Colofon

INzicht is een uitgave van de Nederlandse Vereniging voor Neurolinguïstisch Programmeren (NVNLP) en verschijnt vier keer per jaar. Leden ontvangen INzicht gratis.
De kosten voor een los abonnement bedragen € 39,00 p.j. (info@nvnlp.nl)

De verantwoordelijkheid voor de inhoud van de artikelen berust bij de auteurs. De redactie behoudt zich het recht voor om ingezonden brieven, advertenties, mededelingen of kopij te weigeren, aan te passen of in te korten. Overname van redactionele artikelen (niet ondertekend of ondertekend met naam of initialen van een redactielid) is toegestaan met bronvermelding. Voor overname van gesigneerde artikelen en/of illustraties is voorafgaand toestemming van de rechthebbende(n) vereist.

Redactieteam:
- Bestuur NVNLP
- Ellis Buis
- Angelique de Graaff
- Theo Legters (hoofdred. Onderwijskatern)
- Rob Kamps
- Annemarie Tjerkstra
- Petra Vink

e-mail Redactie: inzicht@nvnlp.nl

Vormgeving:
- Dubbeljoe - Oss / Linda van de Werf

Drukwerk en verzending:
- Geers Offset - Gent

Sluitingsdatum inzending kopij:
Artikelen en ingezonden brieven voor het Zomernummer 2006 van INzicht:
28 mei 2006

Bestuur NVNLP:
- Rudy Vandamme *(voorzitter)*
- Arthur van de Ven *(penningmeester)*
- Gerda Aberson *(secretaris)*
- Dick Kleijne *(algemeen bestuurslid)*

e-mail Bestuur: bestuur@nvnlp.nl

Informatie over het lidmaatschap van de NVNLP en haar statuten is op te vragen bij het secretariaat.

NVNLP Secretariaat / Ledenadministratie
info@nvnlp.nl
www.nvnlp.nl

Inhoud

Colofon en inhoud 1

Woordje van de voorzitter 2

NVNLP-update 3

Algemene artikelen
- NLP en quantum biofeedback 4
- Op zoek naar NLP instrumenten voor identiteitsverandering 6
- Anné Linden over NLP 11
- NLP en Sport 15

Thema: NLP & Onderwijs
- Onderwijs en NLP 17
- Liever richting geven dan opleggen 19
- Een nieuwe kijk op een oud ambacht 21
- NLP in de klas: een verrassende toolbox . . 25
- Zintuigen op scherp 27
- Afstemmen als succesvolle interventie . . . 31
- Leerstijlen en het onderwijs 33
- Een school leiden met behulp van NLP . . . 36
- De tocht naar de harten van mensen 39
- Een bijzondere ontmoeting met NLP 40
- De invloed van het zelfbeeld op gedrag . . . 42
- NLP in het basisonderwijs 45
- Burnout in het onderwijs 48
- De plaats van NLP: wat is er precies gaande op het gebied van zingeving 50
- Krijt, schoolbord en NLP 53

Ledencolumn 38

Boekenrubriek 56

Ingezonden brieven 58

Speelwijzer 59

Adreslijst aangesloten NLP instituten 63

Focusjes 64

Woordje van de voorzitter

Al gehoord van de netwerkgroep NLP & Sport?
Het is de moeite om er aandacht aan te geven want deze netwerkgroep kan een model zijn voor ons allen.
De netwerkgroep NLP & Sport tonen dat ze in zeer goede conditie zijn. De ondernemersgeest is krachtig. Sport past goed bij NLP. Een NLP'er weet van aanpakken. Of is het omgekeerd: zijn het de sportmensen die vanuit hun aard gemakkelijker tot actie komen. In dat geval kunnen we als NLP'er een voorbeeld nemen aan sportieve persoonlijkheden. Niet zeuren over dit of dat. Gewoon doen.

Het is niet moeilijk om te geloven dat NLP een bijzondere bijdrage kan leveren in de sportsector. Denk maar aan de mentale aspecten. 'Mental coach' is een stevige discipline aan het worden en NLP vormt er een prima basis voor.

Geld dit alleen voor sport? Natuurlijk niet. In ALLE sectoren kan NLP een bijzondere meerwaarde leveren. Daar zijn er voorbeelden genoeg van.
Neem nu onderwijs. Ook deze netwerkgroep gaat er stevig tegen aan. Een gigantische markt voor NLP'ers om zich in te specialiseren. Zeker als je leraar bent. Uit het enthousiasme van deze netwerkgroep komt de inhoud voort van dit INzicht nummer. Er staat ook een studiedag op stapel die speciaal bedoeld is voor NLP & onderwijs – bestaft door onderwijsdeskundigen en NLP beoefenaars.

Of neem geneeskunde / gezondheid. Of neem leiderschap, verkoop, onderhandelen. Of neem ADHD. Geen toepassing te gek, of je zult zien dat NLP veel in zijn mars heeft om verfrissing te brengen in het betreffende domein.

De trend is gezet. Geen NLP die zich wil verkopen aan de ganse bevolking. Maar infiltreren in toepassingsdomeinen. De tijd is aangebroken dat NLP de boer op kan en zich kan mengen in beroepsgroepen. Er zijn ondertussen in elke groep wel genoeg NLP-beoefenaars om een kritische massa te vormen. Alleen nu nog mensen samen brengen en ondernemersgeest ondersteunen.

Om het op een NLP manier te stellen:
De SES techniek (sportieve expansie strategie)
Stap 1:
waardeer het domein waarin je reeds gespecialiseerd bent; houdt contact met collega's aldaar.
Stap 2:
onderzoek binnen dat domein de hete hangijzers, de lacunes. Kijk naar je ergernissen en bescherm je dromen.
Stap 3:
volg een NLP opleiding (van hoge kwaliteit) dat je in staat stelt NLP te demonstreren; word een charismatische NLP persoonlijkheid!
Stap 4:
experimenteer met NLP modellen en technieken in JOUW domein; modelleer nieuwe gebieden binnen JOUW domein.
Stap 5:
neem via het NVNLP contact met collega's die ook NLP toepassen in het desbetreffende domein. Inspireer elkaar, steun elkaar.
Stap 6:
bouw samen business uit waarin je NLP integreert en je domein verbluft met je vernieuwende methode van werken. Bouw er coaching rond, bouw er workshops en consultancy rond, whatever. Go for it!
Stap 7:
rapporteer aan het NVNLP wat je geleerd hebt zodat de know how NLP verrijkt en iedereen kan horen: NLP is alive and kicking.
Een zevenstappen plan naar persoonlijke levensvreugde en ondernemerschap.

Als iedereen dat doet, komt NLP op de markt. Niet door te schreeuwen. Niet door op podia te staan. Niet door een advertentie in een krant. Maar door te laten zien aan je collega's in JOUW praktijkdomein, dat je dank zij NLP een meerwaarde realiseert.

Kortom, de boodschap vanuit het NVNLP is duidelijk en tweevoudig:

1. specialisatie binnen toepassingsdomeinen heeft meer kans op succes dan algemene NLP. Dit geldt zeker ook voor opleidingsinstituten: ontwikkel en ondersteun specialisaties.

2. netwerking binnen het NVNLP is dé methode om iets uit de vereniging te halen. De tijd dat NLP naar je toekomt met boeken, artikels, workshops en studiedagen, is voorbij. Netwerken opzetten vraagt een andere soort investering van de lidgelden en daar gaat het bestuur voor.

Het NVNLP wil een faciliterend platform zijn. Dat is een heel andere soort vereniging dan de vereniging

van vroeger met zijn ledenblaadje en zijn studiedag. Deze vereniging is een platform voor JOU. Je kunt collega's vinden. Sportieve mensen krijgen kansen om hun ding te doen. Help mee om NLP tot bij de plaats te brengen waar het tot zijn recht komt: toepassingsdomeinen.

Veel leden zijn inmiddels al aangemeld voor een netwerk. Heb je belangstelling om actief te worden in een bepaalde netwerkgroep (zie nevenstaande lijst)? Of wil je alle leden van een netwerk in één keer per mail bereiken?
Mail ons via: info@nvnlp.nl

Rudy Vandamme

Huidige netwerken binnen de NVNLP:

- NLP & Business
- NLP & Coaching
- NLP & Gezondheid
- NLP & HRM, Loopbaan en Reïntegratie
- NLP & Jeugd en Gezin
- NLP & Management en Organisatie
- NLP & Mediation
- NLP & Onderwijs
- NLP & Sjamanisme
- NLP & Sport
- NLP & Systemisch werk
- NLP-Therapie
- NLP-Trainersnetwerk (Int. certified)
- NLP-Trainersgilde (trainers i.o)

NVNLP – update

Nieuw aangesloten instituten

Met ingang van 1 april 2006 zijn de volgende NLP-instituten als kwaliteit NLP-opleiders aangesloten bij de NVNLP:

- Crealon, Dordrecht, trainer: Fred Ponsen, www.crealon.nl
- Hanssen advies & training, Groningen, trainer: Annemiek Hanssen, www.blissconsulting.nl
- Mindfactory training & pers. coaching, Soest, trainer: Jerome Stoel, www.mindfactory.nl
- NLP punt NL, Noordwijkerhout, trainers: Gail Hoogervorst/Guido Dik, www.nlppunt.nl
- NLP Seminars Nederland, Heemstede, trainer: Erwin vd Boogaard, www.nlpseminars.nl

Voor de actuele adreslijst van alle NVNLP- aangesloten instituten: zie pagina 63 en 64.

Ledenaantal

Het aantal particuliere leden van de NVNLP bedraagt per 1 april 2006: 720 leden.

Algemene Ledenvergadering

dinsdag 30 mei, aanvang 20.00 uur,
Hotel de Witte Bergen, Eemnes

www.nvnlp.nl

M. Meertens

NLP en quantum biofeedback,
de brug tussen bewust en onbewust

Wat doe je als arts als je wat ontevreden bent over de mogelijkheden waarmee je je patiënten kunt behandelen? Dan kies je voor een aanvullende benadering.

Na mijn studie Geneeskunde aan de Universiteit van Amsterdam was ik jarenlang werkzaam als huisarts, research arts, medisch adviseur van een zorgverzekeraar, scheepshaven- / offshore-arts en expertise-arts voor oorlogsslachtoffers. Maar steeds vaker kwam ik tot de conclusie dat het veel beter is om eerder in te grijpen, dus meer preventief en op inzichtelijkheid gericht en dat de reguliere geneeskunde in veel gevallen onvoldoende oplossingen kon bieden voor reeds ontstane vele medische problemen.

Mijn zoektocht naar de beste aanvullende behandeling resulteerde in de oprichting van het complementair behandelcentrum Boncura te Rotterdam, waaraan o.a. verbonden zijn: arts, NLP coach, orthomoleculair arts, quantum biofeedbackarts en therapeut, orthopedagoog, psycholoog en human resource coach.

Vooral de combinatie NLP, quantum biofeedback en orthomoleculaire geneeskunde resulteert in een evenwichtige en succesvolle therapie voor mensen met zeer uiteenlopende klachten en verstoringen.

Visie

Het woord verstoring is een belangrijke term. Gezondheid betekent harmonie in lichaam en geest, ondanks vaak aanwezige grenzen, beperkingen en ons omringende stoorzenders. Je voelt je geestelijk en lichamelijk gezond als er een constante en onbelemmerde uitwisseling is van in- en uitstromende energieën.
Vaak treden blokkades op in deze stroom met verstoringen als gevolg. Dit kan bijvoorbeeld komen door te veel stress, onevenwichtige voeding, verkeerde voeding, onvoldoende beweging, stapeling van endo- en exogene toxinen, kleine of grote- meestal onverwerkte- psychotraumata, blokkerende overtuigingen, verkeerde ademhaling enz.
Het gevolg is dat de persoon uit balans raakt en dat er ongemakken en zelfs ziekten ontstaan. De verstoringen ontstaan dus op velerlei manieren. Ze kunnen op meerdere wijzen worden opgelost.

Wat houdt NLP - quantum biofeedback in?

De quantum biofeedback is een energetische behandelwijze.
Het lichaam is opgebouwd uit miljarden cellen die ieder op zich een eenheid zijn, maar die met elkaar communiceren. Deze overdracht van informatie, waarbij lichaam en geest altijd naar harmonie streven, is meetbaar met behulp van elektronische apparatuur. Via zeer gevoelige sensoren op biometrische punten op voorhoofd, polsen en enkels, kan op ongeveer 10.000 punten gemeten worden. Die informatie wordt vervolgens door een computer vertaald in waarden en grafieken, die op hun beurt geanalyseerd en geïnterpreteerd worden door de arts c.q. therapeut. Bij een gemeten disbalans of ziekte kan de elektronische apparatuur aanvullend ingezet worden voor correctie en herstel.

Door middel van quantum biofeedback kunnen frequenties van verstoringen, veroorzaakt door blokkerende emoties, overtuigingen en/of overlevingsstrategieën gedetecteerd en geneutraliseerd worden. Door middel van NLP kan het nieuwe pad van geneutraliseerde, geharmoniseerde frequenties nu herkaderd worden met nieuwe harmonieuze gedachten en emoties.

De zo ontstane harmonie wordt zowel ondersteund als verankerd door de juiste voeding, voedingssupplementen, vitaminen en mineralen. Dit valt onder de orthomoleculaire geneeskunde.

Laat ik een voorbeeld geven:
Dhr. X, heeft in zijn leven op meerdere fronten veel en vaak snel opeenvolgende stressmomenten erva-

ren. Hij had geen mogelijkheid om zich tussentijds te herstellen. Ook heeft hij zich in zijn vroege jeugd enkele zeer beperkende overtuigingen eigen gemaakt, ingegeven door een sterke externe referentie. Hij heeft zich lang weten te handhaven, maar op een gegeven moment was hij op. Een psychische decompensatie was het gevolg met een langdurige uitval.

Wat nu ?
Gecombineerde behandelwijzen van detoxificatie van het lichaam middels quantum biofeedback en aanvulling van essentiële stoffen. Vervolgens analyse en exploratie van blokkades, emoties, overtuigingen en/of overlevingsstrategieën middels een geïntegreerde behandelwijze van NLP en quantum biofeedback. Correctie en herstel van essentiële stoffen in het lichaam (neurotransmitters, enzymen, hormonen etc.) middels voeding, voedingssupplementen, vitaminen en mineralen, gezonde leefwijzen en stressmanagement zijn essentiële onderdelen om de nieuw hervonden balans te verankeren.

Samengevat zijn de quantum biofeedback, NLP en orthomoleculaire geneeskunde belangrijke ondersteuningen in het hervinden en behouden van de algehele balans in lichaam en geest. De mens zelf is er immers altijd op gericht de innerlijke balans te handhaven.

Voor wie is het bedoeld?

- Voor een ieder die zijn/haar persoonlijke groei en ontwikkeling wil exploreren en structureren.
- Voor een ieder die zich verdiepen wil in de oorsprong van zijn/haar beperkende gedrag en gedachten en zich op NLP niveau hiermee wil bezig houden.
- Voor een ieder die zich lichamelijk en/of geestelijk uit balans voelt, of reeds ziek is, of uitbehandeld is in het reguliere circuit.
- Voor particulieren, bedrijven en organisaties die openstaan voor preventie, kwaliteit, vitaliteit en ontwikkeling van human resources.

Mensen die zich goed bewust zijn van hun lichaam, de invloed van de taal op het onderbewustzijn en het interne systeem, hebben bij een behandeling als deze veel profijt!

Drs. M. Meertens, arts

Contact auteur:
Boncura B.V., Rotterdam
06 - 47694425
boncura@hotmail.com

Lucas Derks

Op zoek naar NLP-instrumenten voor identiteitsverandering

Onbegonnen werk in uitvoering

Of je nu werkt met cliënten in een luxe coachingspraktijk of met patiënten in de psychiatrie, ooit struikel je over het volgende: Mensen hebben een opvallend verlangen om te blijven wie ze zijn. Hoe graag ze ook van hun symptomen en nare gevoelens af willen komen, als het maar even kan, houden ze vast aan hun identiteit. Zelfs als het duidelijk is dat juist hun zelfconcept de oorzaak van hun problemen is; bijvoorbeeld wanneer ze psychiatrisch patiënt, crimineel, religieuze fanaticus, junk, alcoholist, slachtoffer, vreemdeling of "loser" zijn.

Ben je psychiatrische patiënt, dan heb je vrienden, verplegers, sociaal werkers en psychiaters die je van aandacht, geld, onderdak en medicatie voorzien. Dat laat je niet zo snel los. Want wat krijg je ervoor terug als je iemand anders wordt?

Bij de grootste (en mogelijk enige) psychiatrische kliniek die helemaal op NLP gestoeld is, Prenzl Komm in Berlijn (60 practitioners als medewerkers), spreken ze van 'het helpers netwerk'. De psychiatrische patiënt zit meestal helemaal vast in dit netwerk. Dankzij zijn identiteit als patiënt is hij iemand en hoort hij ergens bij. Buiten dat netwerk dreigt de eenzaamheid, uitstoting en het isolement. De vraag waar de mensen van Prenzl Komm en ik aan werken is: Hoe verander je iemand van een psychiatrische patiënt in een gezond mens?

Robby Jacob (die na de Wende, in 1990 Prenzl Komm oprichtte) en zijn collega's hebben daar al een heleboel oplossingen voor bedacht. Zij trachten de patiënten een betere identiteit te bieden. Daarvoor wordt de patiënt die zich aanmeldt verleid om mee te doen met één van de vele attractieve projecten: boten bouwen, computers repareren, antieke meubels restaureren, muziek maken, een café runnen, in een hotel met trouwerijen bedienen, paard rijden, wilde paarden temmen en dergelijke. Deze aanpak leidt er toe dat de patiënt zich met een andere rol kan identificeren. Hij kan nu boten bouwer of ober worden. De projectenformule heeft een redelijk succes, want een flink aantal patiënten zijn via die weg op eigen benen komen te staan. Maar het is wel een indirecte aanpak. Nu zijn we op zoek naar een directe NLP aanpak. De vraag is, welke modellen zijn er hiervoor te vinden in NLP?

Onbewust levert het zelfbeeld informatie over 'wie je bent'

Fundamenten

NLP-ers als Richard Bandler, Lesley Cameron Bandler, Robert Dilts en Steve Andreas ontwikkelden methodes die iemand in staat stellen om hun zelf-overtuigingen te veranderen. Het werken hiermee was echter nooit gemakkelijk. Voor psychiatrische patiënten met hun vaak korte aandachtscurve zijn deze methoden vaak ongeschikt. Vanuit mijn sociaal panorama project *(zie tekstkader)* ontstonden aanvullende hulpmiddelen om iemands identiteit te helpen veranderen. Deze gaan we in de komende jaren in de psychiatrie implementeren. Bij Prenzl Komm heeft men al sinds 1998 ervaring met het sociaal panorama opgedaan. Vooral enkele oude rotten hebben tientallen casussen (vooral familie panorama) gedaan en gedocumenteerd. Maar de directe aanpak van de identiteit staat nog in de kinderschoenen.

Veel NLP-ers kennen 'identiteit' als het op één na hoogste logische niveau: Wie je gelooft dat je bent. En ze beseffen dat wie je bent het resultaat is van een complexe cognitieve structuur die diep geworteld is in je verleden en die stevig vastgeknoopt zit aan je huidige sociale wereld. Je identiteit dient verschillende doelen. Om te beginnen, levert het weten wie je bent, je zekerheid op; je kent je rol en je plaats en je weet wat je moet doen; ook voor anderen wordt je meer voorspelbaar, dus makkelijker in de omgang. Ook een psychiatrische patiënt,

die zijn rol en positie goed kent, is gemakkelijk in de omgang voor een arts of therapeut. Dat gemak heeft zijn keerzijde; het werkt erg patiëntrol bestendigend.
Omdat je jezelf in alle handelingen tot uitdrukking brengt, raakt je zelfconcept met praktisch alles verbonden. Wie je gelooft dat je bent wordt daardoor de ruggengraat van jouw model van de wereld. Wat je ook doet als psychiatrische patiënt, je doet het vanuit die rol. Daardoor wordt alles er mee geassocieerd en komt het haast niet meer voor dat je ergens geen psychiatrische patiënt bent. Je zit daardoor vast in die rol; er is haast geen ontkomen meer aan.
Vooral de sociale zekerheid, die een op zich gehandicapte identiteit je oplevert, wil je graag vast houden. Dat maakt wie je bent erg bestand tegen verandering. Ook als je lid wordt van een patiëntenvereniging, bemoeilijkt dit de ontsnapping aan die rol en positie.

Voorlopige conclusie:

Weten wie we zijn, is buitengewoon belangrijk voor sociale dieren zoals wij. Het helpt ons om onze plaats in de groep te bepalen. Zonder positie en rol, kunnen we moeilijk relaties aan gaan. Omdat voor kuddedieren sociale uitsluiting hun ondergang betekent, houden we liever vast aan een rottige identiteit dan dat we helemaal nergens meer bij horen. Zolang we maar iemand zijn en in een sociaal systeem passen, kunnen we als kuddedier voortleven. Daarom is het vaak zo moeilijk voor iemand met een lange carrière als psychiatrisch patiënt om weer 'normaal' te worden. Als patiënt heb je een rol tussen je artsen, verplegers, sociaal werkers en je medepatiënten.

Tijdens mijn meer dan tien jaar durende experimenten met identiteitskwesties binnen mijn sociaal panoramaproject, ontstond er een methode die identiteitsverandering een stap dichterbij brengt. Deze bestaat ruwweg uit drie onderdelen.

1. **De historische banden** waarmee iemand zichzelf vasthoudt kunnen wat losser gemaakt worden met behulp van de trans-generationele imaginatietechnieken. Dit brengt vaak met zich mee dat er in de fantasie ontbrekende hulpbronnen worden overgebracht naar het leven van grootouders en overgrootouders. (Zie: Familiepanorama, hoofdstuk zes, in mijn boek *Sociale Denkpatronen*.) De cliënt bedenkt, fantaseert een alternatieve familiegeschiedenis waarin hij als kind al een andere rol en positie leert innemen.
2. **Het beperkende effect van de huidige sociale verbanden** kan door de sociaal panoramatechnieken ongedaan gemaakt worden
3. **Het zelfconcept direct veranderen.** Naast de indirecte benadering van 1, 2 en 3, ontdekte en toetste ik manieren om de cognitief emotionele kern van het zelf te veranderen. Daarbij gaat het om je zelfbesef. Deze kern bestaat uit drie elementen: het zelfgevoel, het zelfbeeld en de verbinding tussen deze twee. En feitelijk bevat het altijd een vierde element: de context. Dit omdat elk zelfbesef altijd aan een context gebonden is, waarbinnen hij opereert (daarin is dit het *operationele zelf*). Door eerst deze elementen binnen een bepaalde context te verkennen kun je ontdekken hoe iemand zichzelf beleeft. Bij voorbeeld, een negatief zelfbeeld zorgt voor een akelig 'ik' gevoel.

Via het analyseren van de structuur van deze drie elementen bij honderden mensen, kon ik de werking van het zelf veel beter begrijpen. Een klein, donker en ver weg zelfbeeld roept een zwak zelfgevoel op, bij bijna iedereen. En het tegenovergestel-

Het sociaal panorama is een NLP benadering die de subjectieve sociale wereld ziet als een constructie in de mentale ruimte. Wie je bent ontstaat door de plaats die je inneemt tussen je familieleden, vrienden, kennissen en collega's. Die anderen duwen, trekken, stuwen je in een bepaalde richting. Op onbewust niveau geven ze je warme, koude, steunende en belemmerende gevoelens. De ruimtelijke structuur van geabstraheerde mensen om je heen bepaalt het algemene besef van je plaats en je positie. Door met de beelden van anderen te schuiven, kunnen relaties veranderd worden. Door in gedachte hulpbronnen toe te voegen aan beperkte individuen kan je een verrijkte kaart van de sociale wereld creëren. Op die manier kan je ook de groepen waar je toe behoort herorganiseren en het groepslidmaatschap wijzigen. Kort gezegd, met de technieken van het sociaal panorama verbouw je kaarten van de sociale werkelijkheid. Met een andere kaart in je hoofd kun je makkelijker een "ander iemand" worden.

de: een groot, helder, dichtbij en stralend zelfbeeld genereert een sterk zelfgevoel.
Onbewust levert het zelfbeeld informatie over 'wie je bent'. De submodaliteiten van het zelfbeeld bepalen in grote mate de sterkte van de gevoelens van zelfvertrouwen.
Echter, tot voor kort had ik het natuurlijke mechanisme waarmee mensen hun identiteit veranderen nog niet zo goed doorgrond. Het modelleren van mensen die hun zelfbesef veranderen is niet zo simpel: waar vind je ze?
Slechts af en toe komt er iemand mijn praktijk binnen die om een identiteitsverandering vraagt. Maar veel vaker vragen mensen om een gedragsverandering. Deze laatste vraag kan ook omgezet worden in een identiteitsverandering. Je kunt namelijk vragen: 'Wie zul je zijn, als je dat gedrag veranderd hebt?'
Om tot een techniek te kunnen komen ontbraken mij nog wat inzichten in de 'normale manier' waarop mensen hun zelfbesef regelen. Mijn vraag was: Hoe komt iemand aan een voor een bepaalde context passende rolidentiteit? Hoe maakt iemand deze onbewuste keuze?

Deze sleutel vormde de ontdekking van het volgende patroon:

1) Individuen bezitten meestal een aantal potentiële identiteiten, in de vorm van onbewuste zelfbeelden, waarvan er slechts een paar gebruikt worden.
2) Een aantal van deze 'valse' of 'inadequate' identiteiten zijn óf *nooit operationeel* of ze worden door de persoon *actief onderdrukt*. Dat laatste betekent dat de selectieve aandacht (uitblokken; onderdrukken vanuit de prefrontale cortex) wordt ingezet om deze ongepaste rollen en posities uit te bannen. Dat begint met actief bewust wegdenken dat later automatisch over gaat in een onbewust proces.

Met andere woorden: Je hebt meer potentiële identiteiten beschikbaar maar de niet passende onderdruk je. Maar je kunt die onderdrukte rollen heel gemakkelijk wakker roepen en spelen.
Als je weet wat een psychiatrische patiënt is, zoals de meeste psychiaters zelf dat heel goed weten, dan bezit je ook zelf het vermogen om er eentje te spelen. Je kunt de rol indien gevraagd zo op je nemen; dit hebben veel mensen al eens voor de grap of in rollenspelen gedaan.
Maar het onderdrukken en het wel manifesteren van een rol is gekoppeld aan de context. Hoewel psychiaters de rolidentiteit van patiënt bezitten, betekent dat niet dat ze automatisch wanneer ze de kliniek binnen komen, ook patiënt worden. Nee, ze worden dokter. Hun potentiële patiënt identiteit onderdrukken of controleren ze; ze zetten die buiten spel. Maar hun hulpverleners identiteit maken ze operationeel. Die keuze koppelen ze aan de context. Oftewel: de dokter speelt dokter en de patiënt speelt patiënt. Maar desgevraagd (op een feestje of zo), kan de patiënt ook soms een hele goede dokter neerzetten.

De praktijk

Het bovenstaande houdt in dat mensen beschikken over een mentaal mechanisme om hun identiteit te regelen via de selectie van zelfbeelden. In eerste instantie zitten de zelfbeelden aan een context gekluisterd. Maar deze selectie wordt ook bepaald door de submodaliteiten zoals grootte, helderheid en plaats. Het al of niet operationeel zijn van een zelfbeeld, gaat samen met hun verbondenheid met het zelfgevoel. Voel je je verbonden met een zelfbeeld, dan ben je dat zodra de context het toestaat. Zelfbeelden kunnen ook ondersteund worden of uitgeblokt.
Het veranderen van de identiteit betekent ingrijpen in dit complexe systeem. De vraag is: Kun je dat doen op een ecologisch verantwoorde manier?
In de psychiatrische kliniek van Prenzl Komm past

men al jaren NLP-technieken toe. Daarbij knipt men deze vaak in kleine stukjes, zodat ze behapbaar worden voor gedrogeerde, gespannen en slecht geconcentreerde patiënten. Ook is herhaling en systematische inprenting belangrijker dan in het werk met relatief gewone cliënten.

Wie wil je zijn?

Neem bijvoorbeeld een langdurig psychiatrische patiënt, die moeilijk te veranderen is vanwege zijn *psychiatrische-patiënt-identiteit*. Wat heeft zo iemand nodig om op weg te kunnen naar geestelijke gezondheid?
NLP heeft ons geleerd: De geest heeft een doel nodig. Vandaar de eerste vraag: 'Wie wil je eigenlijk liever zijn?' Deze patiënt bij voorbeeld, kan vinden dat hij liever een '*normaal functionerend, in eigen behoefte voorziend persoon*' wil zijn.
We hebben nu te maken met twee zelfconcepten. In dit voorbeeld zijn dat de psychiatrische patiënt (A) en de *in eigen behoefte voorziende persoon* (B). Het psychiatrische-patiënt-zelfbeeld (A) heeft op dit moment de leiding (het is het operationele zelfbeeld). Het is helder, staat centraal, vooraan en dichtbij en is verbonden met het zelfgevoel. De in de eigen behoefte voorziende persoon (B) is waarschijnlijk vaag, klein, ver weg aan de zijkant en niet-verbonden met het zelf gevoel.
Het werk begint met het helder en bewust maken van deze twee zelfbeelden. Dat zou met sommige patiënten al een hele zitting in beslag kunnen nemen. Vervolgens maken we het verschil van sociale omgeving in beide gevallen zichtbaar te maken: bij wie hoor je nu, met identiteit A? En bij wie zul je in de toekomst gaan behoren met identiteit B? De rest van het werk bestaat in het stap voor stap omwisselen van de twee identiteiten. Op die manier raakt het zelfbeeld A ontkoppeld, gedecentraliseerd, ver weg en uitgeblokt, terwijl zelfbeeld B zijn plaats inneemt.

Een discussie

Dat uitblokken vergt *therapeutische onderdrukking*. Voor de meeste NLP-ers is de gedachte aan *therapeutische onderdrukking* een taboe. Onderdrukking (repressie, geïnduceerd geheugenverlies) wordt traditioneel vermeden, omdat het zo'n slechte reputatie heeft. Het zou *dissociatieve symptomen* veroorzaken en slechts leiden tot een kortdurende niet ecologische verandering. Daarbij wordt selectief geïnduceerd geheugenverlies (repressie door hypnotische suggestie) over het algemeen niet als therapeutisch middel erkend.

Daarnaast betogen psychoanalytische critici van NLP dat 'NLP repressie juist vergroot'. Deze kritische kanttekeningen zijn waarschijnlijk mede de oorzaak van het vooroordeel tegen therapeutische onderdrukking bij NLP-ers zelf. Met name waar het gaat om 'het weg sturen van gedeelten' zijn NLP-ers het unaniem erover eens dat dit geen ecologische toepassing is.

In NLP werken we met natuurlijke, mentale processen. Het terug gaan op de levenslijn om uit te komen bij de oorzaak van een trauma (TDS) is zo'n natuurlijk mentaal proces. Het kan tot veel ellende leiden wanneer het niet deskundig gecombineerd wordt met het oproepen van de nodige hulpbronnen. Doe je dat wel, zoals bij change personal history, dan werkt het heel effectief.
Onderdrukking is een ander natuurlijk mentaal proces. Het is noodzakelijk er meer over te weten te komen, om ook dit principe voor ons te laten werken. Het onderdrukken van inadequate identiteiten lijkt een normaal onderdeel te zijn van zelfsturing. Als we er wat meer van afweten, kan dat therapeuten vast ook helpen om effectiever te zijn.
Om onderdrukking toe te passen moeten we dit verschijnsel op kunnen roepen. Toneelhypnotiseurs laten zien dat het niet al te moeilijk is om vergeetachtigheid voor een bepaald iets te induceren. Bijvoorbeeld als zij iemand een bepaald getal (bij voorbeeld de 6) laten vergeten, waardoor heel grappige situaties ontstaan, wanneer de persoon op eens niet meer tot tien kan tellen zonder de zes over te slaan.
De volgende vraag is: hoe kunnen we in de praktijk de repressie van zelfconcepten op gang brengen en ongedaan maken? *(Zie voetnoot)*

voetnoot:

Er bestaat een benadering die volgens veel NLP-ers té simpel is om voor waar aan te nemen en die veel kritiek heeft ondervonden. Deze benadering is te vinden in de technieken van Michael Hall: Hij spreekt van meta Yes and meta No. Dit moet in een voetnoot omdat veel NLP-ers namelijk 'meta No' hebben gezegd tegen Michael Hall als serieuze collega. Maar laten we dat maar even laten voor wat het is en kijken of we een selectieve onderdrukking tot stand kunnen brengen door 'Nee' tegen een zelfconcept te zeggen. En, als dat zo is, of de onderdrukking weer ongedaan kan worden gemaakt door er 'Ja' tegen te zeggen.

Waar ik op uitgekomen ben

Mijn experimenten tot nu toe bieden heel veel ondersteuning voor het idee dat onderdrukking via 'Nee zeggen' opgang gebracht kan worden. In elk geval heb ik ervaren dat het prima werkt. De vraag is natuurlijk of het ook bij psychiatrische patiënten met een beetje versleten inhibitie zo goed werkt? Maar als het zo werkt, blijft het bezwaar ten aanzien van de eventuele ongewenste dissociatieve neveneffecten. Kortom, is de procedure ecologisch uit te voeren? Hier volgt een korte beschrijving van de door mij gevolgde methode.
Met deze methode experimenteer ik momenteel. Het zal de leidraad gaan vormen bij het werk bij Prenzl Komm in Berlijn. De stappen zijn van een abstracter niveau dan die van de meeste NLP technieken. Ze zijn alleen toe te passen door ervaren NLP-ers met voldoende gereedschap en flexibiliteit. Mijn uitnodiging aan de lezers is: Doe mee aan klinisch onderzoek en probeer het in de praktijk.

Identiteitsverandering patroon

De hele methode geldt voor een gegeven context X. Deze kan een klein gebied of het hele leven betreffen. De context bepaald de mate waarin iemand er door zal veranderen.

1. Wie ik niet langer wil zijn = A
2. Wie ik hiervoor in de plaats wil zijn = B
3. Schep gedetailleerde zelfbeelden van zowel A als B in verschillende ruimtelijke locaties. Visualiseer er omheen, bij wie je hoort met identiteit A en bij wie met identiteit B. Dit zijn gedissocieerde beelden van het sociaalpanorama rond het zelf.
4. Verbindt zelfbeeld B met het spirituele logische niveau. 'Van welk groter geheel maak je deel uit als je identiteit B bent? En associeer een ogenblik vanuit B in deze spirituele ervaring. Deze stap is de motor tot verandering. Naarmate de cliënt een betere toegang heeft tot een kerntoestand of spirituele hulpbron zal dit beter aanslaan.
5. Decentraliseer zelfbeeld A; maak het donkerder, zet het verder weg en koppel het los. (knip de verbinding door) En zeg Nee tegen zelfbeeld A. Heet gelijktijdig alle mogelijke bezwaren welkom. Stel de in gevaar gekomen waarden, criteria en positieve intenties veilig in en rond zelfbeeld B. Reconstrueer zelfbeeld B op basis van de gevonden bezwaren zodat er niets belangrijks verloren zal gaan.
6. Breng B in het centrum, verbind je ermee en zeg Ja tegen B
   Verwelkom bezwaren en reken met hen af met gebruikmaking van je gehele NLP toolkit
7. Verbale test: Provoceer de cliënt door te zeggen: 'Jij bent een A en je zult nooit een B worden, in de gegeven omstandigheid X (de respons zou een protest moeten zijn).
8. Future pace met identiteit B en neem B als een hulpbron terug in de tijd. Groei dan op alsof je altijd al een B bent.

Ten slotte

Bij het werken met lastige cliënten moet de NLP-er het patroon goed kennen en van de werking overtuigd zijn. Bij zoiets als het familiepanorama – wat eigenlijk ingewikkelder is dan het bovenstaande – is dit punt door meerdere Prenzl Komm medewerkers bereikt. Het heeft wel enkele jaren geduurd voordat dit tot de 'normale technieken' behoorde. De resultaten name toe naarmate het meer ingeburgerd raakte. Een zelfde traject verwachten we op het gebied van identiteitsverandering. Eerst moeten de hulpverleners zelf zo ver veranderen dat ze de techniek met een bepaalde mate van zekerheid aan weten te bieden. Om dat tot stand te brengen is lastiger dan het bedenken van de stappen. Toch kan de techniek de therapeuten helpen om 'identiteit veranderende therapeuten' te worden.

Lucas Derks is Sociaal psycholoog en internationaal master NLP trainer bij het IEP in Nijmegen
Dit artikel is gebaseerd op zijn lezing voor het nationale congres van de Duitse Vereniging van NLP (DVNLP) te Berlijn, 30 oktober 2005.

Voor meer informatie en contact:
www.sociaalpanorama.nl

Joan Elkerbout, Priscilla van Lierop

Anné Linden over NLP

Anné Linden is een markante persoonlijkheid uit de NLP-geschiedenis. Zij kwam in 1976 in aanraking met NLP en volgde Bandler en Grinder vanaf begin 1977 op hun workshop tournee door de USA. Met haar toneel achtergrond is zij een van de beste presentatoren in NLP-land. Haar verhalen aan het eind van de sessies zijn befaamd. Met haar zakelijk inzicht stichtte zij als eerste een NLP opleidingsinstituut en waagde zij als eerste de sprong over de Atlantische oceaan naar Europa waar zij in 1982 de eerste NLP workshop verzorgde. Naast NLP doet zij veel met hypnose en het enneagram. Voorts geeft zij workshops over grenzen en zelfwaardering, één van haar favoriete thema's.
Onderstaand volgt een door de redactie ingekorte weergave van een recent telefonisch interview met Joan Elkerbout en Priscilla van Lierop *.

Je wordt wel "The First Lady of NLP" genoemd. Hoe is dat zo gekomen?
Ik werd rond 1986 geïnterviewd door één of ander vakblad (the Rapporter 1988 red.). Ze gaven het deze titel en ik vermoed vanwege het feit dat ik (in 1978) het eerste NLP instituut in de wereld opgezet heb. Ze stuurden me een kopie en daar stond het: The 'First Lady' of NLP. Anderen namen dat over.

Hoe kwam het dat jij NLP naar Europa bracht en niet Bandler en Grinder zelf?
Ik denk gewoon omdat iemand – dat was Jaap Hollander – op een dag bij mijn instituut in Manhattan uitkwam. Hij was naar een conferentie over Erickson geweest. Hij stapte binnen en vroeg me naar Nederland te komen om een training te geven. De deelnemers waren zeer enthousiast en dus vroeg hij me terug om een Practitioner te geven.

En het feit dat ook jij het eerste instituut opzette, nog voor Richard and John?
Zij hadden inderdaad geen officiële organisatie tot ongeveer 1980. Ze waren vooral bezig het model te ontwikkelen. Op een dag sprak ik met Leslie Cameron Bandler (de vrouw van Richard) over het feit dat ik echt les wilde geven in NLP. Met Leslie samen heb ik de structuur opgezet voor de Practitioner en de Master Practitioner. Vandaag de dag is dit in feite nog altijd dezelfde structuur als toen. In het begin liet Leslie me een weekend lesgeven en het volgende weekend kwam één van hen. Zij gaven les in de wat belangrijkere onderwerpen. De eerste Practitioner werd dus gegeven via mijn instituut, dus in die zin had ik het eerste NLP instituut. Ook al zijn het Richard, John en hun twee echtgenotes Leslie en Judith die het NLP model echt hebben ontwikkeld.

Wat is nu belangrijk in je leven??
Mijn kinderen, mijn kleinzoon en ik ben in het bijzonder dankbaar voor de trainingen die ik geef in Europa, omdat de mensen er werkelijk geïnteresseerd zijn en zich echt willen verdiepen in NLP en Ericksoniaanse Hypnose. Daar houd ik van! Ik ben niet geïnteresseerd in oppervlakkige aspecten van menselijke communicatie en verandering. Ik ben veel meer gefascineerd door de diepte ervan en ik herken dat bij de mensen in Europa.

En je toekomst?
Ik wil nog graag een boek schrijven, waarschijnlijk een roman. Ook wil ik nog uitvinden wat ik nu precies doe als ik met subpersoonlijkheden (Parts) werk. Ik werk er veel mee, met name in individuele

sessies. Maar ik weet nog steeds veel niet over hoe ik dat doe… Ik zou er graag een structuur voor ontwikkelen. Verder wil ik doorgaan met mijn werk. Ik heb daar plezier in!

Soms zie je toch in de NLP gebeuren dat mensen NLP gebruiken als leidraad om 'perfect' te zijn. Wat vind je daarvan?

Als iemand NLP gestudeerd heeft wil dat niet zeggen dat hij of zij het ook werkelijk begrepen heeft. Er zijn ook veel 'techneuten'. Ze hebben de technieken geleerd, maar ze begrijpen niet wat ze ermee aan het doen zijn. Ze begrijpen de diepere wortels niet. NLP is gewoon een model maar wel een zeer krachtig model. Dus sommige technieken zijn indrukwekkend. Er zijn mensen die NLP leren en ermee werken om indrukwekkend over te komen, om te demonstreren hoe goed zij iemand kunnen veranderen… Dat kan hun NLP zijn, maar niet die van mij!

Kun je ons daar een voorbeeld over geven?

John en Richard modelleerden een aantal zeer krachtige en effectieve therapeuten. Eén van hen was Virginia Satir. Ze leerden van haar, zoals ook van Erickson, over Rapport. Ze leerden door Virginia over de Representatiesystemen. Het viel hen op dat ze tijdens een sessie haar taal veranderde wanneer ze met verschillende leden van een familie sprak. Ze ontdekten dat ze visuele, auditieve en kinesthetische taal gebruikte, afhankelijk van de taal die de persoon in kwestie gebruikte. Ze leerden dat je Rapport ook vergroot wanneer je de ander zijn lichaamshouding, toon en tempo matcht. Toen ik begon met lesgeven viel mij het volgende op: Bepaalde studenten waren erg goed in deze technieken. Maar de andere studenten oefenden liever niet met hen. Dus ik werd nieuwsgierig hoe dat kwam. Toen viel me op dat sommige anderen niet zo goed in de technieken waren, maar dat hun medestudenten hen juist wel vertrouwden. Op dat moment realiseerde ik me wat dat inhield. Ook al gebruik je de technieken; als je niet 'Sorting by Other' bent, zul je niet werkelijk Rapport creëren of behouden. Door Rapport ontstaat vertrouwen. Sorting by Other houdt in dat je aandacht gericht is op de ander. Je intentie ligt bij het welzijn, het effect voor die ander. De intentie van deze mensen ligt echter bij hen zelf, bij 'dat zij het zo goed kunnen', bij het laten zien hoe effectief zij zijn in het veranderen van de ander. Hun intentie is dus gericht op hen zelf, niet op die ander! Ze snappen het niet!

Hoe kun je dit leren?

Je hebt een sterk genoeg ontwikkeld ego nodig, zodat je iets hebt dat je opzij kunt zetten. Alleen dan kun je bewust de keuze maken het opzij te zetten. Dat lijkt een paradox. Toch is dat het niet. Een persoon met een zwak ontwikkeld ego… zal niet werkelijk in staat zijn tot Sorting by Other. Als eerste zou ik Up Time aanleren! Je aandacht moet bij die ander zijn, dus de externe wereld, buiten jou. Als tweede zou ik ook onderzoeken of er een bezwaar speelt waardoor de persoon het niet kan en daar aandacht aan besteden. Als derde zou ik de persoon de opdracht geven even de ander te worden. Even maar, zodat hij in contact begint te komen met de ander zijn emoties, wat zijn achtergrond is. Dan laat ik de persoon terug gaan naar zichzelf, terwijl hij in Up Time is. Het hele idee erachter is dat je met je intentie steeds weer terug blijft gaan naar het welzijn van die ander. Niet hoe goed je het doet! De technieken zijn cruciaal! Maar de vraag is altijd: Voor wiens welzijn doe je het?

Je vertelt vaak over Dr. Milton Erickson. Over de betekenis van Erickson voor NLP. Je noemt hem de 'voorvader van NLP'. En (ik hoor het je zeggen) 'zonder hem zou er niet zoiets als NLP bestaan'. Kun je ons daar meer over uitleggen?

Op een dag sprak ik met Richard en vroeg hem 'Wat kan ik nog meer doen om mijn kennis te verdiepen?'. Hij antwoordde: "Ga studeren bij Milton Erickson!" Dus dat deed ik. Ik had het geluk dat ik dat nog twee zomers heb kunnen doen voor hij in 1980 stierf. Elk basisprincipe van NLP komt rechtstreeks van Erickson. Behalve ééntje: 'De wereldkaart is niet de wereld'. Die kwam van Korzybski. Elke andere kwam dus van Erickson. Zoals 'Er bestaat geen falen, er is alleen feedback'. Ik heb overigens de voorkeur voor 'Falen is Feedback', want in onze beleving bestaat falen wel, maar het gaat er om hoe lang we daar in blijven zitten voor we het omzetten in feedback. Erickson liet dat keer op keer zien. Hij hield er van wanneer iets niet werkte, want het betekende een kans om iets nieuws te ontdekken. Zijn ding over 'Er is altijd een andere keuze'. Het gaat er om dat we beseffen dat iedereen zich in een gevangenis bevindt van zijn eigen gelimiteerde denken. Iedereen! Als jij denkt dat jij die dans ontspringt… Boy, are you limited! De nadruk op de kracht van het onderbewuste, dat mensen alle hulpbronnen beschikbaar hebben komt ook van Erickson. Als 90% van de basisprincipes van Erickson komt, hoe had NLP dan kunnen

bestaan zonder hem?
De man was essentieel! Hij was waarschijnlijk de meest geniale hypnotherapeut ter wereld. Hij werkte met wonderen. Hij hielp mensen hun eigen weg te vinden, hun eigen hulpbronnen, hun onderbewuste te gebruiken. Hij was de belichaming van al deze principes! Het ging verder dan enkel een mooi idee of iets waar mensen over praten. Zijn zachtmoedigheid en respect voor het onderbewuste, zijn flexibiliteit en het absolute vertrouwen in het onderbewuste… Het veranderen van perspectief en de toekomst zaten in alles wat hij deed, in elk verhaal dat hij vertelde. Daar naar te kijken en te luisteren was het in levende lijve beleven van waar het om gaat in NLP. Hij gaf je nooit direct een antwoord, hij vertelde je dan een verhaal. Hij had een groot gevoel voor humor en zocht altijd een zachte weg om je over iets in je eigen probleem te laten lachen. Zonder dat dit gegoten was is één of andere techniek.

Wanneer je over hem praat, zoals nu, voelt het alsof je je bij hem thuis voelde…
Ja. Om eerlijk te zijn, wanneer ik bij hem studeerde was ik het grootste gedeelte van de tijd in trance. Bewust had ik geen idee van wat ik leerde, maar ik wist dat ik veel leerde! Hij gaf me de onderliggende functies en structuren van NLP.

Had hij ook minpunten?
Hij vond dat iedere vrouw moest trouwen en kinderen krijgen. Dat zat me niet lekker! Ik was niet getrouwd, had drie kinderen en werkte. Ik wil geen enkele man die mij vertelt wat ik zou moeten doen. Zelfs Milton Erickson niet! Maar verder, hij was briljant! Hij was echt briljant… Magisch…

Wat is nu je algemene boodschap aan de NLP wereld?
Ik kan alleen iets zeggen over wat opvalt in mijn trainingen. Wat mist in hoe mensen getraind zijn is precisie en striktheid in denken. Ze zijn oppervlakkig getraind. Terwijl diepere kennis juist zou zorgen voor precisie en striktheid.
Veel mensen denken dat ze NLP in de vingers hebben als ze de stappen van de techniek maar kennen. Maar dat is niet waar. Ze zouden de structuren onder de NLP-patronen moeten leren begrijpen, de relaties onderling. Elk patroon bestaat niet in een vacuüm. Ze zijn allemaal met elkaar verbonden en de uitdagende vraag is 'hoe zijn ze met elkaar verbonden?'
Ik ben ook van mening dat de fundamenten van NLP aangetast worden. Ik zie veel verstoring, weglatingen en toevoegingen. Zoals ik al eerder zei, ik benoem het model rond grenzen dat ik heb ontwikkeld niet als NLP-model. Het is en blijft een model op zich zelf. Ik zie dat toch veel andere modellen in de NLP-fundamenten ingevoegd zijn.
Ik ben soms verbaasd, eigenlijk wel geschokt, dat mensen niet weten wat iets simpels als ankeren of 'backtracking' werkelijk inhoudt. De oorzaak is dat de meeste trainers inmiddels derde, vierde of vijfde generatie trainers zijn. Door die generatiekloof ontstaan dit soort verstoringen, weglatingen en toevoegingen. Maar het is gevaarlijk voor het voortbestaan van het NLP-model!

Het klinkt alsof dit je raakt? Hoe precies?
Het gaat niet om hen! Het gaat er om dat de fundamenten onder de technieken niet goed worden aangeleerd. Als je wilt onderwijzen in NLP dan moet je aanleren hoe het komt dat dit mogelijk is! Hoe komt het dat dit werkt? Wat zit er onder? Wat is belangrijk? Als dit zo doorgaat bestaat het originele pure NLP-model over twintig jaar misschien niet meer. Wat zal er dan nog van over zijn?
Als je een nieuw model wilt creëren, prima. Dat heb ik ook gedaan. Gebruik NLP om het te creëren, maar houd de fundamenten van NLP apart en schoon, want dat zijn de bouwstenen ervan! Zorg er dan voor dat je die bouwstenen werkelijk leert kennen. Wat je ermee gaat doen en ontwikkelen is jouw keuze en hangt af van je eigen creativiteit en mogelijkheden. Maar houd het apart en schoon!

Wat is je wens voor de toekomst van NLP en voor de mensen die er in zijn geïnteresseerd? Wat zou je graag zien gebeuren of veranderen?
Ik zou graag willen dat er meer tijd en moeite gestoken wordt in de structuren onder NLP en dat er meer trouw wordt gebleven aan de fundamenten! Ik zou graag zien dat er meer nadruk gelegd wordt op het denken zonder oordeel. Gebruik NLP als middel daartoe! Ik zou ook graag zien dat er meer samengewerkt wordt ten gunste van NLP en minder voor de eigen glorie en succes. Ik zou graag willen dat mensen minder terecht komen in het goed-fout model of in "er is niet genoeg…".
En om trainer in NLP te kunnen worden zouden er veel hogere eisen moeten zijn, zodat de kwaliteit gewaarborgd blijft. Trainers zouden niet zomaar examens af moeten kunnen nemen, laat staan trainers certificeren. Er zijn er veel te veel en niet werkelijk goed opgeleid.

En voor jezelf in dit kader?
Ik zou graag mensen persoonlijker willen coachen. In kleinere groepen hierbij stilstaan. Met elkaar ontdekken welke verstoringen er zijn… Een stuk kennisoverdracht van mij uit over de diepte die er onder ligt. Zodat het voor mensen op de juiste plek valt, waardoor ze het zelf leren begrijpen en niet omdat iemand ze het nou eenmaal zo verteld heeft…

Waarom?
Well… You know… Because…Ik weet hoe NLP is gecreëerd en ontwikkeld, want ik was erbij!

Joan Elkerbout en Priscilla van Lierop zijn gespecialiseerd in uiteenlopende communicatie-trainingen en werken vanuit hun organisatie Vogelvrij.

Voor meer info:
www.vogelvrij.com
Contact auteurs:
info@vogelvrij.com

* Tijdens dit interview is het idee geboren om een coaching bij Anné in Accord, NY te organiseren voor een kleine groep geïnteresseerden.
Hiernaast vindt u een advertentie met meer informatie hierover.

U BENT UITGENODIGD!

Ga met ons mee naar

"The First Lady of NLP"
Anné Linden
20 t/m 24 juli 2006

We zullen de persoonlijke gasten zijn van Anné bij haar thuis in Accord, New York om in een selecte groep een verdiepende coaching mee te maken over NLP en de fundamenten. In combinatie met vakantie in de mooie omgeving waar zij woont! Lees meer in het interview met haar in dit nummer!

Meer informatie vindt u via:

www.vogelvrij.com/downloads/visiting-anne-auto.exe

Of neem contact met ons op!

P.S. Wij zijn in de gelegenheid om ook het verblijf en het (gezamenlijk) gebruik van een auto voor u te regelen...

Vogelvrij

0411-633631
06-54208447 (mobiel)
0411-633412 (fax)
joanelkerbout@vogelvrij.com

Jan Scholtes

NLP en Sport

een inleiding op mental coaching

In de sport komt het er op aan of je helemaal congruent bent met alle delen in jezelf. Er moet een duidelijk prestatie geleverd worden en iedere incongruentie in de sporter kan een verschil maken van centimeters of tienden van seconden en daarmee tussen winnen of verliezen. Dat maakt sport zo fascinerend. Het is de maatschappij onder een vergrootglas.
Veel sporters zijn goed in het geven van 'verklaringen' voor hun succes of falen. 'Ik was vandaag niet in vorm', 'Ik zat niet zo lekker in mijn vel', 'Ik had vandaag het goede gevoel niet' etc. Het boeiende is dat deze fenomenen zich natuurlijk overal in de samenleving voordoen maar bij de sport is het door de spanning en de prestatiedrang zo duidelijk zichtbaar. Stel dat je je als manager zo in het openbaar zou moeten verantwoorden voor je prestaties.

Emotie en motivatie

In den beginne is er de gemoeds*beweging (emotie)* en die zorgt voor een *beweeg*reden *(motivatie)*. In de sportbegeleiding, of mentale training en -coaching, zijn dit de twee belangrijkste aangrijpingspunten. Wat beweegt iemand (om te doen wat hij doet) of wat doet iemand 'besluiten' om niet te bewegen? Welke emotie (aanzet, drijfveer) ligt daarachter?
Wat kun je inbrengen om de emotie sterker te maken, zodat hij ondersteunend werkt aan het bereiken van het doel? Wat zijn de emoties die onderhuids zelfsabotage veroorzaken en de prestatie verstoren? Een goed rapport met de cliënt is daarbij onontbeerlijk.

Mental coaching

Sporters zien nog niet altijd het nut van mental coaching. Het beeld dat dit iets is voor watjes, is wijd verbreid. Om ze te overtuigen van de waarde die mental coaching voor hen kan hebben, moet ik aansluiten bij de aspecten waarop hun aandacht gericht is zoals: Hoe voel ik me, hoe kan ik beter worden in kracht en uithoudingsvermogen, hoe kan ik beter herstellen?
De factor 'mentale weerbaarheid' is soms te bedreigend om rechtstreeks aan de orde te stellen. Ik laat dit aspect indirect aan bod komen bij de volgende punten:

- De fysiologie van mentale spanning (stress)*;
- De relatie van chronische spanning en de verminderde doorbloeding van de spieren;
- De relatie spanning en negatieve beïnvloeding van de ademhaling;
- De negatieve invloed van spanning op de coördinatie;
- De invloed van negatieve stress en de verminderde zuurstofcapaciteit van het bloed.

Kinestetische boodschappers

Een sporter is meestal wel geïnteresseerd om te leren eigen spanningen te beïnvloeden aan de hand van concrete voorvallen (kleine angsten, remmingen, weerstanden) die herkenbaar zijn en waarvan duidelijk voelbaar is wat voor invloed ze op het lichaam hebben. Dit zijn herkenbare vegetatieve reacties als *zweten, raar gevoel in de buik, stijve nek, druk op de borst, beperkte ademhaling, blozen etc.*
Hiervan maak ik gebruik in mijn coaching. Vrijwel alle NLP technieken zijn hierbij bruikbaar zoals o.a.: visualiseren, fobieproces, herkaderen, ankeren en modelleren.

Psychische Hygiëne

Het is voor sporters (en voor wie niet?) van vitaal belang om het inzicht te ontwikkelen dat het lichaam een projectiescherm is van de film (gedachten, fantasieën) die zich in de geest (de projector) afspeelt. Dat ze leren om opmerkzaam te zijn naar wat er in hen omgaat omdat dit invloed op hen heeft.
Anderzijds leren ze zich bewust te worden van hun eigen lichaamssignalen en hier vervolgens iets mee te doen.

Feedback apparaatjes

'Meten is weten' en sporters zijn daar gevoelig voor. Om ze inzicht te geven in het effect van gedachten op het lichaam in de vorm van fysiologische reacties, zijn er handige biofeedback apparaatjes in de handel, o.a. voor spierspanning of huidweerstand (GSR) die de fysieke veranderingen laten weergeven bij emotionele fluctuaties.

Het adrenaline niveau

Voor een prestatie heb je adrenaline nodig. Dit is een vorm van gezonde stress. Negatieve stress wordt veroorzaakt onzekerheid of verstorende gedachten. Hierdoor blijft het adrenalineniveau te hoog. Het is heel belangrijk om regelmatig de adrenaline thermostaat naar beneden bij te stellen door middel van ontspanningsoefeningen, meditatie of alpha training. Hoe meer onrust we in ons lijf vasthouden hoe minder snel het lichaam herstelt van inspanningen.

Congruentie

In de sport is congruentie van groot belang. Dit betekent dat je je doelen helder hebt en dat al je delen hier achter kunnen staan. Ook gaat het er om dat je de druk van de omgeving buiten je kunt laten en dat je met je volledige aandacht gericht ben op je doel. Zo is sport voor mij behalve iets heel plezierigs ook iets dat betekenis en richting geeft aan het leven.

In volgende artikelen zal de inzet van NLP als krachtige hulpbron en veranderingsinstrument voor de (top-)sporter, stap voor stap doorlopen worden: wordt vervolgd!

Jan Scholtes is Fysiotherapeut/Haptonoom, NLP master practitioner, EFT practitioner CC-ADV en mental coach van topsporters. Zo begeleidde hij Rens Blom in 2005 naar de wereldtitel polsstokhoogspringen.

Contact auteur:
janscholtes@wanadoo.nl

* Voor een zeer interessante en goed leesbare uitleg over de werking van het autonome zenuwstelsel en de invloed die dit heeft op ons lichamelijk beleven en onze mentale gesteldheid zie
'Het Mysterie van de Hersenstam'
door Tjeu van den Berk, Isbn. 90 211 3858 1
uitgeverij Meinema Zoetermeer.

DRS. JAAP HOLLANDER

Onderwijs en NLP

Dat goed onderwijs van essentieel belang is, daar is vrijwel iedereen het over eens. De kwaliteit van ons onderwijs is - op zijn minst mede - bepalend voor zowel onze economische toekomst (denk aan de verplaatsing van steeds meer werk naar lage lonen landen) als onze sociale toekomst (denk aan de criminaliteit die zo verleidelijk lonkt naar jongeren zonder diploma's) als ons individuele levensgeluk (denk aan werk als een aspect van zingeving).

Goed onderwijs

Wat is goed onderwijs? Daar geven onderwijskundige theorieën gedetailleerde en snel veranderende antwoorden op. Zo gedetailleerd zelfs en zo snel veranderend ook, dat onderwijskrachten ze soms eerder als hindernissen ervaren dan als hulpbronnen. Toch weet vrijwel iedereen waar we het over hebben, want de meeste mensen hebben wel een leraar of een lerares gehad waar ze geboeid naar luisterden en die hen enthousiast heeft gemaakt voor een bepaald kennisgebied. Zelf denk ik dan aan mijn leraar geschiedenis op de middelbare school. Ik zie hem nog voor me: een keurige man in een saai pak. Maar hij kon fascinerend vertellen over zijn vak en hij straalde zo'n enthousiasme uit, dat ik nu, veertig jaar later, nog altijd graag boeken over geschiedenis lees! Laat ik 'goed onderwijs' dus eens eenvoudig definiëren: onderwijs is goed, wanneer leraren kennis en vaardigheden aanbieden op een manier die leerlingen motiveert om zich die eigen te maken. Sleutelwoorden: willen, weten en kunnen. En er is maar één instrument dat die leraar daarvoor in handen heeft: zijn of haar eigen communicatie. Goed onderwijs is communicatie die de juiste innerlijke beleving oproept. En wat was NLP ook al weer? Juist, een model voor communicatie en verandering dat zich richt op de structuur van de subjectieve ervaring.

Dus wat kan NLP allemaal bijdragen aan de onderwijspraktijk? Als het gaat om communicatie en motivatie zijn er bijvoorbeeld meteen al drie technische elementen die NLP kan bijdragen: a. rapport (goed contact door afstemming), b. metaprogramma's (individuele denk- en leerstijlen) en c. criteria (belangen en waarden). Wanneer NLP aan leraren kan leren om met hun eigen communicatie aan te sluiten bij de non-verbale uitingen, de denkstijl en de criteria van leerlingen, dan is er al veel gewonnen. De leerling begrijpt het beter, herkent het beter en wordt beter door het verhaal gemotiveerd. Mensen houden van mensen die net zo denken als zijzelf, of in ieder geval net zo communiceren.

Meer goede momenten met NLP

Maar er is meer. Want onder die technisch goede, motiverende communicatie ligt een dieper gegeven, namelijk liefde. Liefde voor de leerling, liefde voor het vak en liefde voor het thema dat wordt onderwezen. Ik geloof dat leraren vanuit die drie liefdes beginnen, maar dat ze die soms uit het oog verliezen. Ook daar kan NLP nuttig zijn. NLP kan

leraren helpen om die drie liefdes terug te vinden. Bijvoorbeeld door hun eigen zingeving en overtuigingen weer te verbinden met de praktijk van alledag (voor de kenners: de NLP-techniek van 'alignment'). Wat NLP doet, is het goede vermenigvuldigen. NLP kan leraren helpen om van hun goede momenten meer te maken. NLP biedt de technologie om na te gaan welke innerlijke structuur (beelden, stemmen, emoties, overtuigingen, fantasieën, verhalen, subpersoonlijkheden, waarden, etc.) ten grondslag ligt aan hun vermogen om inspirerend te zijn. NLP kan dat aan een individuele leraar duidelijk maken, en hem of haar helpen om vaker zo te denken, te voelen en te doen (voor de kenners: de NLP-techniek van 'overbrengen van hulpbronnen').

Leren en communiceren

En er is nóg meer. Communicatie is interactie. We hebben goede leraren nodig, maar ook goede leerlingen. Een goede leerling is iemand die ook van een slechte leraar veel kan leren. De directeur van Atari zei het in de jaren tachtig zo: "Ik wil producten hebben die zo goed zijn, dat zelfs de slechtste verkoper ze kan verkopen. En ik wil verkopers hebben die zo goed zijn dat ze zelfs het slechtste product kunnen verkopen". Vertaald naar onderwijs: we hebben leraren nodig die zelfs de moeilijkste leerlingen iets kunnen leren. En we willen de leerlingen zo begeleiden, dat ze zelfs van de slechtste leraar iets kunnen leren. NLP heeft met de technologie van het 'modelleren' een uitgekristalliseerd middel beschikbaar om te laten zien hoe een gegeven leerling leert. Welke innerlijke strategieën gebruikt hij of zij om zichzelf te motiveren en om kennis op te nemen? Welke opeenvolgingen van innerlijke processen en gedragingen zijn synoniem met 'leren'? NLP kan dat per leerling uitzoeken en de leraar vertellen hoe hij of zij daar bij aan kan sluiten. NLP kan de leerling leren om het vaker zo te doen en om duidelijk te vragen wat hij of zij nodig heeft om te kunnen leren.

Begrijp mij goed, NLP is geen wondermiddel dat alle onderwijskundige problemen van deze tijd op magische wijze weg kan toveren. NLP is wel een verzameling goed gestructureerde en in de praktijk getoetste oplossingen waarmee het onderwijs in vele opzichten verbeterd kan worden, waarvan u in de navolgende artikelen vele praktijkvoorbeelden zult lezen.

Jaap Hollander is psycholoog, NLP-pionier en directeur van het IEP in Nijmegen.

meer info:
www.iepdoc.nl

Rob Gerritsen en Ellis Buis

Onderwijs heeft inspirerend leiderschap nodig:
Liever richting geven dan opleggen

Wat kan NLP betekenen voor het Onderwijs? Daarover gaat dit bijzondere katern van INzicht. U zult in een aantal artikelen kennismaken met problemen waar het onderwijs (momenteel) voor staat; u maakt ook (hernieuwd) kennis met aspecten van NLP, die zowel management, docenten/leerkrachten als studenten/leerlingen ten dienste staan om de eigen plaats in het onderwijsveld onder woorden te brengen en zo nodig bij te sturen.

Huidige onderwijssituatie

In de huidige situatie valt de veelkleurigheid op die de Nederlandse onderwijsprovincie is: een kleurig en veelzijdig vakgebied van Basisonderwijs, Voortgezet en Beroepsonderwijs, HBO en WO. "Natuurlijk zijn er verschillen tussen die vele vormen van onderwijs maar er is wel degelijk sprake van een gezamenlijke problematiek", zegt Rob Gerritsen, adviseur van het College van Bestuur van de Hogeschool Utrecht.
"Onderwijskundig leiderschap, dat is wat nodig is. En dan heb ik het over leiderschap in termen van inspiratie in plaats van in termen van macht. De huidige situatie kent een machtsprobleem: het machtsverschil tussen de docenten/leerkrachten en het management wordt door de eerste groep als te groot ervaren. De drie belangrijke klachten van docenten en leerkrachten zijn: er wordt te veel van bovenaf opgelegd, er is veel verandering maar weinig echte vernieuwing en er is te weinig tijd om die veranderingen door te voeren. Bovendien doet het zeer dat veel (top)management geen onderwijskundige achtergrond heeft. Dat wreekt zich bij het maken van beleid en vooral bij de inschatting of dat beleid wel realistisch is. Om die impasse te doorbreken zouden docenten én het management anders tegen de huidige situatie aan kunnen kijken."

Prestatiecontracten

Hoe komt dat die onderwijskundige achtergrond bij veel directies en raden van bestuur ontbreekt? De nota's en prestatiecontracten van minister Ritzen en zijn opvolgers lijken de bron te zijn van veel ellende. Scholen kregen managers met veel ervaring in het bedrijfsleven, maar een ervaren bedrijfsleider maakt nog geen ervaren schoolbestuurder.
Rob Gerritsen nuanceert: "Prestatiecontracten zijn een effectief middel om de ontwikkeling van het onderwijs te bevorderen en de kwaliteit van de onderwijsprocessen te verbeteren. Voorwaarde is wel dat het aantal afspraken dat wordt vastgelegd beperkt is, dat bureaucratie wordt vermeden en dat de professionals op de werkvloer de afspraken herkennen als een uitdagende impuls. Van het laatste is helaas veel te weinig sprake. Prestatiecontracten lijken in de ogen van de werkvloer vaak speeltjes voor ambitieuze bestuurders en bewindslieden."

Domweg opleggen?

Daarmee is een eerste en probleem benoemd: De stapels papieren op de bureaus van schoolleiding en directies, 'de missiven uit den Haag', spreken boekdelen. Zou kiezen voor een andere benadering een optie kunnen zijn? Zo'n andere benadering is bijvoorbeeld dat alleen de einddoelen worden vastgelegd, in de vorm van concrete resultaten, maar dat secties en docenten vrij zijn om te bepalen hoé ze die resultaten willen bereiken. Zij zijn immers de inhoudsdeskundigen. Het probleem van het opleggen is deels een communicatieprobleem. En omdat communicatie het werkgebied van de NLP'er vormt, ligt daar wellicht een eerste aanknopingspunt voor wat NLP voor het onderwijs kan betekenen.
Rob Gerritsen: "Wellicht. Dat maakt me dan wel nieuwsgierig naar het hoe. Maar de analyse klopt. Simpel gezegd: het ministerie schrijft voor. Het management van scholen stuurt hun docenten aan door op te leggen. Tegelijkertijd wordt docenten verteld dat het aansturen van hun studenten door op te leggen uit den boze is; dat zij hen begeleiden en hun de ruimte geven om zelf dingen uit te vinden. Daar wringt 'm dus de schoen." Aannemelijk is dat meer ruimte voor leerkrachten en docenten in de uitvoering leidt tot meer kwaliteit. Opgelegde veranderingen renderen nu eenmaal stukken minder dan veranderingen die de organisatie als geheel draagt. Dat geldt ook voor het onderwijs.

Versnippering

Maar liggen er dan misschien nieuwe gevaren op de loer? Twee voor de hand liggende factoren zijn het gebrek aan tijd en gebrek aan integraal beleid. Gebrek aan tijd hoeft waarschijnlijk geen nadere toelichting. Werken in het onderwijs was en is intensief, vooral omdat leerkrachten en docenten er naast het lesgeven steeds meer taken bij krijgen, die nauwelijks in harde uren zijn uit te drukken. Integraal beleid behoeft wel een toelichting, en wordt hier bedoeld als versnippering, ieder vaart zijn of haar eigen koers zonder oog te hebben voor het geheel. Rob Gerritsen reageert beslist: "Solistische denken van docenten, ook als team of sectie, is passé. Als je er samen voor gaat, als je van elkaar wilt weten hoe je het doet en waarvoor, voorkom je versnippering. Dat is goed voor het imago van de school, voor de manier waarop docenten met elkaar samenwerken en voor de studenten en leerlingen die het onderwijs volgen."
Maar is dat gebrek aan integraal beleid overal wel even hevig voelbaar? Hier zou verschil kunnen bestaan tussen een (kleinschalige) basisschool en een grote scholengemeenschap in het voortgezet onderwijs. Rob Gerritsen: "Het management in het basisonderwijs heeft vaak nog wel een onderwijskundige achtergrond. Hierdoor is de afstand tussen management en docenten klein. De kracht die hiervan uitgaat, zou beter benut kunnen worden.
Voorwaarde is wel dat tijd en ruimte ontstaat om eigen beleid te kunnen maken en uitvoeren. Dus weg met de nodeloze betutteling door overheden en politiek. Wat als overheden zich nou eens beperken tot het toezicht houden op de kwaliteit van het onderwijs? Als zij dan faciliteiten bieden die ook internationaal de toets der kritiek kunnen doorstaan, dan staan we er heel anders voor. Helaas blijkt keer op keer bij ieder OESO-onderzoek dat het percentage van het bruto nationaal product dat Nederland besteedt aan onderwijs opnieuw lager is geworden ten opzichte van ons omringende landen".

Gewenste situatie

Integraal beleid maken is mooi, maar kan het altijd? Een aansprekend voorbeeld is de middelbare school waar tussen de secties Nederlands, Engels, Frans en Duits behoorlijk verschillende visies op pedagogiek en didactiek bestaan. Allemaal taalonderwijs, maar allemaal anders.
Rob Gerritsen: "En daarom is samen staan voor vernieuwing van het onderwijs, met inachtneming van respect voor ieders eigen rol en bijdrage, de opgave voor de komende jaren.
Nogmaals: het management dat het dichtst bij de docenten staat (middenmanagement, teamleiders, sectiehoofden etc.) heeft als taak richting te geven aan de output van de onderwijsleerprocessen, en de docenten bij hun werkzaamheden te stimuleren en te ondersteunen. Dat noem ik inspirerend leiderschap.
Docenten op hun beurt kunnen meer open staan voor samenwerking, meer profiteren van elkaars expertise, kritischer staan ten opzichte van elkaar en meer verantwoording af leggen over hun daden."

NLP'ers vatten dat laatste samen als feedback en reflectie. Dat geldt zowel voor het eigen handelen als voor dat van de organisatie. Misschien breekt juist het gebrek aan die twee zo belangrijke onderdelen van communicatie docenten op. Een gewaagde stelling is dat de burnout-problematiek van het hedendaagse onderwijs voor een groot deel veroorzaakt wordt door het feit dat docenten vastlopen en dat onbespreekbaar laten. Opnieuw de vraag: kan NLP als hulpmiddel daarin iets betekenen?
Het voorkomen van stress en burnout in het onderwijs dient meer belangen dan die van docent of school: ook student en leerling voelen zich beter en presteren beter met fitte, gemotiveerde docenten voor de klas.

Is NLP het antwoord?

Zou NLP een rol kunnen spelen in de begeleiding van het onderwijs naar een meer gewenste situatie? Als de werkvloer en het middenmanagement geen opties zien de huidige impasse te kunnen doorbreken, zien NLP'ers die dan wel? Nog eenmaal Rob Gerritsen: "NLP kan helpen om de rolverdeling tussen het middenmanagement en de docenten beter uit de verf te laten komen. Enerzijds gaat het om een effectievere uitvoering van beide rollen, anderzijds om een verbetering van de interactie tussen de rollen. Hiernaast ondersteunt NLP ook op pedagogisch/didactisch sociaal/emotioneel vlak." Kortom: NLP biedt vele opties als antwoord.

Rob Gerritsen, voormalig docent en CvB-lid van de Hogeschool Utrecht, is sinds kort adviseur van de HU.
Ellis Buis werkt als zelfstandig tekstschrijver en trainer communicatieve vaardigheden.

Contact auteurs:
rob-gerritsen@hetnet.nl
www.ebtt.nl

Ton Langelaan en Willem Plomp

Een nieuwe kijk op een oud ambacht

In dit artikel doen we een voorstel tot ordening. Een ordening die gebruikt kan worden om concreet te maken hoe verschillende NLP methodieken kunnen aansluiten bij mogelijke behoeften die er zijn in het onderwijs. Als het gaat om onderwijs gaat het om degene die het geeft en ook om degene die het ontvangt. Vanuit ons werk als docenten op de PABO in Amsterdam worden we dagelijks geconfronteerd met vragen van aankomende - en zittende collega's in het primair onderwijs en zijn we goed op de hoogte van de nieuwste ontwikkelingen in het primair onderwijs. Vanuit die achtergrond is deze ordening dan ook ontstaan. We leggen eerst uit hoe er op dit moment landelijk naar de leerkracht wordt gekeken.
Vervolgens presenteren we onze ordening en vullen die met een aantal NLP methodieken.

Competent zijn in het onderwijs

Onze ordening vraagt om enig inzicht in de manier waarop er op dit moment tegen het beroep van leerkracht wordt aangekeken. De huidige maatschappij vraagt om een andere leerkracht dan die van 50 jaar terug. Het onderwijs is naar ons idee bezig met een kanteling, een zoektocht naar nieuwe waarden die richting geven aan de inrichting ervan. De leerkracht als pure kennisoverdrager staat onder druk. De leerkracht als procesbegeleider, coach, expert in leerprocessen ontstaat. Leerdoelen gebaseerd op algemene kennis zijn lastig te verdedigen als er zo onnoemelijk veel kennis door allerlei verschillende media voorhanden is. Waar richten we ons dan op? Op kinderen en studenten leren leren? Zou de uiteindelijke conclusie kunnen zijn dat – in plaats van dat wij onderwijs inrichten - we leren om in te spelen op de behoefte van leerlingen en studenten? Deze vragen leven in onderwijsland en er worden in alle lagen van het onderwijs pogingen gedaan om concreet te antwoorden. Denk in het primair onderwijs maar aan een initiatief als Iederwijs en in het MBO aan sociaalconstructivistische leerprojecten.

In het HBO vindt de vertaling plaats met termen als zelfsturing, leerroutes kiezen op grond van eerder genoemde competenties en eigenaar van het leerproces. Het is ondertussen wel algemeen geaccepteerd dat een leerkracht geen 'alles-weter' hoeft te zijn, maar zich vooral in de meest voorkomende beroepscontexten competent toont. Competentiegericht onderwijs heeft zijn intrede gedaan en betekent: wij bieden studenten de mogelijkheid zich te bekwamen in het uitvoeren van voor het beroep kenmerkende taken in voor het beroep kenmerkende contexten die gericht zijn op het bereiken van de in dat beroep beoogde resultaten. Competentie gericht leren impliceert ook dat je eigenlijk nooit klaar bent en dat vertaalt zich op dit moment in de manier waarop werkgevers in het onderwijs hun personeelsbeleid inrichten. Een leven lang leren/scholing met bijbehorende taakdifferentiaties is op steeds meer plekken zichtbaar. Er zijn ook steeds meer scholen die bereid zijn om opleidingsschool te worden. Zij kiezen er bewust voor om de verantwoordelijkheid te nemen aankomende leerkrachten mede op te leiden. Misschien wel een noodzakelijke ontwikkeling om uiteindelijk goed gekwalificeerd personeel in je scholen te halen. Immers; binnen verschillende visies op onderwijs ontstaan andere beroepscontexten.

SBL-competenties

SBL staat voor 'Samenwerkingsorgaan Beroepskwaliteit Leraren en ander onderwijspersoneel'. SBL bevordert de kwaliteit van het onderwijs door bekwaamheidseisen op te stellen voor leraren en door professionaliteit centraal te stellen. Kortom, SBL staat voor: goede leraren voor goed onderwijs. Dan is de vraag wat een goede leraar is. Zo iemand heeft in ieder geval heel wat in zijn mars. Om te beginnen heeft een leraar allerlei vakkennis. Maar hij kan die kennis ook op een goede manier inzetten als hij met zijn leerlingen werkt. Daarbij spelen pedagogisch inzicht, didactische vaardigheid

en organisatorisch talent een grote rol. Vervolgens is de omgang met leerlingen van cruciaal belang voor zijn werk en ook zal de leraar kunnen samenwerken met collega's. Dan staan er nog gesprekken met ouders en overleg met instanties in zijn agenda. De professionele activiteiten van een leraar bestrijken dus een groot gebied.

Zeven competenties

De verantwoordelijkheden van de leraar zijn samen te vatten door vier beroepsrollen te onderscheiden: de interpersoonlijke, de pedagogische, de vakinhoudelijke & didactische en de organisatorische rol.
Deze beroepsrollen worden door de leraar vervuld in vier verschillende typen situaties die kenmerkend zijn voor het beroep van leraar: het werken met leerlingen, met collega's, met de omgeving van de school en met zichzelf. Bij dat laatste gaat het om het werken aan de eigen professionele ontwikkeling. Door de vier beroepsrollen en de vier typen situaties met elkaar in verband te brengen, ontstaan zeven competenties voor de beschrijving van lerarenbekwaamheid. Deze competenties worden ingekleurd vanuit voor het basisonderwijs kenmerkende situaties.

De zeven "Master"-competenties:

1) interpersoonlijk competent: leiding geven; vriendelijke en coöperatieve sfeer; open communicatie;
2) pedagogisch competent: veilige leeromgeving; respectvolle omgang; stimuleren van initiatief, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid;
3) vakinhoudelijk en didactisch competent: krachtige leeromgeving; leerinhouden afstemmen; rekening houden met verschillen; leerlingen motiveren; zelfstandigheid bevorderen;
4) organisatorisch competent: overzicht; orde;
5) competent in het samenwerken met collega's;
6) competent in het samenwerken met de omgeving: ouders; andere instellingen;
7) competent in reflectie en ontwikkeling.

Deze bekwaamheidseisen zijn op dit moment voor alle lerarenopleidingen in Nederland de norm. Het initiatief is prachtig maar de ervaring leert dat deze ordening van 7 competenties slecht werkt. Binnen elk competentiegebied zijn vaardigheden, attitudes te vinden die ook herkenbaar zijn in andere competentiegebieden. Het blijkt dan ook onmogelijk te zijn om een authentieke beroepscontext te beschrijven vanuit één competentiegebied. De vele raakvlakken zorgen voor verwarring. Vandaar dat wij een versimpeling hebben aangebracht, een driedeling.

Een nieuwe ordening

Naar ons idee is het beroep te onderscheiden in drie betekenisgebieden. We gebruiken met opzet de term betekenisgebied.

- Het ambacht: Een leerkracht is didacticus, is expert op het gebied van leerprocessen, kent methoden, vakinhouden, voert volgens protocol een oudergesprek etc.
- De relatie met de ander: De leerkracht werkt in een beroepscontext waar de ander altijd van invloed is op die context. De anderen zijn kinderen (leerlingen en studenten), collega's, ouders en extern betrokkenen.
- De relatie met jezelf: In het uitoefenen van het ambacht wordt je met jezelf geconfronteerd. Past de visie van de school bij mij? Hoe wil ik onderwijs inrichten? Ook in de relatie met de ander wordt je geconfronteerd met jezelf. Wat zegt de ander tegen mij? Welke spiegel wordt me voorgehouden?

Binnen allerlei contexten komen ze alledrie voor, de leerkracht weet welke voor hem op dat moment de meeste betekenis geeft. Een voorbeeld ter verduidelijking:
Ambacht:
Wilma geeft les aan groep 6. Ze heeft speciaal in het weekend in didactiekboeken van haar studie zitten bestuderen om te kijken welke leerhulp ze Astrid moet geven die zoveel moeite met rekenen heeft. Ze heeft twee manieren gevonden en uitgeprobeerd. Eén daarvan lijkt te werken. Ze zoekt voor de zekerheid nog verder.
De relatie met de ander:
Wilma geeft voor het eerst les aan groep 6. De 10-minutengesprekken komen eraan. Ze ziet vooral op tegen 1 gesprek. De ouders van Jorn. Die komen altijd al zo bazig de klas binnen en vragen zoveel. Ze weet nooit precies hoe ze daar nu op moet reageren.
De relatie met jezelf:
Wilma geeft al drie jaar les aan groep 6 en komt vlak voor de kerstvakantie huilend thuis bij haar vriend. "Ik doe het niet meer" roept ze. "Die collega's van mij willen nooit iets nieuws, alles is ze teveel moeite en volgens hen kunnen de leerlingen niets".

De keuze voor de term betekenisgebied is een bewuste. Het impliceert dat er verschillende manieren van betekenis geven en ontlenen aan zijn. Het impli-

ceert dat ieder een eigen model van de werkelijkheid heeft. Voor een NLP-er is dit natuurlijk vanzelfsprekend, voor veel mensen in het onderwijs minder.
Daarnaast weet ook elke NLP-er dat er nog gaten zitten tussen vanzelfsprekend weten, vanzelfsprekend doen en vanzelfsprekend zijn.
We besluiten dit artikel met een tabel waarin we binnen de drie betekenisgebieden een aantal naar ons idee bruikbare NLP methodieken een plek geven.

Tot slot:
Het zou mooi zijn als elke leerkracht "neutrale getuige"zou kunnen zijn van het leerproces van zijn/haar leerlingen! Het zou mooi zijn als elke leerkracht de volgende vooronderstellingen vanzelfsprekend vindt:

- Iedereen heeft zijn eigen beeld van de werkelijkheid.
- Elke keuze van iemand is zijn beste keuze op dat moment.
- Voor elk gedrag is een goede reden aan te wijzen.
- De reactie van de ander is de betekenis van mijn communicatie.
- Iedereen beschikt over hulpbronnen.
- Er zijn geen fouten, alleen feedback.

Dank zij NLP kunnen we leerlingen leren dicht bij zichzelf te blijven!

Ton Langelaan is onderzoeker, trainer en tevens docent, tutor en coach aan de Pabo in Amsterdam.
Willem Plomp is docent, tutor en coach aan de Pabo van de Educatieve Faculteit Amsterdam.

Contact auteurs:
W.Plomp@zeeburg.amsterdam.nl
ton@careton.nl

Voorbeelden uit het betekenisgebied	Bruikbare NLP methodieken	Voorbeelden en korte uitleg van enkele begrippen en methoden
Betekenisgebied: AMBACHT		
Denk aan aspecten als: • lesvoorbereiding, uitvoering, evaluatie. • Vakinhoudelijke kennis, methodieken en didactiek. • Leerstijlen	1. Basispatroon voor doelgerichte verandering (huidige situatie, hulpbron, doelsituatie, future pace) 2. Doelen leren stellen binnen eigen vermogen 3. Didactisch rapport maken 4. Ultieme succesformule 5. Ankers aanleggen om structuur aan te brengen 6. VAKOG; lesgeven op submodaliteiten/werken met de film in je hoofd 7. Metaprogramma's; groepjes samenstellen op basis van metaprogramma's 8. Modelleren; van elkaar leren 9. Metaforen gebruiken om iets uit te leggen.	1a. Een hulpbron is je innerlijk vermogen, bijv. de energie die je krijgt door het oproepen van een situatie waarin je een klas heel enthousiast meekreeg. 1b. Future pace is het afstemmen op de toekomst, bijv.: neem het respect hebben voor het model van de wereld van leerlingen mee naar kritieke situaties in de klas. 2. Je kunt je bijvoorbeeld afvragen: Kan ik dit op grond van wat ik in het verleden heb geleerd? 3. Technieken gebruiken zoals matchen, volgen en leiden waarmee je een klas zover krijgt dat deze jouw suggesties aanneemt en bijv. enthousiast aan het werk gaat. 4. Ken je resultaat, Onderneem actie, kies bewust en wees flexibel. 5. Gebruik bijvoorbeeld verschillende plaatsen van je klaslokaal om dezelfde emotie of associatie op te roepen. 6a. Gebruik alle zintuigen van je leerlingen om optimaal te laten leren, Visueel, Auditief, Kinesthetisch (gevoel), Olfactorisch (reuk) en Gustatief (smaak). 6b. Submodaliteiten zijn bijv. kleur, vorm, beweging, helderheid, grootte etc. in het visuele systeem. Door bewust deze in je taalgebruik toe te passen wordt de interne voorstelling van de werkelijkheid (= de film in je hoofd) veel intenser en kan deze beter vastgehouden worden. 7. Metaprogramma's zijn bijvoorbeeld introverte en extraverte leerlingen, of affectieve en cognitieve kinderen, NLP onderscheid 4 basis en 16 overige metaprogramma's. 8. Bij het modelleren van elkaar leren studenten en leerlingen de succesvolle vaardigheden van elkaar. 9. In verhaal of symbolische vorm leerlingen op onbewust niveau laten beleven wat de essentie is van een les.

Betekenisgebied: RELATIE MET DE ANDER		
Denk aan aspecten als: • Goed contact • Slecht contact • Contact verbeteren • Gespreksvoering	1. Rapport maken. 2. De positieve intentie achter gedrag herkennen en erkennen. 3. Oefenen met uitlijnen van waarnemingsposities. 4. Binnen-buitenmodel 5. Metamodelvragen 6. Het belang van taalgebruik/sleight of mouth 7. Metaforen ter verbetering van contact 8. Herstellende of overtuigings-veranderende metaforen	1. Zodanig contact maken door te matchen dat de ander optimaal open staat voor suggesties. 2. De positieve bedoeling achter gedrag herkennen en erkennen, ieder gedrag is er op gericht om pijn te vermijden en plezier op te leveren. 3. Het je bewust worden en bewust toepassen van het afwisselen in de 'ik' (1e), de 'jij' (2e) en de objectieve buitenstaander (3e) positie. 4. Binnen en buitenmodel Het binnen-buitenmodel is een methode om je reactie op gedrag van een ander dat je als irritant ervaart te veranderen. 5. Metamodelvragen zijn verhelderende die bedoeld zijn om weer dichter bij der realiteit te komen. 6. Zinvolle suggesties geven vanuit het Milton model, 'sleight of mouth': verzameling van gesprekspatronen die helpt een probleem in een veel breder perspectief te laten zien. 7. Metaforen die het contact met leerlingen verbeteren, bijvoorbeeld doordat ze laten zien dat de leerkracht aan hun kant staat. 8. Metaforen waarin bijvoorbeeld op onbewust niveau leerlingen de overtuiging krijgen dat ze veel kunnen leren.
Betekenisgebied: RELATIE MET JEZELF		
Denk aan aspecten als: • Reflectie • Visie • Missie • Alignment	1. Model van de logische niveaus van overtuigen als reflectie-model. 2. NLP-veranderingsmodel als reflectiemodel. 3. De bewustwording dat overtuigingen gedrag bepalen. 4. Circle of excellence 5. Zes-staps-herkaderen 6. Disney-strategie 7. In principe is elke NLP-techniek waarmee je aan je eigen ontwikkeling en groei werkt mogelijk van toepassing.	1. De (neuro)logische niveaus geven structuur aan onze mentale processen, de niveaus zijn: omgeving, gedrag, vermogen, waarden, identiteit en missie. 2. Reflectieve vragen die je meer inzicht geven in je beperkende overtuigingen op de verschillende (neuro)logische niveaus. 3. Overtuigingen hebben een element van pijn of plezier, we hebben er een gevoel van zekerheid over en we gedragen ons ernaar, ook al beperken ze ons, zoals bijvoorbeeld "Kinderen kunnen zich tegenwoordig steeds minder goed concentreren". 4. Een methode om gemoedstoestanden die je in de klas direct voorhanden wil hebben te ankeren. Je kunt dan bijv. rust, vriendelijkheid, begrip, geduld etc. oproepen als je ze nodig hebt in de klas. 5. Een methode om in zes stappen ongewenst gedrag van jezelf te veranderen in gewenst gedrag. 6. Een methode aan Disney ontleend om creatief een moeilijk probleem op te lossen. 7. Bijvoorbeeld strategieën voor leren, voor motivatie, voor het geheugen, etc.

Änne Klaarhamer

NLP in de klas: een verrassende toolbox!

Ieder gedrag heeft een positieve intentie. Dit houd ik mezelf voor terwijl ik naar Pepijn kijk die met een scherpe potloodpunt in zijn hand drukt en begint te grommen als een dier. Maar wat is die positieve intentie? Waarom wordt hij agressief van moeilijke rekensommen? Waarom reageert hij met geweld, ook naar klasgenoten? Wat levert het hem op? Wil hij zichzelf pijn doen, wil hij aandacht, wil hij met deze fysieke pijn de aandacht afleiden van een andere pijn? Wil hij macht uitoefenen, wil hij iets doen waar hij controle over heeft? Wat is zijn positieve intentie achter dit gedrag? Wat wil hij met dit gedrag bereiken? Wat wil hij met dit gedrag voorkomen?

Ieder gedrag heeft een positieve intentie. Hoe negatief dat gedrag ook is. Voor mij is deze aanname van NLP een echte eye-opener. Ik kijk hierdoor anders naar gedrag. Zie meer dan alleen 'een stoorzender' of degene die 'negatieve aandacht' vraagt en wil erachter komen met welke reden een kind zich op een bepaald moment op die manier gedraagt of opstelt. Tegelijkertijd ben ik door NLP beter naar concreet gedrag gaan kijken in plaats van gedrag al direct te gaan interpreteren. Zij vraagt negatieve aandacht wordt daarmee 'bij mijn uitleg van rekenen praat zij vaak met luide stem door me heen'. Mijn vraag verandert dan vanzelf in 'met welke reden praat zij door mijn uitleg van rekenen heen' in plaats van waarom vraagt zij op zo'n negatieve manier aandacht. Ik geef hiermee ook een opening om mijn eigen gedrag te bekijken en meer dan alleen haar (voor mij) storende gedrag te zien. Mijn reactie wordt hiermee ook anders. Misschien kan ik haar beter direct laten beginnen met rekenen wanneer ik erachter kom dat ze door me heen praat omdat het te langzaam voor haar gaat. Misschien kan ik haar echt even de ruimte geven om iets te zeggen in plaats van haar steeds af te kappen.

Bemoeien

Je moet je niet zo veel met anderen bemoeien...! Dit stond jaren geleden in mijn eigen rapport van de, toen nog 3e of 4e klas lagere school. *Je moet je niet zo veel met anderen bemoeien...!* Daarvoor en daarna heb ik nog een heleboel rapporten gekregen maar daar heb ik geen concrete herinneringen aan. *Je moet je niet zo veel met anderen bemoeien...!* Pas jaren later op het Montessori Lyceum in Amsterdam ontdekte ik dat leren leuk is. Zou het anders zijn gelopen wanneer mijn meester destijds had gekeken naar de positieve intentie van mijn gedrag. Misschien hield ik wel tijd over om me te bemoeien met anderen. Had ik me minder met anderen bemoeid wanneer ik meer en/ of interessanter werk zou hebben gekregen. Misschien zag ik dat de leerlingen uit mijn groepje hulp nodig hadden. Misschien was bemoeien voor mij hetzelfde als samenwerken. Misschien zocht ik aansluiting bij mijn groepje. *Je moet je niet zo veel met anderen bemoeien...!* Ik denk terug aan dit zinnetje terwijl ik zelf rapporten schrijf voor 'mijn kinderen' van groep 5c op de Achthoek in Amsterdam. Ik ben begonnen met mijn practitionersopleiding bij NLP Seminars

Nederland en heb genoeg inspiratie opgedaan. Zinnen als 'we gaan eraan werken dat je nog een AVI (leesniveau) omhoog komt', heb ik vervangen door een toekomstbeeld te schetsen verbonden aan een doel waarvan ik weet dat hij of zij daar blij van wordt: wanneer jij straks AVI 9 hebt dan zullen we wat beleven, er zijn zoveel interessante boeken over scheikunde te vinden die je dan kunt lezen. Laat je niet te snel afleiden heb ik veranderd in: wanneer je je concentreert zie ik dat je je werk heel goed en netjes maakt. Het woordje 'niet' heb ik vermeden omdat een positieve formulering beter wordt begrepen door de hersens. Het is een makkelijke aanpassing en wat ik van NLP begrijp maakt het uit hoe en met welke woordkeuze ik mijn zinnen formuleer wanneer ik leerlingen wil motiveren. Het "sandwich" feedbackmodel geeft hierbij een goede structuur. Bij dit feedbackmodel geef je eerst en compliment, vervolgens geef je een tip om nog beter te worden en rond je af met een positieve uitsmijter. Ik merkte dat ik zelf ook vrolijker werd van het rapporten schrijven. Een welkome bijkomstigheid want de Achthoek is een ontwikkelingsgerichte school (OGO) en onze rapporten kosten minimaal een dik half uur per leerling.

Vertrouwen

Bij de workshop NlsPel van Henriëtte Mol kreeg mijn carrière als juf een positieve duw voorwaarts door haar uitleg van de NLP aanname: Als de één het kan, kan de ander het leren. De verwachting van de leerkracht is medebepalend voor de resultaten van de leerlingen. Dit wist ik al. Maar ik wist ook dat ik van sommige leerlingen meer kon verwachten dan van anderen. Maar, als de één het kan, kan de ander het leren. Wanneer ik ervan uitga dat Pepijn het vermogen bezit om sociaal vaardiger te worden dan zal hij ook steeds sociaal vaardiger worden. Veel meer dan wanneer ik hem, mezelf en de klas leer omgaan met zijn agressie. Mijn reactie op zijn woedeaanvallen bevestigden zijn gedrag misschien wel en ik wil hem juist kritisch naar zijn eigen gedrag en mogelijke alternatieven laten kijken. Ik zag dit opeens heel duidelijk voor me. Ik hield zijn agressieve gedrag zelf mede in stand. Ik was zo bezig geweest om een vertrouwensband met hem op te bouwen dat ik uit het oog had verloren hoe 'ver' hij kon gaan met zijn agressie ten opzichte van anderen en zichzelf. Er deed zich al snel een testmoment voor, want tijdens een gymles probeerde hij mij te schoppen nadat ik hem van een andere jongen afhaalde waarmee hij aan het vechten was. Geveinsd kwaad zei ik hem dat ik me door niemand liet schoppen en dat ik er juist was om hem te helpen. Hoe hij ook ging tieren, gillen en schuimbekken, ik bleef hem aanspreken op zijn vermogen om rustig te worden. Hij werd uiteindelijk rustig. Ik ontdekte op dat moment nog iets belangrijks. Het wegdraaien van zijn ogen en het schuimbekken was een bewuste eigen keuze, want hij stopte van het ene op het andere moment toen ik hem ving met een grapje. Hiervoor dacht ik dat het iets was dat hem overkwam, de controle van hem overnam. Nu wist ik dat hij het zelf, bewust deed en er dus ook bewust mee kon stoppen. Op de terugweg naar school heeft hij de hele tijd mijn hand vastgehouden. Voor mij een teken dat het rapport nog steeds goed zat.

NLP werkt

Ik ben nu over de helft van mijn opleiding en ontdek steeds meer 'lagen' in NLP. Ik leer bewuster en effectiever communiceren. Met de keuze van mijn woorden, tonaliteit van mijn stem, plek in de klas, gebaren die ik maak, ankers die ik afvuur en de doelen die ik mezelf en de leerlingen stel, kan ik meer bereiken. Met NLP in de klas kijk ik anders naar hetzelfde gedrag, reageer ik daardoor bewuster op dit gedrag met betere resultaten. Voor mij werkt NLP. Ik verheug me nu alweer op mijn volgende les.

En Pepijn? Hij krijgt externe hulp en het gaat steeds beter met hem. Een wereld van verschil. Ik mag graag geloven dat ik hier ook een aandeel in heb.

Änne Klaarhamer is juf van groep 5c op de Achthoek in Amsterdam. Nadat ze enthousiast was gemaakt voor NLP door haar gymleraar op de pabo schrijft ze zich in voor een korte cursus NLP voor leerkrachten. Vier jaar later start zij met de practitionersopleiding. Tijdens het schrijven van dit stuk is Änne halverwege deze studie.

Contact auteur:
anneklaarhamer@achthoek.nl

** Pepijn is een verzonnen naam voor een echt persoon*

Sytse Tjallingii

Zintuigen op scherp

Waar begint jouw succes als leraar? Wat is jouw eerste stap om plezier in je klas te hebben? En wat kun je doen om jouw leerlingen nieuwsgierig te maken? Hoe begin je met een fijn leerklimaat in je klas te creëren? Wat is de poort die je open zet om alle relevante prikkels binnen te krijgen? Hoe vaak hebben we het gevoel dat we meer willen weten hoe we een bepaalde leerling zouden kunnen motiveren? Hoe vaak zien we vooral negatief gedrag van bepaalde leerlingen? Hoe scherpzinniger je als leraar je zintuigen gebruikt hoe groter je kansen om te 'fine tunen' en jouw leerlingen in de beste 'leer' stemming te brengen. Maar ja hoe wordt je scherpzinniger? Een derde oog? Een extra oor?

Metafoor

Vorige week zat ik in klas 1 vmbo tl bij Marcel een eerstejaars student natuurkunde. Hij oefent zich in alle vaardigheden die je als docent van pas komen. Ik geniet van het enthousiasme en het plezier van de leerlingen dat hij weet op te roepen voor het vak dat hij geeft. Marcel ziet en hoort veel in de klas. "Hé jullie daar achter, eh… (kijkt snel even op de plattegrond) Piet en Remco, vertel eens waarover jullie zo lachen?" Enkele seconden er na zie ik eerst wat blikken richting Piet en Remco, de wenkbrauwen gaan omhoog, de mondhoeken volgen, dan lacht de hele klas over een grappig voorval dat relevant was voor het onderwerp waar Marcel mee bezig was. Piet en Remco het middelpunt van de belangstelling en het onderwerp staat in één klap dicht bij de leerlingen. Sommige studenten doen dit heel anders: "Hé, jullie twee, ik heb je genoeg gewaarschuwd!" Of: staat met haar rug naar het bord en hoort het nauwelijks. Of: ziet het wel, maar praat gewoon door, later hoor ik dat hij denkt dat ze hem uitlachen.

Een LiO (4e jaars, die zelfstandig lesgeeft) waarschuwt twee leerlingen die telkens even naar elkaar fluisteren en geen aandacht voor zijn lange verbale uitleg hebben. Waar hij geen aandacht aan gaf was dat de kleur van hun gezichtshuid iets lichter was, dat hun huid wat meer gespannen was, dat hun fluisteren lager klonk dan gewoonlijk. Na enkele keren waarschuwen stuurt hij hen er uit. Toen hij ze aan het einde van de les sprak, vertelden ze dat de vader van een vriendje van één van hen gisteren was overleden. De student zal deze les nooit vergeten! Een goede vriendin is al enkele jaren met veel plezier leerkracht in groep 3 en 4. Ze had een stagiaire van de PABO, die bij haar stond op het moment dat Janine 's morgens de klas binnen kwam. Beiden zagen dat Janine even met haar hand over haar jurk streek. Mijn vriendin legt haar hand even op Janine's hoofd en zei vervolgens: "Ga je lekker op je plaats zitten?" Haar stem was wat laag en de woorden volgden elkaar rustig op. Dit zou je het gevoel kunnen geven van een warm welkom. De stagiaire reageerde op Janine met "Heb je een nieuwe jurk Janine? Wat een mooie!". Haar stem klinkt hoog en de woorden volgen elkaar snel. Dit zou je het gevoel kunnen geven van enthousiast meeleven. Zij bukt zich even om haar beter te zien. Janine straalde! Later zij mijn vriendin tegen de stagiaire: "Wat goed van jou dat je dat opmerkte en meteen reageerde!"

Natuurlijk zal een ervaren leraar in het algemeen meer kleine signalen uit de klas oppikken. Hoe mooi is het als je ook al geef je al jaren les toch door een paar oefeningen merkt dat je nog meer signalen ziet, hoort, ruikt en voelt?

Wat is dat nu precies: Zintuiglijk scherpzinnigheid?

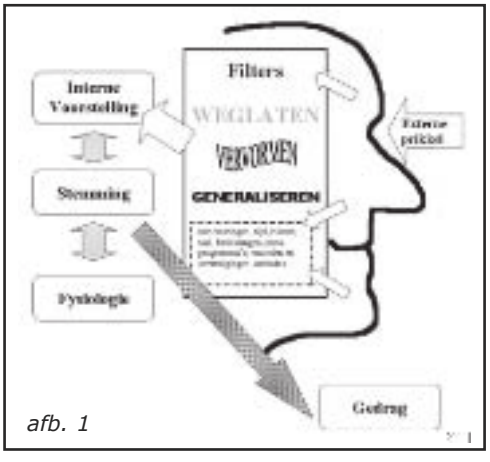
Richard Bandler en John Grinder (de grondleggers van NLP) ontdekten dat mensen van het ene op het andere moment heel kleine veranderingen ondergaan in hun uiterlijk. Ze ontdekten ook dat je als je scherp oplet, je deze veranderingen kunt opmerken. Deze kleine veranderingen hebben een belangrijke betekenis.

NLP heeft een duidelijk model (zie afb. 1) om te zien wat de weg is van de informatie die binnenkomt als je deze kleine veranderingen opmerkt. Dit model laat mooi zien hoe belangrijk zintuiglijke scherpzinnigheid is. We nemen Janine even als voorbeeld. Janine strijkt over haar jurk is de 'externe prikkel'. Deze prikkel leidt via een aantal filters tot het ontstaan van een interne

voorstelling. Ook met onze ogen dicht kunnen we Janine in beeld en met geluiden weer oproepen. Deze interne voorstelling bepaalt je stemming. Deze stemming, bijvoorbeeld die van 'meeleven' met Janine of van 'zorgen voor'. Deze stemming heeft weer een sterke wisselwerking met je fysiologie (houding en lichaamsprocessen). Dit stuurt uiteindelijk het gedrag. Dit is het verbale gedrag "Ga je lekker op je plaats zitten?" of: "Heb je een nieuwe jurk Janine? Wat een mooie!" Maar ook het non-verbale zoals de bijbehorende gebaren (hand op hoofd en bukken) en tonaliteit.
Ray Birdwhistell (1918-1994) heeft het grote belang van de non-verbale communicatie benoemd. 7% verbaal, 38% tonaliteit en 55% fysiologie (houdingen etc.). Van hem is de uitspraak: "De mens is een op vele niveaus communicerend wezen, die soms ook spreekt"

Hoe oefen je je zintuigen?

Je oefent door bewust aandacht en tijd te nemen om kleine veranderingen in je op te nemen. Je bouwt zo een interne voorstelling met zoveel mogelijk details van de werkelijkheid. Je zou ook kunnen spreken van het vormen van een zoekbeeld, een ijkpunt. Tenslotte kunnen we kalibreren, dat wil zeggen: een nieuwe situatie, bijvoorbeeld bij een gezichtsuitdrukking bij een andere stemming vergelijken met een eerste waarneming.



afb. 1

Oefening 1

Lees het volgende stukje om te toetsen hoe onze waarneming gaat.
Opdracht: Hoeveel keer tel je de letter 'f' in deze tekst?

> Finished files are the result of years of scientific study combined with the experience of years

Wacht even met verder lezen totdat je bepaald hebt hoeveel het er zijn. Neem je tijd.
Schrijf je antwoord op: ☐

Veel van de mensen die deze oefening doen zegt in eerste instantie twee f'-en.
Had je dat ook?
Kijk nu nog eens specifiek naar de ff'en. Schrijf je tweede telling op: ☐

Een heel groot deel van de mensen telt in eerste instantie maar drie. Toch zijn er volgens objectieve waarneming echt zes. Doe deze oefening ook eens met een kind uit groep twee of drie. Grote kans dat deze zonder probleem alle zes er in één keer uithaalt.

In werkelijkheid, en dat is redelijk objectief (d.w.z.: de meeste mensen zijn het hierover uiteindelijk wel eens) vast te stellen, zijn het er zes.
Een aantal 'f'-en is er wel, toch blijven ze vaak onopgemerkt. We leren zodanig denken en dus waarnemen dat we vooral van de inhoud een interne voorstelling maken. De verbindingswoordjes zoals 'of' worden door generalisatie gemakkelijk weggelaten, waardoor we de drie 'f'-en van het woordje 'of' gemakkelijk over het hoofd zien. Onze filters zijn zo afgesteld dat we de inhoud snel opnemen, maar in het algemeen onbelangrijke details over het hoofd zien. Daardoor kunnen we schijnbaar nog niet zo makkelijk exact tot zes tellen!

Dit lijkt in dit geval wel erg dom, dat we niet tot zes kunnen tellen, maar in het algemeen is dit heel functioneel. Je merkt op deze manier dat we eigenlijk niet zozeer met onze zintuigen waarnemen maar dat onze filters zo werken dat we snel een interne voorstelling maken die er heel anders uit kan zien dan de werkelijkheid. Alfred Korzybsky noemt dit "De kaart is niet het gebied". De interne voorstelling is de 'kaart' de werkelijkheid het 'gebied'. Een heel vergaand principe, vooral omdat het zo duidelijk is dat ieder mens zijn of haar eigen interne voorstelling maakt van de werkelijkheid. Want hoeveel meer kunnen we in een klas bereiken als we ons nog meer bewust worden dat elke leerling een geheel eigen en unieke interne voorstelling maakt van wat wij als leerkrachten vertellen?

Oefening 2

Welke informatie is echt relevant?

Ook uit deze oefening kunnen we opmaken dat onze filters er voor zorgen dat we snel informatie

opnemen en dat de volgorde van de letters minder belangrijk is als wij wel dachten.

Vlgones een oznrdeeok op een Eglnese uvinretsiet mkaat het neit uit in wlkee vloogdre de ltteers in een wrood saatn, het einge wat blegnaijrk is is dat de eretse en de ltaatse ltteer op de jiutse patals saatn.

De rset van de ltteers mgoen wllikueirg gpletaast wdoren en je knut vrelvogens gwoeon lzeen wat er saatt, odmat we neit ekle ltteer op zcih lzeen maar het wrood als gheeel.

De begin en eindletter van een woord zijn voor het zoekbeeld kennelijk het belangrijkste.

Oefening 3

Hoeveel stemmingen kun je bij iemand anders opmerken?
Welke stemming heeft deze docent die je hier op zijn kop ziet?
Draai nu het portret eens om ...
Wat doen onze filters?

De waarneming van de ogen en de mond komen overeen met het beeld wat we hebben van iemand die glimlacht, zoals we die dagelijks om ons heen zien. Als we de foto omdraaien, blijkt dat zoekbeeld onjuist te zijn. Onze zintuigen en de filters erachter doen veel bewerkingen waar we ons nauwelijks bewust van zijn.
Ik maakte dit zelfportret met een digitale camera, maar zette de mond en ogen omgekeerd.

Ga bij jezelf eens na hoeveel verschillende stemmingen je bij anderen kunt opmerken?

Oefening 4

Wat levert "focus" op?
Hoeveel hoofden zie je bij de eerste blik op onderstaand figuur? (Slechts één seconde kijken). Schrijf het getal hiernaast op

Wat zie je wanneer je voor een tweede keer kijkt? (Weer één seconde)?

Hoeveel gezichten zie je bij de derde keer kijken na tien seconden?

Antwoord:
De meeste mensen zien tien gezichten. Er zijn er echter ook die er elf of twaalf zien afhankelijk van hoe hun zoekbeeld is en wat er in hun filters gebeurt.

Oefening 5

Tonaliteit waarnemen; het gehoor gescherpt
Hoeveel muziekinstrumenten kun je onderscheiden?
Hoeveel dierengeluiden?
Hoeveel menselijke stemmen kun je onderscheiden?

Oefening: Luister 10 seconden naar de radio of TV (ogen dicht) waarbij je in plaats van op de inhoud, let op de volgende kleine veranderingen in tonaliteit:

1. Volume (hard/zacht)
2. Ritme (regelmatig/onregelmatig)
3. Stembuigingen en klemtoon op bepaalde woorden of lettergrepen, (die als vragend of stellend geïnterpreteerd kunnen worden)
4. Tempo (snel/langzaam)
5. Pauzes tussen woorden en/of zinnen.
6. Toonhoogte.
7. Timbre (de aard van de toon, bijvoorbeeld met veel of weinig boventonen)

Beschrijf je waarnemingen in objectieve termen.
Luister gedurende de loop van de dag af en toe naar de grote variatie in tonaliteit bij verschillende leerlingen, collega's etc..
Laat de interpretatie maar even liggen, dat komt later wel, voorlopig is nieuwsgierigheid en verwondering de beste houding om een nieuwe dimensie te ontdekken.
Word je bewust van de grote bronnen van informatie die je krijgt als je je zintuigen scherper gaat inzetten.

Milton Erickson heeft eens gezegd: "Wist je dat elk grassprietje een andere kleur groen heeft?" Als je hiervoor de tijd neemt en met aandacht kijkt dan zie je dat dit waar is. Als bioloog spreekt mij dit zeer aan. Eén zo'n enkele zin uit de verhalen van Erickson kan het gevoel van een hele dag veranderen.
Dit is hetzelfde als dat iemand die net een bepaald merk auto heeft gekocht, ineens overal dat zelfde merk ziet rijden. Of iemand die zwanger is, ziet ineens overal zwangere mensen.
Toen ik begon te werken in het onderwijs in Afrika heb ik ontdekt dat ook Afrikanen net zo verschillend zijn als witte mensen.

Toen ik deze winter in Israël en Palestina was en een poging deed om Hebreeuws te leren lezen. Ik kreeg al snel oog voor bepaalde tekens die eerst alleen maar kronkellijntjes waren. Ineens zag ik ze in allerlei teksten die ik voordien over het hoofd gezien had. Het Arabisch bleef voor mij onbegrijpelijk en ontoegankelijk omdat ik er nog geen aandacht voor had. Ik besefte dat iedere leerkracht die te maken heeft met het leren lezen aan kinderen hiermee bezig is. Door aandacht en herhaling oog leren krijgen voor kleine details, die een belangrijke betekenis hebben.

Oefening 6

Visueel kalibreren

Deze oefening oefent je in het objectief waarnemen van (miniem) veranderingen in het gezicht, de lichaamshouding en de ademhaling van een leerling waar te nemen. Pas in tweede instantie komt het interpreteren aan de orde.
De vijf belangrijkste kenmerken in het gezicht en de ademhaling waar we op gaan letten zijn:

1. Kleur van de huid
   Licht - Donker
2. Spanning van de huid
   Glimmend - Dof
   Symmetrisch - Asymmetrisch
   Mondhoek omhoog - omlaag
3. Ademhaling Snelheid:
   Snel –Langzaam;
   Plaats: Hoog -laag
4. Grootte van de onderlip
   Lijnen - Geen lijnen
5. Ogen Focus:
   Scherp - Onscherp
   Pupil: Vergroting- Verkleining

Dit is een oefening die je het beste in drietallen kunt doen, waarbij ieder zes minuten neemt.

Observatie 1

A sluit de ogen en denkt aan een leerling die hij/zij aardig vindt. A knikt als hij/zij helemaal geassocieerd (helemaal in het moment ingeleefd) is. B helpt hierbij door te vragen: Kijk naar het beeld van deze leerling zoals je hem/haar zag. Luister weer naar zijn/haar stem. Voel hoe het voelt om deze leerling in de klas te hebben.
B en C observeren en C noteert een getal tussen 1 en 10 bij elk kenmerk en wat opvalt.
Onderbreking door even de aandacht op iets anders te richten. bijv. B vraagt hoeveel lampen er in het lokaal zijn, wat A vanmorgen gegeten heeft o.i.d.

Observatie 2

A denkt aan iemand die hij/zij een minder goede band mee heeft (knikt als helemaal geassocieerd is). B helpt weer op dezelfde manier met vragen.
B en C observeren en C noteert een getal tussen 1 en 10 bij elk kenmerk en wat opvalt.
Onderbreking door even de aandacht op iets anders te richten. B vraagt bijvoorbeeld wat het eerste was waar A aan dacht na het wakker worden.

Test

B vraagt aan A: "Wie van beiden is het grootst (je mag ook vragen: woont het verst weg /is het oudst / etc.)?
A denkt weer zo intens mogelijk aan die betreffende leerling.
B en C observeren en C noteert een getal tussen 1 en 10 bij elk kenmerk en wat opvalt.
B en C interpreteren naar aanleiding van de observaties waaraan A heeft gedacht, de leerling die A aardig vindt of waar A een minder goed band mee heeft. Zij geven aan waar hun keuze op gebaseerd is. (Eventueel nog een paar tests te doen stellen).
NB!! Zorg dat A voldoende tijd neemt om echt geassocieerd te raken!
Hierna de rollen omdraaien.

1. Schrijf op wat je waarnam en wat je interpretatie was.
2. Of je interpretatie overeen kwam met wat degene die je observeerde vertelde over zijn/haar interne voorstelling is eigenlijk onbelangrijk. Merk op hoeveel meer je de komende dagen ziet in de gezichten van je leerlingen. De interpretatie komt dan met behulp van enkele vragen wel aan het licht.

Wat kan ik er nu mee?

Bij een video-interactie training die ik volgde zag ik een video van een bepaalde leerling drie keer. Deze leerling had bepaalde leerproblemen en de leerkracht had de indruk dat deze jongen slecht mee kon komen. Er werd overwogen om hem naar het speciaal onderwijs te sturen. Bij het zien van de video, waar hij close-up in beeld was zagen wij de eerste en de tweede keer niets wat er op wees dat hij

inderdaad meedeed. De les ging over astma en ademhaling.
Pas bij de derde keer zagen wij dat deze jongen al na enkele zinnen van de leerkracht duidelijk bezig was om bewust in te ademen en te voelen hoe dat was. Dit vormde voor de betreffende leerkracht een nieuw aanknopingspunt om hem toch in zijn klas te houden. Ook van het bekijken van een video leer je snel om scherper te worden. Nauwkeurig scherp observeren is de basis van je communicatie in de klas.
Het is goed om je bewust te zijn dat interpretatie van wat je waarneemt een stap is waarbij vaak meer mogelijkheden bestaan dan je in eerste instantie dacht. Het inschatten van de stemming van een leerling kan in elk geval beter als je meer kleine veranderingen in de gezichten en de lichaamshouding van je leerlingen ziet.

Gelukkig weten veel leerkrachten wel dat voor een goede interpretatie van de waargenomen nonverbale signalen het nodig is ook kennis te hebben van verschillende culturen. Zo is de mate van oogcontact van leerlingen per cultuur erg verschillend. In Westerse culturen is het aankijken van de juf of meester een teken van respect, in andere culturen is het naar de grond kijken als een meerdere je toespreekt juist een teken van respect.
Typologieën, die mensen indelen (mede) op grond van hoe ze hun zintuigen gebruiken, zoals onder andere de Voorkeurrepresentatiesystemen van NLP kunnen heel nuttig zijn om de aandacht op de kleine veranderingen in de tonaliteit en fysiologie van de mensen te richten. Het waarnemen en interpreteren van de oogbewegingen bij NLP is hier ook een voorbeeld van.
Kortom: Het gebruikmaken van Voorkeursystemen zal het rendement in de klas enorm vergroten, want: uw leerlingen voelen zich veel beter begrepen, met alle resultaten van dien!!

Sytse Tjallingii, bioloog, leraar biologie, lerarenopleider, internationaal erkend NLP-trainer.

Contact auteur:
sytsemarlies@home.nl

Afstemmen als succesvolle interventie

Angélique de Graaff

'Ze staan in het bushokje en ze weigeren er uit te gaan!' Met een rood aangelopen gezicht en verwilderde blik stond haar collega in de deuropening van haar kantoor. Zij was de zorgcoördinator van deze Lom-mavo. Een vriendelijke, tamelijk energieke vrouw van eind veertig. Het was pauze. De leerlingen waren naar de kelderkantine of naar buiten gestroomd. Buiten betekende buiten op de stoep, voor en naast het gebouw. Een minder ideale situatie, maar er was geen andere buitenplaats.

Omdat de stoep een openbare plaats is, waren er regels waaraan de leerlingen werden geacht zich te houden. Zo mochten ze zich uitsluitend voor en naast de school ophouden en geen rondjes om lopen langs een achterliggende basisschool, of zelfs de stoep verlaten om een wandelingetje in een naburig park te maken. En hoewel de coördinator 'lucht'-ruimte die de leerlingen tot hun beschikking hadden zelf nogal bar klein vond, kon zij zich in de regels wel vinden. De leerlingen van deze school waren leerlingen zonder zitvlees en met een behoorlijke externe locus of control en dito referentie. Lieverdjes in het algemeen, maar pas als je hun gebruiksaanwijzing van voor naar achteren kende en ernaar handelde.

Er was nog een regel: de leerlingen was verboden om te zitten, staan of hangen in het bushokje op de stoep. De ervaring leert (melding vanuit het locale busbedrijf) dat een groepje opgeschoten jongelui in hiphop- of gothickledij er vanuit de bus nogal

dreigend uitziet: oudere buurtbewoners waren bang om in de schoolpauze bij deze halte de bus uit te stappen. Of in, want staan wachten temidden van genoemd groepje jongelui was – zoals bleek – geen optie.

De verwilderde collega bracht zijn onheilstijding met gevoel voor drama. 'Ik heb ze gesommeerd daar weg te gaan!' hijgde hij. 'Een grote bek terug, kon ik krijgen!' De vriendelijke dame stond op van achter haar bureau: 'Als jij verder sur-veilleert aan de zijkant, loop ik wel naar het bushokje,' stelde ze voor. 'Het lijkt me wat overdreven om met zijn tweetjes de jongens daar weg te halen.' 'Nou,' brieste de collega nog wat na, 'nou, ik denk dat er een harde aanpak nodig is. Ze willen van geen wijken weten. Een grote bek, kon ik krijgen en ze lachten me nog vierkant uit ook. Een dikke middelvinger, zag ik ook nog toen ik wegliep en omkeek… Tuig is het!' 'Om wie gaat het?' informeerde de zorgcoördinator be-leefd. 'Mehmet, natuurlijk, Yuksel en Erol' hij somde de spaarzame Turkse leerlingen op die de school telde. Jongens die in alle opzichten voldeden aan het profiel van de school: druk, faalangstig, onzeker en daarbij – op deze schoollocatie een uitzondering - van allochtone afkomst. Ze liet haar collega door de zijdeur uit naar buiten en nam zelf de route door de voordeur. Vanaf het bordesje zag ze de boosdoeners staan. Inderdaad in het bushokje. Dicht opeengepakt tegen de zijruit. Zo konden ze alledrie met hun rug naar de schooldeur staan. Als ze opzij keken stonden ze neus aan neus of met hun neus in andermans oor. Maar ze keken voor zich - ze keken wel uit. De hulptroepen waren vast onderweg, dus zij stonden pal! Ze hadden het lot getarteisterd, nu waren ze klaar om tot het uiterste te gaan, leek hun lichaamstaal zo van achteren te zeggen.

Toen ze de trap afliep zag ze wat opgeschoten jongelui in de richting van het bushok slenteren: 'ramp-toerisme' wist ze. Bruggertjes speelden tikkertje en een zittenblijver uit de eerste riep met overslaande baard-in-de-keelstem: 'Hé, Mehmet! Ze komen je halen, hoor!' Ze glimlachte: 'Probeer tenmínste verstáánbaar te gillen, Jermaine,' plaagde ze.

Toen ze langs de opgeplakte ruggen de voorkant van het bushokje bereikte, zag ze een tweetal haar volstrekt onbekende jongens zitten op het bankje. Zichtbaar allochtoon. Ze keek van hen naar haar eigen leerlingen en weer terug. De drie opeengepakte jongens kwamen wat los van hun glazen ruggesteun en keken wat uitdagend om zich heen. Ze vermeden haar aan te kijken. De energieke dame stak haar hand uit naar de haar onbekende jongens: 'Hallo daar. Ik ben Jacqueline en ik geef hier les.' En terwijl ze met een hoofdbeweging naar haar leerlingen toe knikte, 'Ook aan deze drie heren hier.' Terwijl de onbekende jongens haar de uitgestoken hand drukte, en hun naam mompelden, zei ze: 'Ik heb over jullie niets te zeggen, dus als jullie hier blijven zitten is dat akkoord. Maar voor jullie vrienden hier,'en ze klopte de dichtst bij staande goedmoedig op de bovenarm, 'is het verboden hier te staan. Regel van de school, sorry. Als jullie verder met hen willen praten kan dat, maar loop dan even mee.' En tegen haar eigen leerlingen: 'Kom op Yuksel, Mehmet, Erol, dan kunnen jullie verderop je gesprek afmaken en kunnen jullie vrienden toch opletten of hun bus eraan komt.'

Met een zoet lijntje, de hand nog aan de bovenarm van een van hen, stuurde ze hen vanuit het bushok. Erol zag de lol van de situatie wel in: 'Hoi hé!'zwaaide hij de zittende jongens toe om in één beweging de zorgcoördinator een arm om de schouders te gooien: 'Hé juffie! We hebben straks les van je. Wat gaan we eigenlijk doen?' 'Ja,' kletsten de andere jongens, die zich zonder mankeren lieten meetronen, 'Klas 3b zei dat je een Engels toneelstukje met ze aan het instuderen bent. Nou mooi zonder mij, hoor!' 'Tjee, gááf, juist. Juf, klopt dat, gaan we toneelspelen?'

De collega komt aan het eind van de dag meesmuilend verhaal halen: 'Hebben ze op hun donder van je gekregen? Nee? Zo krijg je toch nóóit respect van ze?' De zorgcoördinator kijkt hem aan: 'Wat was het, denk je, dat maakte dat ze zonder poespas uit het bushok kwamen?'

Angélique de Graaff is co-trainer bij BGL en werkt als trainer/coach vanuit haar bedrijf Cherub NLP Training & Coaching

Contact auteur:
info@cherub.nl

Bert Belder en Aaltsje Wester

Leerstijlen en het onderwijs

Een creatieve en inspirerende wijze van leren

NLP kan een enorme toegevoegde waarde hebben binnen het onderwijs. Een van de instrumenten die daarbij van pas komt is het werken met leerstijlen.
Leren is een natuurlijk en persoonlijk proces. Ieder mens heeft een eigen manier om informatie tot zich te nemen, een eigen leerstijl. We zijn ons hiervan vaak niet bewust omdat dit leerproces een bijna onbewust proces is.

Ken je dat? Twee mensen van ongeveer dezelfde leeftijd en intelligentie leren iets nieuws. De een enthousiast, in staat om te vertellen en toe te passen wat hij geleerd heeft. De ander vindt het tijdsverspilling en zegt dat hij niets heeft geleerd. De een is meer van 'gewoon doen' en laat zich lekker in het 'diepe gooien'. Een ander krijgt liever informatie en ideeën aangereikt over wat te doen voordat hij tot actie overgaat.

En hoe is dat voor jou als docent, met welke overtuiging geef je les? Ben je iemand die de overtuiging heeft, "laat ze het zelf maar ontdekken" of heb je meer iets van: "Als ik het maar vaak genoeg uitleg". Andere overtuigingen kunnen zijn: Als het logisch is, is het goed" of "Er is altijd een betere of alternatieve manier". Waar herken jij jezelf in?

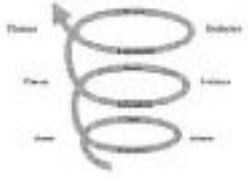
Is het je wel eens gebeurd dat je dacht de aandacht te hebben en achteraf blijkt dat de meesten slecht hebben opgelet? Is het je wel overkomen dat je alles goed hebt uitgelegd en dat de toets door meer dan de helft slecht gemaakt wordt? Wat zou hier achter kunnen zitten? Inzicht in de leerstijlen en hun werking helpt ons om nog effectiever les te geven.

Handig dus om allereerst te weten wat je eigen leerstijl is. Hoe zie jij de wereld in een lerend perspectief.

Een voorbeeld:
Er is een nieuwe lesmethode ontwikkeld en die wordt ingevoerd op school. Jij bent verantwoordelijk voor de introductie. De methode heeft vele mogelijkheden en gaat vergezeld van ondersteunend materiaal en een uitgebreide handleiding. Hoe pak jij dit aan op basis van de voorkeurstijl van leren?
Lees je eerst de handleiding? Zet je alles op een rijtje? Ga je meteen aan de slag en zie je wel hoe het loopt? Vraag je jezelf eerst af wat het doel is? En zo kunnen we nog meer voorbeelden bedenken. Wat is nu de beste manier? Simpel, die is er niet!

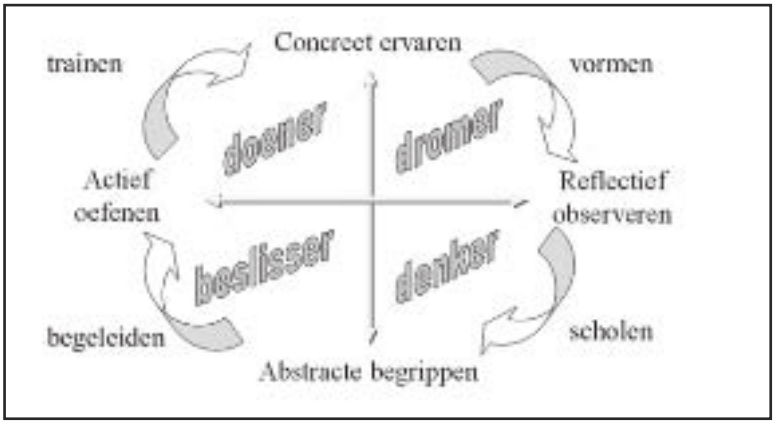
Leren is een proces weergegeven door een leerspiraal. In iedere lus is er sprake van 4 zich steeds herhalende fasen.
Fase 1: actie is ervaring; ervaren
fase 2: resultaten zien; evalueren
fase 3: nadenken over die ervaringen; concluderen
fase 4: planning van de volgende actie; plannen

Je kunt op iedere fase instappen in de leerspiraal.



In het werken met deze leerspiraal ontdekte David Kolb, een Amerikaanse onderzoeker aan de universiteit van Cleveland (USA) in 1971 vier pijlers in onze manier van leren. Deze zijn:

De **concrete ervaring** (Wat gebeurt er in de wereld?) Je vertrouwt op je capaciteit 'openminded' te zijn en op je bedrevenheid te kunnen veranderen.
Reflectief observeren (kijk er maar naar) ideeën en situaties begrijpen door er op verschillende manieren naar te kijken.
Vanuit logica en ideeën de problemen en situaties begrijpen is kenmerkend voor **abstract tot begrip samenvatten** (georganiseerd, intellectueel onderwijzen).
Actief experimenteren (gewoon doen) is gebaseerd op actie. Praktische benadering en geïnteresseerd zijn in wat echt werkt in tegenstelling tot de situatie simpel bekijken.



Bernice McCarthy was verantwoordelijk voor het bij elkaar brengen van de resultaten van de verschillende leerstijlen waaronder die van Kolb. Hij maakte er een samenhangend model van leren van. Het resultaat hiervan is het 4 MAT-systeem, een van de meest gebruikte systemen van leren, presenteren en onderwijzen. Het 4 MAT systeem legt op een praktische manier uit hoe de leerstijlen praktisch toegepast kunnen worden. Lessen, trainingen en presentaties worden makkelijker te leren en te begrijpen omdat alle leerstijlen erin opgenomen zijn.

Inzicht in je leerstijl geeft ook inzicht hoe jij problemen oplost, hoe je doelen stelt, hoe je anderen begeleidt en hoe je omgaat met nieuwe situaties.

Hieronder tref je het model aan waarbij de leerstijlen en de resultaten daarvan in het 4 MAT systeem zijn opgenomen.
Onderzocht is dat 35% van de mensen zitten op het niveau van "Waarom", 22% van de mensen wil graag weten "Wat", 18% is gericht op "Hoe" en 25% wil graag weten, "Wat kan ik ermee".

Een korte opsomming van de kenmerken van de verschillende stijlen. Wellicht herken je jezelf hierin. Als je je realiseert dat de leerlingen in je klas ook een voorkeur hebben, kun je dus met deze kennis je lessen op hun behoeften afstemmen.

Waarom

In eerst instantie geïnteresseerd in "wat ik weet".
Zoekt betekenis, duidelijkheid en integriteit.
Moet persoonlijk betrokken worden, wil verbintenis, inzet.
Leert door luisteren en wisselt ideeën uit.
Wil informatie concreet ontvangen en verwerkt dit bedachtzaam.
Kennen jullie dat / hoe komt het dat / wat maakt dat..

Wat

Primair geïnteresseerd in "wat zij weten en wat zij willen dat ik weet".
Heeft feiten nodig voordat zij overgaan tot het totale begrip.
Vormt theorieën en concepten.
Zoekt feiten en continuïteit.
Leert dmv doordenken van ideeën
Ontvangt informatie abstract en verwerkt reflectief.
Bekijkt informatie kritisch en verzamelt gegevens.
Wat? Kun je me vertellen hoe het in elkaar zit?

Hoe

Primair geïnteresseerd in "uitzoeken of dat wat ik weet (omtrent wat anderen weten) waardevol is".
Wil weten hoe dingen werken.
Praktiseert, oefent en maakt dingen eigen.
Leert door het testen van theorieën op praktische wijze.
Gebruikt feitelijke gegevens om speciaal ontworpen concepten te maken.
Houdt van het oplossen van problemen. Vindt het onprettig om antwoorden aangereikt te krijgen.
Hoe werkt het?

Wat kun je ermee?

Primair geïnteresseerd in uitzoeken of dat wat ik weet nieuwe mogelijkheden kan creëren.
Wil weten wat er zou gebeuren als…..?
Integreert ervaringen en toepassing
Wil weten wat je met dingen kunt doen
Leert proefondervindelijk, zelfontdekking
Neemt informatie concreet waar en verwerkt het actief
Welke vragen zijn er / wat heb je geleerd / wat kan je hiermee

Een praktijk voorbeeld

Een klas in het VMBO krijgt Engelse les.

Waarom:
werkweek in het buitenland
Hoe mooi zou het zijn als je een goed gesprek met je gastouders kunt hebben als je op werkweek bent. Zou je willen leren hoe je een gesprek in het Engels kunt voeren?

Wat:
Uitleg en theorie van de les

Hoe:
Oefenen in tweetallen; elkaar ondervragen en een gesprekje aangaan

Wat kun je ermee?
Welke vragen zijn er en wat heb je geleerd? Je kan je nu verstaanbaar maken in een vraaggesprek op werkweek en je leert meer van de taal.

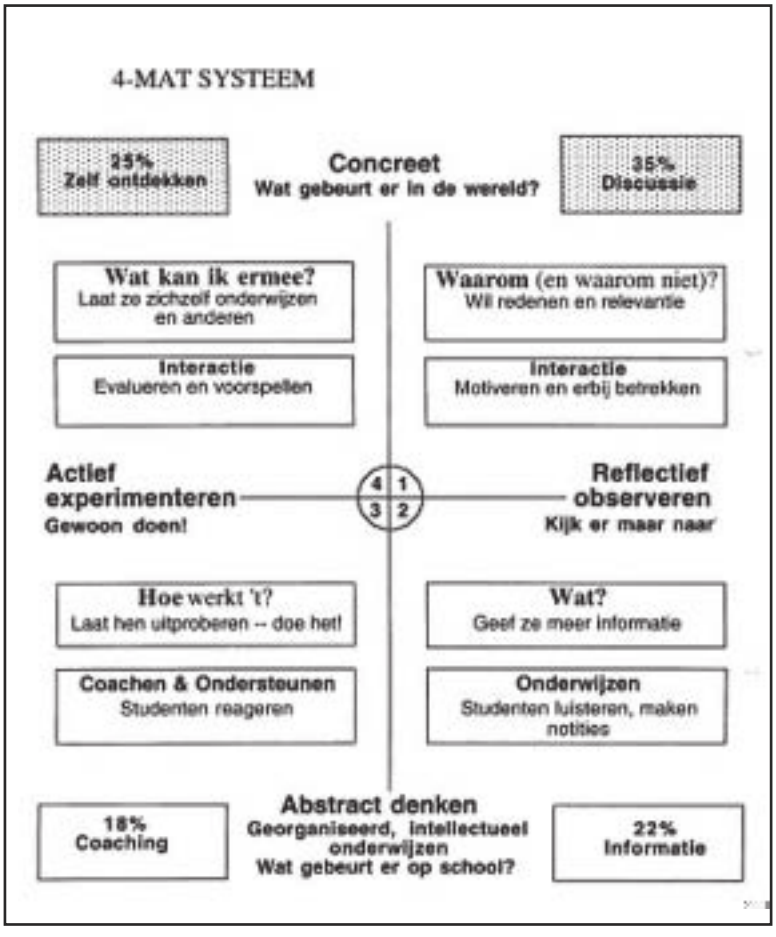
Door in je lessen gebruik te maken van het 4-MAT systeem bestrijk je alle leerstijlen en worden je lessen aantrekkelijker en uitdagender voor de leerlingen.

In de Practitionersopleiding besteden we uitgebreid aandacht aan de persoonlijke ontwikkeling en groei van de onderwijsgevende. Hierbij is de kennis over de voorkeurleerstijl en hoe je die in kunt zetten in je didactische werk, een eye opener die je een hele stap verder brengt in de leerspiraal.

Aaltsje Wester
26 jaar ervaring in het onderwijs, voor de klas, intern begeleider, remedial teacher enzovoort. Nu ondernemer, NLP trainer, coach en begaan met NLP en onderwijs.

Bert Belder
Ervaren in bedrijfsleven en overheid in verschillende functies. Nu ondernemer, NLP trainer en coach.

Contact auteurs:
aaltsje.ntinlp.nl
bert@ntinlp.nl



Ton Paulides

Een school leiden met behulp van NLP

In 1995 stond de Koningin Juliana School in Leiderdorp er weinig rooskleurig voor. Het aantal leerlingen begaf zich sterk onder de bestaansgrens, de samenwerking binnen het team verliep moeizaam. In tien jaar heeft de school een enorme groei doorgemaakt. Wat heeft dit met NLP te maken?

In oktober 1998 trok de school in het prachtig gerenoveerde schoolgebouw. Ook dit feit onderstreepte het, in een relatief zeer korte tijd, behaalde succes. Het was een dubbele verhuizing en het voelde alsof we vier keer verhuisd waren in een korte tijd. Iedere doos was door onze handen gegaan. Veel mensen genoten zichtbaar van het nieuwe gebouw. Zelf hadden we het gevoel dat we in oktober na de verhuizing alweer toe waren aan een nieuwe zomervakantie. Ik stelde me de vraag "hoe komt dit toch?" Ik zocht de antwoorden op deze vragen eerst vooral buiten mezelf, maar kwam toch steeds weer bij mezelf terecht. Een basisvooronderstelling die we in de NLP "aan de kant van de oorzaak gaan staan" noemen, geeft structuur aan de positieve verandering die de school door heeft gemaakt. Dit is het fundamentele principe van de oplossing van de problemen bij jezelf zoeken, uit de slachtofferrol kruipen en zelf creatief de veranderingen teweeg brengen. Het zorgt ervoor dat je kiest voor benaderen in plaats van vermijden. Wij worden als team al aardig succesvol in het aan de kant van de oorzaak gaan staan.

> Hoe kun je met de ander communiceren, als je geen idee hebt hoe je met jezelf communiceert?

Positieve Instelling

Om nog bewuster het team te kunnen aansturen, nam ik als schoolleider deel aan een NLP-Practitioner Opleiding en later heb ik de Master NLP-Practitioner Opleiding gevolgd.
Een NLP-Practitioner is een echte training, dat wil zeggen veel oefenen met technieken en methoden waarin eigen inbreng het materiaal is waaraan gewerkt wordt. Het is een cursus waarin je beter leert communiceren. Communiceren, met wie? Hoe kun je met de ander communiceren, als je geen idee hebt hoe je met jezelf communiceert? Deze vraag werd ons regelmatig gesteld. Wij kwamen er steeds beter achter, dat als we tegen onszelf zeggen: Dat is moeilijk, dat lukt me nooit", je verder weg van de oplossing raakt. Zeg je: "Dat is misschien nog niet zo gemakkelijk, wat is de eerste stap om dit aan te kunnen pakken?", dan ben je al bezig met de oplossing. Dit heeft alles te maken met het vrijmaken van energie, die je nodig hebt om de zaken aan te pakken. Door een positieve instelling (ook bij te erkennen negatieve gebeurtenissen) komt er meer energie vrij om de 'klus' te klaren. Hierbij maak je veel meer dan voorheen gebruik van informatie uit je onderbewuste, je geeft jezelf energie en richt je op de oorzaak en op de oplossing.
Aan de kant van de oorzaak gaan staan voelt goed. Je krijgt zelfvertrouwen en dat straal je uit op collega's, leerlingen en ouders. Door bewuste keuzes te maken en doelbewuster sturing te geven aan de zaken die op je afkomen, kun je meer balans in je leven laten ontstaan. Ook is het van belang om zaken, waar jezelf geen invloed op hebt, los te laten. Neem verantwoordelijkheid voor je eigen communicatie en ook voor de respons die je krijgt. Uit de reactie van de ander blijkt vaak hoe je zelf de boodschap hebt overgebracht. Je hebt soms weinig invloed op de zaken die om je heen gebeuren, wel kun je zelf sturing geven aan

de wijze waarop je daar mee omgaat.

Denken in oplossingen

Dit is de balans van meer aan de kant van de oorzaak en de oplossingen gaan staan en aan de andere kant realistisch blijven in de te stellen doelen. Dit betekent dat we met het team stil kunnen staan bij de behaalde successen en tegelijkertijd zijn we bezig om nog steeds verbetering tot stand te brengen.

Ook is het prachtig om te merken dat wat eerst als 'tegenslagen' gezien werden, door herkaderen wonderlijk snel door ons vertaald kan worden in mogelijkheden om het een volgende keer beter te doen, dus te deken in termen van 'uitdagingen'. Dit zorgt voor een stuk ontspanning, die de oplossing ook een flinke stap dichterbij brengt. "Ik heb twee problemen", legde een personeelslid mij eens voor. "Dan zijn er minstens drie oplossingen, die wij samen kunnen vinden," reageerde ik vanuit het herkaderen van die problemen. Het denken in oplossingen, i.p.v. in problemen zorgt voor veel meer mogelijkheden. Wie door onze school loopt en het pedagogisch klimaat opsnuift, zal zeker die positieve sfeer voelen. Wij hebben als team met alle collega's daar enorm aan bijgedragen.

Onlangs schreef ik in een informatieblad voor de ouders dat ik een klacht als een geschenk beschouw. Niets menselijks is mij vreemd, ook ik heb een voorkeur voor een compliment. Het is echter van belang dat de ouders bij ons terechtkunnen voor vragen en op- en aanmerkingen. Dan weten wij als team wat er leeft rondom onze school en kunnen we weer vanuit onze eigen verantwoordelijkheid een besluit nemen. Ook bij ouders is veel ervaring en kennis aanwezig en zij zijn direct betrokken bij onze leerlingen. Wij staan dus open voor hun mening en samen met hen creëren we duidelijkheid, zodat we van elkaar weten waar we aan toe zijn. Die duidelijkheid is voor ons essentieel, of je het nu eens of oneens met elkaar bent.

Er bestaat geen mislukking, slechts feedback. Als we klachten zo opvatten, zijn er mogelijkheden om de school nog beter te laten functioneren, om iedereen er zich nog meer thuis te laten voelen, om met nog meer plezier te leren en te werken. Met mijn teamleden bespreken we regelmatig dit communicatie principe vanuit de NLP. Er zit zoveel kennis en vaardigheid bij de teamleden, het is prachtig om hier gebruik van te maken. Dit verrijkt je school en eenieder die daar deel vanuit maakt. Je kunt veel van elkaar leren, een open houding is dan heel effectief. Teamleden die de vrijheid nemen om hun mening, hun vaardigheid en kennis met de ander te delen, geven op die manier sturing aan hun omgeving en aan zichzelf! Zo kom je met elkaar tot de ontwikkeling van je school. Wij kijken met trots naar die ontwikkeling.

In onze schoolregels staat met name verwoord wat de leerlingen wel mogen. "Na half vier mag je op de speelplaats fietsen." Dit komt veel beter aan dan de 'niet-variant', die we vaak in opgestelde regels aantreffen. Het centraal zenuwstelsel kan immers geen ontkenning onderscheiden. Denk de komende tien tellen maar eens niet aan een roze olifant! Denk maar eens niet aan wat je in de pauze gedaan hebt. Wat gebeurt er? Ja juist je denkt er juist wel aan.

De houding als schoolleider

Met de teamleden werken we aan Persoonlijke Ontwikkelings Plannen. Ook het beschrijven van doelen, opgesteld vanuit SMART-principes (Specifiek, Meetbaar, vanuit Afspraken, Realistisch, Tijd) is o.a. vanuit het NLP een bekend fenomeen. Bij het opstellen van de doelen kijken we ernaar alsof ze al bereikt zijn, zodat we kunnen bepalen of we haalbare doelstellingen nastreven en of ze ecologisch zijn. Het gaat er dan iedere keer om wat we <u>wel</u> willen. Het helpt de collega's en de schoolleider samen, vanuit de persoonlijke ontwikkeling, die schoolontwikkeling verder tot stand te brengen.

In hoeverre alle teamleden open staan voor feedback en ontwikkeling, heeft wat mij betreft wel een duidelijke relatie met de eigen houding als schoolleider t.o.v. deze onderwerpen. Daarin heeft deze wat mij betreft een voorbeeldfunctie te vervullen. Teamleden hebben weer hun eigen verantwoordelijkheid om dit op te pikken. "Wat zeg je tegen jezelf op het moment dat je kritiek van ouders, of teamleden krijgt?" Gaan er gedachten door je hoofd van "Wat een vervelende ouder!", of kun je iets tegen jezelf zeggen in de geest van "Misschien is dit in eerste instantie niet zo prettig en deze ouder handelt wel vanuit een positieve intentie. Handelt vanuit goede bedoelingen naar het eigen kind". Tegelijkertijd geeft het ons de mogelijkheid om iets te horen over hoe anderen tegen ons of tegen de school aankijken en dus hoe wij zaken nog kunnen verbeteren, indien we hiervoor kiezen.

Overleg met teamleden, leerlingen, ouders, bestuursleden, etc., het is de belangrijkste taak van

Ledencolumn

In iedere editie hopen we een column te plaatsen, waarin een INzicht-lezer blijk geeft van het hebben van inzicht, wijsheid, humor, NLP-begaafdheid, parate kennis, de gave des woords of affiniteit met een bepaald NLP-specialisme.
Dit keer geven we het woord aan Joop van Duren, MBO docent/directie, NLP-trainer.

Stelt U zich het volgende eens voor

Een kantoor met een fors bureau met daarop veel papier, aan de wand hangt een mooie reproductie van Mondriaan. Aan mijn bureau zit ik te schrijven aan een fusiestuk dat die avond op een vergadering wordt besproken.
Plotseling vliegt mijn deur open en komt Kees (een leerling uit de 4e klas) scheldend binnen stormen. " Die X, die vent is …, en ik doe nóóit iets goed …, hij moet mij àltijd hebben."

Dit komt mij zeer ongelegen. Er ligt op mijn bureau een kalenderkoker (hoezo toevallig)? Ik krijg een idee. Nadat Kees is uitgeraasd zeg ik: "Kees, jij hebt last van tunnelvisie." Kees zegt: "Ik? Tunnelvisie? Wat is dat?"
"Dat ga ik je uitleggen! Ga twee stappen achteruit, hou je hoofd stil, bedek je ene oog met je hand en hou met je andere hand deze koker voor je geopende oog. Kijk naar het schilderij en vertel wat je ziet." "Rood", meneer.
"Hoe groot is dat rode vlak, en wat zie je nog meer?"
"Het is heel groot, ik zie niets anders."
"Goed, hou je hoofd in dezelfde stand en laat langzaam de koker zakken. Wat zie je?"
"Geel, blauw, wit en rood."
"Aha, hoe groot is dat rode vlak, groter of kleiner dan zo-even?"
"Kleiner, meneer."
"Dat is nu precies wat er gebeurt in de klas. Je kijkt als het ware door een koker naar de heer X. Je maakt alles wat hij tegen jou doet en zegt groter. Daardoor heb je niet in de gaten dat ook anderen gewaarschuwd worden."
"Ik snap het. Dank u wel!" En Kees gaat opgelucht terug naar de klas.

Een paar uur later komt de heer X naar mij toe en vraagt wat ik met Kees heb gedaan. Kees is zo gezeglijk. Mijn reactie is: "Kees?"
"Ja, die is toch bij je geweest?"
"O ja, maar daar heb ik eigenlijk niets mee gedaan. Maar nu je het over Kees hebt:
Ik dènk dat jij last hebt van …. tunnelvisie".
Ik herhaal met de heer X dezelfde procedure als met Kees. Dan zeg tegen hem: "Jij merkt alleen op wat Kees doet en daarmee vergroot je voor je zelf zijn doen en laten."
De heer X zegt dat hij het snapt en gaat opgewekt terug naar zijn lokaal.

Een week later hoor ik van beide zijden dat ze nu goed met elkaar overweg kunnen.
Ik heb Kees alleen bij de diploma-uitreiking nog gezien. Hij bedankte voor de wijze lessen tijdens moeilijke momenten.

JOOP VAN DUUREN

contact auteur:
jpduuren@nlptraining.nl

een schoolleider. Het zou mooi zijn, als schoolleiders, die dit principe van 'human resources' hanteren, zich realiseren dat zijzelf degenen zijn, waar zij in het uitoefenen van hun vak het meest mee communiceren.
NLP heeft mij veel inzichten en gereedschappen meegegeven, waardoor ik makkelijker in staat ben om die vaardigheden toe te passen, die ik in mijn werk nodig heb. Zo kun je een school leiden, door leiding te geven aan jezelf!

TON PAULIDES (LOCATIELEIDER KONINGIN JULIANA SCHOOL TE LEIDERDORP) WERKT NAAST ZIJN BAAN ALS SCHOOLLEIDER, ALS TRAINER EN ADVISEUR OP HET GEBIED VAN COMMUNICATIE. INMIDDELS HEEFT HIJ DE NLP COUNSELORSOPLEIDING EN ZIJN STUDIE HYPNO-/PSYCHOTHERAPIE AFGEROND.

Contact auteur:
t.paulides@hetnet.nl

Voor het aan de kant van de oorzaak gaan staan wordt vaak de metafoor van de levensbus gebruikt. Waar ga je zitten in de levensbus? Achterin en dan anderen de route laten bepalen? Of ga je achter het stuur zitten en kies je je eigen route, bepaal jezelf wat je met je leven wilt doen?

Toon de Boer

De tocht naar de harten van mensen

In een eerder artikel is beschreven hoe de situatie in onderwijsland er voor staat: een overheid die van onderwijsinstellingen verlangt dat er in het primaire proces een deel van de verantwoordelijkheid voor het leerproces bij de deelnemer komt te liggen. Deze richtlijn legt meteen DE grote uitdaging voor het onderwijsveld bloot: vaststellen WAT er moet gebeuren in het primaire proces is één, daar hebben de beleidsmakers in Den Haag voor gezorgd. HOE je dat doe mag jezelf invullen (gelukkig wel) en daarmee wordt er dus een beroep gedaan op de professionaliteit van het onderwijsveld zelf: vormgeven aan de HOE.

Als binnen schoolorganisaties zich dit proces van vaststellen gaat herhalen: fungeren bestuur (als die al een actieve rol speelt), directieleden en andere leidinggevenden slechts als doorgeefluiken naar docenten. In die gevallen komt alle druk om overheidsmaatregelen in dat primaire proces tot een uitvoering te brengen, bij de docenten te liggen. Leidinggevenden en/of directies die slechts als doorgeefluik fungeren laten m.i. een deel van hun verantwoordelijkheid liggen: zij behoren in mijn visie de procesbegeleidersrol in te vullen. In de praktijk ervaar ik dat er op dit punt uitdagingen liggen. Bij mijn werk met schoolleiders gebruik ik NLP omdat NLP nu eenmaal zo eenvoudig het verschil tussen VORM en INHOUD aan het licht brengt en daarmee de weg effent naar een procesbegeleiders rol. Tegelijkertijd brengt het trainen en coachen gericht op de ontwikkeling van procesbegeleidende competenties bij leidinggevenden de ontwikkeling van communicatieve zelfsturing op gang. Dus zo'n kleine interventie schept de voorwaarde "de opdracht van de overheid" te vertalen met succes van start te laten gaan.
Voor mij ligt de start van zo'n bewustwordingsproces op het niveau van leidinggevenden. Dat er na die start ook interventies plaatsvinden op medewerker niveau is een logisch gevolg daarvan: er is een verschil in aanvangstijd nodig waardoor leidinggevenden direct de procesbegeleiding gedurende zo'n interventie op medewerkerniveau op zich gaan nemen.
Ook de medewerker in een onderwijsorganisatie heeft m.i. een grote uitdaging op het gebied van communicatieve zelfsturing. Dat vooronderstelt namelijk dat de medewerker uit de slachtofferrol stapt en werkelijk verantwoordelijkheid gaat oppakken voor de eigen taak in relatie tot de organisatieontwikkeling. Mijn praktijkervaring leert mij dat medewerkers hard werken en zeer enthousiast en gemotiveerd zijn als ze de kans krijgen hun eigen ideeën in de praktijk tot uitvoer te brengen.
Op het moment dat er echter werkelijk over "samen-werken" gesproken wordt, kruipen velen, misschien onbewust of uit onvermogen, in de slachtofferrol: "Zeg maar wat ik moet doen." of "De directie heeft dit beslist", of :"Zij doen maar."
Samenvattend kan ik zeggen dat projecten die ik in schoolorganisaties uitvoer leiden tot vergroting van de communicatieve zelfsturing van de mensen werk-

zaam in die organisatie en dus tot vergroting van de communicatieve zelfsturing van de organisatie zelf, waardoor er VORM gegeven kan worden aan vormen van samenwerken.

Om het samenwerken in de praktijk te brengen zijn er een groot aantal competenties nodig die ontwikkeld dienen te worden. De NLP-attitude kan daarbij een rol spelen omdat het mensen bewust maakt van dat wat er zich in communicatieprocessen afspeelt en geeft mensen de gelegenheid de verantwoordelijkheid te pakken voor de effecten van hun communicatie in combinatie met het feedback kunnen geven en ontvangen. M.a.w. er ontstaat eindelijk op een wat dieper niveau contact tussen de medewerkers van een organisatie. Als ik tijdens een kennismakingstraining in een schoolteam van een deelnemer na het stellen van slechts drie vragen te horen krijg dat hij "dit nog nooit aan zijn collega's verteld heeft" hoewel hij er al 20 jaar werkt, dan weet ik dat het contact in het team op gang komt.

Contact, meer openheid, de bereidheid tot samenwerken, flexibiliteit in de communicatie en meer communicatieve zelfsturing zijn allemaal competenties die te leren zijn. Het resultaat is dat daardoor de veiligheid en het vertrouwen binnen een organisatie toenemen, waardoor leerlingen en studenten onder begeleiding aan hun eigen ontwikkeling kunnen werken. Als dat het resultaat van mijn werk binnen schoolorganisaties mag zijn, teken ik ervoor.

TOON DE BOER HEEFT EEN RUIM 32-JARIGE ONDERWIJSCARRIÈRE M.N. BINNEN VOORTGEZET ONDERWIJS. HIJ HEEFT ZICH NA EEN PERSOONLIJK ONTWIKKELINGSTRAJECT GESPECIALISEERD IN DE EFFECTEN VAN DE PERSOONLIJKE COMMUNICATIE VAN INDIVIDUEN EN VAN LEIDINGGEVENDEN IN ORGANISATIES

Contact auteur:
toondeboer@uqc.nl

Een bijzondere ontmoeting met NLP

KIM TIGCHELAAR

Tijdens mijn LIO-stage kwam ik in aanraking met een docent die een onuitwisbare indruk op me maakte. Wat mijn aandacht trok: zijn manier van communiceren was duidelijk anders, zijn lichaamstaal stelde anderen op hun gemak en zijn stem wist te boeien.
Wat het nu precies was kon ik toen moeilijk verwoorden, maar ik wist wel, dat wat hij deed (wat later bleek: consequent "NLP toepassen"), wilde ik leren!
Een gesprek met deze "Master Performer" bood uiteindelijk de mogelijkheid om mij voor mijn eindscriptie ook te gaan verdiepen in NLP.

De aldus geformuleerde probleemstelling in mijn scriptie luidde:
Hoe voer ik een gesprek met leerlingen, zodat ik tot de kern van een probleem of situatie kom zodat er een mogelijkheid ontstaat om het kind te helpen het anders te doen of anders te leren denken?

Baanbrekende inzichten

Gaandeweg kreeg ik kennis van begrippen als *wereldmodel, eigen werkelijkheid, rapport* en *metamodel*. Begrippen die mij volkomen onbekend waren maar die inmiddels een deur voor mij geopend hebben, zowel als leerkracht als voor mijn persoonlijke ontwikkeling.

Het is belangrijk om als mens en vooral als leerkracht je te beseffen dat elk kind anders is en iedereen een andere beleving heeft, oftewel een andere werkelijkheid heeft. Dit klinkt logisch, maar het heeft voor mij een diepere betekenis gekregen. Ik kijk anders naar mensen en kinderen. Ik ga er van uit dat alles wat iemand denkt, zegt en vindt, voortkomt uit zijn eigen wereldbeeld en eigen werkelijkheid. Het is een gevolg van iemand zijn innerlijke processen en structuren. Anders dan voorheen probeer ik nu tot die dieptestructuur te komen, dit door gebruik te maken lichaamstaal, vraagstelling en positief taalgebruik.

Nieuwe instrumenten

Positief taalgebruik, gaat verder dan complimentjes geven, wat je op de pabo leert. Met je taalgebruik, bied je opties, laat je leerlingen nadenken over wat ze nu eigenlijk zeggen en je vermijdt woorden met een negatieve connotatie zoals: niet, nooit, waarom, altijd.
Ik weet deze woorden te vervangen door: wel, ooit, hoe komt het dat? Het klinkt simpel maar het is een proces wat je jezelf eigen kunt maken, door er steeds op te letten en erop te reflecteren.

Voorbeeld:
"Juf, ik kan het niet".
Voorheen zou ik zeggen:
"Natuurlijk kan je het, blijven proberen".
Nu zou ik het anders aanpakken, want het gaat hier om iets anders dan overtuiging van de leerkracht dat het kind het best kan; er zit hier structureel iets verkeerd in het denkpatroon van de leerling, waardoor deze een gevoel heeft "nauwelijks iets te kunnen".
Het is van het grootste belang dat je als leerkracht er achter komt, hoe het nu komt dat het kind dit negatieve gevoel heeft.
Nu doe ik het als volgt:
Leerkracht: *"Wat precies vind je moeilijk?"*
Kind: *"Ik kan geen auto tekenen"*
Leerkracht: *"Is er werkelijk niets aan een auto wat je kunt tekenen?"*
Kind: *"Ja, misschien de wielen".*
Leerkracht: *"Misschien kun je daar mee beginnen"*.

Leren denken in "kansen en mogelijkheden"

Dit is een heel eenvoudig voorbeeld hoe je een kind even op een andere manier over die hele ingewikkeld lijkende auto kunt na laten denken. Het kind ontdekt dat het toch wel degelijk iets kan tekenen. Je kunt je voorstellen dat als een kind op deze manier wordt benaderd, het onbewust leert, om geen wegen af te sluiten maar openingen en verschillende opties te ontdekken, om problemen op te lossen.
Leerkrachten doen over het algemeen hun uiterste best om leerlingen bij te staan in hun ontwikkeling. Zij scheppen voorwaarden voor een veilige en vertrouwde omgeving, bieden zo mogelijk

Ik ga er van uit dat alles wat iemand denkt, zegt en vindt, voortkomt uit zijn eigen wereldbeeld en eigen werkelijkheid

leerstof aan op het ontwikkelingsniveau van de leerling en besteden aandacht aan zowel cognitieve als de creatieve ontwikkeling van het kind. Dit is zo een beetje een algemene omschrijving van het werk van een leerkracht en zoals ik het op de pabo geleerd heb. En dankzij het feit dat met NLP in aanraking ben gekomen, weet ik dat ik mijn taak als leerkracht op een andere manier kan vervullen!

Is het lesgeven met behulp van NLP tools dan zo anders? Worden leerlingen gelukkiger, als hun meester of juf overtuigingen vanuit NLP overneemt en de tools toepast in zijn of haar dagelijkwerk?

Het antwoord staat vanuit de parktijk bezien buiten kijf!

- Leerlingen krijgen een positiever zelfbeeld
- Leerlingen leren in opties te denken
- Leerlingen leren hun eigen mogelijkheden en vaardigheden kennen.

En dit alleen door de manier van communiceren. Op de PABO krijg je natuurlijk ook communicatie. Maar in tegenstelling tot NLP raakt dat nauwelijks de diepere lagen van de innerlijke en onbewuste beleving. En ik ben er van overtuigd geraakt dat dat de sleutel tot welbevinden is. En een kind kan pas optimaal leren als het goed in zijn of haar vel zit. Daarom zou een module NLP op de PABO een enorme verrijking zijn!

Kim Tigchelaar is afgestudeerd aan de PABO met aspecten van NLP als eindscriptie. Inmiddels is zij leerkracht van groep 8.

Contact auteur:
k.tigchelaar@pcponwk.nl

MARTIEN GROENEVELT

De invloed van het zelfbeeld op gedrag

Hoe komt het toch dat kinderen, die straf krijgen voor bepaald gedrag, dit bepaalde gedrag blijven vertonen? Het lijkt er op, dat ze de straf, die ze echt wel kennen, van te voren incalculeren. Op de een of andere manier is er een instandhouder, die het gedrag doet herhalen. Het is van het grootste belang in het omgaan met kinderen om vast te stellen wat deze instandhouder is.
In de dagelijkse schoolsituatie speelt de druk van de groep een belangrijke rol
Voor dit artikel is de grote vraag: wat stuurt het gedrag van kinderen (en uiteraard ook volwassenen) aan.

Logische Niveaus

NLP'ers maken gebruik van een model om de wijze waarop mensen in de wereld staan te ordenen. Dit model is ontwikkeld door Robert Dilts en wordt het model van de Logische Niveaus genoemd, in verband met de opbouw:

Missie

Identiteit

Waarden en Overtuigingen

Capaciteiten/Vaardigheden

Gedrag

Omgeving

Uitwerking

We beginnen onderaan.

Omgeving

De omgeving bestaat uit de materiele wereld en de psychologische wereld. Oftewel, de tafels, stoelen, muren met kleuren enz. en de mensen in de omgeving. Deze omgeving is van invloed op het gedrag van kinderen. Dat lijkt heel evident. We weten allemaal, dat kleuren van invloed kunnen zijn; we weten, dat een stoel van bepaalde kwaliteit bijvoorbeeld van invloed kan zijn op de concentratie; we weten allemaal dat gedrag van anderen van invloed is enz. De omgeving bepaalt voor een belangrijk deel het gedrag. De omgeving is uiteraard ook van invloed op de overige niveaus.

Gedrag

Gedrag wordt hier gezien als de vormgeving van het programma van de wereld naar buiten toe, dat wij kunnen waarnemen door te kijken en te luisteren. Dus zonder interpretaties. Woorden als vervelend, onrustig, lui, enz. zijn interpretaties van het gedrag. Dit komt uiteraard ook voort uit het programma van de wereld van degene die de subjectieve uitspraak doet.

Als ik kijk naar de manier waarop in het onderwijs wordt getracht om gedrag te beïnvloeden, dan is dat vooral gericht op verandering van de omgeving. Kinderen worden naast een ander kind gezet, krijgen een andere plek in de klas, worden tijdelijk geïsoleerd, krijgen de opdracht op de gang te gaan staan/werken, worden vanuit het plein naar binnen gestuurd; moeten anders dan de anderen strafwerk maken enz. Allemaal interventies in een poging het gedrag van het kind te beïnvloeden. Door alleen te focussen op omgevingsveranderingen komen leerkrachten soms in een opvoedingsimpasse met een kind, omdat nauwelijks lijkt te helpen. De impasse ontstaat doordat de leerkracht in een negatieve strafspiraal komt met het kind.

Vaardigheden

Wat stuurt het gedrag aan? Allereerst is het van belang om te beseffen, dat voor alle gedrag vaardigheden noodzakelijk zijn. De capaciteiten van het moment bepalen of een kind het gedrag kan laten zien. Dit is dan ook de eerste vraag die gesteld dient te worden als een kind geen verandering laat zien in het gedrag of het gewenste gedrag toont. KAN dit kind dit gewenste gedrag wel vertonen. Kan het ontwikkelingspsychologisch? Een moeder kwam eens bij mij met de mededeling, dat zij soms gewoon een hekel had aan haar eigen kind. Haar kind weigerde rond te delen van de snoepjes, dat het had. Voor de moeder echt ongelooflijk, dat haar kind dat weigerde. Ik vroeg haar hoe oud het kind is. Zij meldde mij dat het 5 jaar was. Tja, dan wordt veel duide-

lijk: een kind van 5 jaar staat bekend om zijn egocentrische houding. Dat hoort bij het ontwikkelingsniveau. Het is te vroeg om te verwachten van een kind van 5 jaar dat het uitdeelt. Wanneer dan wel. Nou, wil een kind echt altruïstisch delen dan is het ongeveer 10 jaar oud. Met uitzonderingen naar boven en naar beneden. Dus zei ik tegen deze moeder, dat ze zich nog geen zorgen hoeft te maken. Sociale omgang is ook een vaardigheid, wat dient te worden aangeleerd. Iedere leerkracht kent de zogenaamde Sociale Vaardigheidstraingen. Dit geef je aan een kind, omdat je veronderstelt, dat het kind de sociale vaardigheden onvoldoende beheerst. Er dient nog getraind te worden. Voor schoppen en slaan zijn bepaalde motorische vaardigheden noodzakelijk. Voor schelden bepaalde linguïstische.

Waarden en overtuigingen

Maar wat nu als het duidelijk wordt, dat een kind de vaardigheid wel beheerst, echter ongebruikt laat. In de ene situatie kan het kind het wel en in de andere situatie lijkt de vaardigheid afwezig. Om hier inzicht in te verkrijgen heb ik eerst een vraag voor je.

Stel je zelf eens de vraag of je in staat bent, wat betreft vaardigheden, om bijvoorbeeld een overval te plegen. Zou je dat kunnen? Negen van de tien lezers zullen zeggen: "Dat zou ik wel kunnen. Maar ik laat het!". Wat houd je dan tegen? Dan kom je uit op waarden. Waarden als respect, eerlijkheid enz.

Het zijn deze waarden die de vaardigheden aansturen. Als u vriendschap belangrijk vindt, reageert u bezorgd als een kind geen vrienden heeft. Als u stilte heel belangrijk vindt, reageert u met afwijzing als het lawaaierig is. Als u cognitieve ontwikkeling heel belangrijk vindt, dan reageert u met zorg als een kind onvoldoende cognitieve groei laat zien. Als u geluk belangrijker vindt dan cognitieve groei, dan zult u anders reageren.

Deze waarden heeft u geleerd van uw ouders, van uw vrienden, van uw partner. U hebt in elk geval een waarde aanvaard. Als gevolg van deze waarden zegt u dingen tegen u zelf: alle leerlingen horen te luisteren naar een volwassene; kinderen met gedragsstoornissen horen in het speciaal onderwijs; als ze geen huiswerk gemaakt hebben, blijven ze buiten de les enz. Dit noemen we overtuigingen. Deze overtuigingen en de waarden bepalen voor een groot gedeelte het handelen van het kind en van jou.

Identiteit

Toch is er iets nog belangrijker dan deze waarden en overtuigingen. Dat is namelijk de manier waarop je tegen jezelf aankijkt. Het niveau van de identiteit. De vraag: wie ben ik? Het antwoord op deze vraag geeft inzicht in het zelfbeeld. Ieder mens heeft een zelfbeeld. Het zelfbeeld is te beluisteren bij kinderen als ze vanuit zichzelf praten en het werkwoord 'zijn' gebruiken.

Dan wordt het dus: ik ben Marieke. Ouders en leerkrachten zeggen tegen een kind: jij bent Marieke. Deze uitspraken zijn op identiteitsniveau. Ik vraag wel eens aan studenten om een antwoord te formuleren op de vraag: wie ben jij? Ik krijg in de praktijk het meeste de volgende antwoorden (in volgorde van meest voorkomend):

- ik ben Marieke (naam)
- ik ben docent Nederlands (beroep)
- ik ben moeder (rol)
- ik ben opgewekt en aardig (aard)

Uit al deze antwoorden, die ik de afgelopen jaren heb mogen terughoren van studenten, heb ik in elk geval opgemaakt, dat de naam een bijzonder belangrijke rol speelt. En dat klopt ook wel, want als je naar een klooster gaat, krijg je een andere naam, omdat je dan loskomt van je oude identiteit. Als ze jouw naam verkeerd uitspreken, wat doe je dan? En zo zijn er nog veel voorbeelden. Het is in mijn ogen dus van belang om de naam van een kind goed uit te spreken. Dit geldt voor autochtone kinderen, echter ook voor allochtone kinderen. Doe je best om de uitspraak goed te doen, want het speelt een rol op identiteitsniveau!

Als een kind eenmaal een

bepaalde uitspraak over zichzelf heeft aanvaard, heeft dat grote gevolgen voor het gedrag. Zeker als deze uitspraken negatief zijn. Ik ben in mijn praktijk honderden keren de volgende uitspraken tegen gekomen:

- ik ben dom
- ik ben vervelend
- ik ben anders (in die zin, dat het negatief wordt uitgelegd door het kind. Zoiets als: was ik hetzelde als de andere kinderen
- ik ben ……

Tja, wie ben ik? De grote zoekvraag van elke puber!
De puber begint opnieuw te zoeken naar zijn zelfbeeld. Ondanks het feit, dat hij/zij het al vanaf 4 jarige leeftijd aan het ontwikkelen is en aan het opbouwen is.

Positief Zelfbeeld

Ik heb een hoogbegaafd kind begeleid, die door omstandigheden (een zeer begaafde moeder en een nog iets begaafdere oudere broer) de idee had: ik ben dom. Van al zijn prachtige capaciteiten kwam niets terecht. Wat betekent het als je jezelf ziet als vervelend (ik ben vervelend)? Ik was eens in een klas, waar ik zou observeren. Een aantal leerlingen kwam op mij af en vroeg of ik de inspecteur was. Opeens stond er een jongetje op, die hard door de klas riep, dat hij de vervelendste was. Al de kinderen om mij heen bevestigden dat door te knikken en het verbaal te bevestigen. Iedere keer als er gezegd wordt, dat hij weer vervelend is, zegt een stemmetje van binnen: zie je wel. Er is dan ook geen enkel motief om het 'vervelende' gedrag te veranderen; iedere straf bevestigt de identiteit!
We kennen verschillende soorten zelfbeeld. Ik heb net twee voorbeelden gegeven van uitspraken op identiteitsniveau. Het eerste kind op het gebied van de cognitieve zelfbeeld (de ontwikkeling hiervan start voornamelijk vanaf groep 3) en het andere kind op het gebied van het sociale zelfbeeld (de ontwikkeling hiervan start al jong, maar vooral vanaf ongeveer 4 jaar). Daarnaast bestaat er ook een emotioneel zelfbeeld (hoe zie ik mezelf omgaan met emoties), een fysiek zelfbeeld (hoe zie ik mijn uiterlijk en motorische vaardigheden) en als laatste het materiële zelfbeeld (hoe zie ik mijn economische status). Deze laatste is vooral van betekenis bij pubers.

Het allerhoogste niveau is de missie: de zin het van leven. De verbinding die er is met anderen. De spiritualiteit van de mens. Uit dit missieniveau, uit deze verbondenheid met anderen wordt ook zeer nadrukkelijk de eigen identiteit ontleend.

Dus: als een kind geen gedragsverandering laat zien, terwijl er toch herhaaldelijk gestraft is voor hetzelfde gedrag, zoek het ergens anders dan in de omgeving of in allerlei strafmaten. Ga op zoek naar de overtuigingen van dit kind. Ga op zoek naar hoe dit kind zichzelf ziet. En zie kansen om op deze niveaus een kind te helpen. Als je dit moeilijk vindt: vraag deskundigen om je juist op deze niveaus te begeleiden. Want het is mogelijk!!

Goed gesprek

Hoe kun je op zoek gaan naar de identiteit van het kind, op zoek gaan naar de overtuigingen? Als het kind heel jong is, dan is een gesprek met ouders de aangewezen mogelijkheid. In plaats van over het gedrag te spreken, praat je over de waarden van de opvoeding van deze ouders.
Vraag wat ze belangrijk vinden in de opvoeding. Vraag hoe ze denken, hoe hun kind zichzelf ziet. Maak eventueel gebruik van zelfbeeldtesten via instanties als Schoolbegeleidingsdienst, particuliere bureaus.
Is het kind wat ouder: wat denk je van een gesprek? Geen gesprek waar je je eigen normen en waarden uitstrooit over het kind (eerder een monoloog), maar een gesprek waarbij je luistert naar het kind. Echt luisteren! Waarbij je vragen stelt als:

- hoe vind je het hier op school?
- wat vind jij nou belangrijk als je in de klas bent?
- wat vind je van mij, jouw leraar?
- hoe kijk jij aan tegen vriendschap?
- hoe kijk jij aan tegen je leermogelijkheden?
- wat kan jij goed?
- hoe kijk jij tegen mij aan als ik je straf geef?
- wat is voor jou belangrijk als je het ongewenste gedrag doet?
- wat vind jij van jezelf?

Ga in de relatie en ondersteun het kind op waarden- en overtuigingsniveau en identiteitsniveau. Daar speelt namelijk de oorzaak van het ongewenste gedrag. Straf geven is uit de relatie gaan en bevestigt meer ongewenste gedachten dan ons lief is.

Martien Groenevelt is orthopedagoog, NLP Therapeut en directeur van het Bureau voor Kwaliteitsverbetering in het Onderwijs. Hij is coördinator van de opleiding Integratieve Kinder- en Jeugdtherapie van BGL te Hoofddorp.

Contact auteur:
mgroenevelt@hetnet.nl

Ben Tempert

NLP in het basisonderwijs

Voor het welzijn van het kind in het basisonderwijs zijn volgens professor Stevens drie kernwoorden van groot belang: autonomie, competentie en relatie. Het kind wordt zoveel mogelijk in staat gesteld eigen keuzes te maken en zelfstandig te opereren. Het kind is zich bewust van eigen kunnen en kan en mag er naar handelen. Het kind heeft een goede relatie met anderen, klasgenoten en de leerkrachten. De relatie tussen leerling en leerkracht krijgt vorm in de communicatie tussen beiden.

Over het communiceren met kinderen is al veel geschreven. Maar NLP met leerlingen is een minder ontwikkeld terrein binnen het basisonderwijs. Henriëtte Mol heeft NLsPel geschreven om spelenderwijs NLP op kinderen toe te passen. NLP met leerkrachten is evenmin een hot item binnen het onderwijs. Een gemiste kans voor het onderwijs om de groeiende problemen op het gebied van sociale en emotionele ontwikkeling van het kind het hoofd te kunnen bieden. Elk kind is uniek, elk kind vraagt om een eigen benadering. Dat vraagt van ouders, begeleiders en dus ook van de leerkracht iets extra's. Wat bij het ene kind lukt werkt bij het andere kind weer minder. Een klein koffertje met NLP-technieken zou de leerkracht in het onderwijs grote diensten kunnen bewijzen om de relatie en de communicatie (o.a. gesprek, corrigeren, motiveren, stimuleren, aanmoedigen) met het kind te optimaliseren om op die manier de ontwikkeling van het kind tot bloei te laten komen.

Logische niveaus

Dennis staat op van zijn stoel om zijn potlood te slijpen en gooit in zijn tocht door de klas een kleurdoos van de tafel, loopt tegen een ander op en laat ook nog zijn puntenslijper vallen. "Wat ben jij toch weer een druktemaker" is dan een schijnbaar logische reactie van de juf of meester. Joyce kan na vele oefeningen de tafel van zeven alleen met fouten opzeggen. Een reactie van de leerkracht is dan maar al te vaak: "Jij bent nog niet goed genoeg voor een sticker". Als deze leerkrachten kennis hebben van de logische niveaus maken ze deze opmerkingen niet meer. In de begeleiding van de leerkrachten is het belangrijk hen te wijzen op het niveau van de competentie van het kind. Dennis loopt nog onrustig door de klas naar de prullenbak. Joyce vindt de tafel van zeven nog moeilijk. Wouter zit midden voor het bureau van juf, zodat juf hem telkens kan corrigeren als hij zit te draaien op zijn stoel en aan anderen zit te frunniken. Juf ziet alles van Wouter, niets van hem ontgaat haar. Als juf nu eens vijf minuten op de stoel van Wouter gaat zitten kan ze ervaren dat het moeilijk is om aan je werk te blijven als er van alles achter je rug gebeurt, telkens word je terecht gewezen en voortdurend staan er leerlingen naast je tafel om door juf geholpen te worden. "Wouter, wat ben je weer een draaikont vandaag". Waar ligt hier de bron van alle onrust? De plaats in de klas is wellicht de oorzaak, bij de logische niveaus de laagste. Het is onterecht dat de leerkracht de kinderen in deze gevallen op identiteitsniveau aanspreken. Voor het zelfbeeld van het kind is het slecht. Het gevolg is dat kinderen gaan denken dat dit hun zijn is en ze zullen er naar handelen. Als leerkrachten zich bewust worden van de logische niveaus en dit doelgericht toepassen in de communicatie met het kind, zal het de relatie met het kind ten goede komen.

> wat de een kan, kan de ander leren

Ankeren

De overgang van de ene les naar de andere is telkens weer een heksentoer. Sommigen zijn nog bezig met het opruimen van hun boeken, anderen zitten al klaar, terwijl twee jongens bijna over elkaar rollen van de lol en een paar volgzame leerlingen met grote ogen naar juf kijken en rustig afwachten. Hoe handel je als leerkracht in dergelijke dagelijks voorkomende situatie. Een veel gehanteerde methode is de verschillende kinderen tot de orde roepen, aan moedigen om op te ruimen, waarschuwen dat

ze snel klaar en stil zijn. Een andere effectieve manier is om het goede gedrag van de leerlingen te benoemen, zodat kinderen graag willen voldoen aan de verwachting van de leerkracht om zo ook erkenning te krijgen. Opmerkingen van de leerkracht zijn bijvoorbeeld: "de achterste groep zit al klaar" of "Jordan en Carl zitten al stil". Sommige leerkrachten steken hun hand op als teken dat de leerlingen stil zijn om te kunnen luisteren. Dit is een duidelijke, krachtige conditionering (anker) voor de kinderen. Dit teken kan ook gebruikt worden in combinatie met plaatsankers. De leerkracht neemt een vaste plaats in het lokaal in en ook een vaste lichaamshouding. Dit is het teken (anker) voor de kinderen dat er opgeruimd wordt en dat ze klaar zitten voor de volgende les. Een vaste plek voor een verhaal of een instructie is voor de leerlingen duidelijk. Ze weten dan dat ze gaan luisteren. De leerkracht dient zich er van bewust te zijn dat dit geen plek is om boos te worden op de groep, op een groepje kinderen of op een enkeling. Gebruik daar voor een andere plek. Stap uit je instructieplaats en uit je boosheid op een andere plek. Stap daarna weer terug op de plek van het verhaal en instructie zonder de boosheid mee nemen. Op deze manier blijft de plek van verhaal en instructie zuiver, blijven verhaal en boosheid onvermengd en is het uiten van ongenoegen krachtiger op een andere plaats. Andere plaatsankers zijn de bijvoorbeeld voorleeskruk, voor het zelfstandig werken het rode licht of de pop op de stoel van de kleuterjuf en de plek voor de time out. Sommige leerlingen hebben voor hun moeite met hun gedrag soms een time out nodig. Gebruik deze plek als een plek van rust, reflectie en bezinning. Het is onzuiver om op deze plek het kind strafwerk te laten maken of een reprimande te geven. Daarvoor kan een andere plek worden gekozen.

Levend sociogram

Het kind ervaart veiligheid in een groep onder andere door goede relaties met de klasgenoten. Zit één van de kinderen slecht in zijn vel dan kan hier één van de oorzaken liggen. De leerkracht heeft het sociogram als middel om te onderzoeken wie er populair is in de groep en welk kind er buiten valt. Elk kind krijgt een viertal vragen te beantwoorden: Met wie speel je graag? Met wie speel je het minst graag? Met wie werk je graag? Met wie werk je het minst graag? Het resultaat van het afgenomen sociogram geeft een overzichtelijk beeld van de relaties en interacties in de groep. De leerkracht kan op basis van de weergegeven patronen de groepsdynamiek beïnvloeden en over langere tijd zien of zijn interventies effect hebben gehad. In dit geval heeft de leerkracht zicht op de groepsdynamiek.
In een levend sociogram worden de onderlinge verhoudingen binnen de groep voor iedereen

zichtbaar en voelbaar. Eén van de leerlingen wordt uitgenodigd voor de groep plaats te nemen. De persoonlijke sociale code van dit kind wordt uitgewerkt in een 'sociaal panorama' van dat kind in de klassensituatie. Alle kinderen van de groep nemen op ruime en gelijke afstand in een halve cirkel plaats voor het kind. Stel Richard staat voor de groep. De leerkracht zegt tegen Richard dat er allemaal aardige kinderen in de groep zitten. Maar sommige kinderen zijn aardiger dan anderen . Richard mag deze leerlingen uitkiezen en deze kinderen doen een stap naar voren.
Vervolgens zegt de leerkracht dat van deze kinderen die iets aardiger zijn misschien wel een paar kinderen heel erg aardig zijn. Richard noemt deze kinderen bij naam en laat ze weer dichterbij komen. Wellicht is er één kind dat de grootste vriend(in) is van Richard. Deze mag vlak voor of naast Richard plaatsnemen. Voor de hele groep is nu zichtbaar hoe op dit moment de relaties liggen ten opzichte van deze ene leerling. Elk kind gaat zich afvragen hoe het komt dat het op die plek staat, hoe dus zijn verhouding is ten opzichte van Richard.
De leerkracht stelt vervolgens vragen als:

1. had je verwacht dat je op deze plek zou staan?
2. Hoe komt het dat je hier staat?

Vragen aan Richard kunnen bijvoorbeeld zijn:

1. Wat maakt dat je deze kinderen hebt uitgekozen?
2. Hoe voelt het om dit kind zo dicht bij je te plaatsen?
3. Wat moet een ander kind doen om ook een plaatsje dichterbij te komen staan?

Richard kan op deze laatste vraag antwoorden en aan het desbetreffende kind wordt vervolgens gevraagd of hij hier aan wil voldoen. Ja? Dan mag dat kind een plaatsje opschuiven.
Dan volgt toch nog de check bij Richard of dat goed voelt. Ook aan de groep wordt aan het eind gevraagd welk gevoel ze hebben bij deze opstelling. Doordat kinderen het sociogram beleven voelen ze de groepsdynamiek, is er soms sprake van plaatsvervangende teleurstelling of blijdschap. Nu ervaren kinderen ook dat je iedereen verschillend bevriend kunt zijn. De overtuiging 'je hoort met iedereen goed op te kunnen schieten' wordt hier aan het wankelen gebracht.
Dit levend sociogram in de klas kan een grote impact hebben op de emoties van het kind op de onderlinge verhoudingen binnen de groep. De uitvoering van dit levend sociogram dient uitgevoerd te worden door een leerkracht met de bevoegdheid om sociaal vaardigheidstraining te geven. Ook is het verstandig dat de ouders in een ouderavond van tevoren op de hoogte worden gebracht van deze oefening. Als dit 'sociale panorama' verantwoord wordt uitgevoerd heeft het een sterke helende uitwerking op het kind en kan het de groepsdynamiek binnen de klas positief beïnvloeden.

Modelleren

Op verzoek van de ouders is Max overgeplaatst van speciaal onderwijs naar groep 3 in het regulier basisonderwijs. Max zat in het speciaal onderwijs omdat er een stoornis gediagnosticeerd is, een aan autisme verwante contactstoornis. Het ging slecht met Max in het speciaal onderwijs, waar 1 leerkracht en een onderwijsassistent een groep van 12 leerlingen begeleiden. Hij ging met tegenzin naar school en de relatie met het onderwijzend personeel was weinig optimaal. Max zit nu, als een leerling met een rugzak, in een groep 3 van het regulier basisonderwijs. In zijn groep zitten nog 30 andere leerlingen. Er is één juf en enkele dagdelen per week is er een stagiaire onderwijsassistent. Het gaat goed met Max. Hij is helemaal opgebloeid, gaat met plezier naar school, kan zijn werk prima aan en heeft enkele halve uurtjes per week individuele begeleiding per week. Wat maakt dat Max met plezier naar school gaat? Naast omgevingsfactoren speelt het onderwijsgedrag van de juf van Max een belangrijke rol. Onderzoek naar haar succesindicatoren kunnen duidelijk maken welk onderwijsgedrag een leerkracht vertoont om voor Max een goede leeromgeving te creëren. Eén van de vooronderstellingen van NLP is: 'wat iemand kan, kan de ander leren'. Wat de juf van Max kan, kan de volgende juf van Max ook leren. Door het excellente onderwijsgedrag van de juf van Max te modelleren kan de volgende leerkracht kwaliteiten verwerven om succesvol met Max om te gaan.
Deze techniek wordt binnen het basisonderwijs nauwelijks toegepast. Met name dit modelleren van succes is voor mij de volgende uitdaging in het begeleiden van leerkrachten in de omgang met hun leerlingen.

Ben Tempert is intern begeleider, kindercounselor (eigen praktijk) en plaatsvervangend directeur van basisschool de Schaapskooi te Nijverdal.

Contact auteur:
bentempert@hotmail.com

J.A.G. LOKHORST

Burnout in het onderwijs:
het is maar net hoe je er tegen aankijkt

Veel onderwijsgevenden lijken meer bezig met volbrengen dan met een geïnspireerde begeleiding van leerlingen. Eén tot twee op de tien docenten hebben burnout verschijnselen. Dit artikel beschrijft hoe NLP kan helpen bij het voorkomen of herstellen van een burnout en bij het hervinden van inspiratie in het werk: Op weg naar" flow ervaringen" in het onderwijs.

De onderliggende structuur van burnout

De term burnout duikt in de psychologische literatuur voor het eerst op in de 70-er jaren (Freudenberger, 1974). Belangrijk is het werk van Christina Maslach (1981). Zij onderscheidt in burnout drie dimensies die met behulp van een vragenlijst meetbaar zijn.

1. Emotionele uitputting
Opgebrande werknemers voelen zich uiterst vermoeid. Deze vermoeidheid is lichamelijk voelbaar, maar de bron is psychisch. Nieuwe, vooral onprettige emoties worden vermeden en men neemt emotioneel afstand. Het nadeel hiervan is dat daarmee óók de positieve emoties vervlakken. Bovendien belemmert deze houding belangrijke sociale contacten (hulpbronnen). De betreffende persoon krijgt minder sociaal-emotionele ondersteuning van de groep, terwijl hij die juist harder nodig heeft. Dit is een van de zelfversterkende processen bij burnout.

2.Verminderde of negatieve betrokkenheid
De ervaring dat men veel in het werk investeert, maar er weinig voor terugkrijgt, leidt tot een verminderde betrokkenheid. Door minder te investeren, wat zich manifesteert als een afstandelijke of cynische houding, wordt het gevoel dat men niets voor het werk terugkrijgt juist versterkt. Ook neemt hierdoor de eigen invloed op het werk af, en daarmee de autonomie die men ervaart. Cynisme ten aanzien van de zin en aard van het werk en een lage betrokkenheid, halen de ziel uit het werk, hierdoor ontstaat sleur. De negatieve beeldvorming neemt de vorm aan van een beperkende overtuiging, die keer op keer bevestigd wordt.

3.Verminderde competentie
Het gevoel dat men goed is in het werk, neemt af. Hierdoor vermindert ook het zelfvertrouwen in sterke mate. In de beginfase van burnout neigt men ertoe om nog harder te gaan werken om de afgenomen competentie te compenseren en te maskeren. Een docent verwoordde dit als volgt: 'Met een probleempje dat ik vroeger in tien minuten oplost, ben ik nu twee uur aan het worstelen.'
Met het vermeende afnemen van de competentie, neemt de competentie ook daadwerkelijk af. Een topsporter die al zeker weet dat hij de wedstrijd zal verliezen, levert minder goede prestaties. Het verminderde zelfvertrouwen is ook non-verbaal op te merken. De leerlingen voelen dit en docenten moeten zich dan meer inspannen om orde te houden. Daarmee leveren zij een bovenmatige inspanning, juist iets wat overbelaste mensen beter kunnen vermijden; ook dit is weer een zelfversterkend aspect van het burnout-proces.

Flow

De begeleiding van docenten met een burnout of stressproblemen riep bij mij vragen op als: Hoe kan het dat sommige docenten fluitend naar hun werk blijven gaan en anderen opbranden?
Het antwoord vond ik in het werk van de psycholoog
M. Chikszentmihalyi, die de toestand van optimale werkbeleving heeft onderzocht. Hij beschrijft dit proces, door hem 'flow' genoemd, als een bijna extatische ervaring, als een andere bewustzijnstoestand, waarin we het gevoel hebben alsof het werk vanzelf gaat, alsof we niet doen, maar gedaan worden. Het kost weinig inspanning, het levert veel voldoening op en we zijn zintuiglijk uitermate scherp.

Nu blijkt dat een paar essentiële voorwaarden voor het ontstaan van burnout dezelfde zijn als voor deze flow-toestand, namelijk betrokkenheid en gedrevenheid. Anders gezegd, liefde voor het beroep, liefde voor de leerlingen. Niet voor niets noemden

veel docenten in hun interviews hun beroep een 'roeping'. Zonder betrokkenheid geen burnout… maar ook geen flow. Het lijkt er op dat we te maken hebben met 2 kanten van dezelfde medaille.

Essentieel bij burnout is de discrepantie tussen doelen en idealen enerzijds en de realiteit anderzijds, in NLP termen tussen de gewenste (GS) en de huidige situatie (HS). Daarnaast speelt de discrepantie tussen investeringen en opbrengsten een belangrijke rol. Dit betekent dat oplossingen kunnen worden gevonden in:

1. het haalbaar maken van doelen
2. de basis van de negatieve beeldvorming bijstellen

I DOELEN

Het op de juiste wijze formuleren van doelen

Weten wat je zelf wil is een belangrijke stap van extrinsieke naar intrinsieke motivatie. Heldere doelen helpen ook de concentratie te verbeteren en afleidingen te verminderen. Het wordt eenvoudiger om grenzen aan te geven ten opzichte van te hoge of te lage taakeisen, waarbij het van belang is te weten dat een overbrugbaar spanningsveld tussen taakeisen (uitdagingen) en capaciteiten grotere kans op flow oplevert.

NLP biedt prachtige aanknopingspunten om doelen helder en specifiek te krijgen:

- de doelen zijn geformuleerd in de ik-vorm en de in tegenwoordige tijd (of liever nog in de voltooid tegenwoordige tijd, alsof je het doel al bereikt hebt,
- de doelen zijn positief geformuleerd, dat wil zeggen, zonder ontkenningen, (denk niet aan de blauwe kangoeroe)
- de doelen zijn zo (zintuiglijk) specifiek mogelijk (wat voel ik, zie ik, hoor ik dan?)
- de doelen zijn haalbaar zonder uitzonderlijke hulp of medewerking van anderen (belangrijk voor de vergroting van de ervaren autonomie)
- de doelen zijn verantwoord voor jezelf en je omgeving (in NLP-termen: ecologisch)
- de doelen zijn meetbaar; of en wanneer ze bereikt worden is duidelijk te bepalen.

Het kiezen van de juiste doelen

Hoe kom je er achter welke doelen belangrijk voor je zijn? Door bewust aandacht te nemen voor je missie in je leven en je werk, van hieruit je Belangrijke Persoonlijke Waarden (BPW) vast te stellen en daar je doelen van af te leiden (Lokhorst, 2002). NLP-oefeningen als de 'Core-transformation' (Andreas, 1995) en de Logical Level Alignment (Dilts, 1990) zijn hierbij van onschatbare waarde. De missie hoeft niet bereikt te worden, maar wordt gebruikt om richting te geven. Van BPW-en afgeleide doelen vergroten de kansen op flow. Deze doelen zijn weer op te delen in nog kleinere doelen, stapjes die door concrete acties en gedrag gemakkelijk te bereiken zijn.

II FEEDBACK

Om te weten of je op de goede weg bent is feedback noodzakelijk. Deze feedback halen we uit onszelf en uit de omgeving. Hoe directer de feedback, hoe groter de kansen op flow. Vandaar dat topsporters vaak makkelijker flow ervaren. Er is voortdurend directe feedback op het presteren.
In het onderwijs ontbreekt feedback op het professioneel handelen nog vaak. Daarbij komt dat we in de opvoeding vaak het verschil niet leren tussen feedback en kritiek.

Feedback als navigatiesysteem

Een behulpzaam uitgangspunt van NLP is: er bestaat geen mislukking, alleen feedback.
Door deze feedback bewust te verzamelen en te analyseren kun je bepalen of je je gedrag bijstuurt in de richting van je doel. Hiermee vergroot je ook het gevoel van autonomie.

Feedback halen in plaats van krijgen

In plaats van af te wachten of en welke feedback we krijgen, kunnen we de feedback ook zelf gaan halen. Dit kan op allerlei manieren.

- *Arnold is mentor van een tweede brugklas in het VO. Een van zijn ergernissen is dat zijn pupillen bij het laatste mentoruur van het cursusjaar waarin zij hun rapport in ontvangst nemen, geen aandacht meer hebben voor hun medeleerlingen en voor hem. Als zij in haast en veelal zonder afscheid te nemen de zomervakantie zijn ingestormd, blijft hij achter met de scheefstaande tafeltjes en een vervelend gevoel.*
  Hij besluit de volgende keer in de deuropening te gaan staan en elke leerling persoonlijk toe te spreken en een goede vakantie toe te wensen. Hij krijgt veel positieve feedback en aandacht.
- *Frank is de lauwe sfeer op de lerarenvergaderingen waar hij zich flink inzet, meer dan beu en vraagt bij zijn volgende voorstel: Wat vinden jullie van mijn voorstel?" Hij krijgt*

veel en overwegend positieve reacties.

- *Theo reflecteert aan het eind van het schooljaar altijd op zijn eigen functioneren door zijn klassen een enquête over zijn eigen leraargedrag te laten invullen. De positieve scores koestert hij en de wat negatievere gebruikt hij in de vakantie om voor het volgend schooljaar zijn manier van lesgeven en communiceren bij te stellen.*

Zelfreflectie

Feedback van het lichaam is een van de belangrijkste informatiebronnen bij het voorkomen van burnout. Het lichaam geeft ons voortdurend signalen, niet alleen over onze lichamelijke toestand maar ook over onze mate van welbevinden. Dit geldt voor stresssignalen als hoofdpijn en kramp, maar ook voor een gevoel van prettige stroming, tinteling en lichtheid dat hoort bij een flow ervaring. Het is belangrijk om te leren met lichaamssignalen om te gaan in plaats van ze te willen negeren.
Door steeds meer te gaan letten op wat het lichaam ons te vertellen heeft (de wijze waarop we lopen, waarop we ademhalen, lichamelijke reacties en gevoelens bij situaties en personen), kunnen we erg veel over onszelf te weten komen.

Het roer in eigen hand

Hoe meer we zelf in onze eigen feedback kunnen voorzien, des te onafhankelijker we worden van anderen en van omstandigheden. Dit is een belangrijke voorwaarde voor flow en het vergroot het gevoel van controle en zelfvertrouwen.
Handelen we vanuit onze persoonlijke missie, onze Belangrijke Persoonlijke Waarden en de daarvan afgeleide doelen, dan hernemen we een kostbare schat in het menselijk bestaan, namelijk: vrijheid.
Vrijheid van keuze, vrijheid van handelen…. vrijheid van Zijn.

DRS. ARNOLD LOKHORST IS AFKOMSTIG UIT HET ONDERWIJS EN NLP-MASTER PRACTITIONER IN NLP. HIJ IS ALS COACH GESCHOOLD IN TRANSACTIONELE ANALYSE EN VERRICHT ONDERZOEK NAAR DE RELATIE TUSSEN ZINGEVING, FLOW EN BURNOUT.

Contact auteur:
j.a.g.lokhorst@sparklingstream.nl

ERIC SCHNEIDER

De plaats van NLP:

Wat is er precies gaande op het gebied van "Zingeving"?

Ons leven is een proces dat zich afspeelt op sensorisch specifiek, concreet niveau. Dit betekent dat wanneer iets leidt tot alles behalve concrete resultaten, noch onmiddellijk, noch in zijn consequenties op langere of kortere termijn, er van realisatie geen sprake kan zijn. Mogelijk wel vele goede intenties, maar geen 'tastbare' feiten. Wanneer ideeën en acties tot iets anders leiden dan een aantoonbaar resultaat op omgevingsniveau, betekenen die ideeën en acties eigenlijk niets, wat ook het terrein moge zijn waarop we ons bewegen of werkzaam zijn. Dus, de eerste opdracht in het leren leiden van ons leven, is concrete resultaten neerzetten die in overeenstemming zijn met, en een uitdrukking van onze ideeën, normen, waarden, visies, creativiteit, in een continu proces van leren en verbeteren.

Het concrete heeft op zich geen betekenis. Het concrete is maar wat het is, maar krijgt echter zin in wat het voor ons oplevert. Een concreet doel heeft slechts betekenis in wat het mij teruggeeft in termen van o.a. plezier, vrijheid, openheid, ontspanning, frustratie, in termen van waarden, die op hun beurt weer abstract zijn. Ons leven is dus een concretisatie van abstracties, die ons daardoor weer nieuwe abstracties – waarden- als kwaliteit of gebrek aan kwaliteit teruggeeft. In die zin is ons leven een proces van waarden realisatie, of zou dat althans moeten zijn.

'Waarden'-vol Leven

Wat is er nu dan precies gaande rondom zingeving, zeker op het vlak van onderwijs?
In plaats van te leren hoe concrete resultaten in het leven neer te zetten, worden we volgestopt met informatie. Veel van deze informatie heeft gebrek aan

enige betekenis en kan om ecologische redenen het best goeddeels vergeten worden. En in plaats van bewust te worden en zelf te leren kiezen voor waarden of kwaliteit, die ons een gevoel van vervulling, voldoening, geluk en "zinvolheid" zouden moeten opleveren, worden we volgestopt met ideeën en waarden die niet perse aansluiten bij onze persoonlijke, menselijke belangen.
In het kader van deze ideeën wordt alles opgeofferd aan de prioriteit van economische imperatieven, ten koste van alle andere. Ons leven is ook zo een proces van waardenrealisatie, maar welke waarden, van wie en voor wie? Voor wat of wie moet ons leven eerst en vooral wat opleveren?
We worden opgeleid om te passen in de industrie en om daar op de juiste manier de juist voorgekauwde concrete functie te vervullen, die in de meeste gevallen alleen maar een economische betekenis heeft, en ons voor de rest in ons leven niets oplevert. Tenzij: overwerk, stress, burn-out, depressie, betekenisloosheid, en voor jongeren: schoolmoeheid, agressie, vervroegde neiging tot zelfmoord, enz… enz…
We worden eigenlijk opgeleid tot slaven, die mits een kleine beloning (wedde, materiële status, enz…) de grote kassa's helpen rinkelen. Het leven is inderdaad een proces van 'waarden' realisatie….
Zelfs scholen worden meer en meer gezien als economische entiteiten, met managers in plaats van directeuren en net zoals in de huidige economie: hoe grootschaliger hoe beter, hoe anoniemer en onpersoonlijker, hoe beter.

Lerend Leven

En dat komt die noodroep, zowel van jongeren als van ouderen….IS DAT HET LEVEN???
Een roep die bij velen, ook bij jongeren bewust of onbewust gevolgd wordt door de grote weigering. Een weigering die zich uitdrukt in de gekende problemen.

Wanneer we als volwassenen, met het stuk levenservaring dat we achter de rug hebben, in het groeiend besef van wat ons leven de moeite waard kan maken, terugkijken op wat we in de school geleerd hebben, zullen we moeten toegeven dat we in de school nooit systematisch getraind zijn in dat waar het leven echt om draait.
Wie heeft er in de school geleerd wat communicatie is, hoe te communiceren en hoe te leren, uit die communicatie in functie van een kwaliteitsverbetering van de eigen beleving en de betrokken anderen?
Wie heeft er geleerd wat partnerrelaties zijn? Hoe je die opbouwt? Hoe je een juiste partner herkent? Welke de moeilijkheden zijn die je überhaupt riskeert te ontmoeten en hoe daarmee om te gaan ten bate van de verhoging van de kwaliteit van de relatie en levenskwaliteit van alle betrokkenen?
Wie heeft er geleerd wat het betekent kinderen te krijgen, hoe zoiets je leven verandert, wat dat allemaal van je eist, en hoe daar op een constructieve wijze mee om te gaan, zodat de volgende generatie een solide basis meekrijgt voor het creatief opbouwen van een duurzaam levensgeluk?
Wie heeft er geleerd hoe om te gaan met de eigen pijn en frustratie in al die contexten, zodat pijn en frustratie omgezet kunnen worden in toepasselijke feedback en leren ten bate van de eigen ontwikkeling en die van alle berokkenen?
Wie heeft er geleerd een kwalitatieve professionele visie te ontwikkelen vanuit eigen bewustzijn en creativiteit, zodat ons professioneel leven – hoe eenvoudig ook – maximale mogelijkheden geeft tot ontplooiing en vervulling van onze unieke kwaliteiten ten dienste van de gemeenschap?
Wie is er op een goede wijze op weg gezet in de ontdekkingstocht van wie we zijn, en welke hoge waarden de meeste garantie geven tot een zinvol leven, op voorwaarde dat we ze leren concreet toepassen in ons dagelijks leven.
Wie heeft er geleerd wat Liefde is, in tegenstelling tot verliefdheid, en hoe die Liefde te ontwikkelen?
Wie heeft er geleerd wat Vrijheid is, en die Vrijheid op een constructieve manier te ontwikkelen ten bate van onszelf, alle betrokkenen en de gemeenschap?
Wie heeft er geleerd hoe dit alles samenhangt met de ontwikkeling van verantwoordelijkheid en hoe dus daar mee om te gaan?
Enzovoort.

In grote lijnen kunnen we gerust stellen: dat waar het leven bij ieder van ons dagelijks om draait, in wat het kan betekenen, in hoe daarmee om te gaan, in hoe daaruit te leren, hebben we niets geleerd op school,….want de school moet een voorbereiding zijn voor en ten dienste van onze economie en industrie.
Het is de wereld op zijn kop. In plaats van een economie ten dienste van onze levenskwaliteit, wordt al onze levenskwaliteit opgeofferd aan economische imperatieven, en vanuit dat standpunt leven we gebukt onder

een van de grootste dictaturen uit de geschiedenis.

Kwalitatief Leven

De school moet ons leren op te groeien in het ontwikkelen van maximale levenkwaliteit. De school moet ons opleiden tot levenskunst, tot Vrijheid in verantwoordelijkheid, tot Liefde, tot Vrede, Vreugde, Zijn. De school moet ons leren hoe een leven te leiden – relationeel, professioneel, enz… - dat een toenemende expressie is van WIE we zijn, in plaats van Wat we verondersteld worden te zijn of te worden ten voordele van 'anderen'.
In de mate dat het onderwijs daarin zou lukken, verdwijnen problemen als schoolmoeheid, agressie, depressie, gebrek aan motivatie enz… als sneeuw voor de zon. Jongeren weten intuïtief wat ze nodig hebben, en herkennen dat snel genoeg als ze het krijgen, het probleem zit ergens anders.

De uitdaging is er in de eerste plaats voor de leerkrachten, want: hoe al die dingen op een juiste wijze in hun onderricht verwerken, wanneer ze zelf nooit de kans hebben gekregen het te leren.
Alle nodige kennis en technieken zijn sinds jaren aanwezig, maar ook hen is ze dat onthouden.
Wanneer ik zeg aanwezig bedoel ik iets anders als: toegankelijk.
Een van de systemen die op een toepasselijke wijze antwoord kan geven op al die hogere vragen is NLP. Maar, NLP kost geld en tijd, onvermijdelijk.
Opdat onderwijsmensen de mogelijkheid zouden kunnen krijgen om die kennis in hun eigen leven te integreren, is er tijd en geld nodig. Wie gaat dat betalen? Dit is een politieke kwestie.
Vanuit economisch perspectief dient onderwijs goedkoop te blijven in het nu, en moet zo snel mogelijk opbrengen.
Vanuit humanitair perspectief echter is onderwijs een ***investering in de toekomst***. Het gaat om de levenskwaliteit van de ons volgende generaties. Natuurlijk maakt het economische daar een geïntegreerd deel van uit, maar ten dienste van de ontwikkeling van de maximale levenskwaliteit van elke burger. Levenskwaliteit wordt in plaats van uitgedrukt in termen van geld en angst voor tekort, in termen van Liefde, Vrijheid, Vrede, Vreugde en Zijn!
Is er de bereidheid die investering te doen? Zeer veel onderwijsmensen zouden alle plezier en vervulling quasi onmiddellijk terugvinden in hun job. Hun werk wordt terug hun roeping, hun inspiratie, hun blijheid die dan terug kan gedeeld worden met al die jongeren die smachten naar geïnspireerd worden, die smachten naar creativiteit en verbeelding, die hunkeren naar een leven dat de moeite van het leven waard is….

Praktisch Leven

NLP geeft ons de structuur, het hoe van dit proces van waardenrealisatie. In die zin is NLP voor ieder een must.
NLP leert hoe te concretiseren, hoe resultaten neer te zetten, hoe te leren herkennen wat we nodig hebben en daarvoor te gaan op een ecologisch verantwoordde manier zowel voor onszelf als voor onze omgeving.
NLP leert resultaten neerzetten in ons leven, op alle terreinen (relationeel, professioneel, pedagogisch, ziekte en gezondheid, spiritueel, enz….) resultaten die een toenemende expressie zijn van Liefde, Zelfzijn, Zelfrespect, creativiteit, enz… Resultaten die ons helpen vrije, autonome, authentieke mensen te worden en een leven te leiden dat daar een expressie van is.
NLP leert ons hoe een zinvol leven te creëren, en daar weer zelf uit te leren. Er is geen enkel terrein in ons leven waar NLP geen bijdrage zou kunnen leveren in het ontwikkelen van creativiteit, authenticiteit, zinvolheid, enz…
NLP dwingt ons tot continue groei, bewustwording, waardebesef , en is zo een van de sterkste moderne middelen in het kader van spirituele ontplooiing, terwijl NLP ons helpt het spirituele als noodzakelijk ontwikkelingsproces los te koppelen van het specifiek religieuze.
Kortom, NLP is een van de meest effectieve antwoorden in onze vraag naar zingeving. Zonder zelf een inhoud vast te leggen of als zodanig voor te stellen, leert NLP ons hoe onze zingeving te ontwikkelen, vorm te geven, in praktijk om te zetten – walk your talk – en last but not least er zelf weer opnieuw uit te leren.
NLP leert ons wat eigenlijk de ruggengraat van het onderwijs zou moeten – en zal – uitmaken in een gezonde maatschappij. Een maatschappij die een leven van vervulling mogelijk maakt voor elk van haar leden, in het kader van zijn of haar mogelijkheden, ten bate van heel de gemeenschap en het 'samen'-leven.
Waarvoor kiezen we?

Eric Schneider is psycholoog en internationaal NLPMaster Trainer.

Contact auteur:
info@arcturus.be

Theo Legters

Krijt, schoolbord en... NLP!

Een bonte verzameling artikelen, geschreven door zowel kenners van Onderwijs als van NLP, heeft u in dit katern kunnen lezen. En hoewel de taskforce Onderwijs van de NVNLP heeft gestreefd naar volledigheid, zult u misschien toch met een veelheid van vragen blijven zitten.

Het kan zijn dat u als werker in het Onderwijs na het lezen van al de geboden informatie, bijzonder nieuwsgierig bent geworden: Werkt het nou echt ook voor mij? Jazeker! Wij kunnen in deze uitgave van Inzicht alleen een palet bieden van de kleurrijkheid van wat met NLP in uw klas, in uw vergaderingen op team- en/of managementniveau, in de preventie van burn-out en vooral ook in uw werkplezier; het schilderwerk doet u zelf! Tussen de regels door heeft u van in meer of mindere mate bevlogen NLP'ers iets kunnen merken van wat NLP kan zijn: een toolbox, een gereedschapkist, die naast krijt en rode pen veel voor Onderwijs kan betekenen. U kunt met de auteurs van de verschillende artikelen contact opnemen – vraag hen het hemd van het lijf! Bewijs maar, dat het voor mij ook werkt! U zult verrast zijn.

Het kan zijn dat u als NLP'er na het lezen van de artikelen getroffen bent door wat er in het onderwijsveld allemaal aan de hand is. De constante beweging van mens en maatschappij maakt het onderwijs steeds gecompliceerder. Wat kan NLP dan daarin een verademing zijn! Voor ons als werkgroep is de relatie Onderwijs en NLP haast een vanzelfsprekende. Tijdens practitioner- en masteropleidingen verzuchtte menigeen: Ik wou dat ik dit eerder allemaal geleerd had! Hier ligt een welddadige kans: want als u als NLP'ers onderwijsmensen kunt overtuigen van de geweldige aspecten van NLP, dan komt het uiteindelijk met de kinderen ook goed, want zij zullen de door leerkrachten gehanteerde tools modelleren op onbewust niveau; ook zij zullen ontdekken, hoe zij hun leven kunnen veraangenamen!
Graag neem ik de gelegenheid te baat om uit al artikelen een aantal belangrijke aspecten op een rijtje te zetten:

NLP houdt zich bezig met perfecte communicatie

Als het gaat om een boodschap over te brengen, die voor 100 % wordt aanvaard (!) door de ontvanger, dan vereist dat een bijzonder zorgvuldige aanpak.
NLP kan meehelpen om:

- de communicatiepatronen van zowel management als docenten in kaart te brengen;
- de valkuilen in die patronen aan het licht te brengen;
- de noodzakelijke wijzigingen aanbrengen, waardoor de communicatie geoptimaliseerd wordt.

Als zowel docenten en management op een goede manier communiceren, zal de motivatie naar beide kanten toe toenemen; ook zal een groter draagvlak ontstaan om beleid op teamniveau uit te voeren. NLP is in staat communicatievaardigheden te vergroten.
Ook op het niveau leerkracht-kind zal met behulp van NLP communicatie efficiënter en doelgerichter plaatvinden, omdat de leerkracht leert hoe een boodschap zodanig in te richten, dat de eventueel gewenste gedragsverandering daadwerkelijk zal plaatsvinden!

NLP houdt zich bezig met het in kaart brengen van beelden van de werkelijkheid

De wijze waarop mensen oordelen op grond van informatie, wordt bepaald door het beeld van de werkelijkheid, dat iemand heeft; en die valt nooit samen

met de werkelijkheid zelf. Hier loopt veel communicatie op stuk, omdat verschillende mensen ook verschillende beelden van de werkelijkheid hebben. Zolang we geen moeite doen het beeld van de werkelijkheid van de ander te begrijpen, zal veel communicatie in de lucht blijven hangen.
Managers/bestuursleden maken beleid op grond van de door hen beleefde en waargenomen werkelijkheid, met alle subjectieve aspecten van dien. Zij brengen dat beleid over aan bijvoorbeeld docenten, die een volstrekt ander beeld van diezelfde werkelijkheid hebben. Als dan een of beide partijen dan ook nog last hebben van tunnelvisie, dan lijkt het vanzelfsprekend, dat er troebelingen ontstaan; want wie heeft er gelijk? Wiens beeld van de werkelijkheid 'valt het meest samen' met de 'echte' werkelijkheid? NLP kan op dit gebied een doorslaggevende rol spelen, doordat zij managers leert het onderwijswerkveld te betrekken in hun beeld van de werkelijkheid. Ook docenten, in conflict met leerlingen/studenten kunnen veel baat hebben hij het besef, dat een ander wereldbeeld geen fout wereldbeeld is.

NLP houdt zich bezig met het *denken in opties*

De onvrede die de in het eerste artikel drie genoemde discussiepunten teweeg brengt, wordt voornamelijk gevoed door een gevoel van moedeloosheid: het zijn problemen, die al jaren spelen en die in de loop van de tijd eerder verergeren dan verminderen.
Het probleem van oplossingsgericht denken ontstaat, zodra een oplossing wordt voorgesteld als de enig juiste; met als gevolg dat als de gevonden oplossing ongehonoreerd blijft, er een impasse ontstaat. En dat kan vervolgens leiden tot demotivatie en ongeïnteresseerdheid. NLP kan helpen door het stimuleren van doelgericht denken door zoveel mogelijk opties aan te bieden; het op een andere manier tegen een vraagstuk aankijken kan soms de weg bereiden naar een bevredigende oplossing.

NLP houdt zich bezig met taalstructuren

Hoe komt het, dat management en docenten elkaar steeds minder lijken te begrijpen? Naast het verschil in wereldbeelden, wijs ik hier ook op taalpatronen, die gehanteerd worden in communicatie en die soms op onbewust niveau plaatsvinden. Als management vanuit machtsdenken opereert, zal dat blijken uit de gehanteerde taalstructuren. Een andere vraag: Hoe spreken docenten/leerkrachten hun leerlingen aan en wat is het resultaat daarvan? NLP kan helpen die taalpatronen op het spoor te komen en – indien nodig - te verbeteren.

NLP houdt zich bezig met doelgericht handelen

Tijdens de voorbereidingen van deze artikelenreeks bleek het inventariseren van de problematieken in het onderwijs de minste inspanning te kosten. Mensen zijn zeer goed in staat de vinger aan de pols te leggen. Maar brengt het telkens weer praten over de problemen de oplossing dichterbij?
Mensen zijn ook in staat reeksen oplossingen aan te reiken, te overwegen en of uit te voeren of te verwerpen; ook daarin blijft altijd weer de kans groot, dat in ieder geval een partij in de communicatie met lege handen staan.
NLP leert om in een conflict doelgericht te denken met als kernvraag: hoe wil ik dat het wordt?

NLP assisteert bij het vinden van een win/win oplossing in conflicten

NLP heeft in de toolbox een aantal mogelijkheden om mensen te helpen hun vaardigheden zo aan te wenden, dat in de communicatie beide partijen er een zo hoog mogelijk rendement uit halen. Het gaat daarbij om het vinden van een positieve insteek, die een goed gevoel oplevert dankzij rapport en bijvoorbeeld empathisch luisteren.

NLP houdt zich bezig met de structuur van de subjectieve (eigen) ervaringen

Hoe komt het, dat de ene docent een burn-out heeft, en de ander tot zijn 65e lekker doorwerkt? Hoe komt het dat de ene manager precies weet wat er gaande is op de werkvloer en de ander geen enkele feeling (meer) heeft met onderwijs? Hoe komt het dat de ene leerling zich ergert aan een docent, terwijl de ander hem hoog waardeert? De ene docent heeft veel last van vooroordelen, terwijl een ander geen idee heeft wat dat zijn…
NLP helpt om die verschillen aan het licht te krijgen. NLP structureert ervaringen en kan ze bijsturen – mede door ankeren, modelleren, dissociëren, etc.

NLP leert hoe te modelleren

Het kan goed zijn om in geval van verandering eens te gaan kijken bij mensen, die succesvol zijn (geweest) op hun gebied. Als een schoolteam een groot probleem heeft met interne commu-

nicatie, of met het opzetten van nieuwe projecten – dan kan dat team eens gaan kijken bij een collega-team, die daarin erg succesvol is. Wat doet een team precies, dat uitstekende projecten opzet? Kunnen wij dat modelleren? Hoe dan? NLP geeft goede aanwijzingen om dat voor elkaar te krijgen!

Nieuw gereedschap voor school

U heeft kennis genomen van zowel aspecten van NLP als de raakvlakken in het onderwijs, waar NLP een rol kan spelen. Nu gaat het erom, dat zowel Onderwijsmensen als NLP'ers na het lezen van mooie succesverhalen en verdiepende theorieën aan de slag gaan! Ga met uw vragen vanuit het Onderwijs eens op zoek naar een NLP'er in de buurt; op de website van de NVNLP kunt u hun namen en adressen vinden. Leg uw probleem voor en geef uw gewenste situatie aan. Dat kan – zoals u heeft gelezen – zowel op het niveau van management als op het niveau van onderwijs in de klas.

Want inderdáád kan NLP het antwoord zijn op de vragen, problemen en kansen die momenteel in het onderwijs belangrijk zijn. Er zijn talloze NLP-coaches, trainers en counselors in Nederland, die de mogelijkheid, de kennis en de ervaring hebben hoe dat aan te pakken. Wat een geweldige kans, als door de geboden informatie wederzijdse interesse, verwondering en nieuwsgierigheid is gewekt: als NLP'ers en Onderwijsmensen elkaar treffen op een kruispunt, waarvandaan gezamenlijk een reis aanvaard kan worden; de NVNLP is bijzonder benieuwd naar de resultaten hiervan en zal graag – waar nodig – advies, informatie en ondersteuning bieden!

Theo Legters (1954) is NLP Master Practitioner en werkzaam in het Basisonderwijs. Daarnaast heeft hij een praktijk, waarin hij vooral NLP bij kinderen toepast.

Contact auteur:
tlegters@metaforia.nl
www.metaforia.nl

Aan de totstandkoming van dit katern werkten mee: Toon de Boer, Ellis Buis, Joop van Duuren, Rob Gerritsen, Jan van Iersel, Leo Jansen, Theo Klungers, Theo Legters, Joke Siebeler, Robert Tettelaar, Sytse Tjanllingii, Mathilde Vrielink, bestuur NVNLP en de Werkgroep Nieuw Licht op Onderwijs

LITERATUUR BIJ HET ONDERWIJSKATERN

Baardman, P.
Management met metaforen.
Mingus Woerden 1996
ISBN 90 65642595

Boer, B. de
De bijzondere reis van een prikkel, een ander boek over Neurolinguïstisch Programmeren.
Limmen 2003
ISBN 90 80590312

Burton, K./Ready, R.
NLP voor Dummies, zet positieve gedachten om in positieve actie.
Addison Wesley 2005
ISBN 90 43010502

Derks, L./Hollander, J.
Essenties van NLP, sleutel tot persoonlijke verandering.
Katwijk 2003
ISBN 90 21598213

Dilts, R.
Dynamic Learning.
Meta Publications 1995
ISBN 91 6990370

Erickson, M.H.
Onbewust leren.
Amsterdam 1992
ISBN 90 63500548

Hustinx, G./Durlinger, A.
Voorbij je eigen wijze: effectief communicieren met Metaprogramma's.
Nelissen 2005
ISBN 90 24416884

Langelaan, T./Plomp, W.
De excellente leerkracht, de fundamenten voor zijn succes.
Nelissen 2004
ISBN 90 244166604

Liekens, P.
Helende Verhalen.
Deventer 2003
ISBN 90 20260405

Dilts, R.
Dynamic Learning.
Meta Publications 1995
ISBN 91 6990370

Mol, H.
Spelenderwijs NLP-en met kinderen.
Verkrijgbaar via www.ijsselgroepson.nl

O'Connor, J./Seymour, J.
NLP-gids voor optimaal functioneren, Neuro-linguïstisch programmeren voor beginners.
De Toorts 2002
ISBN 90 60206835

Veenbaas, W.
Op verhaal komen, werken met verhalen en metaforen in opleiding, training en therapie.
Utrecht 1994
ISBN 90 55460168

Voorhoeve, B.
Beelden als inspiratiebron.
1992

Psychologie magazine
december 2000,
20e jaargang blz. 36:
Sporten in je verbeelding

Psychologie magazine
juni 2001,
20e jaargang blz. 42:
Na-apen is menselijk

Conversations –

Freedom is Everything & Love is All the Rest

Auteurs: Dr. Richard Bandler en Owen Fitzpatrick.
ISBN 0955135303
Mysterious Publications Ierland

Boekbespreking door Joost van der Leij

Wanneer Richard Bandler, een van de bedenkers van NLP, een nieuw boek schrijft loont het de moeite om op te letten. Meestal schrijft Bandler een nieuw boek om fouten uit zijn voorgaande boeken te herstellen. Zo wordt 'Frogs Into Princes' niet herdrukt omdat daar nog verouderde technieken in staan zoals six step reframing.
Met 'Conversations' laat Bandler samen met Owen Fitzpatrick horen wat hij van belang vindt voor NLP in de 21ste eeuw. Het boek weerspiegelt de vraaggesprekken die Owen met Richard Bandler had. Owen beschrijft daarin zijn eigen reis die hij gemaakt heeft. Zijn reis begint met zijn eigen persoonlijke problemen en loopt dan via een eerste seminar met Richard Bandler naar zijn positie als een van de bekendste NLP trainers van Ierland.

Door deze opzet van het boek geeft Owen aan de hand van zowel zijn eigen ervaring als zijn ervaring met cliënten precies aan hoe je jezelf met NLP kan ontwikkelen. Veel meer dan de meeste boeken over NLP, die meer over de specifieke technieken gaan, gaat 'Conversations' over wat je nu zoal met deze NLP technieken kan bereiken.

Het doel van NLP spreekt ook al meteen uit de ondertitel: Vrijheid is Alles en Liefde is de Rest. NLP is bedoeld om je eigen persoonlijke vrijheid te vergroten en andere mensen te helpen hun persoonlijke vrijheid te vergroten. Of zoals Bandler het zelf zegt: "Dit boek is ontworpen om jouw perspectief van wat vrijheid is te veranderen. Voor mij is vrijheid de meest belangrijke ervaring die mensen kunnen hebben. Het is een scheppingsdaad. Niet alleen het scheppen van grootse dingen, zoals kunst en muziek, maar het scheppen van dé momenten van je leven."

Bandler spreekt van de ketenen van de vrije mensen. Natuurlijk zijn we in het Westen zeer vrij in ons doen en laten, maar te veel mensen verspillen hun tijd met nare en negatieve gevoelens. Of het nu stress, woede, angst of depressie is. Zonder de mogelijkheid om deze negatieve gevoelens te stoppen en je zonder verdere redenen goed te gaan voelen, ben je niet werkelijk vrij. NLP zou je het gereedschap moeten leveren om dat te bereiken.

In 'Conversations' worden zes basisproblemen besproken waar de meeste mensen tegen aanlopen en de beste strategieën om deze problemen te stoppen. Hierdoor krijg je weer meer tijd om aan leuke en creatieve dingen te besteden. Deze zes problemen zitten echter als een puzzel in de tekst verstopt. De eerste gaat over angst en de hint is: "Angst komt niet zomaar uit het niets te voorschijn. Je moet iets doen om ergens bang voor te zijn." Ik zal de rest van de puzzeltocht niet verklappen. Dat laat ik verder aan je eigen inventiviteit over.

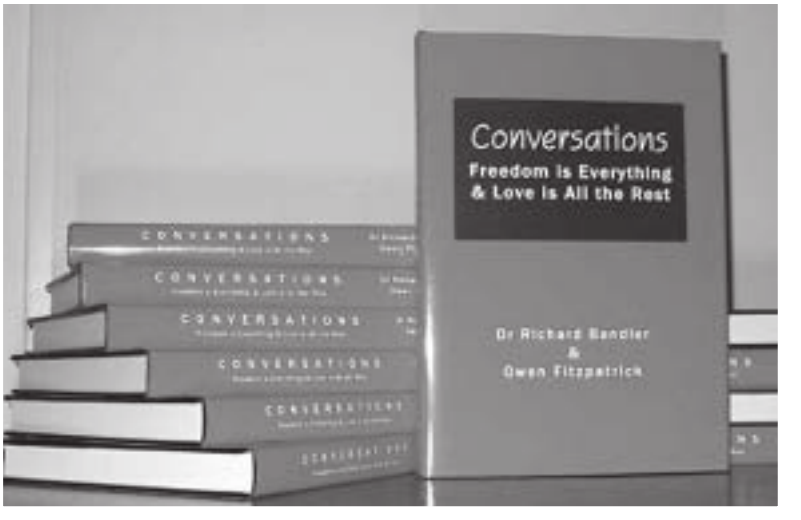
Al deze situaties worden zorgvuldig toegelicht met casuïstiek uit Owen's eigen praktijk in Ierland. In deze praktijkvoorbeelden legt Owen helder en eenvoudig uit hoe hij de diverse NLP technieken toepast om het gewenste resultaat te krijgen. Daarnaast staan er per situatie oefeningen in die je kunt doen om meteen zelf te ervaren wat het is dat nodig is om veranderingen bij jezelf te bewerkstelligen. Op deze manier komen Bandler en Owen met inzichten die duidelijk maken wat je met NLP doet en hoe je het doet. Of het nu gaat om het verwezenlijken van doelen, je goed voelen of motivatie of wat dan ook. Het boek ademt sterk de sfeer uit dat veranderen veel makkelijker en leuker is dan je denkt.

De vraag die een boek als dit direct oproept, is natuurlijk of het in de praktijk ook echt zo werkt. Of dat het allemaal Amerikaanse hype is. Mijn eigen ervaring met Richard Bandler leerde dat het inderdaad echt zo makkelijk werkt als hij voorstelt. Het pad dat Owen Fitzpatrick beschrijft komt zo naadloos overeen met mijn eigen ervaring met NLP en Richard Bandler dat het bijna beangstigend is (naast een gezonde portie jaloezie over de unieke kans die Owen gekregen heeft). In mijn eigen praktijk werk ik dagelijks met mensen met problemen die uiteenlopen van de gestresste manager aan de ene kant tot de psychiatrische patiënt aan de andere kant. De voorbeelden die Owen geeft lijken zo weggelopen uit de realiteit van mijn praktijk.

Met ‘Conversations’ wordt een mooi overzicht gegeven van wat je wanneer toepast binnen de NLP. Het geeft richting aan waar NLP heen zou moeten gaan. Het maakt duidelijk hoe in de loop der tijd NLP technieken verbeterd zijn waardoor onvolkomenheden uit het verleden vermeden worden en de technieken beter en effectiever werken. Los daarvan kan het lezen van het boek ook als heel bevrijdend worden ervaren. Het biedt je de mogelijkheid om direct concreet aan jezelf te werken. Ik kan ‘Conversations’ dan ook iedereen aanraden om te lezen.

Joost van der Leij is NLP-therapeut bij Tiouw

contact auteur:
joost@tiouw.com / www.tiouw.com



Ledenkorting

NVNLP-leden kunnen dit boek met een aantrekkelijke korting (u betaalt € 39,= incl. verzendkosten i.p.v. € 45,=) aanschaffen bij:

www.nlpseminars.nl

Om voor deze korting in aanmerking te komen is opgave van uw NVNLP-lidmaatschapnummer een voorwaarde.

Ingezonden brieven

In deze rubriek verwelkomen we reacties van INzicht-lezers op eerder gepubliceerde artikelen, maar ook op het bonte scala van wat zich in en rond de wereld van NLP afspeelt. In alle gevallen gaat de redactie van INzicht ervan uit dat iedereen recht heeft op zijn eigen "model van de wereld". De redactie neemt dan ook geen verantwoordelijkheid voor de inhoud van de ingezonden brieven.

NLP en Jongerenappèl

Als ik een schatting zou maken van de gemiddelde leeftijd van deelnemers aan NLP cursussen dan zou ik ergens boven de 25 jaar uitkomen.
Is NLP dan voorbehouden aan volwassenen, bedoeld voor mensen die al een plek in de maatschappij hebben en uit zijn op verdieping en verandering? Zijn succes, effectiviteit, inzicht in inter- en intrapersoonlijke processen uitsluitend bedoeld voor volwassenen?

Vanaf onze vroegste jeugd zijn we allemaal al bezig met het sleutelen aan ons MOW, dus het lijkt me zonneklaar dat NLP voor alle leeftijden wat te bieden heeft.
Dat NLP tot nu toe voorbehouden is aan volwassenen heeft meer te maken met andere zaken dan met de inhoud van NLP zelf. Om er maar eens twee te noemen: geld en belangstelling. De gemiddelde puber heeft zijn schaarse geld hard nodig voor onder andere zijn beltegoed en zal niet gauw op het idee komen dat een NLP cursus wel eens supertof zou kunnen wezen.

In het onderwijs staat NLP nergens op het programma. Als kinderen überhaupt in contact met NLP komen dan is dat indirect.
Ik ben onderwijzer en lid van de groeiende groep volwassenen die hun geleerde skills en inzichten toepassen in hun persoonlijke en professionele contexten. Zo sijpelt het NLP goed door in de maatschappij en bereikt zo indirect ook de kinderen.

Ik vind dit een gunstige ontwikkeling die wat mij betreft een stuk breder en sneller mag.
Én ik zou graag zien dat NLP niet alleen indirect en impliciet maar ook direct en expliciet bereikbaar wordt voor jongeren, vooral de jongeren vanaf de puberteit, de leeftijdsgroep van 12 tot 25 jaar.
Juist deze 'aspirant-volwassenen' die zo volop bezig zijn hun model van de wereld in eigen hand te nemen, zouden gebaad zijn met het scala van skills en ervaringen die NLP te bieden heeft.

In onderwijs en opvoeding is hier nog een hoop eer te behalen en daar moeten we vooral mee doorgaan, maar dit zijn processen van maatschappelijke verandering die behoorlijk wat tijd vergen.
Ondertussen zouden er toch ook andere wegen kunnen zijn om op kortere termijn NLP voor jongeren interessant, beschikbaar en bereikbaar te maken?

Hoe anders zou de wereld van de jongeren kunnen zijn met NLP? Jongeren die weten dat iedereen zijn eigen MOW heeft. Jongeren die rapport skills hebben, outcomes kunnen maken, feedback kunnen geven en ontvangen, weten dat de kaart niet het gebied is, in contact staan met hun essentie en de beschikking hebben over hun hulpbronnen, weten dat er zoiets is als positieve intentie en keuze mogelijkheid.

In dit kader wil ik graag wijzen op een initiatief waar ik als medeorganisator en trainer van harte aan deelneem: instituut Tarazat organiseert deze zomer een NLP zomerweek voor jongeren vanaf 16 jaar onder de naam 'NLP TXL Adventure'. Deze zomer gaan we dat voor het eerst doen op het eiland Texel en een nadere beschrijving kun je vinden op de nieuwe jongerensite www.wiebenjijdanwel.nl Het idee voor deze site is voortgekomen uit ons overleg in verband met het 'NLP TXL Adventure'. Zo is gelijk een tweede initiatief ontstaan: een NLP-website voor jongeren.
Ik daag hierbij NLP-end Nederland uit om (ook) actie te ondernemen naar deze doelgroep.
Reacties zijn van harte welkom!

Max van Pelt
NuZijn - Training en coaching

contact auteur:
maxvanpelt@tiscali.nl

Speelwijzer

De redactie van INzicht test met het Speelwijzerteam, onder leiding van Jesse van Tuijl, de bord-, kaart- en computerspellen die verkrijgbaar zijn op gebied van coaching, training en zelfontwikkeling. Heb je een tip voor een spel dat we kunnen uittesten of wil je een keer aan een speltest deelnemen?
Neem contact op met: jvtuijl@arbofysiek.nl

Het Talentenspel

Het talentenspel is gemaakt en ontwikkeld door Willem Glaudemans. Hij heeft er ruim 15 jaar over gedaan om te komen van een eerste versie naar de versie die hij nu gebruikt in zijn workshops.
De missie van Willem zelf is 'het begeleiden van mensen naar hun missie'. Het idee voor het spel is bij hem ontstaan doordat hij zelf zijn talenten kon visualiseren en daarmee een gesprek kon aangaan. Dit is vergelijkbaar met de NLP termen delen en/of hulpbronnen. Iedereen heeft de talenten gekregen die hij/zij nodig heeft om zijn/haar missie te leven. Door het gebruik van je talenten word je naar je missie geleid. Het originele idee refereert aan Koning Arthur met z'n 12 ridders rond de ronde tafel. Het spelbord is mooi en kleurrijk vormgegeven en alle speelvakken hebben betekenis.

Het spel is bedoeld voor mensen met levensvragen als: Doe ik het juiste werk? Wat is de bedoeling van mijn leven? Hoe komt het dat ik me niet kan ontplooien? Dit spel werkt vanuit het inzicht dat iedereen een levensmissie te vervullen heeft waarvoor hij/zij uiteraard de talenten heeft gekregen. Wanneer we onze talenten dienstbaar inzetten voor het grote geheel, krijgen we alles wat we nodig hebben en kunnen we werkelijk gelukkig zijn.
Het is een inzicht- en integratiespel. Het spel werkt diagnostisch én therapeutisch tegelijk. Het spel is in verkorte versie getest door 4 leden van het spellenteam.

Het spel

Het talentenspel bestaat uit twee spelborden.
Het eerste is het Ronde tafel bord: hiermee beginnen we het spel. Dit dient om je talenten (in NLP termen ook wel delen of misschien ook wel je hulpbronnen genoemd) te leren kennen, de onderlinge relaties te zien, en als koning/koningin inzicht te krijgen in hoe jij je innerlijke koninkrijk regeert.
Het tweede is het Levensboom bord: dit laat de samenhang en hiërarchie van je talenten zien en geeft de blauwdruk van je levensmissie.

Het ronde tafel bord

Van alle 70 talentenkaarten kies je er intuïtief 12 uit die je als innerlijke talenten van jou herkent. Voorbeelden zijn o.a. gids, dienaar, herbergier, danser, kunstenaar en kruidenvrouw.
De kaarten worden intuïtief op het Ronde tafel bord gelegd. De buitencirkel wordt gebruikt voor talenten die actief zijn. De binnencirkel wordt gebruikt voor talenten die latent of onderdrukt zijn, of tijdelijk niet actief zijn. Drie cirkelkaarten worden in het midden gelegd. Zij vertegenwoordigen je ware Zelf, het onschuldige kind dat weet heeft van je levensmissie, en de wijze die jou begeleidt.
Je Kiest de koning- of de koninginkaart als leider van je koningrijk. Dit is je huidige zelf/ik.

Het spel spelen

Het spel speelt zich af op het niveau van de archetypen, de innerlijke beelden en symbolen van de ziel. Het heeft het meest effect wanneer de speler zich helemaal kan laten gaan in het verhaal. Daarna wordt het verbonden met het concrete dagelijkse leven.
Je kijkt naar het spelbord met aandacht voor de wijze waarop je de kaarten hebt neergelegd. Bijvoorbeeld: Welke talenten liggen het dichtst bij en het verst verwijderd bij de koning/koningin? Welke talenten liggen naast elkaar, welke tegenover elkaar? Wat zegt dit alles over de onderlinge relaties? Je bepaalt je algehele gevoel wanneer je het spelbord rond kijkt; wat is nodig?, bijv. aandacht, energie, tijd of ruimte. De concrete dingen kunnen direct leiden tot de benodigde stappen in de echte wereld. Wanneer alle talenten aan bod zijn geweest, bekijk je als koning/koningin de nieuwe situatie in het rijk. Je kunt je verhaal vertalen naar concrete levenssituaties.

Het Levensboombord

De talentenkaarten waarmee je het eerste spelbord hebt beëindigd leg je intuïtief op de twaalf vakken van dit spelbord. Er ligt een blauwdruk onder de levensboom die jou inzicht kan geven in de hiërarchie en samenhang van je talenten en de richting

van je levensmissie. Het duiden van je eigen boom kan beginnen.
Er is een persoonlijk, interpersoonlijk en bovenpersoonlijk niveau te vinden, waarbij de talenten relatie hebben met je persoonlijkheid en deze in relatie tot anderen en je levensmissie.
De boom kent ook drie zuilen die elkaar via het midden in evenwicht houden. De zuil van de liefde, de zuil van de wil en de zuil van het zelf. Alle afzonderlijke plaatsen krijgen tevens een beschrijving. Aan het eind formuleer je je levensdoel/missie.

Reacties van het Speelwijzerteam:
'Ik vind het een erg leuk spel om op een creatieve manier in contact te komen met verschillende delen van mezelf. Door de afwisseling met vraagtechnieken, de benoemingen van de talenten als metafoor en de opbouw van het spel kom je in relatief korte tijd tot de kern van hoe je je hulpbronnen (talenten zoals in het spel genoemd) inzet en wat je nodig hebt en/of tegenhoudt om deze kwaliteiten meer in te zetten.'
'Wat ik erg mooi vind aan de manier waarop het spel is opgebouwd is dat het gebruik maakt van visualisatie, 'praten met delen' en daarnaast ook van intuïtie. Ik slaag er niet altijd in te visualiseren en/of te praten met delen. De verrassende uitkomst zat voor mij met name in het tweede deel van het spel waarbij de talenten intuïtief een plaats kregen in de boom. Tijdens de uitleg van de betekenis van elke plaats voelde ik erkenning van die plaatsen. Ik heb een mooi beeld gekregen wat voor mij bruikbaar is.'
'Met dit spel kom ik zonder moeite bij een overzicht van de huidige situatie. Er komt geen (moeilijke) theorie aan te pas. Het is fantastisch om op je eigen ronde tafelbord de talenten te zien liggen en te voelen 'Ja dit klopt.' De levensboom bracht het gevoel 'Geweldig, dit ben ik!' Het aantal inzichten dat ik heb verworven ging zo makkelijk dat het smaakt naar meer.'
'Het spel is een goede aanvulling op alles wat NLP al te bieden heeft.'
Meer informatie en data van workshops en lezingen zijn te vinden op www.talentenspel.nl.

Petra Vink - Lid Speelwijzerteam
Petra.Vink@tiscali.nl

Het Kwaliteitenspel

Peter Gerrickens is bekend geworden met het kwaliteitenspel dat uitgegeven is in 1991 en heeft daarnaast het boek "KWALITEITEN - een verfrissende kijk op eigen-aardigheden" geschreven, waar onderwerpen over kwaliteiten van mensen beschreven worden.
De spellen zijn getest in coach situaties en in trainingen. Wat daar duidelijk werd is dat vooral cliënten die niet zo gewend zijn om over eigen normen en waarden na te denken, of het moeilijk vinden om problemen/situaties onder woorden te brengen, de spellen erg handig vinden.

Vaardighedenspel
De invalshoek bij dit communicatiespel is de vraag: Wat kan ik?
Het spel bestaat uit 140 kaarten met daarop sociale en communicatieve vaardigheden, bv.: helder formuleren, samenvatten, beslissingen nemen, opbouwende kritiek geven en duidelijk uitleggen.
Het Vaardighedenspel kan in nagenoeg alle werken privé-situaties worden gebruikt om op een speelse wijze de manier van functioneren en communiceren te bespreken én te verbeteren. Het spel is dan ook bestemd voor iedereen die zich met communicatie tussen mensen bezighoudt.
Voorbeelden van toepassingsmogelijkheden zijn: bewustwording van de eigen manier van communiceren, loopbaanplanning, ice breaker in trainingen, competentiegericht leren, coaching en het verbeteren van communicatie in teams.
Tevens is er een "vaardighedenmatrix"ontwikkeld. Met dit instrument kunt u in één oogopslag zowel iemands arbeidsvreugde aflezen, als ook de mate waarin deze persoon over de gewenste vaardigheden beschikt.

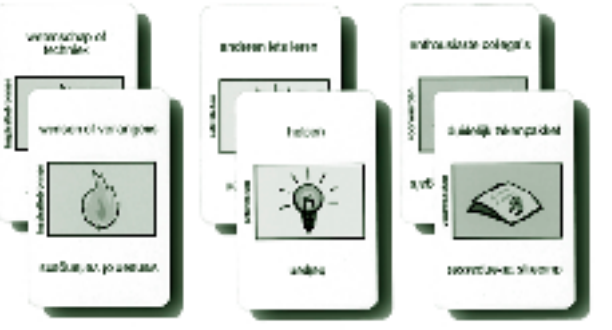
Het Vaardighedenspel is tijdens het testen bijvoorbeeld ingezet bij het in kaart brengen van een functie in groepsvorm: het takenpakket moest nog specifiek worden gemaakt. Door het uitkiezen van vaardigheden, waarvan de groep vond dat deze nodig zijn voor hun functie, kreeg men een goed overzicht en gaf het een duidelijke leidraad om meningsverschillen te bespreken. Men kreeg ook een goed overzicht van de vaardigheden en taken, waar men nog meer kennis en ervaring nodig heeft om goed uit te oefenen.

Waarden- en Normenspel
De bedoeling van dit spel is u met anderen in gesprek te brengen over waarden en normen. De centrale vraag is: Wat vind ik belangrijk? Het spel bestaat uit 140 kleurrijke kaarten, verdeeld over drie groepen:
• **Waarden.** De centrale vraag bij deze kaarten is: Wat is voor mij als persoon of voor ons als organisatie richtinggevend voor ons handelen? Voorbeelden van waarden zijn: rechtvaardigheid, integriteit, duurzaamheid of solidariteit.
• **Thema's.** Deze kaarten geven terreinen weer waarop waarden concreet tot uitdrukking kunnen worden gebracht. Voorbeelden zijn: leidinggeven, opvoeding, media of politiek.
• **Normen.** De kernvraag hierbij is: Welke gedragsregels zijn gewenst of ongewenst in groepen? Voorbeelden van groepsnormen zijn: je moet jezelf zien te redden of je mag fouten maken.

Met bovenstaande groepen kan zowel afzonderlijk als in combinatie met elkaar worden gewerkt.
Bij dit spel zijn sets met extra blanco kaarten leverbaar, waar u een eigen omschrijving op kunt zetten, zodat u het spel nog beter aan kunt laten sluiten op uw specifieke situatie.
Voorbeelden van toepassingsmogelijkheden zijn: bewustwording van eigen waarden en normen, samenwerken in teams, discussie over organisatiewaarden, bespreken en veranderen van groepsnormen, loopbaanplanning en coaching.
Tevens is er een "normenmatrix" ontwikkeld. Dit instrument is erg nuttig bij het bespreekbaar maken van groepsnormen. U kunt hiermee nagaan welke normen wel of niet worden toegepast in een groep, en of deze normen al dan niet gewenst zijn om een groep optimaal te laten functioneren.

Inspiratiespel

Dit bewustwordingsspel geeft richting bij het beantwoorden van de vraag: Wat wil ik?
Het spel bestaat uit 140 kleurrijke kaarten, verdeeld over vier groepen:
• **Activiteiten.** Deze kaarten helpen mensen na te denken over vragen als: Waar ben ik graag mee bezig? Waar krijg ik energie van? Voorbeelden zijn: verzorgen, anderen iets leren, onderzoeken of ontwerpen.
• **Inspiratiebronnen.** De kernvraag bij deze set kaarten is: Waar haal ik mijn inspiratie vandaan? Voorbeelden zijn: natuur, idealen, gevoelens,

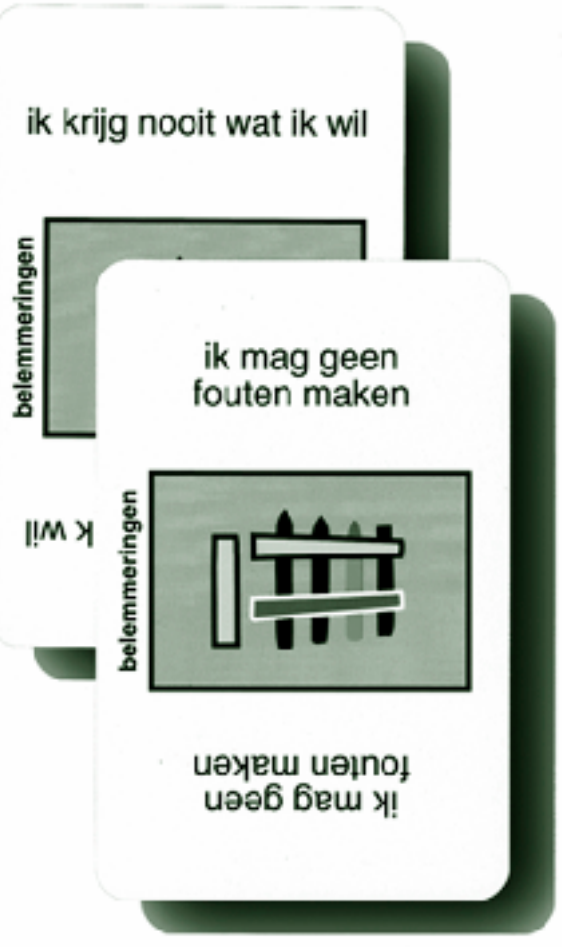


wetenschap of techniek.
• **Voorwaarden.** Hierbij gaat het om de vraag: Wat heb ik nodig om effectief en prettig te kunnen functioneren? Voorbeelden zijn: vrijheid, steun van anderen of resultaat zien.
• **Belemmeringen.** De centrale vraag hierbij is: Wat heb ik nodig om effectief en prettig te kunnen functioneren? Voorbeelden zijn: 'ik ben niet de moeite waard', 'ik wil geen hulp vragen' of 'anderen laten mij in de steek'.
Met bovenstaande groepen kan zowel afzonderlijk als in combinatie met elkaar worden gespeeld.
Voorbeelden van toepassingsmogelijkheden zijn: bewustwording van hetgeen iemand inspireert, samenwerken in teams, functioneringsgesprekken, loopbaanplanning en coaching.
Tevens is er een "motivatiematrix"ontwikkeld. Met dit instrument kunt u in één oogopslag zowel aflezen wat iemand nodig heeft om gemotiveerd te kunnen werken, als ook de mate waarin daar in de huidige werksituatie aan wordt voldaan. Bij de meeste spelvormen zijn vervolgopdrachten opgenomen om dieper op de materie in te gaan.

Het Waarden- en Normenspel en het Inspiratiespel zijn tijdens het testen met name geprobeerd in coachingsituaties. Het Waarden- en Normenspel geeft met name cliënten met een wat kleinere woordenschat, een makkelijke leidraad om woorden te geven aan iets wat voor hen wat moeilijker is om te omschrijven. Het Inspiratiespel geeft met name in combinatie ook met de matrix een goed overzicht voor de cliënt over zijn/haar werksituatie en of dat werk nog inspirerend is bijvoorbeeld.

Deze spellen kosten € 25,-- excl. BTW. De spellen kunnen zowel afzonderlijk als in combinatie met elkaar worden gebruikt. In de doosjes van de spellen zit een inlegvelletje met enkele spelvormen voor gebruik in privé-situaties.
Naast de bovengenoemde spellen zijn er ook andere spellen ontwikkeld, zoals het Gevoelswereldspel, het Levenskunstspel, Eigen Wijsheden Spel
Er zijn handleidingen te bestellen voor professionele toepassingen door o.a. trainers, docenten, coaches, managers en hulpverleners. Ze bevatten naast een groot aantal spelvormen ook vervolgopdrachten en praktische tips. De matrixen zijn onderdeel van de handleiding. Er worden trainingsdagen georganiseerd om meer ervaring op te doen met de spellen, zoals de training "spelend coachen" en "teambuilding spelenderwijs". Daarnaast worden er ook trainingen met de afzonderlijke spellen in-company verzorgd.

Voor meer informatie kunt u terecht op
www.kwaliteitenspel.nl
of mailen met gerrickp@xs4all.nl



NVNLP Speelwijzerteam: Jesse van Tuijl

contact:
jvtuijl@arbofysiek.nl

Adreslijst NVNLP aangesloten instituten

Onderstaande opleidingsinstituten zijn aangesloten bij de NVNLP en hanteren de NVNLP kwaliteitsnormen voor NLP opleidingen en -trainers.

Academie voor NLP Dolderseweg 150a, 3738 BM Den Dolder
Tel: 030-22 99 022, e-mail: info@academievoornlp.nl, www.academievoornlp.nl

Alter Vision Melbournestraat 24, 3047 BJ Rotterdam, tel: 010-2470686, fax: 010-2470682,
e-mail: info@altervision.nl, www.altervision.nl trainer: Christiene M. de Vries

Arcturus NV internationaal training instituut voor communicatie en NLP
Lierse Steenweg 105, B-2560 Kessel, tel: +32 (0)3 488 40 54 fax: + 32 (0)3 488 40 53
e-mail: info@arcturus.be, www.arcturus.be

BGL & partners Hoofdweg 726, 2132 BV Hoofddorp
tel: 023-5556755, e-mail: info@bgl.nl, www.bgl.nl

Bureau Personal Development Topaas 8, 2719 VD Zoetermeer,
tel: 079-3630685, fax: 079-3630687, e-mail: rkamps@planet.nl, www.bpdtraining.nl

Crealon Pallisander 449 3515 MZ Dordrecht,
tel: 078 – 6163597, e-mail: info@crealon.nl, www.crealon.nl

EduCare Postbus 192, 5110 AD Baarle Nassau
tel: 013-5078411, e-mail : info@educare.biz, www.educare.biz

Frank Bruining Personal Coaching & Training
Gantelweg 2 4286 EH Almkerk (bij Gorinchem)
tel: 0183-40 45 83, fax: 0183-40 47 86, e-mail: info@frankbruining.com, www.frankbruining.com

GO Centrum voor Groei en Ontwikkeling T.U.Masmanstraat 7, 3813 ZE Amersfoort
tel: 033 - 4802993, e-mail: go-centrum@planet.nl, www.go-centrum.nl

Hanssen advies & training Ernst Casimirlaan 42 9717 AX Groningen,
tel: 050 - 3136563, e-mail: info@blissconsulting.nl, www.blissconsulting.nl

Heart Systems Nederland Julianaplein 9, 6049 BS Herten (bij Roermond)
e-mail: info@heartsystems.com (of .nl), www.heartsystems.com (of .nl)

De HOMME tcc Postbus 4, 7630 AA Ootmarsum, tel: 0541-680501, fax: 0541-680337,
e-mail: info@dehomme.nl, www.dehomme.nl

IEP - Instituut voor Eclectische Psychologie Staringstraat 1, 6511 PC Nijmegen,
tel: 024 -3230837, fax: 024- 3226512, e-mail: mail@iepdoc.nl, www.iepdoc.nl

I.S.E. – Institute of Social Engineering Onder de Bos 114, 8077 TD Hulshorst,
Tel: 0341-453088, fax: 0341-453542, e-mail: info@ise-training.nl, www.ise-training.nl

IVCN – Instituut Voor Communicatieve Vaardigheden Nederland
Jacob Catslaan 19, 3705 BN Zeist, tel: 030-6990635, fax: 030-6991075, e-mail: ivcn@ivcn.nl, www.ivcn.nl

LINN Stroetlingsweg 1, 6142 AT Einighausen-Sittard
tel: 046-4111590, fax: 046-4111589, e-mail info@linn.nl, www.linn.nl

Mindfactory training & personal coaching Hartweg 40, 3762 SE Soest,
tel: 035 – 5880724, e-mail: www.mindfactory.nl , info@mindfactory.nl

Nederlandse Academie voor Psychotherapie
A. Schelfhoutstraat 48, 1058 HV Amsterdam tel: 020- 6150494, fax: 020-6173578
e-mail: info@academie-psychotherapie.nl, www.academie-psychotherapie.nl

vervolg op volgende pagina

vervolg Adreslijst

NLP Punt NL Dr. A. Kuijperstraat 22, 2211 BE Noordwijkerhout,
tel: 0252 – 340689, e-mail: info@nlppunt.nl, www.nlppunt.nl

NLP Seminars Nederland Postbus 5028, 2000 GA Haarlem,
tel: 0251 – 310669, e-mail: info@nlpseminars.nl, www.nlpseminars.nl

NTI-NLP - Nederlands Trainingsinstituut voor NLP Oosterzijweg 8, 1906 AX Limmen
tel: 072-5053501, fax: 072-5052294, e-mail: info@ntinlp.nl, www.ntinlp.nl

On Speaking Terms Sibeliushof 27, 3438 XH Nieuwegein, tel: 030-2733991
e-mail: info@ost.nl, www.ost.nl

Phoenix Opleidingen Raiffeisenlaan 26A, 3571 TE Utrecht
tel.: 030-2711383, e-mail: info@phoenixopleidingen.nl, www.phoenixopleidingen.nl

School voor NLP St. Reneldisplein 3, B-3001 Leuven,
tel: 0032/475/61.45.23, e-mail: info@nlp.be, www.nlp.be

SenSolid Postbus 58, 9980 AB Uithuizen (Groningen)
tel: 0595-432534, fax: 0595-434477, Mob: 06 53 25 886, e-mail:info@sensolid.nl, www.sensolid.nl

SETH Academie voor Eclectische Psychotherapie Postbus 95909, 2509 CX Den Haag
tel: 070-3881105, 079-3317331, e-mail: info@seth.nl, www.seth.nl

Smara Siddhi Instituut van Helmontstraat 21, 3029 AA Rotterdam,
tel: 010-4781158, e-mail: info@smarasiddhi.nl, www.smarasiddhi.nl

Sophia, Centrum voor Integraal Welzijn Borgstee 48, 9403 TV Assen
tel. 0592-399790, e-mail: info@sophiainstituut.nl , www.sophiainstituut.nl / www.sophia-ciw.nl

Tarázát Instituut Ungerplein 2 - flat 6, 3033 BR Rotterdam
tel: 010-4183599, fax: 010-2850038, e-mail: info@tarazat.nl, www.tarazat.nl

Trainingsinstituut Rappard Bregeleane 72, 9051 PN Stiens (Friesland)
tel. 058-2574091 mob. 06-51995626, e-mail: rappardnlp@chello.nl, www.rappardnlp.nl

Unique Quality Coaching Krijtenberg 16, 8131 HB Wijhe
tel. 0570 – 524880, e-mail: info@uqc.nl, www.uqc.nl

ZUMAYA Brouwerstraat 6, 1814 HZ Alkmaar
tel: 072-5127113, e-mail: info@zumaya.nl, www.zumaya.nl

Focusjes

In deze rubriek kun je een gratis oproep plaatsen aan je collega-NLP-ers: inzicht@nvnlp.nl

Gezocht in de regio Rotterdam/Den Haag:
Trainers die interesse hebben in het ontwikkelen en uitvoeren van cursussen op gebied van voeding en gezondheid / NLP.
Meer info: remkosterken@hotmail.com

Gezocht:
NLP-ers met kennis van en ervaring met ontwikkelen en uitvoeren van cursussen in het kader van leer- en taakstraffen voor jongeren.
Meer info: info@nvnlp.nl

Gezocht:
Low-budget vergader-/ seminarruimten buiten de Randstad voor de regionale activiteiten van de NVNLP.
Meer info: bestuur@nvnlp.nl

Gezocht:
Het boek "NLP & Sports" van Joseph O'Connor.
Tegen betaling of misschien te leen?
Wie helpt de redactie van NLP & Sport / INzicht?
Voor tips: inzicht@nvnlp.nl