress ligt vaak in het niet kunnen overgaan van 'denken' naar 'doen'. Dit vraagt in vele gevallen 'durf', we benoemen het als 'morele moed'. Als leerkracht opkomen voor wat je denkt dat het goede is, vraagt morele moed. Vaak betekent dit het durven ingaan tegen regels en protocollen en/of afspraken en gewoontes durven ver- en

BIJLAGE 1 BIJ FICHE 28



BIJLAGE 2 BIJ FICHE 28



FICHE 29. MIJN ZELFZORGPLAN

KORTE OMSCHRIJVING: Door middel van deze oefening worden de deelnemers op weg gezet om voor zichzelf een goed voornemen inzake zelfzorg in de praktijk te brengen.

DOELSTELLINGEN:

- De deelnemers denken na over wat 'goed voor zichzelf zorgen' hen kan opleveren
- De deelnemers denken na over waar zij deugd van hebben.
- De deelnemers maken een concreet voornemen over één iets dat zij de komende tijd voor zichzelf zullen doen.

ORGANISATIE:

- Aantal deelnemers: het volledige team
- Duur: 10 minuten
- Materiaal:
 - schrijfgerei
 - kladpapier
- Waar en wanneer inzetten: als afsluitende oefening rond een thema zelfzorg

MOEILIKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – **eerder laagdrempelig** – gemiddeld – eerder moeilijk – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, Zelfreflectie, Zelfzorg

WERKWIJZE:

Geef elke deelnemer een blad en schrijfgerei. Neem de deelnemers mee op de volgende reflectieoefening:

- Schrijf zoveel mogelijk voorbeelden van zelfzorg op
- Schrijf vijf dingen op die jij voor jezelf doet.
- Welke zaken doe jij nog niet voor jezelf? Waar zou jij zelf echt deugd van hebben? Schrijf vijf zaken op.
- Geef vijf positieve zaken die jou meer zelfzorg zouden kunnen opleveren. Vervolledig daartoe de volgende zin: “Als ik beter voor mezelf zou zorgen, dan ... “
Vb. ... zou ik me fitter voelen vb. ... zou ik stress beter de baas kunnen vb. zou ik meer relax voor de klas staan
- Onderlijn één element uit de zaken die je nog niet doet, maar waar je deugd van zou kunnen hebben. Jouw opdracht is om dit in de praktijk te brengen!
 - Hoe kan je er de komende tijd voor zorgen dat je jezelf dit kan gunnen?
 - Wat is daarvoor nodig?
 - Wat is een eerste stap om daar te geraken?
 - Wanneer ga je het doen?
 - Wat zou het jou opleveren?

Neem eventueel één of meerdere concrete voorbeelden uit de groep, die je stap voor stap bespreekt.

FICHE 30. GROENE EN RODE MOMENTEN

KORTE OMSCHRIJVING: Deze oefening laat de deelnemers nadenken over die aspecten van hun werk die hen energie geven dan wel uitputten. Deze oefening laat deelnemers nadenken over de impact van hun werktaken op hun energieniveau.

DOELSTELLINGEN:

- De deelnemers krijgen inzicht in die zaken die hen energie geven en die zaken die hen energie kosten.

ORGANISATIE:

- Aantal deelnemers:
- Duur: 10 minuten
 - Materiaal:
 - lege en volle batterij (bijlage 1 bij Fiche 30)
 - blad met batterij en richtinggevende vragen (bijlage 2 bij Fiche 30)
 - uitbreidingsinvulblad (bijlage 3 bij Fiche 30)
- Waar en wanneer inzetten: als introductieoefening op het thema zelfzorg

MOEILIJKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – **eerder laagdrempelig** – gemiddeld – eerder moeilijk – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, Zelfreflectie, Zelfzorg

ERVARINGEN:

“Momenten van goed onderwijs zijn groene momenten, ze nemen wat stress weg en die energie neem je mee naar moeilijkere momenten in het onderwijs”.

WERKWIJZE:

Bij wijze van inleiding wordt een prent van de lege batterij (Bijlage 1 bij Fiche 30) omhoog gehouden. De volgende vragen worden gesteld:

- Wat wil dit symbool zeggen?
- Wat doen jullie over het algemeen als jullie dit symbool zien opduiken op jullie gsm of andere apparaten?

Deelnemers antwoorden over het algemeen dat zij dit symbool herkennen van hun smartphone of andere apparaten. Het geeft aan dat de 'batterijen leeg zijn', 'dat de energie op is', 'dat er moet opgeladen worden'.

Niet alleen elektronische apparaten, ook wij lopen het risico dat onze batterijen leeglopen, onze energie op is. Af en toe hebben ook wij nood aan een moment om de batterijen op te laden. Het probleem is vooral dat we ...

1. ...geen zo'n duidelijk signaal krijgen (met toeters en bellen en neonlichtjes) wanneer ons (mentale) energiepijl alarmerend laag is en we dreigen uit te vallen. Als we dan wel duidelijke (bijvoorbeeld fysieke) signalen krijgen, leggen we niet altijd een verband of durven we die ook nog eens te negeren (pijnstillers tegen de hoofdpijn, slaappillen tegen slapeloosheid).
2. ... niet altijd een goed zicht hebben op wat we kunnen doen om de batterijen op te laden. Zeker op momenten waarop het niet zo goed met ons gaat, hebben we moeite om na te denken over die zaken die ons dan wél voldoening kunnen geven. Of we hebben er de energie niet meer voor. We zorgen verbazend slecht voor onszelf.

Deze oefening laat ons even nadenken over die energiegevers en energienemers.

Opdracht:

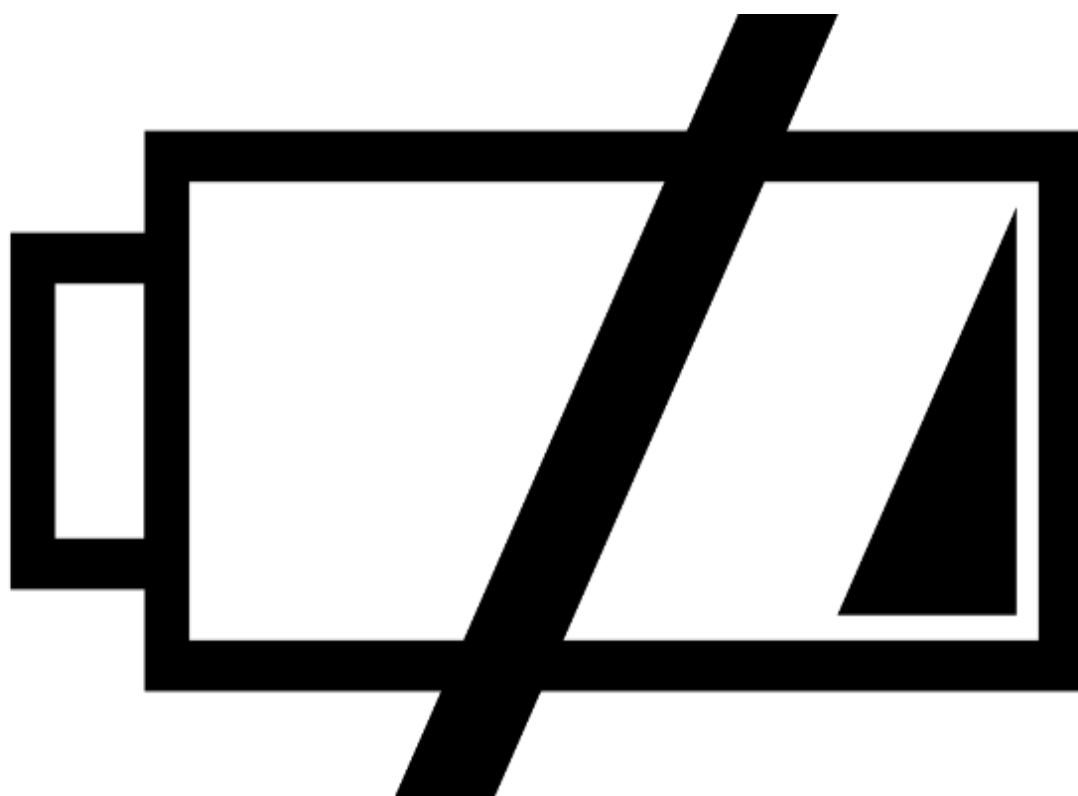
Op het blad met de lege batterij schrijven de deelnemers die zaken die hen energie vragen/hun energiepeil doen afnemen. Op het blad met de volle batterij of de oplader schrijven zij die zaken die energie geven/die je batterijen weer opladen.

Noot: deze oefening kan ook met post-its gebeuren of via het meer uitgebreide reflectieformulier (Bijlage bij 3 Fiche 30).

Reflectievragen:

- Wanneer weet je / merk je/ voel je dat je batterijen aan het leeglopen zijn?
- Wat zijn signalen die aangeven dat je dringend moet opladen?
- Wat doe jij als je voelt dat je batterijen bijna op zijn?
- Hoe en waar tanken wij bij als team?
- Hoe kan je én bijtanken én toch het gevoel hebben dat je niemand tekort doet?
- Wat ga je deze week proberen te doen dat je energie geeft? Iedere deelnemer spreekt één iets uit.

Als we onszelf nu eens zo goed zouden verzorgen als we zorgen voor anderen, dan pas werden we goed gesoigneerd. (naar Muriel Van Langenhove, psycholoog-coach)



Waar laden mijn batterijen van op?



Waar lopen mijn batterijen van leeg?



BIJLAGE 3 BIJ FICHE 30

Plus- en minmomenten

Plusmomenten zijn zaken aan de positieve kant, die je batterijen opladen.

Minmomenten zijn negatieve of uitputtende situaties, die je energie opeisen.

Denk eens aan activiteiten die je binnen je werk doet en ga op zoek naar jouw groene en rode momenten.

Ik voel me sterk, opgeladen, voldaan ('plus') wanneer ik ...

Ik voel me zwak, vermoeid, ontevreden ('min') wanneer ik ...

Reflectie:

1. Waar haal je het meeste energie en plezier uit? Kan je zelf iets doen om dat zo te houden?

2. Is er een samenhang tussen de groene momenten die je hebt gekozen?

3. Zie je een samenhang tussen de rode momenten?

Rode momenten

- kan je proberen uit te schakelen/ te voorkomen
- kan je accepteren, een plaats geven
- kan je proberen aangenamer te maken of ze positief aanwenden.

4. Wat kan je doen/ veranderen om de rode momenten aangenamer te maken?

5. Wat kan jou nog meer motiveren?

a. Wat kan je hier zelf aan doen?

b. Wat verwacht je van collega's?

c. Wat verwacht je van de directie?

d. Wat verwacht je van de organisatie?

Tip: je kan zelf misschien wel wat vorm geven aan je eigen werk, zelfs al wordt de inhoud bepaald door het rooster, het leerplan, andere collega's...

Kijk eens naar je lijstje van zaken in je werk die je energie en voldoening geven. Probeer minstens elke dag één van die zaken te doen.

Toelichting:

Bepaalde zaken op het werk kunnen je echt uitputten. Er zijn ook situaties of momenten die je net plezier in het werk geven en je extra energie geven. Het is belangrijk om een zicht te krijgen op die zaken die je energie geven. Op die manier kan je er misschien zelf voor zorgen dat je meer momenten inbouwt die je terug de positieve energie geven om verder te gaan.

"Ik haal veel energie uit collega's, we hebben aangename collega's op school waar ik heel goed mee overeenkom. Je kan elkaar gemakkelijk oppeppen. Zeker als je parallel staat met collega's die samen zeggen: we zijn goed bezig, dat geeft je een positief gevoel. Als je zelf een slecht moment hebt en de anderen zeggen 'komaan, we zijn goed bezig,' dan ga je mee in dat positief patroon, ja, het lukt wel, ook al is het moeilijk. Ik zou geen les kunnen geven in een school waar ik moeite heb met de leraarskamer, waar de collega's me niet aanstaan, waar niemand met elkaar spreekt, waar er onderling vijandigheid is." (leerkracht secundair onderwijs)

FICHE 31. PRIORITEITEN

KORTE OMSCHRIJVING:

Prioriteiten stellen

DOELSTELLING:

- De deelnemer krijgt inzicht in de verschillende mate van prioriteit van verschillende taken

ORGANISATIE:

- Aantal deelnemers: team
- Duur: 10 minuten (2 x 5)
- Materiaal: bladen met zinnestjes
- Waar en wanneer inzetten:

MOEILIJKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – **eerder laagdrempelig** – gemiddeld – eerder moeilijk – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, zelfreflectie, zelfzorg

ERVARINGEN:

“Je hoort zo dikwijls in een organisatie ‘we zouden nog dit moeten doen en dat moeten doen ...’, maar als je het niet als prioriteit stelt, dan verwatert zo iets. Toen leerde ik ‘de matrix van Eisenhower’ kennen, ik vond dat een goed systeem om te leren prioriteiten te stellen in mijn werk.”

WERKWIJZE:

De volgende inhoud kan op een docerende manier naar de deelnemers worden overgebracht.

Prioriteiten stellen: Wat is echt belangrijk?

Soms zijn er verschillende zaken die allemaal tegelijk onze aandacht vragen. Soms lijkt het alsof we alles tegelijk dringend moeten gedaan krijgen. Op dat moment is het vaak moeilijk om te beslissen wat we voorrang moeten geven. We verliezen het overzicht en weten niet meer op basis waarvan we moeten beslissen wat we eerst gaan doen. Andere taken blijven dan weer eeuwen onderaan het to-do lijstje hangen. Het besef dat we het maar niet gedaan krijgen, creëert een (soms letterlijke) druk op de schouders.

Vaak helpt het om te midden van al die taken, vragen en verzoeken even stil te staan en na te denken: *“Wat is nu ECHT belangrijk?”*.

Het kan helpen om eens even stil te staan bij al de zaken die je moet of wilt doen op het werk, en na te gaan in welke mate ze DRINGEND dan wel BELANGRIJK (voor jou) zijn. We hanteren hier de ‘Eisenhower-matrix’

Dringend / Belangrijk: dit zijn zaken die jouw onmiddellijke aandacht vragen (deadlines, ongevallen, dringende vragen). Zaken in dit kader zijn vaak stresserend, waardoor ander werk blijft liggen. Je bent als het ware ‘brandjes aan het blussen’.

Dringend / Onbelangrijk: dit zijn zaken die jouw belangrijke taken verstoren, ze vragen je aandacht, maar zijn eigenlijk niet de kern van waar jij op dat moment mee bezig bent (vb. vragen van collega’s, een telefoontje). Vaak komt het erop neer dat dit zaken zijn die anderen van je vragen.

Niet-dringend / Belangrijk: dit zijn alle zaken die te maken hebben met het bereiken van je eigen doelen of die van je organisatie. Hoe meer je hiermee kan bezig zijn, hoe minder stress je hebt. Spijtig genoeg zijn dit ook vaak de zaken die in drukke periodes op de achtergrond komen en blijven liggen.

Niet- dringend / Onbelangrijk: dit zijn zaken die je tijd verslinden, waar je je mee bezighoudt. Ze kunnen wel prettig zijn, maar houden je af van andere zaken op het werk die wel belangrijk zijn.

Vraag de deelnemers om de oefening van het invulblad te maken (Bijlage bij Fiche 31).

Reflectievragen:

- Wat merk je op?
- Welk kwadrant/hokje is het meest gevuld bij jou?
- Is dat herkenbaar?
- Hoe merk je dat?
- Wat neem je mee uit deze oefening?

Tips om aan de deelnemers mee te geven:

Stel jezelf de volgende vraag wanneer iets op je pad komt:

- “Is het belangrijk?”
- “Is het dringend?”

Soms kan het helpen om *uitstel te vragen* wanneer iemand je vraagt om een taak op te nemen, zodat je ruimte krijgt om over deze twee vragen na te denken. Het kan ook helpen om dringende, maar voor jou niet-belangrijke zaken, over te dragen aan *iemand anders*.

In dat kader helpt het om de volgende zin te onthouden:

MOET IK DIT NU DOEN?

- **Moet** ik dit nu doen?
 - Is het iets wat absoluut moet gebeuren?
 - Of is het iets wat eigenlijk niet echt hoeft te gebeuren?
- Moet ik dit nu doen?
 - Kan ik het aan iemand anders doorgeven?
 - Is er iemand die dit misschien vlotter, sneller, efficiënter... kan opnemen?
- Moet ik dit nu doen?
 - Is hetgeen ik moet doen, of wat mij gevraagd wordt om te doen, wel nuttig/nodig/wenselijk?
 - Is er een andere, betere aanpak mogelijk?
- Moet ik dit nu doen?
 - Is de taak dringend in verhouding met de andere taken die ik momenteel heb?
- Moet ik dit nu doen?
 - Moet ik wel handelen? Kan ik misschien wachten tot het probleem zichzelf oplost?
 - Is er wel een oplossing voorhanden?

BIJLAGE BIJ FICHE 31

Oefening: Vul het onderstaande kader in:

Dringend / Belangrijk: dit zijn zaken die jouw onmiddellijke aandacht vragen (deadlines, ongevallen, ongelukken, dringende vragen). Zaken in dit kader zijn vaak stresserend, waardoor ander werk blijft liggen. Je bent als het ware 'brandjes aan het blussen'.

Dringend / Onbelangrijk: dit zijn zaken die jouw belangrijke taken verstoren, ze vragen je aandacht, maar zijn eigenlijk niet de kern van waar jij op dat moment mee bezig bent (vb. vragen van collega's, een telefoontje). Vaak komt het erop neer dat dit zaken zijn die anderen van je vragen.

Niet-dringend / Belangrijk: dit zijn alle zaken die te maken hebben met het bereiken van je eigen doelen of die van je organisatie. Hoe meer je hiermee kan bezig zijn, hoe minder stress je hebt. Spijtig genoeg zijn dit ook vaak de zaken die in drukke periodes op de achtergrond komen en blijven liggen.

Niet- dringend / Onbelangrijk: dit zijn zaken die je tijd verslinden, waar je je mee bezighoudt. Ze kunnen wel prettig zijn, maar houden je af van andere zaken op het werk die wel belangrijk zijn.

	Belangrijk	Onbelangrijk
Dringend		
Niet-dringend		

FICHE 32. MORELE STRESSTHERMOMETER

KORTE OMSCHRIJVING:

De morele stressthermometer is een laagdrempelig, wetenschappelijk gevalideerd screeningsinstrument om de intensiteit van de morele stress te detecteren bij de medewerker. Dit instrument werd via een back-and forth-translation vertaald uit het Engels (Wocial & Weaver, 2013)¹⁰. Het gaat dus om een Nederlandse versie van een bestaand instrument.

DOELSTELLINGEN:

- De intensiteit van morele stress bij een individuele leerkracht wordt in kaart gebracht

ORGANISATIE:

- *Aantal deelnemers:* in te vullen door individuele leerkracht (al dan niet in team)
- *Duur:* 5 minuten (invultijd)
- *Materiaal:* uitprint van de morele stressthermometer
- *Waar en wanneer inzetten:* de morele stressthermometer kan worden ingezet als opstap naar een gesprek over morele stress en het welzijn van de medewerker.

MOEILIJKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – **eerder laagdrempelig** – gemiddeld – eerder moeilijk – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, zelfreflectie, zelfzorg

¹⁰ Wocial; L. D., & Weaver, M. T. (2013). Development and psychometric testing of a new tool for detecting moral distress: the Moral Distress Thermometer. *Journal of Advanced Nursing* ; 69(1), 167-174

WERKWIJZE:

De leerkracht vult de morele stressthermometer in volgens de instructies. Dit kan een vertrekpunt vormen voor vb. een gesprek met de leidinggevende. Let wel: de morele stressthermometer geeft een momentopname weer van de intensiteit van morele stress.

Reflectievragen voor de leidinggevende:

- Hoe staat het met jouw morele stress?
- De thermometer geeft een momentopname. Kan je iets zeggen over de mate waarin je in het algemeen morele stress ervaart?
- Kan je een recent voorbeeld geven van een situatie waarbij je morele stress hebt ervaren?
- Kan je een voorbeeld geven van een situatie met een morele stressniveau van 8 of meer?
- Kan je een voorbeeld geven van een situatie die een milde morele stress bij jou teweegbrengt? - (Hoe) spreek jij over jouw morele stress?
- Hoe ga jij om met jouw morele stress?
- Wat zou helpen om met morele stress om te gaan?
- Wat heb je nodig (van collega's, leidinggevende, de organisatie)

BIJLAGE BIJ FICHE 32

Invuldocument Morele stressthermometer

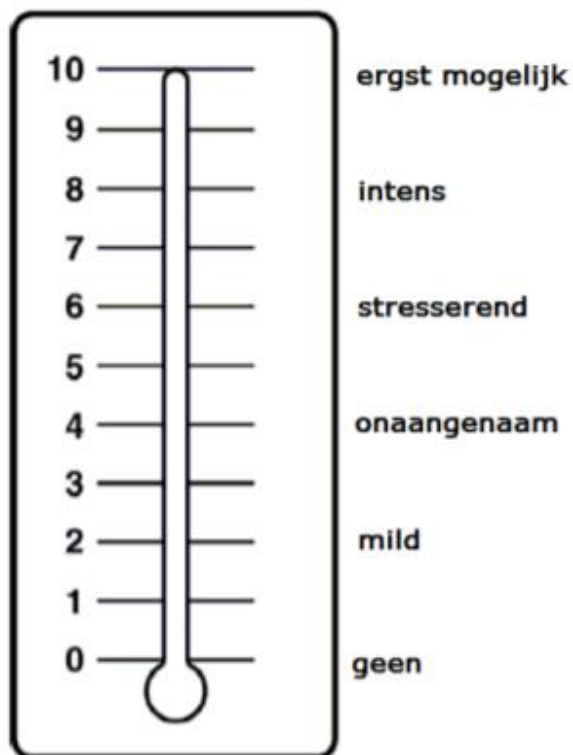
Wanneer ervaar ik morele stress?

Morele stress ervaar je wanneer je weet wat het ethisch verantwoorde is om te doen, maar wanneer je er niet naar kan handelen omdat iets of iemand je tegenhoudt of verhindert.

Hoe vul ik dit instrument in?

Omcirkel op de morele stressthermometer het cijfer (0-10) dat het best omschrijft in welke mate je de voorbije week, inclusief vandaag, morele stress hebt ervaren. Je kan de thermometer ook inkleuren tot aan dat cijfer.

Morele stressthermometer



(vertaalde versie van de 'Moral Distress Thermometer, Wocial & Weaver, 2013).

FICHE 33. GRIP OP JE WERK (CIRKEL VAN INVLOED EN BETROKKENHEID)

KORTE OMSCHRIJVING: Deze oefening laat de deelnemers nadenken over die aspecten van hun werk waar ze invloed dan wel geen invloed kunnen uitoefenen

DOELSTELLINGEN:

- De deelnemers worden zich bewust van het onderscheid tussen beïnvloedbare en niet-beïnvloedbare gebeurtenissen
- De deelnemers krijgen inzicht in die zaken waar ze invloed kunnen op uitoefenen en die zaken waar ze geen invloed kunnen op uitoefenen

ORGANISATIE:

- Aantal deelnemers: team
- Duur: 20 minuten
- Materiaal:
 - Blad met cirkels (bijlage bij 1 Fiche 33)
- Waar en wanneer inzetten: als gevorderde oefening bij de module 'zelfkennis, zelfreflectie en zelfzorg'.

MOEILIKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – gemiddeld – eerder moeilijk – **vrij moeilijk**

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, Zelfreflectie, Zelfzorg

ERVARINGEN:

Deze oefening is vrij moeilijk voor deelnemers en vraagt een stapsgewijze begeleiding.

WERKWIJZE:

Cirkel van invloed en cirkel van betrokkenheid

Stephen Covey ontwikkelde de cirkel van invloed en betrokkenheid.

- De **cirkel van betrokkenheid** is de cirkel van activiteiten en gebeurtenissen waar je emotioneel bij betrokken bent, waar je de invloed van ervaart maar waar je zelf geen of weinig invloed op hebt.
Vb. het weer, een overlijden ...
- De **cirkel van invloed**, binnenin, is die cirkel waar je zelf invloed op hebt.
Vb. een ruzie, erg moe zijn, een nieuwe job willen, je eigen gedrag, ...

Mensen met een actieve houding richten zich voornamelijk op die dingen waar ze zelf een invloed op hebben, op die problemen die binnen hun bereik liggen. Indien je eerder een reactieve houding hebt, richt je je aandacht voornamelijk op die dingen waar je zelf geen invloed op hebt en waar je voornamelijk de gevolgen van moet verwerken. Mensen met een proactieve houding nemen zelf initiatief om zaken te veranderen.

Ga als volgt te werk bij deze workshop:

1. Laat de deelnemers stilstaan bij de zaken op het werk waarop ze enerzijds een invloed kunnen uitoefenen en anderzijds de zaken waarop ze dat niet kunnen. Ze kunnen hierover nadenken door de cirkel in te vullen op het invulblad. Je kan benadrukken dat het hier zowel om positieve als negatieve zaken gaat.
2. Overloop in groep vervolgens de zaken die de deelnemers opschreven en vraag per situatie of per probleem hoeveel energie ze er insteken. Laat ze dit doen op een schaal van 0 tot 10. Waarbij 0 staat voor weinig energie en 10 voor veel energie. Alles wat onder de 5 ligt, moeten ze groen kleuren. Alles wat erboven ligt, moeten ze rood kleuren.
3. Daarna kan er aan de deelnemers individueel gevraagd worden welke kleur in de buitenste cirkel het meeste aanwezig is en welke in de binnenste. In de buitenste cirkel staan normaal gezien zaken waarop mensen geen invloed hebben. De kleur die daar dient te overheersen is groen. In de binnenste cirkel echter staan normaal gezien zaken waarop mensen wel een invloed hebben. De overheersende kleur zou daar rood moeten zijn.

Indien dit niet het geval is, is het belangrijk om deze omstandigheden/problemen te bespreken met de deelnemers.

Reflectievragen:

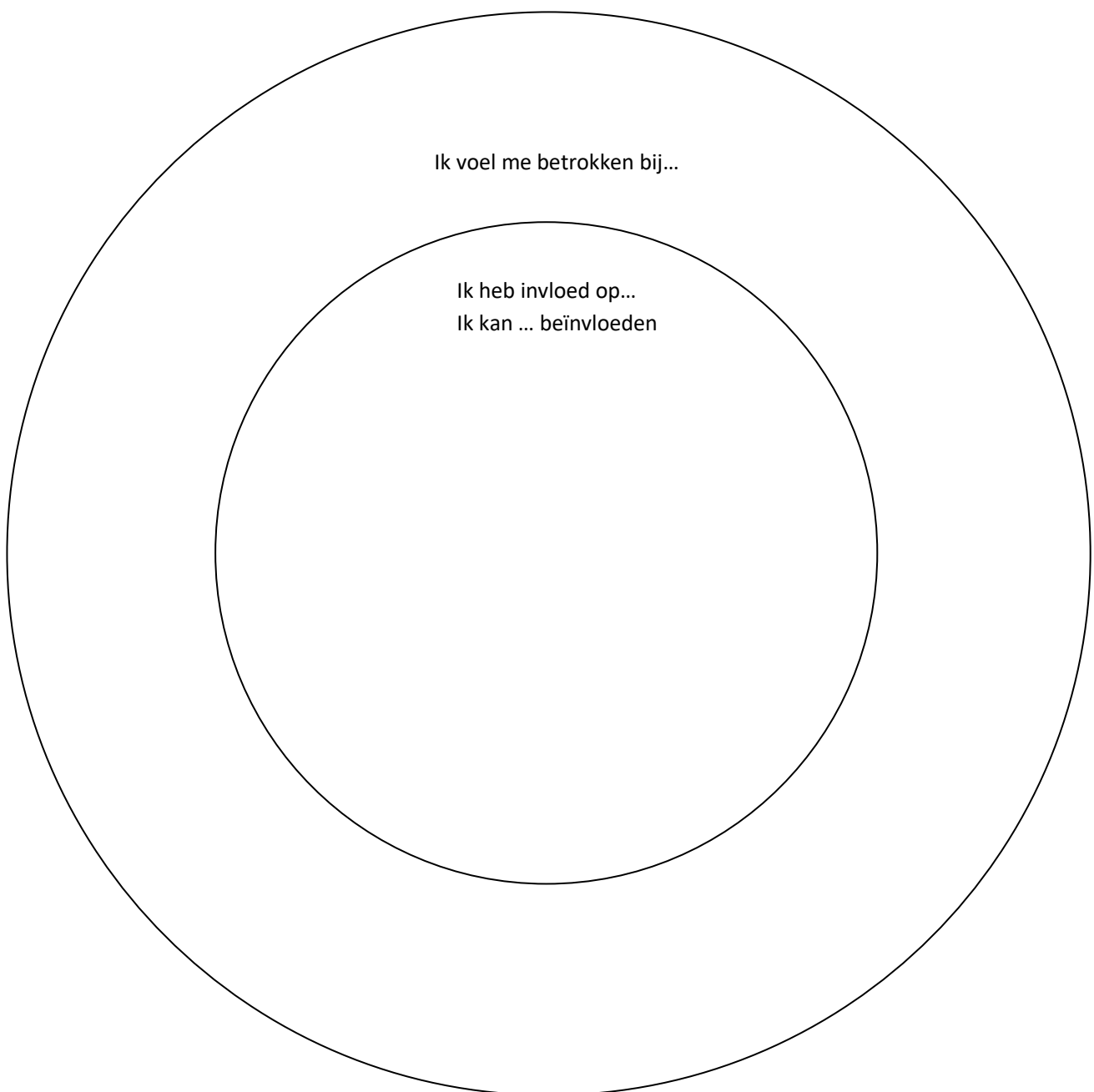
- Wat valt je op?
- Ben je eerder proactief of reactief?
- Wat maakt dat je zoveel/zo weinig energie steekt in ...?
- Helpt het je om zoveel/zo weinig energie erin te steken?
- Wat zou er gebeuren als jeaanpakt?
- Wat zou er gebeuren als je ... niet aanpakt?

BIJLAGE BIJ FICHE 33: CIRKEL VAN INVLOED EN BETROKKENHEID

Stephen Covey ontwikkelde de cirkel van invloed en betrokkenheid.

- De **cirkel van betrokkenheid** is de cirkel van activiteiten en gebeurtenissen waar je emotioneel bij betrokken bent, waar je de invloed van ervaart maar waar je zelf geen of weinig invloed op hebt.
Vb. het weer, een overlijden ...
- De **cirkel van invloed**, binnenin, is die cirkel waar je zelf invloed op hebt.
Vb. een ruzie, erg moe zijn, een nieuwe job willen, je eigen gedrag, ...

Hieronder vind je je eigen cirkels van invloed en betrokkenheid. Geef in de buitenste cirkel aan bij welke taken en situaties, plus- en/of minmomenten op het werk je je **betrokken** voelt/waar je effect van ondervindt, maar waar je eigenlijk **niets aan kan veranderen**. Geef in de binnenste cirkel aan welke zaken je **zelf** kunt **beïnvloeden**.



FICHE 34. MIJN GRENZEN

KORTE OMSCHRIJVING:

Deze oefening laat de leerkracht op een speelse en laagdrempelige manier ervaren wat het is om 'neen' te zeggen en te krijgen.

DOELSTELLINGEN:

- De deelnemer reflecteert over de eigen beleving bij het zeggen van 'ja'/'ja, want'/'neen'/'neen, want...'
- De deelnemer maakt kennis met de mogelijkheid om 'uitstel te vragen'
- De deelnemer reflecteert (a.d.h.v. reflectieschema) over situaties waarin hem/haar iets verzocht wordt.
- De deelnemer leert dat 'neen' zeggen ook altijd 'ja' zeggen impliceert.

ORGANISATIE:

- *Aantal deelnemers:* team (even aantal)
- *Duur:* 10 minuten (2 x 5)
- *Materiaal:*
 - Bijlage bij 1 Fiche 34

MOEILIKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – gemiddeld – eerder moeilijk – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, zelfreflectie, zelfzorg

ERVARINGEN:

"Ik vond het in het begin echt lastig om 'neen' te zeggen"

"Het lukt me veel beter om 'neen' te zeggen wanneer ik een korte uitleg kan geven"

WERKWIJZE:

Oefening 1: Neen zeggen

De deelnemers gaan in groepjes van twee zitten. Deelnemer 1 stelt vragen, deelnemer 2 antwoordt (zie bijlage bij 1 Fiche 34). Daarna wordt er gewisseld.

Oefening 1: Deelnemer 1 stelt 5 vragen, deelnemer 2 antwoordt op alle vragen 'ja'.

Oefening 2: deelnemer 1 stelt 5 vragen, deelnemer 2 antwoordt op alle vragen, 'ja, want ... (met een uitleg naar keuze)'

Oefening 3: deelnemer 1 stelt 5 vragen, deelnemer 2 antwoordt op alle vragen, 'ja, maar ... (met een uitleg naar keuze)'

Oefening 4: deelnemer 1 stelt 5 vragen, deelnemer 2 antwoordt op alle vragen, 'neen'.

Oefening 5: deelnemer 1 stelt 5 vragen, deelnemer 2 antwoordt op alle vragen 'neen, want ...'

Oefening 6: deelnemer 1 stelt 5 vragen, deelnemer 2 antwoordt op alle vragen 'neen, maar ...'

Noot: deze oefening is een typische mindfulness-oefening.

Reflectievragen:

Persoon die antwoordde:

- Hoe was het om enkel 'ja' te zeggen?
- Hoe was het om 'ja, want ...' te zeggen?
- Hoe was het om 'ja, maar...' te zeggen?

Persoon die vragen stelde:

- Hoe was het om enkel 'ja' te horen?
- Hoe was het om 'ja, want ...' te horen?
- Hoe was het om 'ja, maar...' te horen?

Persoon die antwoordde:

- Hoe was het om enkel 'neen' te zeggen?
- Hoe was het om 'neen, want ...' te zeggen?
- Hoe was het om 'neen, maar...' te zeggen?

Persoon die vragen stelde:

- Hoe was het om enkel 'neen' te horen?
- Hoe was het om 'neen, want ...' te horen?
- Hoe was het om 'neen, maar...' te horen?

Oefening 2: Uitstel vragen

Veel mensen zeggen automatisch 'ja' op een vraag. Gun jezelf wat meer tijd om over iets na te denken en vraag om bedenktijd.

Herneem dezelfde oefening (stel elkaar een vijftal vragen), maar in plaats van 'ja' of 'neen' te antwoorden, vraag je om *uitstel*. Help elkaar om manieren te vinden om dit te verwoorden.

Vraag:

- Kan je me straks even helpen?
- Wil je morgen mijn toezicht overnemen?
- Gaan we straks iets drinken?

Antwoord: ... (*vraag om uitstel*)

Laat de deelnemers nadien ervaringen uitwisselen. Wat zijn verschillende manieren om uitstel te vragen? Noteer ze op een bord of een blad.

Reflectievragen:

- ➔ Wat neem je voor jezelf mee uit deze oefening?
- ➔ Kunnen we uit deze oefening iets meenemen naar de praktijk?

BIJLAGE BIJ FICHE 34

Lijst met vragen

1. 1. Mag ik je potlood even lenen?
2. 2. Ga je straks na het werk nog een koffietje met me drinken?
3. 3. Kan ik je even spreken?
4. 4. Ga je straks mee lunchen?
5. 5. Mag ik je gsm even lenen?

6. 6. Ga je met me mee naar de bioscoop dit weekend?
7. 7. Kan ik een blad papier van je krijgen?
8. 8. Wil jij mijn werk even overnemen?
9. 9. Wil jij mijn toezicht overnemen?
10. 10. Wil je met mij van stoel wisselen?

11. 11. Kan je even de deur sluiten?
12. 12. Mag ik je iets vertellen?
13. 13. Kan ik je auto morgen gebruiken?
14. 14. Kan je vrijdag een uur langer blijven?
15. 15. Kan jij even inspringen voor mij?

16. 16. Kan je me de melk even doorgeven?
17. 17. Mag ik de pincode van je bankkaart weten?
18. 18. Gaan we binnenkort samen iets drinken?
19. 19. Wil je me even helpen?
20. 20. Mag ik je jas gebruiken?

21. 21. Mag ik je iets vragen?
22. 22. Kan je iets voor me doen?
23. 23. Mag ik vijf euro van je hebben?
24. 24. Kan ik een pen van je lenen?
25. 25. Mag ik je vanavond even bellen?

26. 26. Kan je morgen een uur vroeger komen?
27. 27. Kan ik honderd euro van je lenen?
28. 28. Kan je me straks even helpen?
29. 29. Mag ik je paraplu even gebruiken?
30. 30. Mag ik je iets zeggen?

FICHE 35. MIJN GRENZEN

KORTE OMSCHRIJVING:

Aan de hand van een reflectiewerkblad reflecteren de deelnemers over 'neen zeggen'.

DOELSTELLINGEN:

- De deelnemers leren een methodiek kennen om na te denken over 'neen zeggen'.

ORGANISATIE:

- Aantal deelnemers: team
- Duur: 15 minuten
- Materiaal:
 - Reflectiewerkbladen (bijlage bij 1 Fiche 35)

MOEILIJKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – gemiddeld – eerder moeilijk – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS

- Zelfkennis, zelfreflectie, zelfzorg

WERKWIJZE:

Noot: Deze oefening werd integraal overgenomen uit "NOK NOK, het klopt in mijn hoofd". www.noknok.be

Op een goede manier nee zeggen, kan je leren! Onthoud: "Ik ben geen **HOND**!"

HALT!

Voor je ja of nee zegt, denk je best eventjes na. Vraag wat er van je verwacht wordt. Wie doet er mee? Hoe lang duurt het? ...

OVERWEEG!

Wat zijn de gevolgen van de vraag? Krijgen andere personen last als je nee zegt? Is de vraag misschien oneerlijk?

NEE!

Zeg nee, als je niet wil ingaan op de vraag. Op een goede manier nee zeggen doe je best op een beleefde, vriendelijke en duidelijke manier. Bijvoorbeeld: 'Nee, dank je', 'Nee, dat gaat echt niet', 'Nee, ik kan dat niet doen', 'Nee, dat wil ik niet'.

Laat ook je lichaam spreken: sta of zit rechtop, spreek luid en kijk de persoon in de ogen. Zo kom je zelfzeker en duidelijk over. Oefen eens voor de spiegel.

Stel iets voor wat je wel kan of wil doen. Bijvoorbeeld: 'Nee, ik kan nu niet onmiddellijk helpen MAAR straks heb ik pauze, en dan kan het wel'

DAAROM

Blijven de andere personen maar vragen of het toch niet gaat? Leg dan kort uit waarom je vindt dat het niet kan. Zeg de andere wat de gevolgen zouden zijn als je 'ja' antwoordt. En wat je daar niet goed aan vindt.

Op sommige vragen willen we neen zeggen. Omdat dat ons beter uitkomt, of omdat 'ja' zeggen ingaat tegen bepaalde waarden. Overloop met de deelnemers de uitgewerkte voorbeelden hieronder. Het tweede voorbeeld is er één die morele stress kan opleveren.

Situatie	H alt!	O verweeg	N ee	D aarom
Voorbeeld: Je collega vraagt je om vrijdag een toezicht over te nemen.	Voorbeeld: Kan ik zomaar ja of neen zeggen of heb ik meer informatie nodig? Hoe zit mijn planning in elkaar? Waarom wil de collega dit?	Voorbeeld: Kan ik dit zelf wel? Welke gevolgen heeft dit voor mij? Heb ik zelf bepaalde verplichtingen of plannen op dat moment.	Voorbeeld: Nee, ik kan je toezicht niet overnemen. (eventueel) MAAR: ik kan wel helpen vragen aan de collega's of zij misschien voor jou kunnen inspringen	Voorbeeld: Ik heb het eerste uur nog een toets en wil mijn verbeterwerk tegen vrijdagmiddag klaar hebben, zodat ik de punten nog kan invoeren voor het weekend. Ik kan je toezicht dus niet overnemen.
Voorbeeld: De directie vraagt je of hij een andere klas bij jouw groep leerlingen kan zetten want je collega is ziek en op die manier staan alle klassen gelijk met de leerstof tegen de examens die volgende week beginnen.	Voorbeeld: Wil de directie dat ik dit doe? Waarom moet ik dat doen? Is dit de enige manier waarop ze de leerstof kunnen verwerven?	Voorbeeld: Is het noodzakelijk dat iedere klas gelijk staat met de leerstof? Hoe kan ik nog voldoende ondersteuning bieden aan individuele leerlingen in zo'n grote groep?	Voorbeeld: Nee, ik doe dat niet. (eventueel) MAAR: ik wil wel helpen nadenken hoe we dit kunnen oplossen/ laat ons samen met de directie zoeken naar een andere manier	Voorbeeld: Ik zou me er niet goed bij voelen om de leerstof aan zo'n grote groep aan te bieden en dan te merken dat ze het niet begrepen hebben. Ik bewijs mijn collega geen dienst met te doen alsof iedereen alles heeft begrepen.

BIJLAGE BIJ FICHE 35: INVULBLAD 'NEEN ZEGGEN'

Situatie	Halt!	Overweeg	Nee	Daarom
Voorbeeld: Je collega vraagt je om vrijdag een toezicht over te nemen.	Voorbeeld: Kan ik zomaar ja of neen zeggen of heb ik meer informatie nodig? Waarom wil de collega dit?	Voorbeeld: Kan ik dit zelf wel? Welke gevolgen heeft dit voor mij? Heb ik zelf bepaalde verplichtingen of plannen op dat moment.	Voorbeeld: Nee, ik kan je toezicht niet overnemen. (eventueel) MAAR: ik kan wel helpen vragen aan de collega's of zij misschien voor jou kunnen inspringen	Voorbeeld: Ik heb het eerste uur nog een toets en wil mijn verbeterwerk tegen vrijdagmiddag klaar hebben, zodat ik de punten nog kan invoeren voor het weekend. Ik kan je toezicht dus niet overnemen.
Voorbeeld: De directie vraagt je of hij een andere klas bij jouw groep leerlingen kan zetten want je collega is ziek en op die manier staan alle klassen gelijk met de leerstof tegen de examens die volgende week beginnen.	Voorbeeld: Wil de directie dat ik dit doe? Waarom moet ik dat doen? Is dit de enige manier waarop ze de leerstof kunnen verwerven?	Voorbeeld: Is het noodzakelijk dat iedere klas gelijk staat met de leerstof? Hoe kan ik nog voldoende ondersteuning bieden aan individuele leerlingen in zo'n grote groep?	Voorbeeld: Nee, ik doe dat niet. (eventueel) MAAR: ik wil wel helpen nadenken hoe we dit kunnen oplossen/ laat ons samen met de directie zoeken naar een andere manier	Voorbeeld: Ik zou me er niet goed bij voelen om de leerstof aan zo'n grote groep aan te bieden en dan te merken dat ze het niet begrepen hebben. Ik bewijs mijn collega geen dienst met te doen alsof iedereen alles heeft begrepen.
Situatie	Halt!	Overweeg	Nee	Daarom
Eigen voorbeeld:				

FICHE 36. MIJN GRENZEN (3): NEEN ZEGGEN IS OOK JA ZEGGEN

KORTE OMSCHRIJVING:

‘Neen’ zeggen op iets is vaak tegelijk ‘ja’ zeggen op iets anders. Niet iedereen is zich daar altijd van bewust. Met name mensen die het moeilijk vinden om ‘neen’ te zeggen, kunnen zekerder in hun schoenen staan wanneer zij zich bewust zijn van de ‘ja’s’ die een ‘neen’ met zich mee kan brengen. Met deze oefening worden deelnemers uitgedaagd om na te denken over de ‘ja’s’ die schuilgaan achter een ‘neen’.

DOELSTELLINGEN:

- Deelnemers krijgen inzicht in de ‘ja’s’ die achter een ‘neen’ schuilgaan.

ORGANISATIE:

- Aantal deelnemers: team
- Duur: 10 minuten (2 x 5)
- Materiaal:
 - invulbladen (bijlage bij Fiche 36)

MOEILIJKEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – gemiddeld – eerder moeilijk – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, zelfreflectie, zelfzorg

WERKWIJZE:

Sommige mensen hebben het moeilijk met neen zeggen. Hen wijzen op het feit dat een 'neen' ook altijd een 'ja' inhoudt, kan hierbij helpend zijn.

Geef de deelnemers de volgende 'neen'-voorbeelden en vraag hen te zoeken naar de 'ja' die achter deze 'neen' schuilgaat.

Neen	Ja
Voorbeeld: Neen zeggen tegen een stuk taart	Voorbeeld: Ja zeggen op een meer gezonde levensstijl Ja zeggen op een lekker stuk fruit Ja zeggen op een trots gevoel
Voorbeeld: Neen zeggen tegen het aanbod van een avondje uit met vrienden	Voorbeeld: Ja zeggen op een gezellige avond met een mooie film Ja zeggen op vroeg naar bed gaan en een verkwikkende nachtrust Ja zeggen op een fris hoofd de volgende dag

Geef de deelnemers het invulblad en vraag hen om ook zelf een voorbeeld te geven van een situatie waarbij 'neen' zeggen op iets, eigenlijk tegelijk 'ja' zeggen op iets anders, iets wat ook belangrijk is, betekent.

Reflectievragen:

- Waarom is het soms belangrijk om 'neen' te zeggen?
- In welke situatie heb jij al eens 'neen' gezegd omdat iets inging tegen jouw waarden en visie op goed onderwijs?

BIJLAGE BIJ FICHE 36: NEEN ZEGGEN IS OOK JA ZEGGEN

Bekijk de twee voorbeelden en geef in de onderste rijen ook een eigen voorbeeld.

Neen	Ja
Voorbeeld: Neen zeggen tegen een stuk taart	Voorbeeld: Ja zeggen op een meer gezonde levensstijl Ja zeggen op een lekker stuk fruit Ja zeggen op een trots gevoel
Voorbeeld: Neen zeggen tegen het aanbod van een avondje uit met vrienden	Voorbeeld: Ja zeggen op een gezellige avond met een mooie film Ja zeggen op vroeg naar bed gaan en een verkwikkende nachtrust Ja zeggen op een fris hoofd de volgende dag

Nu jij! Geef een voorbeeld van een situatie op het werk (een vraag van een collega, patiënt ...) waarop je neen hebt geantwoord of zou willen/kunnen antwoorden. Neen zeggen ...	Als je 'neen' zou zeggen, waar zeg je dan tegelijk 'ja' op? Ja zeggen ...
---	--

FICHE 37. IMPACT VAN HET WERK

KORTE OMSCHRIJVING:

In deze oefening denken leerkrachten na over de impact die hun beroep op hen als mens heeft.

DOELSTELLING:

- De deelnemers reflecteren over de impact die een job als leerkracht op hen heeft en de gevoelens die dat bij hen oproept

ORGANISATIE:

- *Aantal deelnemers:* team of in een individueel gesprek tussen leidinggevende en medewerker
- *Duur:* 20 minuten
- *Materiaal:*
 - Bijlage bij Fiche 37
- *Waar en wanneer inzetten:* in een groepsworkshop OF in een individueel gesprek.

MOEILIKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – gemiddeld – eerder moeilijk – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, zelfreflectie, zelfzorg
- (Zelf)waardering

ERVARINGEN:

Deze oefening kan ook door leidinggevendenden worden aangewend om meer inzicht te krijgen in de beleving van de medewerkers en kan het vertrekpunt vormen voor een gesprek hierover.

WERKWIJZE:

Er wordt een groepsreflectie gehouden aan de hand van de volgende vragen:

- ➔ Wat vind ik het mooiste aan mijn job?
- ➔ In hoeverre heeft dat een invloed op mij? In hoeverre heeft mij dat veranderd?
- ➔ Wat vind ik het lastigste aan mijn job?
- ➔ In hoeverre heeft dat een impact op mij? In hoeverre heeft mij dat veranderd?
- ➔ Wat doet het lesgeven met mij?

Gebruik voor deze laatste vraag eventueel de bijlage bij van Fiche 37 en laat de deelnemers aangeven welke gevoelens een job als leerkracht bij hen oproept.

Deze oefening kan bijvoorbeeld ook door leidinggevenden worden aangewend om meer inzicht te krijgen in de beleving van de medewerkers en kan het vertrekpunt vormen voor een gesprek hierover.

BIJLAGE BIJ FICHE 37

Wat roept een job als leerkracht bij mij op?

- | | |
|---|---|
| ☐ Machteloosheid | ☐ Vreugde |
| ☐ Geluk | ☐ Gêne |
| ☐ Blijheid | ☐ Ongemak |
| ☐ Verrukking | ☐ Verlangen |
| ☐ Opluchting | ☐ Leegte |
| ☐ Vrolijkheid | ☐ Onzekerheid |
| ☐ Ontspanning | ☐ Ontgoocheling |
| ☐ Tevredenheid | ☐ Liefde |
| ☐ Voldoening | ☐ Genegenheid |
| ☐ Kwaadheid | ☐ Ontroering |
| ☐ Frustratie | ☐ Apathie |
| ☐ Vertedering | ☐ Gelatenheid |
| ☐ Vervulling | ☐ Verontwaardiging |
| ☐ Angst | ☐ Eenzaamheid |
| ☐ Paniek | ☐ Verbondenheid |
| ☐ Onrust | ☐ Ongeduld |
| ☐ Schaamte | ☐ Bezorgdheid |
| ☐ Wanhoop | ☐ Hopeloosheid |
| ☐ Droefheid | ☐ Ongelukkig |
| ☐ Verbittering | ☐ Teneergeslagen |
| ☐ Afschuw | ☐ Gestresst |
| ☐ Teleurstelling | ☐ Verrassing |
| ☐ Verdriet | ☐ Afgemat |
| ☐ Plezier | ☐ Uitputting |
| ☐ Moedeloos | ☐ Gekwetst |
| ☐ onzeker | ☐ Beroerd |
| ☐ Tweestrijd | |
| ☐ Ambivalentie | |
| ☐ Vermoeidheid | |

Iets anders?

.....

FICHE 38. MIJN MOTTO

KORTE OMSCHRIJVING:

Een motto is een korte zin (een spreuk, een leuze, een slogan) die aangeeft waar jij voor staat, van waaruit jij handelt of wat jij belangrijk vindt. In deze oefening worden deelnemers aangespoord om na te denken over één of meerdere motto's die zij (kunnen) hanteren binnen het onderwijs.

DOELSTELLING:

- De deelnemers leren elkaars motto kennen
- De deelnemers worden uitgedaagd om gedurende een bepaalde tijd concreet volgens een bepaald motto te handelen

ORGANISATIE:

- Aantal deelnemers: team
- Duur: 15 minuten
- Materiaal:
 - Invuldocument (bijlage bij Fiche 38)
- Waar en wanneer inzetten: als introductie-oefening rond zingeving en waarden

MOEILIKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – gemiddeld – eerder moeilijk – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, zelfreflectie, zelfzorg
- Zingeving

ERVARINGEN:

“Het geeft me een boost om verder te doen en door te zetten.”

WERKWIJZE:

Er wordt gestart met een verkennende rondvraag.

- Wie van jullie kan onmiddellijk antwoorden wanneer hen gevraagd wordt met welk motto zij in hun werk staan?

Sommige deelnemers hanteren bewust een motto. Laat hen ruimte om hierover te vertellen.

Op het 'tweede zicht' zijn er misschien deelnemers die wel volgens een bepaald motto handelen, maar daar even over moeten nadenken. Laat nu elke deelnemer nadenken over het motto dat hij/zij hanteert. Geef hen hiervoor het invuldocument en doorloop elke stap in groep. Laat de deelnemers die dat willen, ook hun antwoorden delen.

Reflectievragen:

- Wat neem ik mee uit deze oefening?
- Zie ik mezelf deze week handelen volgens mijn motto?
- Laat elke deelnemer die dat wil, zijn motto en na te streven motto voor de komende week, met de groep delen. Het expliciteren van voornemens kan helpen om voornemens effectief waar te maken.

BIJLAGE BIJ FICHE 38

Mijn motto?

Volgens welk motto **wil** jij in het onderwijs staan?

Ter inspiratie:

- Kinderen graag zien is mijn vertrekpunt
- Ik ben hier voor jullie
- Ik ben leraar en ik geloof in het leraarschap
- Onze leerlingen hebben recht op goed onderwijs

Volgens welk motto **sta** jij in het onderwijs?

Opgelet. Dit is niet dezelfde vraag als de vorige. Het kan best dat je hier opnieuw dezelfde slagzin kan invullen. Het kan echter ook dat je merkt dat je in de praktijk niet altijd kunt handelen volgens je motto. Het is moeilijk om je ideeën en overtuigingen over goed onderwijs iedere dag waar te maken. Soms voel je dat je daarin belemmerd wordt. Dan hanteer je misschien een ander motto of een andere leuze, die je daarbij helpt.

Ter inspiratie:

- Alles voor mijn leerlingen
- Kinderen graag zien
- Ik heb maar twee handen
- Ik doe wat ik kan
- We doen ons best
- Mijn klas is mijn rijk
- Hulp vragen is zorg delen
- Je kan alleen goed voor de ander zorgen als je ook goed voor jezelf zorgt
- Doordoen

Oefening: Kies je motto en handel ernaar

Kies een motto voor deze week:

Kies een motto voor deze maand

Kies een motto voor dit jaar:

Wat kan je deze week doen om volgens je motto in het onderwijs te staan? Geef één concreet, realistisch, haalbaar voorbeeld.

FICHE 39. ONS MOTTO ALS TEAM

KORTE OMSCHRIJVING:

Een motto is een korte zin (een spreuk, een leuze, een slogan) die aangeeft waar jij voor staat, van waaruit jij handelt of wat jij belangrijk vindt. In deze oefening ontwikkelen de deelnemers een groepsmotto, een leuze waar ze zich allen in kunnen vinden.

DOELSTELLING:

- Het team wordt uitgedaagd om een groepsmotto te concretiseren

ORGANISATIE:

- Aantal deelnemers: team
- Duur: 30 minuten
- Materiaal:
- Waar en wanneer inzetten: bij teamontwikkelingsgerichte trajecten, liefst na Fiche 38 (Mijn motto)

MOEILIJKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – gemiddeld – eerder moeilijk – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Ik en mijn team
- Zingeving
- (zelf)waardering

ERVARINGEN:

Deze oefening wordt best ingezet na een eerste oefening rond persoonlijke waarden/motto (vb. Fiche 38)

WERKWIJZE:

Oefening: Laat de groep brainstormen over een groepsmotto.

Dit kan aan de hand van een groepsgesprek, een collage (zie Fiche 19), ... Zorg dat het uiteindelijke resultaat gebaseerd is op consensus. Dit kan je doen door de methode van *selectie*: laat alle deelnemers vrij woorden, waarden of leuzen noteren op een blad en ga daarna samen na wat de meest belangrijke zijn voor de groep. Dit kan bijvoorbeeld door iedere deelnemer maximaal 5 streepjes te laten zetten achter die zaken die hij meest belangrijk vindt. Zo krijg je snel een beeld van die zaken die het meest door de groep gedeeld worden.

Eens een leuze gekozen is Vb. "de leerling staat centraal", kan dit verder uitgediept worden.

Reflectievragen:

- ➔ Wat betekent dit voor ons? Laat de deelnemers eventueel in groepen nadenken over hoe zij deze leuze in de praktijk zetten. Laat hen dit nadien aan elkaar presenteren.
- ➔ Hoe kunnen we daar samen voor gaan?
 - Ieder bespreekt in welke mate hij/zij daartoe bijdraagt, welke kwaliteit daartoe bijdraagt, welke rol hij/zij opneemt
 - Op welke manier draag ik daartoe bij?
 - Wat doen we nu al?
 - Wat kunnen we nog meer doen?

Laat het team de collage/leuze op een duidelijke plaats ophangen.

FICHE 40. IN MIJN KRACHT

KORTE OMSCHRIJVING:

Door middel van deze reflectie-oefening worden deelnemers uitgedaagd om op een waarderende manier over zichzelf te denken.

DOELSTELLING:

- De deelnemers reflecteren op een waarderende manier over zichzelf

ORGANISATIE:

- *Aantal deelnemers:* team of individueel
- *Duur:* 15 minuten, afhankelijk van of de antwoorden gedeeld worden
- *Materiaal:*
 - Reflectiebladen (bijlage bij Fiche 40)
- *Waar en wanneer inzetten:* Dit is een verdiepende oefening rond zelfwaardering.

MOEILIJKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – gemiddeld – **eerder moeilijk** – vrij moeilijk

Sommige deelnemers vinden het moeilijk om na te denken over hun kwaliteiten.

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, zelfreflectie, zelfzorg
- (zelf)waardering

WERKWIJZE:

Overloop elke stap van het reflectieformulier met de deelnemers. Laat hen voorbeelden delen in groep.

- Ik voel me sterk, goed, krachtig, ... wanneer ...

Hoe komt dat?

- Bedenk een uitdagende of stresserende situatie waar je op je werk af en toe in terechtkomt (tip: een situatie waarin je morele stress ervaart). Wat van je kracht/je kwaliteiten kan je meenemen in die situatie? Welk effect heeft dat?

Beschrijf de situatie:

Kies een sterkte/kracht:

Hoe zou je in die situatie, toch je sterkte kunnen inzetten? Hoe kan je in die situatie meer in je kracht staan?

Hoe zouden we dat merken, dat je in je kracht staat?

BIJLAGE BIJ FICHE 40: IN MIJN KRACHT

Vul de kadertjes in.

- Ik voel me sterk, goed, krachtig, ... wanneer ...

- Bedenk een uitdagende of stresserende situatie waar je op je werk af en toe in terechtkomt (tip: een situatie waarin je morele stress ervaart). Wat van je kracht/je kwaliteiten kan je meenemen in die situatie? Welk effect heeft dat?

Beschrijf de situatie:

Kies een sterkte/kracht:

Hoe zou je in die situatie, toch je sterkte kunnen inzetten? Hoe kan je in die situatie meer in je kracht staan?

Hoe zouden we dat merken, dat je in je kracht staat?

FICHE 41. MIJN PIEKMOMENT/MIJN PIEKERMOMENT

KORTE OMSCHRIJVING:

Deze oefening vertrekt vanuit een inspirerende ervaring (piekervaring) en een lastige situatie om kernkwaliteiten te verkennen

DOELSTELLINGEN:

- Leerkrachten worden zich bewust van de eigen kwaliteiten vanuit concrete succeservaringen

ORGANISATIE:

- *Aantal deelnemers:* deze oefening kan in een één-op-één-gesprek gedaan worden, maar ook in een kleine, veilige groep.
- *Duur:* 10 minuten per persoon
- *Materiaal:* geen
- *Waar en wanneer inzetten:* Dit is een oefening die ook perfect kan worden ingezet in een individueel gesprek tussen medewerker en leidinggevende OF als introductie-oefening om te reflecteren rond morele stress

MOEILIJKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – gemiddeld – **eerder moeilijk** – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, zelfreflectie, zelfzorg
- (zelf)Waardering

ERVARINGEN

“Vooral het delen van positieve ervaringen blijft me bij. We hebben het eens van de positieve kant bekeken ...”

WERKWIJZE:

Ga het volgende gesprek aan met de deelnemer/medewerker, in een individueel gesprek of in groep.

1. Denk terug aan een situatie die inspirerend/voldoeninggevend/positief voor je was. Denk terug aan een moment waarop je als leerkracht voor de klas stond en dacht: 'dit is zoals ik het wil'.
2. Hoe was dit? Hoe heb je dat ervaren?
3. Wat maakte dat je kon realiseren wat je wilde?
4. Wat deed je zelf? Waarin was je goed?
5. Wat maakte dat je dat goed onderwijs vond?
6. Denk terug aan een situatie waarin je niet dat gevoel had.
7. Hoe heb je dit ervaren?
8. Wat maakte het precies lastig?
9. Wat in jezelf maakte het lastig? (een idee, een overtuiging, een gedachte, een gevoel...) Wat is het effect van deze overtuigingen op jou?
10. Wat is het verschil tussen de twee situaties?
 - In de kwaliteiten die je inzet
 - In de overtuigingen die je hebt
11. Wat kan je doen om je kwaliteiten toch in te zetten in die lastige situaties?

Vb. kwaliteit krachtig, geduldig, rustig, inspirerend... wat kan je doen om deze kwaliteiten toch in te zetten op die moeilijke momenten?



Tip

Kwaliteitenkaartjes

Om de deelnemers te ondersteunen bij het maken van deze oefening, kan je gebruik maken van kwaliteitenkaartjes. Deze kan je online terugvinden of zelf maken. Eventueel kan je gebruik maken van bestaand materiaal, zoals het 'Kwaliteitenspel' (Gerrickens, 2008) of de toolbox 'Ik kies voor mijn talent' (Luk Dewulf & Peter Beschuyt, 2012)

FICHE 42. WAARDEVOLLE KWALITEITEN

KORTE OMSCHRIJVING: Deze oefening vertrekt vanuit kernkwaliteiten om inzicht te verwerven in belangrijke waarden (kwaliteiten/deugden die fundamenteel zijn). Er wordt nagedacht over concrete stappen om deze kwaliteiten in te zetten/te handelen naar deze waarden.

DOELSTELLINGEN:

- Leerkrachten worden zich bewust van de persoonlijke waarden vanuit eigen kwaliteiten.
- Leerkrachten denken concreet na over mogelijkheden om die kwaliteiten de volgende weken actief in te zetten / te handelen volgens kernwaarden.

ORGANISATIE:

- *Aantal deelnemers:* deze oefening kan in een één-op-één-gesprek gedaan worden, maar ook in een kleine, veilige groep.
- *Duur:* 10 minuten per persoon
- *Materiaal:*
 - Eventueel: kwaliteitenkaartjes (online of bestaande toolboxes raadplegen)
 - Kladpapier en schrijfgerei
- *Waar en wanneer inzetten:* Dit is een sterk verdiepende oefening rond zelfwaardering en zingeving

MOEILIKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – gemiddeld – **eerder moeilijk** – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

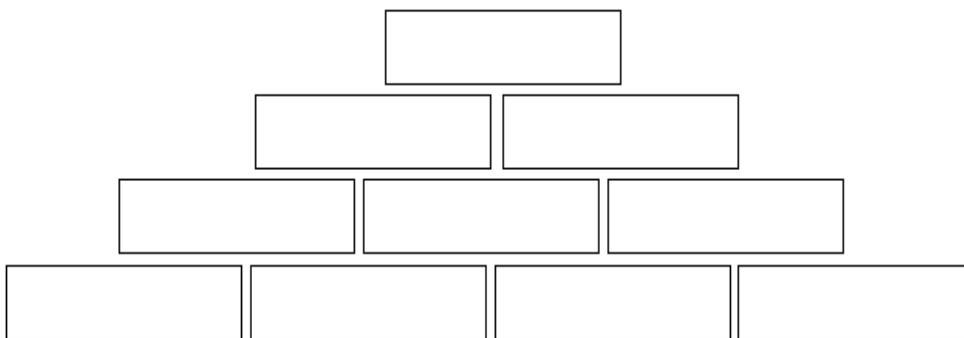
- Zelfkennis, zelfreflectie, zelfzorg
- (zelf)waardering
- Zingeving

WERKWIJZE:

De volgende methodiek kan in een groep of individueel uitgevoerd worden.

Reflectievragen:

- Welke kwaliteiten heb jij? Schrijf er enkele op.
- Orden de kernkwaliteiten die jij hebt zodanig dat ze een muurtje, een toren, een piramide vormen. Onderaan komen de fundamenteën, de belangrijkste kernkwaliteiten.
- Kwaliteiten die je niet inzet of niet belangrijk vindt, leg je aan de kant
- Bespreek per twee je toren. Vraag elkaar uit over wat de fundamentele waarden precies inhouden.
- Teken je muurtje en schrijf op:



- *Welke zaken zijn voor jou het fundament? Waarom zijn die voor jou van waarde?*
- *Waarom net die waarden? Wat zeggen die over je werk en je leven in het algemeen?*
- *Welke waarde ontbreekt nog volgens jou?*
- *Wat kan je doen om een belangrijke waarde de komende weken actief in de praktijk te brengen (kernkwaliteit inzetten)?*

FICHE 43. HERKADEREN VAN EIGENSCHAPPEN

KORTE OMSCHRIJVING:

Deze oefening daagt de leerkrachten uit om op een andere manier te denken over ‘valkuilen’ en ‘negatieve eigenschappen’. De kwaliteiten die ze bezetten worden in hun waarde gelaten, en er wordt op zoek gegaan naar een andere kwaliteit – mogelijks nog niet sterk ontwikkeld – die aanvullend zou kunnen werken wanneer ze samen met de andere kwaliteit wordt ingezet.

DOELSTELLINGEN:

- De deelnemers herkaderen ‘valkuilen’ als ‘een gebrek aan een compenserende kwaliteit’
- De deelnemers gaan op zoek naar welke kwaliteit ze méér kunnen inzetten

ORGANISATIE:

- *Aantal deelnemers:* team of individueel
- *Duur:* 45 minuten
- *Materiaal:*
 - Kladpapier en schrijfgerei
- *Waar en wanneer inzetten:* Dit is een sterk verdiepende oefening rond zelfwaardering.

MOEILIJKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – gemiddeld – **eerder moeilijk** – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

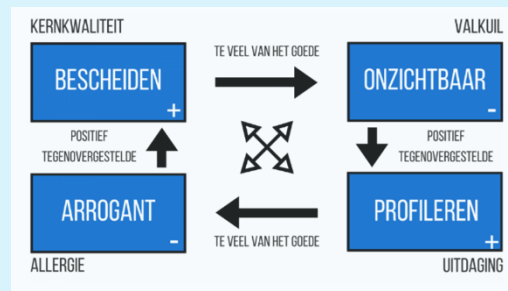
- Zelfkennis, zelfreflectie, zelfzorg
- (zelf)waardering
- Mildheid



Tip

Kernkwaliteiten

Daniel Ofman ontwikkelde een ‘kernkwadrantenmodel’ waarmee (kern)kwaliteiten, valkuilen, uitdagingen en allergieën van mensen zichtbaar worden. Het inzicht krijgen in de wisselwerking tussen de verschillende componenten is vaak verhelderend voor de deelnemers. Hierbij vind je een voorbeeldje over de kernkwaliteit ‘bescheidenheid’ met als valkuil: onzichtbaarheid. Deze leerkrachten hebben nogal eens een allergie aan arrogantie en zich wat meer profileren is voor hen een uitdaging.



WERKWIJZE:

Sommige mensen zien hun kwaliteiten ook als valkuilen (vb. mijn nauwkeurigheid zorgt ervoor dat ik soms een controlefreak ben/te perfectionistisch/veeleisend). Deze oefening daagt de leerkrachten uit om op een andere manier te denken over 'valkuilen' en 'negatieve eigenschappen'. De kwaliteiten die ze bezetten worden in hun waarde gelaten, en er wordt op zoek gegaan naar een andere kwaliteit – mogelijks nog niet sterk ontwikkeld - die aanvullend zou kunnen werken wanneer ze samen met de andere kwaliteit wordt ingezet. vb. vastberadenheid

Overloop deze oefening met de deelnemer(s):

1. Denk na over je kernkwaliteiten. Schrijf enkele kernkwaliteiten neer.
2. Kies er een kwaliteit uit en denk na over de valkuil van die kwaliteit (vb. enthousiast – druk en onrustig)
3. Ga in plaats van naar de valkuil, op zoek naar een andere kwaliteit die kan compenseren (vb. enthousiasme en rust; vastberadenheid en tact)...
4. Hoe ga je die twee kernkwaliteiten de komende tijd inzetten?
5. Welk effect zou dit voor jou en je omgeving kunnen hebben?



Casevoorbeeld Morele gevoeligheid

Morele gevoeligheid als kernkwaliteit

Morele gevoeligheid is de kwaliteit om 'aan te voelen' dat op moreel vlak iets op het spel staat, ethiek in het onderwijs zien in kleine dingen, beseffen dat er belangrijke waarden aan de orde zijn.

Morele gevoeligheid wordt soms beschreven als 'te betrokken', 'zich uit het lood laten slaan', 'geraakt worden' ... en als negatief beschouwd. Leerkrachten die inderdaad moreel sensitief zijn en zich door onderwijs laten raken, kunnen zichzelf soms als 'zwak' beschouwen en vergeten de kracht te zien die hieronder zit. Zij zijn met name vatbaar voor morele stress. Morele sensitiviteit kan echter een bron zijn van ethische groei voor de leerkracht zelf, het team en de volledige organisatie.

Een compenserende kwaliteit voor morele sensitiviteit is morele moed.

Iemand die tegelijk moreel sensitief én moreel moedig is, voelt aan wat belangrijk is, welke waarden op het spel staan en doet ook iets met dit gevoel: wanneer de kwaliteit van het onderwijs op het spel staat: hij/zij brengt dit bijvoorbeeld op een vastberaden, zelfzekere, tactvolle manier ter sprake bij het team.

FICHE 44. KWALITEITEN VAN HET TEAM

KORTE OMSCHRIJVING:

Deze oefening helpt het team om de eigen kwaliteiten als team te herkennen.

DOELSTELLINGEN:

- Het team reflecteert over en waardeert de eigen eigenheid
- De leden van het team worden zich bewust van de gemeenschappelijke waarden die zij als team hebben
- De deelnemers worden uitgedaagd om na te denken over hun bijdrage (rol, kwaliteit, schakel...) in het team

ORGANISATIE:

- Aantal deelnemers: team
- Duur: 45 minuten
- Materiaal: elke deelnemer heeft een blaadje + balpen
- Waar en wanneer inzetten: dit is een waarderende en teamvormende activiteit

MOEILIKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – gemiddeld – **eerder moeilijk** – vrij moeilijk

Het eerste gedeelte (benoemen van kwaliteiten van het team) is erg laagdrempelig, daarna wordt opgebouwd in diepgang.

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, zelfreflectie, zelfzorg
- (zelf)Waardering
- Ik en mijn team

ERVARINGEN:

De vragen rond 'wie zijn wij als team' worden gemakkelijker openlijk beantwoord door de deelnemers dan het zich zichzelf kwaliteiten toeschrijven. Hou het gesprek bij dat laatste open, een verplicht 'rondje' geeft een dwingend gevoel aan de deelnemers.

Je kan deze oefening ook eventueel digitaal doen via bijvoorbeeld Padlet¹¹, maar dan dienen de deelnemers over een mobile device te beschikken. Anderzijds kan dit helpen om gemakkelijker eigenschappen en kwaliteiten via dat digitale bord te lanceren. Vermijd anonimiteit, dit bemoeilijkt het gesprek.

"Ik neem mee dat we een goed team zijn!"

¹¹ <https://nl.padlet.com/>

WERKWIJZE:

Een groepsgesprek wordt opgestart aan de hand van de volgende vragen.

1. Iedere deelnemer schrijft drie kernkwaliteiten van het team op. Wat typeert ons team? Wat maakt onze eigenheid?
2. Hoe zie je dat?
3. Zouden buitenstaanders dit ook kunnen zeggen over ons team? (vb. familie, bewoners, andere teams)
4. Welke eigenschappen vinden wij gemeenschappelijk terug?
5. Wat zegt dit over wat wij belangrijk vinden als team?
6. Wat zegt dit over wat wij belangrijk vinden in het onderwijs? Welke waarden vinden wij belangrijk?
7. Iedere deelnemer noemt één kernkwaliteit van zichzelf op, die het team nog sterker maakt/zou kunnen maken
Vb. mijn lef en de vaardigheid om de dingen scherp te zeggen
Vb. mijn nieuwsgierigheid maakt dat ik graag (didactisch) iets nieuw durf proberen
Teamleden die al wat meer met elkaar vertrouwd zijn kunnen elkaar een kernkwaliteit toeschrijven en benoemen hoe die kwaliteit het team nog meer kan versterken.
8. Hoe kunnen we elkaar helpen om deze kernkwaliteiten verder in te zetten?



Theoretische achtergrond

Het belang van kernkwaliteiten in het kader van morele stress

(Ethische) reflectie is een belangrijke factor in het omgaan met morele stress. Inzicht in de eigen morele emoties leidt tot ethische groeikracht. Leerkrachten die zich bewust zijn van wat hen raakt in het onderwijs en waarom, vinden sneller opties om met morele stress om te gaan die het onderwijs met zich meebrengt. Leerkrachten die zich geregeld afvragen: "Wat voel ik nu en waar heeft dat mee te maken?" hebben dus een streepje voor.

Het nadenken over kernkwaliteiten vormt een ingangspoort naar meer zelfinzicht. Voordeel is ook dat het een positieve insteek biedt: vertrekkende vanuit succeservaringen en positieve eigenschappen van de leerkracht, leert de leerkracht herkennen en benoemen welke waarden voor hem/haar belangrijk zijn.

Het handelen volgens je kernkwaliteiten biedt *voldoening* en draagt bij tot *vervulling* van *psychologische basisbehoeften* (autonomie, competentie en verbondenheid). Handelen volgens je kernwaarden (essentiële kernkwaliteiten) nog veel meer.

Kernkwaliteiten kunnen worden gezien als een vorm van *psychologisch kapitaal* (Luthans e.a., 2007) en kunnen bijdragen tot het opbouwen van *veerkracht* (het vermogen om bij tegenslagen niet bij de pakken te blijven zitten, maar eruit te leren en nieuwe mogelijkheden te zien). Het leren kennen en inzetten van je kernkwaliteiten en kernwaarden rond het thema morele stress is dus een eerste stap naar meer morele veerkracht.

Zie ook fiche 43

FICHE 45. WAARDEN CONCRETISEREN

KORTE OMSCHRIJVING: Deze oefening daagt het team uit om belangrijke team- en organisatiewaarden een gezicht te geven, een concrete invulling.

DOELSTELLINGEN:

- De invulling van belangrijke waarden binnen het team wordt zichtbaar gemaakt

ORGANISATIE:

- Aantal deelnemers: team
- Duur: 20 minuten
- Materiaal:
 - Grote vellen papier
- Waar en wanneer inzetten: na een eerste oefening rond (team)waarden

MOEILIJKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – gemiddeld – **eerder moeilijk** – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- Zelfkennis, zelfreflectie, zelfzorg
- (zelf)waardering
- Zingeving

WERKWIJZE:

1. Maak eerst een oefening rond waarden individueel en in team (Fiche 10, Fiche 19...). Vertrek vanuit die waarden en de organisatiewaarden om deze oefening te maken.
2. Neem grote vellen papier en schrijf daarop de gekozen waarden (waarden van het team – organisatiewaarden), met daaronder: 'dit zie je in ...'. Denk na over hoe de waarden concreet zichtbaar worden. Je kan deze oefening eerst individueel (elk voor zich, met bespreking in groep) maken, in kleine groepjes of onmiddellijk in de grote groep.
Vb. 'betrokkenheid' zie je in ... leerlingen die zichzelf kunnen leren inschatten via een gedifferentieerde aanpak, de leerlingenraad waar leerlingen en leerkrachten in overleg gaan
3. Hang deze vellen op een zichtbare plaats op in de leraarskamer

FICHE 46. HOOFD, HANDEN, HART EN BUIK

KORTE OMSCHRIJVING:

Dit is een teamvormende oefening waarbij deelnemers de kans krijgen om hun eigenheid, hun rol in het team/vakgroep te definiëren aan de hand van verschillende types leerkrachten.

DOELSTELLING:

- De deelnemers krijgen of bedelen zichzelf een 'plek' toe in het team
- De deelnemers waarderen zichzelf en elkaar in de rol die ze in het team opnemen

ORGANISATIE:

- Aantal deelnemers: team
- Duur: 30 minuten
- Materiaal:
 - Grote bladen papier
 - 1 groot blad met daarop een 'mannetje' getekend
 - Afgedrukte kaartjes (1 set per deelnemer) met op de achterkant de uitleg en op de voorkant de naam van het type

MOEILIJKHEIDSGRAAD:

Erg laagdrempelig – eerder laagdrempelig – gemiddeld – eerder moeilijk – vrij moeilijk

MORELE VEERKRACHTHUIS:

- (zelf)waardering
- Ik en mijn team
- Zingeving
- Mildheid

ERVARINGEN:

"Ik besef dat ik veel kan leren van een 'ander' type"

"Je leert elkaar beter kennen waardoor je met mildheid kijkt naar de andere 'types' in je team"

WERKWIJZE:

Een zorgteam bestaat uit verschillende mensen met een gemeenschappelijk doel: het onderwijs vorm geven voor de leerlingen. Toch hebben zij daarin elk hun eigenheid. Een manier om hierover na te denken is de volgende: er zijn buik-types, hart-types, hoofd-types en hand-types. Iedere leerkracht heeft elk van de types in zich, maar vaak neemt één type de overhand. Alle types zijn evenwaardig, er is geen type dat wenselijker of beter is dan het andere.

Licht de vier types toe aan de deelnemers:

HOOFD



behoudt het overzicht, technisch sterk, kwaliteitsgericht, gestructureerd denker, planner, kennis, kan anderen aansturen, soms moeite om beslissingen te nemen omdat hij/zij alle scenario's overdenkt

HART



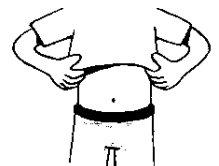
empathisch, betrokken, warm, zorgzaam, idealistisch, sterk op anderen gericht, gevers, durven zichzelf verliezen of overspoeld te worden door emoties, verliest het overzicht

HANDEN



doener, gedreven, nauwgezet, betrouwbare werker, planmatig, praktisch ingesteld, krijgt de dingen gedaan, misschien wel een doordraver

BUIK



rechtvaardigheidsgevoel, voelt de dingen aan, intuïtief, kan zich verontwaardigen en kwaad maken, kan snelle beslissingen maken, snel en direct reageren, soms zelfs impulsief, heeft het hart op de tong

Elke deelnemer krijgt vier kaartjes met daarop de vier types. Ze leggen de kaartjes in volgorde: bovenaan het type dat zij het méést bezitten, dat onderaan het type dat zij het minst bezitten. Ze kunnen hiervoor de hulp van de collega's invoeren ('Welk type denk jij dat ik ben?'). De groep kan samen nadenken over wie tot welk type behoort door voorbeeldsituaties aan te halen.

De deelnemers krijgen even de tijd om dit te doen. Ondertussen wordt een groot blad opgehangen met daarop een tekening van een mannetje. Dit mannetje staat voor 'het team'. Ook een team heeft bij voorkeur een hoofd, handen, een buik en een hart. De leerkrachten worden gevraagd om hun naam te schrijven op het hoofd, de buik, het hart, of de handen, afhankelijk van of zij overwegend een hoofd, buik-, hart- of handtype zijn.

Reflectievragen:

- Wie is welk type?
- Hoeveel buik/hoofd/handen/hart hebben we? Valt ons iets op?
- Tijdens een dag in het onderwijs zijn er verschillende taken. Deze vragen soms wat meer van het hoofd, soms wat meer van het hart, soms de handen, soms de buik.
 - Wanneer hebben we ons hoofd/hart/handen/buik nodig?
 - Wat appreciëren we aan ons hoofd/hart/handen/buik?
 - Wat kan hoofd/hart/handen/buik voor ons betekenen? Waarom is het hoofd/hart/handen/buik belangrijk?

Eventueel kan hier dieper op worden ingegaan door de volgende vragen.

- Wat kunnen we leren van de buik/het hart/de handen/het hoofd?
- Wat heeft de buik/het hart/het hoofd/de handen... nodig om goed te functioneren?
- Hoe kunnen we elkaar daarin helpen? Hoe kunnen we de buik/het hart/het hoofd/de handen... ondersteunen?

Eindreflectievragen:

- Hoe vonden jullie het om deze oefening te doen?
- Wat hebben jullie geleerd? Heb je iets bijgeleerd over jezelf/collega's?
- Wat nemen jullie mee naar de dagelijkse gang van zaken?

Noot: dit is geen diagnostisch instrument, maar een methodiek om reflectie op gang te brengen.

BIJLAGE BIJ FICHE 46:

Behoudt het overzicht, technisch sterk, kwaliteitsgericht, gestructureerd denker, planner, kennis, soms moeite om beslissingen te nemen omdat hij/zij alle scenario's overdenkt

Empathisch, betrokken, warm, zorgzaam, idealistisch, sterk op anderen gericht, gevers, durven zichzelf verliezen of overspoeld te worden door emoties

Doener, gedreven, nauwgezet, planmatig, praktisch ingesteld, krijgt de dingen gedaan, misschien wel een doordraver ('voor de vooruit zijn')

Rechtvaardigheidsgevoel, voelt de dingen aan, intuïtief, kan zich verontwaardigen, kwaad maken, kan snelle beslissingen maken, snel en direct reageren, soms zelfs impulsief

HOOFD



HART



HANDEN



BUIK

