

# HANDREIKING

Herijk of ontwikkel een visie op welbevinden en leren

Welbevinden in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs  
en gespecialiseerd onderwijs



## Inhoud van deze handreiking

Wil je als school aan de slag met het herijken of ontwikkelen van jullie visie op welbevinden en leren? Deze handreiking beschrijft verschillende werkvormen die je samen met het schoolteam, leerlingen en/of ouders<sup>1</sup> kunt gebruiken.

De handreiking dient als inspiratiebron. In het schoolbeleid is vaak al iets over welbevinden en leren opgenomen, dat kun je als uitgangspunt gebruiken. Er staan misschien verschillende termen in, zoals sociaal-emotionele ontwikkeling, pedagogisch klimaat, gedrag, leren en presteren.

De werkvormen kunnen helpen bij het beantwoorden van bijvoorbeeld de volgende vragen:

- Hoe zien we de relatie tussen leren en welbevinden?
- Wat willen we onze leerlingen meegeven in de tijd dat ze bij ons zijn?
- Welk gedrag en welke vaardigheden vinden wij belangrijk?

Deze werkvormen worden bij voorkeur begeleid door iemand uit het kernteam (zie kader 'Als kernteam aan de slag'). Deze persoon noemen we vanaf nu de procesbegeleider. Maak als kernteam een selectie van werkvormen die het meest aanspreken en die passen bij de beoogde groep deelnemers. Voel je vrij om elementen aan de werkvormen toe te voegen, elementen weg te laten en werkvormen aan te passen aan de groepsgrootte. Ook kun je elementen uit verschillende werkvormen combineren.

### Als kernteam aan de slag

Als je samen blijvend wilt werken aan welbevinden, dan heb je een gemotiveerd kernteam nodig. Zo krijg je anderen mee en geef je werken aan welbevinden een vaste plek binnen jouw school. Bekijk voordat je aan de slag gaat het stappenplan 'Werken aan welbevinden'. Hierin lees je meer over het samenstellen van een kernteam en de stappen die je als kernteam kunt zetten om schoolbreed te werken aan welbevinden.

### Visie en draagvlak

Vanuit een gedragen visie kun je als school onderbouwde keuzes maken en komen tot een samenhangende aanpak die aansluit bij de school, het schoolteam, de leerlingen, de ouders en de omgeving. Een gedragen visie geeft richting en focus en zorgt ervoor dat iedereen dezelfde doelstellingen nastreeft. Ook geeft het onderwijsprofessionals houvast om in gesprek te gaan met leerlingen en ouders. De visie vormt namelijk de basis voor alle beslissingen en activiteiten binnen de school.

### Lekker in je vel leert beter

Welbevinden kan niet los gezien worden van leren, ze hebben veel met elkaar te maken. Kinderen en jongeren ontwikkelen én leren beter als ze goed in hun vel zitten. Als ze zichzelf kunnen zijn en gezond, veilig en kansrijk opgroeien. En andersom: goed onderwijs en succes ervaren op school helpt hen om beter in hun vel te zitten. Stappen die je als school zet op het gebied van welbevinden, kun je daarom niet los zien van leren en didactiek. Voor de visie geldt hetzelfde: ontwikkel geen losse visie op welbevinden, maar integreer deze in de bestaande visie van de school. Verder is het helpend om hierin de terminologie uit jullie schoolplan of beleidsplan te gebruiken.

<sup>1</sup> Daar waar 'ouders' staat, kan ook 'verzorgers' of 'opvoeders' worden gelezen.



### Gelijke kansen op een goed welbevinden

Werken aan welbevinden gaat om het vergroten van het **welbevinden van alle leerlingen**. Daarom is het belangrijk om in de visie op te nemen hoe jullie werken aan gelijke kansen op een goed welbevinden voor alle leerlingen. Leerlingen die opgroeien in ongunstige omstandigheden of te maken hebben met ingrijpende jeugdervaringen lopen meer risico op (het ontstaan van) mentale of fysieke gezondheidsproblemen. Deze leerlingen hebben in je aanpak vaak iets extra's nodig om tot gelijke kansen op een goed welbevinden te komen. Je moet dus soms ongelijk investeren. Bijvoorbeeld door te variëren in hoe je instructie geeft en leerstof aanbiedt. Leerlingen die zich thuis voelen op school en lekker in hun vel zitten hebben namelijk meer kans om hun veerkracht te tonen en hun volledige potentieel te benutten.

Beschrijf ook in je visie hoe je om gaat met **inclusie en diversiteit**. Inclusie gaat om hoe teamleden, leerlingen en ouders werkelijk betrokken worden en dat iedereen zich welkom, gezien en gewaardeerd voelt. Er kunnen bijvoorbeeld leerlingen zijn die minder snel zullen deelnemen aan de leerlingenraad, waardoor zij geen inspraak hebben in hoe het thema welbevinden op school wordt vormgegeven. Het vraagt dus extra inzet van de school om ervoor te zorgen dat de leerlingenraad representatief is. Diversiteit gaat over het omgaan met verschillen tussen mensen: de zichtbare verschillen (bijvoorbeeld huidskleur, lichamelijke beperking etc.) en de onzichtbare verschillen (sociale klasse, seksuele voorkeur, overtuigingen, religie etc.).

### Betrekken van leerlingen en ouders

Om tot een gezamenlijke en gedragen visie te komen heb je ook input van leerlingen en ouders nodig. Een gezamenlijke visie zorgt voor duidelijkheid: voor het schoolteam, voor leerlingen én voor ouders. Leerlingen en ouders weten zo wat ze kunnen verwachten van de school en wat er van hen wordt verwacht. Alle werkvormen in deze handreiking kunnen ook met leerlingen en ouders worden gedaan.



## De werkvormen in deze handreiking

### Wat betekent welbevinden voor ons?

Aan de hand van associatiekaarten gaan deelnemers in gesprek over het begrip 'welbevinden'. Wat betekent welbevinden voor de deelnemers? En wat hoort daar allemaal bij?

pagina **5**

### Verhaal aan de hand van een voorwerp

Bespreek ieders visie op welbevinden aan de hand van meegebrachte voorwerpen, formuleer kernzinnen voor de visie en kies als groep de belangrijkste kernzinnen.

pagina **7**

### In kaart brengen van waardevolle ervaringen

Interview elkaar over waardevolle ervaringen in relatie tot welbevinden op school om aanwezige kwaliteiten, kennis en kunde te ontdekken.

pagina **9**

### Reis naar de toekomst

Creëer in groepjes een positief toekomstbeeld van welbevinden op school over twee jaar en presenteer dit op een creatieve manier aan elkaar.

pagina **11**

### Creatief aan de slag met de droom visualisatie

Maak een visiebord van het ideale toekomstbeeld van de school, met nadruk op welbevinden, door gebruik te maken van knipsels en tekeningen.

pagina **13**

### Eenheid in visie: Kernwaarden stapsgewijs samenvatten

Bepaal op interactieve wijze de gezamenlijke top 4 kernwaarden van de gehele groep en vorm deze om tot een toekomstperspectief rondom welbevinden.

pagina **15**



## Wat betekent welbevinden voor ons?



### Beschrijving van de werkvorm

Er wordt vaak gezegd dat welbevinden een heel breed begrip is. Niet iedereen heeft dan ook direct een idee waar het over gaat als we het hebben over 'welbevinden'. Met deze werkvorm gaan deelnemers aan de hand van associatiekaarten (ook wel 'afbeeldingen-kaarten' of 'beeld-kaarten' genoemd) met elkaar in gesprek over een aantal specifieke vragen. Associatiekaarten helpen om gedachten en gevoelens aan de hand van afbeeldingen te verwoorden. Waar denken de deelnemers aan als het gaat om welbevinden? Wat betekent dat voor hen? Wat hoort er allemaal bij? En wat hoort er misschien niet bij? De werkvorm vraagt geen voorbereiding van de deelnemers.

Deze werkvorm kan je voorafgaand aan elke andere werkvorm gebruiken om zo tot een gezamenlijk beeld over welbevinden te komen (zie kader voor een voorbeeld).

Onder welbevinden verstaan we de mate waarin iemand zich sociaal-emotioneel en lichamelijk goed voelt. In spreektaal gaat het over 'lekker in je vel zitten'. Het gaat verder dan het gevoel van geluk of tevredenheid; het weerspiegelt een goede balans tussen lichamelijk welzijn, emotionele stabiliteit en sociale inclusie. Welbevinden wordt niet alleen beïnvloed door interne factoren zoals zelfvertrouwen, doorzettingsvermogen, en het vermogen om met emoties om te gaan, maar ook door externe factoren zoals steun uit de omgeving, toegang tot zorg en onderwijs en een positieve sociale interactie.



### Tijdsindicatie

De werkvorm duurt naar schatting **1 uur en 45 minuten** (bij een groepsgrootte van 20 deelnemers). Afhankelijk van de groepsgrootte, de snelheid van het proces en de hoeveelheid interactie, kan de werkvorm korter of langer duren.



### Voorbereiding procesbegeleider

- Ga op zoek naar een set associatiekaarten. Zorg voor minimaal 20 verschillende kaarten. Er zijn (online) veel verschillende sets associatiekaarten te vinden. De zoekopdracht 'gratis associatiekaarten' geeft meerdere opties. Er zijn ook betaalde (gedrukte) sets associatiekaarten verkrijgbaar. Kies een set kaarten die jij passend vindt voor deze werkvorm en de beoogde groep deelnemers. Je kunt ook zelf een aantal kaarten uitkiezen die je samenvoegt in één document. Zorg er in dat geval voor dat de afbeeldingen op de associatiekaarten breed genoeg zijn om verschillende interpretaties mogelijk te maken, en kies ook kaarten die je misschien zelf niet zo snel zou uitkiezen.
- Aan de hand van een aantal vragen gaan deelnemers met elkaar in gesprek. Per vraag kiest elke deelnemer één associatiekaart. Kies uit onderstaande voorbeeldvragen vier vragen waarmee de deelnemers tijdens de bijeenkomst aan de slag gaan.
  - Waar denk jij aan bij het thema welbevinden? Leg uit waarom je die kaart hebt gekozen.
  - Wat hoort volgens jou het minst bij het thema welbevinden? Leg uit waarom je die kaart hebt gekozen.
  - Hoe werk jij nu aan welbevinden op school? Leg uit waarom je die kaart hebt gekozen.
  - Hoe werkt de school volgens jou op dit moment aan het thema welbevinden? Leg uit waarom je die kaart hebt gekozen.
  - Hoe wil jij dat de school in de toekomst werkt aan welbevinden? Leg uit waarom je die kaart hebt gekozen.
  - Hoe werkt de school volgens jou aan gelijke kansen op een goed welbevinden voor alle leerlingen? Leg uit waarom je die kaart hebt gekozen (lees waar nodig eerst het kader 'Gelijke kansen op een goed welbevinden' op pagina 3 voor).
- Bereid de benodigdheden voor en neem ze mee naar de bijeenkomst.





## Benodigdheden

- Per groepje de (uitgeprinte) associatiekaarten of toon de associatiekaarten op een digibord
- Per groepje een lijst met de vier vragen die de deelnemers met elkaar gaan bespreken (zie bovenstaand)
- Schrijfmateriaal (pennen, papier)



## Instructies

### Deel 1: Uiteen in groepjes (65 minuten)

1. Leg het doel en het verloop van de werkvorm uit.
2. Verdeel de deelnemers in groepjes van 4 personen. Zij gaan gezamenlijk in gesprek over de vier vragen aan de hand van de associatiekaarten.
3. Zorg dat de (uitgeprinte) associatiekaarten uitgedeeld worden, of getoond worden op het digibord. En geef ieder groepje ook een lijst waarop de vier vragen staan die zij met elkaar gaan bespreken.
4. De deelnemers starten met de eerste vraag. Laat elke deelnemer om de beurt een kaart kiezen en uitleggen waarom deze kaart past bij hun antwoord op de vraag.

Laat per groepje één deelnemer aantekeningen maken. Diegene beschrijft vooral de overeenkomsten en verschillen in de antwoorden op de vraag. De deelnemers krijgen per vraag 15 minuten de tijd.

5. Herhaal deze stappen totdat ieder groepje alle vier de vragen besproken heeft.

### Deel 2: Plenair bespreken (30 minuten)

6. Elke groep wijst nu één deelnemer aan die in 2 minuten presenteert wat er in het groepje besproken is, en wat overeenkomsten en verschillen in opvattingen waren.
7. Faciliteer vervolgens een groepsgebesprek over de verschillen in opvattingen en probeer gezamenlijk op één lijn te komen over wat welbevinden voor jullie betekent. Noteer de belangrijkste elementen hieruit.



## Afsluiting (10 minuten)

Sluit de bijeenkomst af. Leg uit wat de volgende stappen zijn van het kernteam en hoe zij de informatie uit deze bijeenkomst meenemen in de ontwikkeling van de visie van de school.



## Verhaal aan de hand van een voorwerp



### Beschrijving van de werkvorm

Met deze werkvorm gaan deelnemers aan de hand van een zelf meegebracht voorwerp in gesprek over hun visie op welbevinden. De deelnemers denken ter voorbereiding na over een aantal vragen en bedenken zo wat zij belangrijk vinden om mee te nemen in de visie. Deelnemers krijgen de kans om hun verhaal te delen en te bespreken met andere deelnemers. Elk verhaal wordt uiteindelijk in één kernzin geformuleerd. In het tweede deel mag elke deelnemer drie kernzinnen kiezen die hem/haar het meest aanspreken. Zo krijgt het kernteam input welke thema's/onderwerpen de deelnemers het belangrijkste vinden.



### Tijdsindicatie

De werkvorm duurt naar schatting **2 uur** (bij een groeps grootte van 20 deelnemers). Afhankelijk van de groeps grootte, de snelheid van het proces en de hoeveelheid interactie, kan de werkvorm korter of langer duren.



### Vorbereiding procesbegeleider

- Zorg dat de deelnemers ruim van tevoren de voorbereidingsopdracht ontvangen (zie hieronder), zodat zij voldoende voorbereidingstijd hebben.
- Bereid de benodigdheden voor en neem ze mee naar de bijeenkomst.



### Vorbereidingsopdracht deelnemers

Elke deelnemer denkt ter voorbereiding na over de volgende vragen:

- Wat wil ik met het schoolteam, leerlingen en/of ouders bereiken als het gaat om welbevinden en leren?
- Hoe draagt dat bij aan welbevinden en leren?
- Hoe draagt dat bij aan het vergroten van het welbevinden van alle leerlingen (dus ook van de leerlingen die opgroeien in ongunstige omstandigheden, te maken hebben met ingrijpende jeugdervaringen of minder goed betrokken, gezien en gehoord worden) en/of het schoolteam?
- Wat is het resultaat als we dit in de visie van onze school opnemen?

Daarna zoekt elke deelnemer een voorwerp dat voor hem/haar symbool staat voor de antwoorden op de vragen. Het voorwerp neemt hij/zij mee naar de bijeenkomst.



### Benodigdheden

- Post-its, 1 per deelnemer
- Pennen
- (Gekleurde) stickertjes, 3 per deelnemer
- Op een groot vel of op het digibord de informatie uit het kader 'Tips voor een goede kernzin'



### Instructies

#### Deel 1: Uiteen in groepjes (50 minuten)

1. Leg het doel en het verloop van de werkvorm uit.
2. Verdeel de deelnemers in groepjes van 3 of 4 om over de meegebrachte voorwerpen te praten.
3. Zorg nu dat de informatie uit het kader 'Tips voor een goede kernzin' duidelijk zichtbaar wordt opgehangen of getoond voor iedereen.
4. De eerste deelnemer laat het meegebrachte voorwerp zien en vertelt zijn/haar verhaal bij het voorwerp. Deze persoon krijgt hier 5 minuten de tijd voor. Tijdens het verhaal beantwoordt de deelnemer ook de vragen uit de voorbereidingsopdracht.
5. Als deelnemer 1 is uitverteld, mogen de andere deelnemers vragen stellen. Neem hiervoor ongeveer 3 minuten de tijd per deelnemer.
6. Daarna vat de groep het verhaal samen in één kernzin die in de visie van de school zou kunnen worden opgenomen (zie het kader 'Tips voor een goede kernzin'). Deze zin wordt op een post-it geschreven. Neem hiervoor ongeveer 5 minuten de tijd per deelnemer.
7. Vervolgens herhaalt deze werkwijze zich, totdat elke deelnemer aan het woord is geweest en er voor iedereen deelnemer een kernzin op een post-it is geschreven.





### Tips voor een goede kernzin:

- Durf (groot) te dromen
- Maak de zin kort en bondig, durf te schrappen
- Maak het specifiek en kies voor één heldere boodschap (i.p.v. meerdere boodschappen in één zin)
- Zorg dat de zin toepasbaar is op het schoolteam, leerlingen en ouders

#### Bijvoorbeeld:

- We bevorderen een cultuur van respect en inclusie binnen onze school.
- Onze school is een plek waar iedereen zich gezien en gewaardeerd voelt.
- Elke leerling krijgt de kans om zijn of haar talenten te ontdekken en te ontwikkelen.

10. Bekijk hierna met elkaar in hoeverre de post-its geclusterd kunnen worden op thema. Zo kan je alle post-its bij elkaar hangen die gaan over hetzelfde thema. Denk bijvoorbeeld aan: (school)regels, schoolklimaat, diversiteit/inclusie, respect, sociaal gedrag, verbondenheid, begeleiding/ondersteuning, etc. Neem hiervoor ongeveer 15 minuten de tijd.
11. Vervolgens krijgt elke deelnemer 3 (gekleurde) stickertjes. Elke deelnemer mag 3 post-its kiezen die hem/haar het meeste aanspreken en die hij/zij zeker terug wil zien in de visie van de school. Op die 3 post-its plakt diegene de (gekleurde) stickertjes. Je hebt nu zicht op de thema's/onderwerpen die de deelnemers het belangrijkste vinden.



### Afsluiting (10 minuten)

Sluit de bijeenkomst af. Leg uit wat de volgende stappen zijn van het kernteam en hoe zij de informatie uit deze bijeenkomst meenemen in de ontwikkeling van de visie van de school.

### Deel 2: Plenair vervolg (50 minuten)

8. Hang alle post-its voorin de zaal. Als de groep erg groot is, dan kan er na de vorige stap in de groepjes al een selectie gemaakt worden van enkele kernzinnen.
9. Ga als procesbegeleider alle post-its langs en spreek de verschillende kernzinnen hardop uit, zodat alle deelnemers een indruk krijgen van wat er is opgeschreven.





## In kaart brengen van waardevolle ervaringen



### Beschrijving van de werkvorm

Met deze werkvorm gaan deelnemers elkaar in duo's interviewen over de meest waardevolle ervaring die zij hebben met betrekking tot het bevorderen van welbevinden op de school. Dit kan gaan om een ervaring die is opgedaan met een leerling, in de klas, met ouders of in het team. Deze werkvorm zorgt ervoor dat je gezamenlijk ontdekt wat er aan kwaliteiten, positieve ervaringen, kennis en kunde binnen de school aanwezig is. Aan het eind komen de deelnemers tot een selectie van waarden die zij belangrijk vinden. De werkvorm vraagt geen voorbereiding van de deelnemers.



### Tijdsindicatie

De werkvorm duurt naar schatting **1 uur en 45 minuten** (bij een groepsgrootte van 20 deelnemers). Afhankelijk van de groepsgrootte, de snelheid van het proces en de hoeveelheid interactie, kan de werkvorm korter of langer duren.



### Vorbereiding procesbegeleider

- Bereid de benodigdheden voor en neem ze mee naar de bijeenkomst.
- Indien je voorbeeldvraag 3 (zie hieronder bij 'benodigdheden') wil gebruiken, zorg dan dat je de deelnemers tijdens de bijeenkomst een lijst met voorbeelden van kernwaarden kunt laten zien. Bijvoorbeeld door deze een paar keer uit te printen, of door deze op het bord te schrijven/projecteren. Online zijn verschillende lijsten met kernwaarden te vinden.
- Zorg dat de voorbeeld-ervaring (zie kader 'Voorbeeld van een waardevolle ervaring van een leraar') op een scherm of groot vel zichtbaar is.



### Benodigdheden

- Kaartjes met drie vragen voor elk duo. De vragen die op het kaartje staan zijn:
  1. Wat maakte deze ervaring zo speciaal en betekenisvol voor jou?
  2. Hoe heeft deze ervaring je kijk op het werken aan welbevinden op school veranderd?
  3. Wat zijn onderliggende waarden uit deze ervaring die voor jou betekenisvol waren, en wat zou daarover opgenomen kunnen worden in de visie van de school?

*Een alternatief is om deze drie vragen op het digibord te projecteren. Je kunt natuurlijk ook zelf (drie) andere vragen bedenken om mee te geven aan de deelnemers.*

- Lijst(en) met voorbeelden van kernwaarden (indien je voorbeeldvraag 3 gebruikt)
- Schrijfmateriaal (pennen, papier)
- Flip-over en stiften



### Voorbeeld van een waardevolle ervaring van een leraar

"Tijdens een projectweek kreeg een verlegen leerling, Tim, de kans om een presentatie te geven over zijn favoriete boek. Als leraar had ik hem persoonlijk benaderd en aangemoedigd, wetende dat dit een grote stap voor hem zou zijn. Tim werkte hard aan zijn presentatie, waarbij hij extra hulp kreeg van een paar klasgenoten die hem ondersteunden. Op de dag van de presentatie stond Tim zenuwachtig voor de klas, zijn handen trilden lichtjes. Terwijl hij begon te spreken, zag je zijn zelfvertrouwen groeien. De klas, en ik ook natuurlijk, luisterde aandachtig en moedigde hem aan door te glimlachen en te knikken. Toen hij klaar was, barstte de klas in applaus uit, en een aantal leerlingen gaven hem zelfs een staande ovatie. Tim straalde van trots en kreeg complimenten van zowel zijn klasgenoten als van mij. Deze ervaring gaf Tim een enorme boost in zelfvertrouwen. De periode daarna zag je hem groeien en nam hij steeds actiever deel aan de lessen en sociale activiteiten."

## Instructies

### Deel 1: Uiteen in duo's (50 minuten)

1. Leg het doel en het verloop van de werkvorm uit.
2. Geef de deelnemers 5 minuten de tijd om na te denken over hun meest waardevolle ervaring met betrekking tot het bevorderen van welbevinden op school.
3. Verdeel de deelnemers in duo's. Geef elk duo een kaartje met de drie vragen. Deel ook de lijst met voorbeelden van kernwaarden uit indien je voorbeeldvraag 3 gebruikt.
4. Leg uit dat per duo één persoon de interviewer is en de ander zijn/haar ervaring beschrijft. Laat eventueel de voorbeeld-ervaring zien (zie kader 'Voorbeeld van een waardevolle ervaring van een leraar') om deelnemers een beeld te geven van wat er van ze wordt verwacht.
5. De duo's gaan van start met het interviewen/vertellen. De interviewer daagt de ander uit om zijn/haar ervaring zo concreet en beeldend mogelijk te beschrijven. Het is de bedoeling dat de interviewer het beeld van de beschreven ervaring voor zich kan zien, alsof diegene zelf als toeschouwer aanwezig was. Vraag dus goed door. Stel aanvullende vragen over de ervaring zoals 'wat deed jij?', 'hoe reageerde de ander?', 'hoe zag dat er precies uit?'. Geef de deelnemers hier 5 minuten de tijd voor.
6. Als de ervaring voor de interviewer geheel duidelijk is, stelt de interviewer de drie vragen die op het kaartje staan. Deze vragen helpen om de ervaring nog duidelijker aan het thema welbevinden te koppelen. Als je voorbeeldvraag 3 gebruikt kan de lijst met voorbeelden van kernwaarden helpend zijn. Geef de deelnemers hier 5 minuten de tijd voor.

7. Hierna vat de interviewer kort samen wat hij/zij van de ander gehoord heeft. Schrijf de ervaring in één zin of quote op. Hier krijgt de interviewer 2 minuten de tijd voor.
8. Vervolgens worden de rollen omgedraaid. In elk duo zijn beide personen dus interviewer en verteller geweest en elk duo heeft beide ervaringen in één zin of quote opgeschreven.

### Deel 2: Nabespreking in groepjes (45 minuten)

9. Verdeel de deelnemers in groepjes van bijvoorbeeld zes personen.
10. Elk groepje bespreekt de zinnen/quotes van hun leden. De eerste deelnemer begint met het voorlezen van de eigen quote. Daarna kiest elke deelnemer één waarde/woord uit deze quote dat voor diegene het meest belangrijk is. Deze woorden worden onderstreept.
11. Herhaal deze stap tot alle zinnen/quotes zijn besproken.
12. Hierna kiest elk groepje uit alle onderstreepte waarden/woorden van de eigen groep de vijf waarden die zij het meest betekenisvol vinden.
13. Breng alle groepjes samen en laat elk groepje hun vijf gekozen waarden presenteren. Eén deelnemer schrijft alle genoemde waarden van alle groepjes op een flip-over.

### Afsluiting (10 minuten)

Sluit de bijeenkomst af. Leg uit wat de volgende stappen zijn van het kernteam en hoe zij de informatie uit deze bijeenkomst meenemen in de ontwikkeling van de visie van de school.



## Reis naar de toekomst



### Beschrijving van de werkvorm

Met deze werkvorm maken de deelnemers een reis naar de toekomst en creëren zij een positief beeld van het welbevinden op school over twee jaar. De deelnemers werken in groepjes om hun visie uit te werken en presenteren deze op een creatieve manier aan de rest van de groep. De werkvorm vraagt geen voorbereiding van de deelnemers.



### Tijdsindicatie

De werkvorm duurt naar schatting **2 uur** (bij een groepsgrootte van 20 deelnemers). Afhankelijk van de groepsgrootte, de snelheid van het proces en de hoeveelheid interactie, kan de werkvorm korter of langer duren.



### Vorbereiding procesbegeleider

- Vul de schuingedrukte tekst hieronder alvast zoveel mogelijk in en print het uit.

*“Stel, het is 20.. [noem jaartal over 2 jaar] en jullie komen 's ochtends op school. .... [naam van de directeur] loopt binnen met de krant van die dag. Daarin staat een paginagroot artikel over de bijzondere schoolsfeer op ..... [naam school]. In het artikel wordt het team van ..... [naam school] geroemd om haar bijzondere aanpak. Uit citaten van personeel, ouders en leerlingen wordt duidelijk dat de schoolsfeer op ..... [naam school] optimaal is. Experts lichten in het artikel toe dat hiermee de verklaring gegeven kan worden voor de bovengemiddelde leerprestaties en het welbevinden van leerlingen op ..... [naam school].”*

- Bereid de benodigdheden voor en neem ze mee naar de bijeenkomst.
- Zorg dat de vragen onder 'Deel 2: Groepswerk' op een scherm of groot vel zichtbaar zijn.



### Benodigdheden

- Schrijfmateriaal (stiften, pennen, papier)
- Groot vel papier of flipover (om de waarden op te schrijven tijdens 'Deel 3: presentaties')
- Optioneel: creatieve hulpmiddelen (bijv. tekenmateriaal, rekwisieten voor toneelstukjes)



### Instructies

#### Deel 1: Inleiding (15 minuten)

1. Leg het doel en het verloop van de werkvorm uit.
2. Lees de tekst die je in bovenstaand kader hebt ingevuld hardop voor.
3. Leg uit dat de deelnemers zo in groepjes aan de slag gaan met het toekomstbeeld van jullie school. Zij bedenken samen wat er nog meer in het artikel zou kunnen staan: over de kernpunten van de aanpak op school, over hoe de schoolsfeer en het welbevinden zichtbaar zijn veranderd, hoe ervoor gezorgd is dat alle leerlingen (dus ook de leerlingen die opgroeien in ongunstige omstandigheden, te maken hebben met ingrijpende jeugdervaringen of minder goed betrokken, gezien en gehoord worden) hiervan geprofitteerd hebben en wat het markeringspunt/ omslagpunt is geweest. Het is daarbij belangrijk om te praten in de tegenwoordige tijd, dus alsof het nu 20.. [noem jaartal over twee jaar] is. Deze aanpak licht elk groepje straks in 2 minuten toe aan de rest van de deelnemers.

#### Deel 2: Groepswerk (45 minuten)

4. Verdeel de deelnemers in groepjes van 2-4 personen (afhankelijk van het aantal deelnemers).
  - Ieder groepje bespreekt en beantwoordt de volgende vragen:
    - Wat staat er nog meer in het artikel?
    - Wat zijn kernpunten van de aanpak op jullie school?
    - Wat vinden jullie belangrijk, met wie, hoe?
    - Hoe zijn de schoolsfeer en het welbevinden zichtbaar veranderd?
    - Wat doen teamleden, leerlingen, ouders, en eventuele externen?
    - Hoe uit zich dat tijdens de lestijd, voor en na schooltijd, tijdens studiedagen of bijvoorbeeld met betrekking tot roosters, toetsen of het volgen van de ontwikkeling van leerlingen?
    - Hoe is het gelukt om alle leerlingen (dus ook de leerlingen die opgroeien in ongunstige omstandigheden, te maken hebben met ingrijpende jeugdervaringen of minder goed betrokken, gezien en gehoord worden) hiervan te laten profiteren?
    - Is er een bepaald markeringspunt geweest? Zo ja, omschrijf dat.



- De groepjes krijgen 30 minuten de tijd om hun toekomstbeeld uit te werken en een korte presentatie van 2 minuten voor te bereiden.
    - De groepjes mogen hun presentatie vormgeven zoals zij zelf willen, bijvoorbeeld door gebruik te maken van flip-overs, tekeningen, een toneelstukje, gedicht of lied.
  - Wat is het markeringspunt geweest?
  - Welke waarden horen we hierin terug?
  - Noteer de besproken waarden op een poster of groot vel.
6. Reflecteer als procesbegeleider kort op de gepresenteerde toekomstbeelden en de waarden die daaruit naar voren kwamen.

### Deel 3: Presentaties (50 minuten)

5. Elk groepje presenteert in 2 minuten hun toekomstbeeld.
- Stel zo nodig na afloop de volgende vragen:
    - Wat zijn de kernpunten van de aanpak die jullie presenteren?
    - Wat vinden jullie belangrijk, met wie, hoe?
    - Hoe zijn de schoolsfeer en het welbevinden zichtbaar veranderd?

### Afsluiting (10 minuten)

Sluit de bijeenkomst af. Leg uit wat de volgende stappen zijn van het kernteam en hoe zij de informatie uit deze bijeenkomst meenemen in de ontwikkeling van de visie van de school.



## Creatief aan de slag met de droom visualisatie



### Beschrijving van de werkvorm

Tijdens deze werkvorm gaan de deelnemers op een creatieve wijze aan de slag om hun ideale toekomstbeeld van de school te creëren. In dit ideale toekomstbeeld ligt de nadruk op welbevinden en leren van alle leerlingen, en welbevinden van het schoolteam. Elke deelnemer maakt een visiebord, waarop eerst de omlijning van een school wordt getekend. Daarna volgt een creatief proces, waarbij knipsels uit tijdschriften en tekeningen worden toegevoegd aan het visiebord om uiteindelijk tot het mooiste toekomstbeeld van de school te komen. Een alternatief is om de werkvorm uit te voeren in een digitale tool voor grafische vormgeving of door een online visiebord te maken. De werkvorm vraagt geen voorbereiding van de deelnemers.



### Tijdsindicatie

De werkvorm duurt naar schatting **3 uur** (bij een groepsgrootte van 20 deelnemers). Afhankelijk van de groepsgrootte, de snelheid van het proces en de hoeveelheid interactie, kan de werkvorm korter of langer duren.



### Vorbereiding procesbegeleider

- Bereid de benodigdheden voor en neem ze mee naar de bijeenkomst.
- Pas de instructies aan als je werkt met een digitale tool.
- Pas de instructies aan als je deel 1 in duo's uitvoert.
- Optioneel: maak een voorbeeld van een visiebord om te laten zien wat het eindresultaat kan zijn. Dit kan de deelnemers helpen om een beter beeld te krijgen van de opdracht.



### Benodigdheden

- Grote vellen papier of stevig karton
  - Stiften en kleurpotloden
  - Scharen
  - Plakband, lijm of lijmstiften
  - Naar eigen inzicht: voldoende (oude) tijdschriften, kranten, folders, stickers, foto's/afbeeldingen en ander decoratief materiaal
- Zorg bij de digitale variant voor voldoende laptops/tablets waarop deelnemers aan de slag kunnen.*
- Whiteboard of flip-over
  - Desgewenst een voorbeeld van een (online) visiebord



### Instructies

#### Deel 1: Individueel aan de slag (60 minuten)

*Deze werkvorm kan je ook in duo's doen. Pas de werkvorm hier in dat geval op aan.*

1. Leg het doel en het verloop van de werkvorm uit. Laat hierbij eventueel ook het voorbeeld visiebord zien.
2. Zorg dat elke deelnemer een groot vel papier of stevig karton heeft en dat de deelnemers voldoende materialen hebben.
3. Laat elke deelnemer beginnen met het tekenen van de omlijning van de school. Dit hoeft geen kunstwerk te zijn, een eenvoudige schets is voldoende. Hiervoor krijgen deelnemers 5 minuten de tijd.
4. Laat de deelnemers door de verzamelde tijdschriften, kranten en andere materialen bladeren. Vraag hen om afbeeldingen, woorden en zinnen te knippen die het ideale toekomstbeeld van de school vertegenwoordigen. De nadruk ligt hierbij op welbevinden en leren van alle leerlingen (dus ook de leerlingen die opgroeien in ongunstige omstandigheden, te maken hebben met ingrijpende jeugdervaringen of minder goed betrokken, gezien en gehoord worden), en welbevinden van het schoolteam. Hiervoor krijgen deelnemers 20 minuten de tijd.
5. De knipsels worden op het visiebord geplakt, daarnaast mag er natuurlijk ook getekend worden. Hiervoor krijgen deelnemers 20 minuten de tijd. Moedig de deelnemers aan om creatief te zijn en te denken aan verschillende aspecten van de school, zoals het schoolklimaat, de sfeer, normen en waarden, diversiteit/inclusie en activiteiten.

#### Deel 2: Presenteren (60 minuten)

6. Elke deelnemer presenteert in 2 minuten zijn/haar visiebord aan de groep, hierbij lichten zij de belangrijkste elementen over welbevinden en leren van alle leerlingen en welbevinden van het schoolteam toe.
  - a. Kies als procesbegeleider of je de andere deelnemers na iedere presentatie wil laten reageren, of dat je dit bewaart voor de gezamenlijke reflectie (zie 'Deel 3: Reflectie') na afloop van alle presentaties.
  - b. Als het te lang duurt om iedereen te laten presenteren kan je er ook voor kiezen om een bepaald aantal deelnemers te laten presenteren.

### Deel 3: Reflectie (50 minuten)

7. Faciliteer een groepsgesprek over de gepresenteerde visieborden. Bespreek met elkaar wat opvalt, wat overeenkomsten zijn en wat de verschillen zijn. *Als niet elke deelnemer in 'Deel 2: Presenteren' de kans heeft gehad om zijn/haar visiebord te presenteren, vraag dan of iemand nog een ander, onbesproken element met de groep wil delen. De groep kan vervolgens reageren of dit idee breed gedeeld wordt.* Neem ongeveer 20 minuten de tijd voor dit groepsgesprek.
8. Identificeer gemeenschappelijke thema's en ideeën die naar voren komen, schrijf die op een whiteboard of flip-over. Bekijk welke knipsels op de verschillende visieborden deze gemeenschappelijke thema's/ideeën weergeven.

9. Maak nu één gezamenlijk visiebord dat jullie visie rondom welbevinden en leren visualiseert. Knip dus knipsels die de gemeenschappelijke thema's/ideeën weergeven van de individuele borden en plak deze op het gezamenlijke bord. Neem hier ongeveer 20 minuten de tijd voor. *Als jullie de individuele borden willen behouden, knip dan nieuwe knipsels uit of gebruik tekeningen voor het gezamenlijke visiebord.* Dit gezamenlijke visiebord kan een mooie plek in de school of teamkamer krijgen!



### Afsluiting (10 minuten)

Sluit de bijeenkomst af. Leg uit wat de volgende stappen zijn van het kernteam en hoe zij de informatie uit deze bijeenkomst meenemen in de ontwikkeling van de visie van de school.





## Eenheid in visie: Kernwaarden stapsgewijs samenvatten



### Beschrijving van de werkvorm

Met deze werkvorm verzamel je de kernwaarden van individuele deelnemers en kom je op een interactieve manier tot een gezamenlijke top 4 van kernwaarden van de gehele groep. Vervolgens gaan jullie de gezamenlijke top 4 kernwaarden van de groep omvormen tot een toekomstperspectief rondom welbevinden en leren. De werkvorm vraagt geen voorbereiding van de deelnemers.



### Tijdsindicatie

De werkvorm duurt naar schatting **1 uur en 40 minuten** (bij een groepsgrootte van 20 deelnemers). Afhankelijk van de groepsgrootte, de snelheid van het proces en de hoeveelheid interactie, kan de werkvorm korter of langer duren.



### Vorbereiding procesbegeleider

- Bereid de benodigdheden voor en neem ze mee naar de bijeenkomst.
- Zorg dat je de deelnemers tijdens de bijeenkomst een lijst met voorbeelden van kernwaarden kunt laten zien. Bijvoorbeeld door deze een paar keer uit te printen, of door deze op het bord te schrijven/projecteren. Online zijn verschillende lijsten met kernwaarden te vinden.



### Benodigdheden

- Lijst(en) met voorbeelden van kernwaarden
- Schrijfmateriaal (pennen, papier)
- Flip-over of whiteboard



### Instructies

#### Deel 1: Uiteen in groepjes (60 minuten)

1. Leg het doel en het verloop van de werkvorm uit.
2. Zorg dat iedere deelnemer een pen en papier heeft, en dat de voorbeelden van kernwaarden worden geprojecteerd op het scherm of zijn uitgedeeld aan de deelnemers.
3. Laat alle deelnemers individueel de voor hen vier belangrijkste kernwaarden opschrijven voor de (nieuwe) visie van de school op het gebied van welbevinden van alle leerlingen en het schoolteam. Dit mogen kernwaarden zijn uit de voorbeeldlijst, maar dit mogen uiteraard ook andere kernwaarden zijn. Geef de deelnemers hier 5 minuten de tijd voor.

4. Verdeel de deelnemers nu in duo's.
5. De tweetallen delen de door hen opgeschreven kernwaarden met elkaar. Door middel van gesprek kiezen de duo's, uit hun eigen acht kernwaarden, samen hun vier gedeelde kernwaarden. De duo's zullen dus keuzes moeten maken. De vier gezamenlijke kernwaarden hoeven niet enkel te bestaan uit de kernwaarden die de deelnemers eerder individueel hadden opgeschreven: het is ook mogelijk dat het duo twee kernwaarden samenvoegt tot één andere kernwaarde. Geef de duo's hier wederom 5 minuten de tijd voor.
6. Twee duo's vormen vervolgens een viertal, ook zij voegen hun antwoorden weer samen en komen opnieuw tot vier gezamenlijke kernwaarden. Hier krijgen de viertallen 5 minuten de tijd voor.
7. Deze stappen blijf je herhalen. De groepen worden dus steeds verdubbeld en iedere groep kiest steeds vier kernwaarden, totdat er twee groepen overblijven.
8. Beide groepen kiezen iemand die het gesprek namens de groep voert. Laat deze twee deelnemers samen in gesprek gaan om voor de laatste keer tot vier gezamenlijke kernwaarden te komen. Ze vertegenwoordigen hierbij de stem van hun groep.
9. Schrijf deze vier kernwaarden op een flip-over of whiteboard.

#### Deel 2: Plenair tot een toekomstperspectief komen (30 minuten)

10. Vervolgens ga je de top 4 kernwaarden van de groep omvormen tot een toekomstperspectief rondom welbevinden en leren. Bespreek plenair hoe jullie de vier gekozen kernwaarden willen verwerken in het toekomstperspectief. Schrijf het toekomstperspectief op een flip-over. Bijvoorbeeld: "In 20.. [noem jaartal over 2 jaar] is ..... [naam school] een school waar leerlingen, ouders en personeel zich veilig voelen, elkaar respecteren en van elkaar leren. We vieren kleine en grote mijlpalen. We werken aan zelfstandigheid en creëren een schoolsfeer waarin alle leerlingen kunnen leren en hun talenten kunnen ontplooiën." (De onderstreepte woorden in dit voorbeeld vertegenwoordigen de kernwaarden).



### Afsluiting (10 minuten)

Sluit de bijeenkomst af. Leg uit wat de volgende stappen zijn van het kernteam en hoe zij de informatie uit deze bijeenkomst meenemen in de ontwikkeling van de visie van de school.

## Welbevinden op School

Deze handreiking is ontwikkeld vanuit Welbevinden op School, het landelijke kennis- en ondersteuningsprogramma van Pharos en het Trimbos-instituut. Welbevinden op School is er voor professionals in onderwijs, GGD en beleid. De kennis en tools van Welbevinden op School helpen je snel op weg om vanuit een duurzame, gezamenlijke visie te werken aan welbevinden.

Welbevinden op School is kennispartner van Gezonde School. Gezonde School brengt de kennis van Welbevinden op School met de Gezonde School-aanpak in de praktijk. De aanpak helpt scholen om structureel bij te dragen aan een goede gezondheid van leerlingen, studenten en medewerkers. Scholen die werken met de aanpak kiezen zelf met welke gezondheidsthema's ze aan de slag gaan - welbevinden is daar één van.

## Colofon

### Ontwikkeld door Welbevinden op School

Deze handreiking is tot stand gekomen in samenwerking met onderwijsprofessionals.

### Ontwerp

The Creative Hub, Canon

### Financiering

Ministerie van Volksgezondheid Welzijn en Sport

Dit is een uitgave van het Trimbos-instituut en Pharos.

De uitgave is gratis te downloaden via [www.welbevindenopschool.nl](http://www.welbevindenopschool.nl).

Artikelnummer AF1707

© 2024

Pharos



Trimbos-instituut

