

Basisactiviteit: 'Het gesprek'

Doelen van gesprek:

Doelen op korte termijn	<ul style="list-style-type: none">• Kennis verwerven• Mening vormen• Besluiten nemen• Persoonsgerichte ontwikkeling bevorderen• Groepsgerichte ontwikkeling bevorderen
Doelen op lange termijn	<ul style="list-style-type: none">➤ Naar elkaar kunnen luisteren➤ Leren van verdraagzaamheid : geduld➤ Gedachten onder woorden leren brengen zodat anderen die begrijpen➤ Rekening leren houden met gevoelens van anderen: inclusief leren denken➤ Ontwikkeling van een goed zelfbeeld➤ Kritisch leren staan t.o.v. verstrekte informatie➤ Kunnen genieten van wat anderen inbrengen

Rol van stamgroepleider:

- **Leidt en stuurt**
- **Neemt kinderen serieus**
- **Praat op niveau van de kinderen**
- **Oordeelt niet te snel over meningen en opvattingen**
- **Nodigt kinderen uit om mee te praten**
- **Bewaakt de regels**
- **Is democratisch en leidt toch**
- **Ziet de processen die plaatsvinden**
- **Is flexibel en houdt vast**
- **Zorgt dat het gespreksthema het thema voor het gesprek blijft**
- **Vat samen en stuurt op volgend stapje af: daagt uit**
- **Vraagt door**
- **Geeft aanvullingen**
- **Vermaant**
- **Geeft ruimte voor overdenkingen: stilte in de kring is prima**
- ...

Vorm:

- Zonder een storend element (tafel) in het midden
- Zet belemmerende tafels ed. zorgvuldig weg -> ruimte werkt bevrijdend en is opener
- Rond – concentreert de aandacht en houding
- Blijf streven naar een technisch in situatief opzicht perfecte kring
- Een kring maakt dat je je openstelt voor de ander
- Is er iets te zien -> bij voorkeur zo laag mogelijk
- Kring aanpassen aan functie, dus U-vorm als gekeken moet worden naar bord
- Als er geen kring mogelijk is, dan vijfhoek of rechthoek (2:3)

Functie:

- Je voor een ander openstellen en je verenigen met de ander/elkaar
- Alle gesprekspartners zijn gelijk
- Sterk, meest directe opvoedende vorm
- In een kring worden menselijke snaren aangeroerd -> bereidheid om je als totale mens te laten zien
- Sommige kinderen komen pas in derde leerjaar tot het leveren van een bijdrage.
- Het maakt kinderen lichamelijk en geestelijk vrijer en meer ontspannen. Dit draagt bij tot hun karakter en sociale ontplooiing
- Het kringgesprek is een pedagogische situatie. Het voorbeeld van de groepsleerkracht doet er toe. Ook als er een boterham gegeten wordt in de kring.
- Er is sprake van een effect wat doorgaat in de thuissituatie.
- Het gesprek heeft altijd een vormende betekenis. Dus niet praten om te praten, maar het moet zin hebben om met elkaar te praten => Heeft dat wat je zegt of doet , of vraagt hier nu zin? Is het hier op zijn plaats?
- De gesprekken vormen een spiegel voor de cultuur van de stamgroep.

Typen:

- Open kring (maandagochtend) – themakring (krantenartikel) – leeskring (boekpresentatie) – observatiekring (dier in de klas) – muziekring (saxofoon) – spelkring (energizer) – verslagkring (WO verslag) – verhalenkring/tekstkring (stelopdracht) – andere kringen (om te plannen, voor instructie, voorbereide kring, evaluatie kring)
- Bij een themakring (bijv. krantenkring) moeten kinderen zich kunnen inleven; moeten kinderen voldoende bekend zijn met het onderwerp zodat zij kunnen meepraten; moet het vragen en discussie oproepen.
- Bij jonge kinderen gaat het m.b.t. themakringen vooral om het leren stellen van vragen
- Bij themakringen heeft het onderwerp betrekking op de eigen groep en/of leden van de groep.
- Bij leeskringen dien je van te voren een inschatting te maken van het niveau van de presentatie; dient het altijd vrijwillig te zijn (geen punten / geen leesbeurt).

- Centraal bij een leeskring staat of de inhoud of de voordracht. Denk na over de vragen. Stel eventueel de vraag vooraf, zodat daar naar geluisterd kan worden.
- De observatiekring is zeer geschikt om mee te starten (OB). Een goede inhoudelijke voorbereiding is noodzakelijk.
- Observatiekringen bevordert de intensiteit van het kijken en luisteren
- In geval het collectief/schoolbreed ingevoerd wordt, is er sprake van kansen op uitwisseling.
- Goed te combineren met andere vakken

Eisen aan het (kring)gesprek zijn:

- Regels in de kring zijn (stel deze samen met kinderen op en bespreek ze regelmatig):
 - Wie spreekt wordt niet door anderen in de rede gevallen of gehinderd
 - Er is voor ieder een duidelijke afspraak hoe iemand het woord krijgt, nadat iemand is uitgesproken
 - Meldingen sluiten zoveel mogelijk aan bij hetgeen daarvoor is gezegd
- Plaats van groepsleider doet er toe (midden aan korte zijde) -> is er sprake van een vaste of wisselende plaats?
- Wie is de leider van het gesprek? Wanneer kind en wanneer groepsleider?
- Door de eisen aan het gesprek moet ook vorm zorgvuldig en voortdurend gecultiveerd worden. Niet in de vorm van een instructie lesje, maar door goed voorbeeld te zijn.
- Nadruk op dialoog en niet op discussie.
- De vraag is een onontbeerlijk middel -> feiten problematiseren
- Groepsleider is gericht op gespreksdoelen, regels en taken
- Gespreksleiding mag nooit een spelletje worden. Zowel corrigeren als waarderen is geen kinderspel.
- De leerkracht moet vragen inpassen in samenhangen van gedachten die vrijelijk opkomen in de kring => ze volgen die weg die de kinderen gekozen hebben
- Autoriteit ben je als je handelt 'in functie' = inpassen naar wat er zich voordoet / inspelen op – creëren van begrip.
- Voer nieuwe kringtypen geleidelijk in -> eerst streven naar optimale situatie.
- Start in de OB niet met een open kringvorm (weekendkring) omdat eerst de zinvolheid ervaren moet worden

Communicatie:

ZENDER → BOODSCHAP → ONTVANGER

Het ZBO model voldoet in situaties van schriftelijk taalgebruik behoorlijk, maar in mondelinge communicatieve situaties voldoet dit model absoluut niet!

- Zender en ontvanger suggereren gescheiden processen te zijn.
- Er is altijd invloed van anderen aanwezig (die niet altijd bij het gesprek aanwezig zijn)
- Er is altijd een doorwerking naar anderen
- Zender en ontvanger lijken statisch, maar zijn in beweging
- Het model geeft geen inzicht in de intra persoonlijke communicatie.
- Het model legt een te grote nadruk op het verbale
- Het model kan niet omgaan met situaties waarin er geen signaal is
- Het model legt te veel focus op intentionele communicatie
- Communiceren vindt altijd plaats in een kader

Deze punten geven een aanzet tot een ander model waarbij we uitgaan van:

- ↻ Gebruik 'bronnen' in plaats van zender en ontvanger, omdat mensen altijd gelijktijdig zenden en ontvangen.
- ↻ Er zijn altijd andere bronnen (zichtbaar of niet), die invloed uitoefenen of zelf beïnvloed worden.
- ↻ Laat de veranderlijkheid van de bronnen zien, omdat mensen nu eenmaal bewegend en veranderlijk zijn
- ↻ Neem 'intra persoonlijke communicatie' (communicatie met jezelf) als uitgangspunt.
- ↻ Houdt rekening met andere talen (symbolische; auditieve; lichaams- en verbale taal).
- ↻ Doet recht aan de 'binnenkant' (gevoelens, bedoelingen, gedachten, opvattingen en verwachtingen) en de 'buitenkant' (je neemt de vier talen waar) van elke bron
- ↻ Plaatst communicatie, met of zonder boodschap, in een context en systeem.

Binnenkant en buitenkant

In gesprekscommunicatie zie je alleen elkaars 'buitenkant' (je neemt de vier talen waar). Naar wat zich aan de 'binnenkant' afspeelt, kun je enkel raden. Veel communicatieproblemen ontstaan juist hierdoor, omdat je raadt wat iemand mogelijk denkt, voelt, bedoelt, vindt, wil.

Bij gesprekscommunicatie is altijd sprake van tweerichtingsverkeer met wederzijdse beïnvloeding. Het is een spel van actie en reactie, van beïnvloeden van binnenkant en buitenkant.

Lichaamstaal 55 % - verbale taal 7 % - auditieve taal (stemtaal) 38 %.

Intra persoonlijke communicatie

Veelal verloopt de communicatie met jezelf onbewust. Je denkt iets, dat roept meteen een gevoel bij je op en daardoor toon je plotseling een bepaald gezicht, ga je in een bepaalde houding zitten, met een bijbehorend stemgeluid en taalgebruik. Oftewel: je binnenkant en buitenkant communiceren voortdurend met elkaar.

Je binnenkant heeft een grote invloed op hoe jij de wereld om je heen waarneemt. Dat wat binnen in je leeft (wat je denkt, voelt, vindt, wilt) bepaalt wat je waarneemt.

De jonglerende bron

Je bent voortdurend bezig met verschillende communicatieve handelingen: je formuleert, analyseert, luistert, kijkt naar de lichaamstaal, vat samen, stelt een vraag, enz. Je kunt nooit al die processen tegelijk beheersen. Je jongleert als het ware voortdurend om je binnen en buitenkant in balans te brengen.

- ❖ Schakels: **verbinding** is de kernwaarde van communicatie
- ❖ Lichamen: ons systeem bestaat uit vier 'lichamen': fysieke, emotionele, mentale en spirituele lichaam.

Maskers en filters

Mensen gebruiken 'maskers' om plezier te bereiken en pijn te vermijden. Dit gebeurt op alle vier de niveaus: emotioneel; spiritueel; mentaal en fysiek.

Maskers worden gevormd door patroonmatige handelen. Als kind heb je geleerd dat je je gedrag kunt aanpassen om het gewenste effect te bereiken. Dit soort patroonmatige handelingen neem je mee in je volwassenheid. Ze worden maskers die ware drijfveren, aard, gedachten en emoties verbergen.

Filters je waarneming van de werkelijkheid wordt gezeefd door verschillende filters. Drie hoofdfilters zijn: weglaten, vervormen en generaliseren.

We onderscheiden ook subjectieve filters: je waarden; je overtuigingen en beslissingen; je herinneringen; je verlangens; je ideeën, opvattingen en concepten.

Communicatiestijlen

Het communicatiestijlen model bestaat uit twee elementaire gedragsdimensies:

A: De mate waarin iemand uit eigen beweging zijn mening geeft en pogingen doet de gedachten en daden van andere te beïnvloeden en te sturen. Het tegenovergestelde daarvan is het volgen van andere en het af zien van het nemen van initiatieve of pogingen andere via de eigen mening te beïnvloeden. Deze dimensie noemen we ruimte nemen tegen ruimte laten.

B: De mate waarin iemand in de communicatie gericht is op de feitelijke inhoud en zakelijke aspecten die een rol spelen. Daar tegenover staat het uiten van eigen gevoelens en in het contact met andere open staan voor wat er bij de ander omgaat. Deze dimensie noemen we inhouden tegen uiten.

De manier waarop we anderen beïnvloeden door ons gedrag blijft vaak onbesproken. In functioneringsgesprekken kan feedback worden gegeven, maar in den regel blijven opmerkingen over communicatie steken in de 'geintjes'-sfeer. Ondanks goede bedoelingen spreken werknemers elkaar op de werkvloer nauwelijks aan op hun gedragsstijl en slijten omgangsvormen in die niet altijd effectief zijn.

Metacommunicatie – praten over elkaars communicatie- is blijkbaar nogal confronterend. In teams kan het leiden tot het zoeken van zondebokken. In de praktijk is elkaar rechtstreeks aanspreken een paardenmiddel wat ondanks goede voornemens (na een team-buildingsweekend) veelal ongebruikt blijft.

Het model van Leary

In de jaren vijftig van de vorige eeuw is in de Verenigde Staten een communicatiemodel ontwikkeld door een aantal gedragswetenschappers, waaronder Timothy Leary. Zij signaleerden patronen volgens welke teamleden elkaar beïnvloeden en typeerden een achttal communicatieve stijlen. Deze hebben te maken met het betrekkningsniveau van de communicatie. Het inhoudsniveau - het onderwerp waarover vergaderd wordt, bijvoorbeeld- staat hier los van. Het model richt zich uitsluitend op hoe iemand communiceert (betrekkningsniveau) en niet wat hij inbrengt (inhoudsniveau). Door de vorm van het cirkeldiagram is dit model bekend geworden als 'de roos van Leary'.

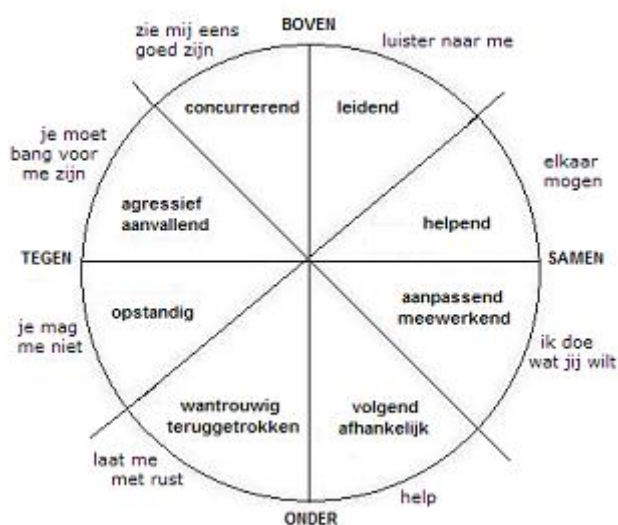
Leary komt tot zijn indeling door te letten op twee aspecten van interpersoonlijk gedrag: invloed en afstand.

Invloed

Je kunt hierbij denken aan in hoeverre iemands ideeën worden nagevolgd, niet vanwege het idee zelf maar omdat juist die persoon het naar voren brengt. Leary spreekt in dit verband over 'boven' of 'onder' gedrag. Dit correspondeert met de bovenste respectievelijk de onderste segmenten in de 'roos'. Het gaat hem er niet om gedrag te waarderen: 'boven' gedrag is niet beter dan 'onder'gedrag.

Non-verbaal wordt 'boven'gedrag wel in verband gebracht met een vloeiend bewegingspatroon waarmee met een zeker gemak ruimte wordt ingenomen. Dit kan zowel letterlijk 'ruimte-nemen' inhouden, zoals voetgangers in een drukke straat dit doen. Maar ook spreekruimte. Vooral via oogcontact – anderen aankijken of wegstijgen - wordt een ruimte afgebakend.

'Onder'-gedrag kenmerkt zich door het 'geven van ruimte', veelal door een wat haperend bewegingspatroon waarmee 'aanzelend' of 'afwachgend' ruimte wordt ingenomen. Dit is duidelijk waarneembaar door de manier waarop een groepslid zich presenteert. Let maar eens op het gemak waarmee het ene teamlid te laat komt of de aanzelende manier waarop een ander teamlid aanschuift bij een late binnenkomst.



Afstand

Gelet op een werksituatie heeft dit aspect te maken met de mate waarin iemand zich 'tegenover' anderen opstelt. Dit kan zich bijvoorbeeld uiten in agressief of opstandig gedrag waarbij anderen worden gezien als groepsleden die 'tegenwerken'. Hier tegenover staan communicatiestijlen waarbij de ander als 'medestander' wordt opgevat.

Leary spreekt hier over 'tegen'gedrag en 'samen'gedrag. Tegen-gedrag zal eerder een botsing uitlokken. Het benadrukt de verschillen, het schept hierdoor afstand. 'Ik ben anders dan jij'.

Samen-gedrag is gericht op het zich verbinden met elkaar, het benadrukt de overeenkomsten. Deze collega's kunnen het goed met elkaar vinden. Ze herkennen zich in elkaars situatie of eigenheid. Ze delen ervaringen en meningen en gebruiken 'we' taal.

Non-verbaal kun je denken aan een zekere mate van afstemming van bewegingen, mimiek en stemintonatie. Dit gebeurt meestal onbewust. Je kunt dit zien als twee gesprekspartners elkaar toenaderen en elkaars houding spiegelen.

Gedoseerd 'tegen-gedrag' is niet minder functioneel dan 'samen-gedrag'. Een beetje peper kan verschillen verhelderen en een uitdagende sfeer bevorderen.

Wisselwerking

De roos van Leary onderscheidt communicatiestijlen naar gelang de bovenstaande aspecten. Een invloedrijk teamlid dat tegen-gedrag vertoont wordt bijvoorbeeld getypeerd als 'competitief'. Dit lid zal bij voorkeur tegengas geven. Andere aanduidingen aan de bovenkant van de Roos (veel invloed) zijn: agressief, leidend en helpend.

De onderste segmenten worden beschreven als 'opstandig', 'teruggetrokken', 'afhankelijk' en 'meewerkend', naar gelang het aspect 'tegen/samen' waarneembaar is in het gedrag.

Leidend-gedrag, een combinatie van invloedrijk en verbindend (samen) gedrag is meestal geschikt om teams aan te sturen. Maar niet altijd. Leary ontdekte dat gedragsstijlen elkaar beïnvloeden. Enerzijds zijn mensen geneigd elkaar te spiegelen. Samen-gedrag roept samen-gedrag op. En wie sterk 'tegen-gedrag' laat zien lokt in den regel ditzelfde gedrag uit in zijn omgeving. Anderzijds wekt bepaald gedrag complementair gedrag op. Een bekend voorbeeld is dat leidend gedrag tot afhankelijk gedrag kan leiden. Dan is het zaak voor de teamleider om gas terug te nemen, zodat anderen de ruimte kunnen nemen en meewerkend-gedrag gaan vertonen.

Door oog te hebben voor de communicatieve stijl van collega's en cliënten kan het eigen gedrag methodisch worden gebruikt om een zo functioneel mogelijke sfeer te scheppen. Natuurlijk houdt iedereen zijn voorkeur voor een bepaalde stijl. Het gaat niet om eenheidsworsten, maar mensen die opbloeien. De roos van Leary biedt een kader om hiermee bezig te zijn.