

Lokale vormingsdag L1

Kennismaken met de BASISHOUDINGEN

Dit document wil een hulp zijn bij het vormgeven van L1, de eerste lokale vormingsdag voor nieuwe personeelsleden. In navolging van de dynamiek van het opvoedingsproject willen we hiermee de lijnen uitzetten waarbinnen de sessie naar eigen creativiteit kan uitgewerkt worden.

Aangezien de basishoudingen een fundamenteel onderdeel zijn van het salesiaanse opvoedingsproject en ze voor de nieuwe personeelsleden een hulp zijn om dit in de praktijk te brengen, willen we ze hier aan bod laten komen.

De algemene doelstelling 'kennismaken met de basishoudingen' is onderverdeeld in:

- 'kennen', wat verstaan we onder de basishoudingen en wat nieuwe personeelsleden hierover moeten weten;
- 'kunnen', de vaardigheden die bij de basishoudingen van belang zijn;
- 'zijn', de attitude waar we alles graag zien terugkomen.

Kennen

De nieuwe personeelsleden weten

- ✓ dat hun bewogenheid, deskundigheid en maturiteit de basis zijn voor hun opvoedend handelen.
- ✓ wat de basishoudingen, zoals die in het opvoedingsproject omschreven zijn, inhouden.
- ✓ dat voor iedere opvoeder de basishoudingen een streefdoel zijn, maar dat ze daarom niet allemaal bij iedereen volledig aanwezig zijn.
- ✓ dat hun handelen gekleurd wordt door de aan- of afwezigheid van deze basishoudingen.
- ✓ dat ze kunnen en mogen groeien in hun opvoeder-zijn en hierbij kunnen leren van elkaar.
- ✓ dat opvoeden zowel binnen als buiten de klascontext gebeurt.

Kunnen

De nieuwe personeelsleden kunnen

- ✓ aangeven welke basishoudingen ze van nature bezitten.
- ✓ hun uitdagingen op het spoor komen en hier mee aan de slag gaan.
- ✓ in eigen woorden en met concrete voorbeelden de basishoudingen linken aan hun praktijk.
- ✓ de basishoudingen herkennen bij anderen.
- ✓ als team complementair zijn om elkaars mogelijkheden en beperkingen aan te vullen.
- ✓ het appel horen wanneer jongeren hen rechtstreeks of onrechtstreeks op hun basishoudingen aanspreken.
- ✓ de onderlinge samenhang en invloed van de basishoudingen zien.

Zijn

De nieuwe personeelsleden voelen aan dat de basishoudingen

- ✓ oriënterend zijn om hun bewogenheid, deskundigheid en maturiteit te concretiseren.
- ✓ een hulp zijn (en geen opgave) om zich, na hun opleiding, te blijven ontwikkelen en hun eigen opvoedingsaanpak en -stijl te vervolmaken.
- ✓ hen doen nadenken over hun eigen opvoedend handelen.
- ✓ een groei-instrument zijn dat hen helpt hun eigen 'instrument' nog beter in te zetten.
- ✓ een open houding van hen vraagt om hier mee aan de slag te gaan en zich deze nog meer eigen te maken.
- ✓ de concretisering zijn van een salesiaanse opvoedingspraktijk, waarbij je als leerkracht verschil maakt voor je leerlingen.

Verwachtingen

De nieuwe personeelsleden maken zich op hun tempo de basishoudingen eigen. Hierbij voelen zij zich gesteund door hun collega's en het beleid.

In L2 kan men focussen op een of meerdere basishoudingen, al dan niet gelinkt aan thema's die bij de nieuwe personeelsleden naar voor komen.

Mogelijke methodieken en materiaal

We reiken jullie hier een aantal methodieken aan die een hulp kunnen zijn om met de nieuwe personeelsleden rond te werken. De bedoeling is dat men door deze methodieken de inhouden meekrijgt en integreert in zijn of haar handelen.

Werken met associatiekaarten

Foto's en associatiekaarten helpen om emoties onder woorden te brengen, nieuwe paden te zoeken en ideeën met elkaar te verbinden. Er bestaan uitgewerkte sets (vb. Picture This!), maar je kan makkelijk een serie samenstellen. Verschillende werkvormen zijn mogelijk (zie o.a. www.coachkaarten.nl). Enkele voorbeelden:

- In een eerste gesprek kan je vragen aan de nieuwe personeelsleden om een foto te kiezen die iets verteld over zichzelf en hun verwachtingen t.a.v. werken in een salesiaanse school.
- Laat foto's kiezen die voor hen de basishoudingen het best weergeven.

Moodboard maken

Een moodboard is een visualisatie van een concept, idee, gedachte of gevoel. Vaak wordt dit ook wel een beeldcollage genoemd, maar het is meer dan dat. Het is niet louter een foto van de realiteit, maar verbeeldt ook sfeer, waarden, dromen en aspiraties.

Het maken van een moodboard kan bijvoorbeeld een handig hulpmiddel zijn om de salesiaanse identiteit ter sprake te brengen. In groepjes kan men een dergelijke board maken en hierover met elkaar in gesprek gaan.

Pecha Kucha

Een Pecha Kucha is een diavoorstelling van 20 afbeeldingen, in een totale tijd van 6 minuten en 40 seconden. Elke afbeelding wordt daarbij precies 20 seconden getoond. Deze manier van presenteren dwingt tot creativiteit en to the point zijn.

Maak zelf op deze manier een presentatie om de basishoudingen te duiden of laat de nieuwe personeelsleden een dergelijke presentatie maken over de basishoudingen en hoe zij deze zien.

Woordenwolk

Laat de nieuwe personeelsleden een woordenwolk maken met wat voor hen belangrijk is in de basishoudingen.

Welke woorden zijn belangrijk? Welke wil men groot weergeven en welke klein? Welke woorden ontbreken?

De duiding van de woordenwolk is stof voor een boeiend gesprek. Het kan hierbij interessant zijn om ook je eigen woordenwolk te maken en deze ernaast te leggen om een ander perspectief mee te geven, bevestigend of confronterend al naargelang de uitkomst.

Rangorde

De nieuwe personeelsleden krijgen per persoon een stapel kwaliteiten samen met de vraag: 'wat zijn volgens jou de belangrijkste kwaliteiten van jezelf als opvoeder?'

Om te beginnen neemt men de zeven bovenste kwaliteiten van het stapeltje en leg die naast elkaar voor zich neer. Vervolgens neemt men een nieuwe kaart van de stapel en kijkt of één van de zeven kaarten door deze nieuwe moet vervangen worden. De kaart die vervangen wordt, legt men weg, die doet niet meer mee. Er wordt doorgedaan tot de stapel op is.

Nu liggen de zeven belangrijkste kwaliteiten voor hen.

Vervolgens daag je hen uit om uit de zeven een top drie samen te stellen. Een top drie van kwaliteiten die hen als opvoeder typeren. Daarna legt men deze top drie naast de basishoudingen en zoekt de drie basishoudingen die op basis van de kwaliteiten het best bij hen passen. Omdat er vaak meerdere basishoudingen bij één kwaliteit kunnen passen daag je hen uit om te motiveren waarom net voor deze basishouding gekozen wordt. Alternatieven zijn dat je meerdere basishoudingen bij een kwaliteit laat linken of vraagt waarom bepaalde basishoudingen er net niet aan gekoppeld worden.

Deze kwaliteiten en basishoudingen zijn het visitekaartje van de nieuwe medewerker. Eventueel kan je het hen ook nog creatief laten weergeven, bijvoorbeeld door ze op het 'huisje' te laten zetten. Aan de voorkant per 'pijler' de basishouding en aan de achterkant de overeenkomstige kwaliteit. Als je dit op een sleutelhanger kan doen (of er via shrinkpapier een maakt), draagt men het ook nog met zich mee.



Wie zoekt, die vindt

Het is handig om een aantal kapstokken te hebben om de basishoudingen vlot te kunnen verwoorden.

Verdeel de groep in kleinere groepjes en elke groep krijgt 15 trefwoorden mee die bij drie van de basishoudingen horen. Het is de bedoeling dat ze enerzijds ontdekken welke drie basishoudingen ze hebben gekregen en anderzijds dat ze daarna op zoek gaan naar welke trefwoorden bij welke basishouding horen. Je kan dit visueel maken door basishoudingen op echte kapstokken te werken.

In een tweede beweging daag je de groepjes uit om na te denken op welke manier ze straks aan de grote groep - in eigen woorden - de drie basishoudingen kort en krachtig gaan uitleggen.

Stel bijvoorbeeld dat een ouder iets heeft opgevangen over de basishoudingen en daarover meer wilt weten: Hoe zouden jullie dat dan aan hen op een verstaanbare manier kunnen uitleggen? Als hulpmiddel mogen ze zelf nog een paar trefwoorden formuleren en deze mee aan de kapstok hangen.

Kleur bekennen

Daag het nieuwe personeelslid uit zichzelf onder de loep te nemen en te ontdekken welke basishoudingen bij hem heel sterk of net minder sterk aanwezig zijn.

Je krijgt van ons een blad met daarop je naam en een pijl. Hieronder vind je de kleurcode van de basishoudingen. Gebruik de kleuren in de mate waarin ze van toepassing zijn op jezelf.

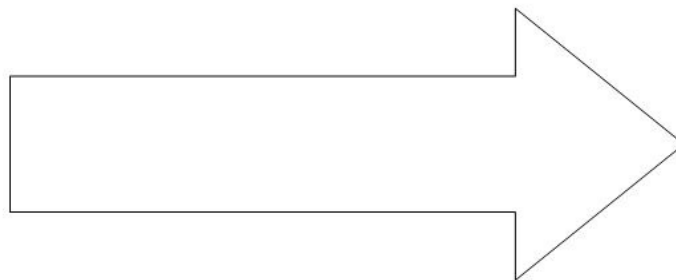
1. Kleur eerst je naam in met de kleuren van de basishoudingen die sterk in jou aanwezig zijn, waar jij van nature talent voor hebt.
2. Kleur vervolgens de pijl onder je naam in met de kleuren van de basishoudingen die minder sterk aanwezig zijn bij jou en waar je graag in wilt groeien.

Kleurcode basishoudingen:

Paars	Geïnspireerd
Geel	In dialoog
Donkerblauw	Geëngageerd
Oranje	Authentiek
Donkergroen	Kwalitatief aanwezig
Wit	Transparant
Roze	Respect en erkenning voor het andere
Bruin	Voorlevend
Rood	Krachtgericht
Grijs	Verbindend, in relatie
Lichtgroen	Structuur biedend
Lichtblauw	Samenwerkend in teamverband
Oker	Innovatief, leergericht

3. Kies ten slotte één basishouding waar je prioritair werk van wilt maken. (als je dit als team wil doen: duidt iemand van je team aan die je als coach hierbij kan helpen.)

Joseph



Verkenning van de basishoudingen

Stap 1: Eén dag uit het leven van...

Omschrijf gedetailleerd één dag uit het leven op school. Kies bij voorkeur één van de voorbije dagen. Probeer aan de hand van een dagschema heel nauwgezet te reconstrueren wat jij allemaal gedaan hebt en hoe je dat beleefd hebt.

Bij wijze van voorbeeld: het is 8.15 wanneer ik aankom in school. Ik vind het belangrijk om ook de andere collega's even te groeten voor ik naar mijn klas ga. Daarna ga ik naar mijn bakje, kijk of er info is voor mij en doe een babbeltje met mijn collega's.

Stap 2: Ontdekken van de basishoudingen in je dagelijkse praktijkervaring.

Overloop eerst zelf terug je dag en wat je allemaal gedaan en beleefd hebt.

Koppel de basishoudingen uit de lijst aan de dingen die je gedaan hebt. Noteer ze er telkens bij.

Bij wijze van voorbeeld: Tijdens de middag toen ik over de speelplaats liep, kwam één van de leerlingen voorbij. We maken regelmatig een babbeltje als we elkaar tegen komen (= kwalitatief aanwezig). Maar zoals vandaag heb ik hem nog niet vaker gezien. Er was duidelijk iets aan de hand. Toen ik polste wat er scheelde kwam zijn verhaal eruit als een waterval. Wanneer hij was uitgeraasd heb ik hem wat goede raad gegeven vanuit mijn eigen ervaring als moeder/vader. (= authentiek en transparant)

Overloop daarna je denkoefening met anderen, zij kunnen helpen bij het ontdekken van mogelijke basishoudingen waaraan jij nog niet gedacht hebt.

	bijhorende basishoudingen
8.00 uur	
9.00 uur	
10.00 uur	
11.00 uur	
12.00 uur	
13.00 uur	
14.00 uur	
15.00 uur	
16.00 uur	
17.00 uur	
18.00 uur	

Basishoudingen in de realiteit

Een hele reeks casussen vanuit verschillende hoeken die kunnen gebruikt worden om de nieuwe personeelsleden te laten nadenken over de basishoudingen en de link met de realiteit te laten ervaren. Dit kan ook in een spelvorm gegoten worden. Met dank aan Firmin Vanspauwen.

Casus 1

Een leerling zondert zich af op de speelplaats, dat is niet zijn/haar normale doen. Je gaat een gesprek met hem/haar aan. Die leerling neemt je in vertrouwen en vertelt je dat zijn/haar ouders verwickeld zitten in een vechtscheiding. De leerling voelt zich zelf schuldig.

Hoe reageer je?

Durf je de ouders hierover aanspreken op een oudercontact?

Welke basishoudingen kan je gebruiken?

Casus 2

Op het oudercontact ontvang je de ouders van een leerling met zwakke resultaten. Je denkt dat de leerling beter kan en dat hij/zij onvoldoende studeert (of indien het een praktijkvak betreft, niet gemotiveerd is en zich te weinig inzet).

Hoe begin je het gesprek? Vermeld je ook positieve elementen? Hoe rond je het gesprek af?

Welke basishoudingen kan je gebruiken?

Casus 3

Een leerling gedraagt zich vervelend in de les. Hij/zij probeert alle aandacht naar zich toe te trekken met ongepaste opmerkingen en scheve antwoorden. Die leerling trekt jouw les in het belachelijke.

Hoe reageer je?

Welke stappen onderneem je? Zet je de leerling aan de deur? Stuur je hem naar de directie of coördinator/studieleider/technisch adviseur? Los je het probleem bij voorkeur zelf op?

Welke basishoudingen kan je gebruiken?

Casus 4

Op een klassenraad praat een collega respectloos over een leerling. De collega vergelijkt de leerling met een oudere broer. Volgens die collega is luiheid een familietrek en heeft het geen zin om er energie in te steken.

Hoe reageer je? Of reageer je niet?

Welke basishoudingen kan je gebruiken?

Casus 5

Een leerling heeft zijn/haar taak niet gemaakt. Zijn/haar opa is terminaal ziek maar dat weet je niet. Die leerling heeft het daar met jou nog niet over gehad.

Hoe reageer je?

Zou je anders reageren indien je het wel wist? Hoever wil je gaan als leerlingen een excuus hebben om een opdracht niet uit te voeren?

Welke basishoudingen kan je gebruiken?

Casus 6

Een leerling heeft jouw les ernstig gestoord. In een vlaag van woede heb je impulsief een straf gegeven die achteraf bekeken onredelijk is. Na de les roep je die leerling bij je.

Wat zeg je?

Kom je terug op jouw straf?

Welke basishoudingen kan je gebruiken?

Casus 7

Je krijgt jouw klas niet stil. Het klimaat om les te geven is niet optimaal. Je kan niet zeggen wie de grootste babbelaars zijn, het gepraat komt zowat van overal.

Hoe reageer je?

Welke basishoudingen kan je gebruiken?

Casus 8

Een gsm gaat af in je les. Het toestel blijkt eigendom te zijn van een leerling die zich meestal behoorlijk gedraagt. Je ziet dat de leerlinge zelf geschrokken is. Vermoedelijk heeft die leerling het toestel vergeten op stil te zetten.

Wat zeg je? Straf je? Neem je het toestel in bewaring?

Zou je anders reageren als het een leerling betrof met gedragsproblemen?

Welke basishoudingen kan je gebruiken?

Casus 9

Je betrapt leerlingen die tijdens de middagpauze de school verlaten hebben om iets te gaan eten buiten de school. De regel is dat ze de school tijdens de pauze niet mogen verlaten, ze hebben geen toestemming gevraagd. Hun excuus is dat één van hen jarig is.

Hoe reageer je? Straf je? Communiceer je de overtreding met collega's, coördinator/technisch adviseur of met de directie?

Welke basishoudingen kan je gebruiken?

Casus 10

In de klas is de boekentas van een leerling verdwenen. Het betreft de boekentas van een leerling die wel eens vaker gepest wordt. Je weet zeker dat iemand in de klas de boekentas verstoopt heeft. In eerste instantie kom je niet te weten wie de schuldige is.

Hoe reageer je? Los je dit probleem bij voorkeur zelf op? Roep je de hulp in van collega's, coördinator/studieleider, directie?

Welke basishoudingen kan je gebruiken?

Casus 11

Het is rustig in je les. Twee leerlingen zitten stilletjes te kletsen en volgen je les niet. Het fluisterend geluid stoort de les nagenoeg niet. Je weet zeker dat hun gesprek niet over de les gaat.

Hoe reageer je?

Welke basishoudingen kan je gebruiken?

Casus 12

Na grensoverschrijdend gedrag heb je een leerling een vermaning gegeven. Je hebt gedreigd met een sanctie als de leerling opnieuw over de schreef zou gaan. Tien minuten later hervalt die leerling in dezelfde fout.

*Hoe reageer je? Wat doe je met de sanctie waarmee je eerder gedreigd hebt?
Welke basishoudingen kan je gebruiken?*

Casus 13

Bij de leswissel kom je voorbij een klas waar extreem tumult is. Je geeft in die klas geen les. Het is een klas van de derde graad. Jij geeft les in de eerste graad.

*Hoe reageer je? Zou je anders reageren als jij ook in de derde graad zou lesgeven?
Welke basishoudingen kan je gebruiken?*

Casus 14

Tijdens het weekend is er een terroristische aanslag gepleegd waarbij erg veel doden en gewonden te betreuren zijn. Leerlingen stellen er in jouw les vragen over.

*Ga je op die vragen in of wil je gewoon lesgeven?
Welke basishoudingen kan je gebruiken?*

Casus 15

Je hebt erg veel verbeterwerk. Van jou wordt verwacht dat je actief meedoet aan de sportdag op school. Je staat bij de balsporten. De verleiding is groot om tijdens het spel te verbeteren. Niemand ziet het. Wat gedaan is, is gedaan.

*Wat doe je? Verbeteren of toch maar actief deelnemen aan de sportdag?
Wat is jouw motivering bij die beslissing?
Welke basishoudingen kan je gebruiken?*

Casus 16

Een oudere vakcollega, die parallel aan jou les geeft, nodigt je uit om eens een les van hem bij te wonen. Hij stelt voor om samen te werken en gezamenlijk toetsen op te stellen.

*Ga je in op de voorstellen van die collega? Wat is jouw motivering bij die beslissing?
Welke basishoudingen kan je gebruiken?*

Casus 17

Er is een interessante nascholing op jouw vrije namiddag. Je hebt die namiddag een veel leukere activiteit, die al veel eerder gepland was, in je agenda staan. De nascholing dient zich helaas maar éénmalig aan.

*Ga je naar de nascholing of toch maar liever de geplande activiteit (er komen immers nog wel nascholingen)?
Welke basishoudingen kan je gebruiken?*

Casus 18

Leerlingen informeren naar jouw mening over de vluchtelingencrisis.

*Deel je jouw mening met hen? Geef je een eerlijke mening? Nuanceer je die mening?
Welke basishoudingen kan je gebruiken?*

Casus 19

Een leerling heeft een laag zelfbeeld en moet hard werken om te slagen .

*Welke mogelijkheden zie je om die leerling te helpen?
Welke basishoudingen kan je gebruiken?*

Casus 20

Je hebt in jouw privéleven een diepgaande, trieste of blijde, gebeurtenis meegemaakt. Leerlingen zijn hiervan op de hoogte en informeren ernaar.

Ga je hierop in of is voor jou privé en werk volledig gescheiden? Hoever wil je gaan in het delen van jouw privéleven met jongeren?

Welke basishoudingen kan je gebruiken?

Casus 21

In een teamvergadering staat de voorbereiding van een studiereis op de agenda. De voorbereiding van vorig jaar kan eigenlijk nog dienen maar is aan een upgrade toe. Een aantal collega's zien de zin van vernieuwing niet zitten. De leerlingen waarderen het immers toch niet. Jij zit zelf in een drukke periode.

Wat is jouw reactie? Wil jij de vernieuwing uitstellen of ga je ervoor, ondanks het vele werk?

Welke basishoudingen kan je gebruiken?

Casus 22

Leerlingen nodigen je uit om naar een evenement te komen waaraan zij deelnemen. Dansoptreden, sportactiviteit, culturele activiteit, ... Je moet wel jouw ticket zelf betalen aan een democratische prijs.

Ga je daarop in? Zo dikwijls mogelijk? Nooit? Selectief?

Motiveer jouw mening.

Welke basishoudingen kan je gebruiken?

Casus 23

In jouw klas zit een leerling met emotionele of psychische problemen. (puberteit, huidskleur, adoptie, gebroken relatie, thuisproblemen, zelfverwonding, suïcidale neigingen, anorexia, ...)

Je kent het probleem, de leerling wil er met jou over praten.

Ga je een gesprek aan? Verwijs je door naar een groene leerkracht? Communiceer je met anderen over dat probleem? Hoe probeer je discretie te bewaren?

Welke basishoudingen kan je gebruiken?

Casus 24

Je hebt morgen een moeilijke les die eigenlijk wat voorbereiding vergt maar vanavond nodigt een vriend(in) je onverwacht uit voor een fantastische activiteit. Het zou zonde zijn om ervoor te passen.

Wat doe je met die les van morgen? Vertrouw je op jouw ervaring? Trek je 's nachts tijd uit om voor te bereiden of sta je vroeger op? Pas je voor die leuke activiteit?

Welke basishoudingen kan je gebruiken?

Teksten

Hieronder bezinnende teksten die je kan gebruiken aan het begin of einde van de sessie.

DON BOSCO IN JE HART

(zie voor bijhorend filmpje <http://genegen.be/9don-bosco-in-mijn-hart/>)

Misschien ben je een jongere geraakt door problemen van een gekwetste vriend. Je wil hulp bieden maar je weet niet goed hoe je eraan moet beginnen.

Misschien ben je een leerkracht of een opvoeder geconfronteerd met gedragsmoeilijke jongeren en mislukken alle goed bedoelde pogingen om daar beter mee om te gaan.

Misschien ben je een moni diep geraakt door de droefheid van een kind op het speelplein en je vindt geen oplossing om die droefheid te doen omslaan in vreugde.

Relatieproblemen, materialisme, te hoge verwachtingen, werkdruk, misbruik, een te laag zelfbeeld, ... beuken als golven in op frêle jongeren. Gekwetst, ontspoord blijven ze soms achter.

Je hebt het gevoel dat je in een storm zit waarvan de oorzaken onbereikbaar ver liggen terwijl de gevolgen zich voor jouw ogen voltrekken.

Je voelt jouw onmacht, het onvermogen om het tij te keren.

Dan is het tijd voor verandering!

Om jouw schip in woelig water naar een veilige haven te varen moet je van koers veranderen. Je kan een ervaren leidsman, die het verraderlijke water als geen ander kent aan boord halen.

Sluit Don Bosco in je hart. Kies hem als gids dan kiest hij jou voor het voltooien van zijn droom. Stilaan neemt jouw hart het ritme over van het zijne. Bij elke hartslag voel je de warmte van zijn hart bij jou binnenstromen. Je durft meer jezelf zijn, stelt je kwetsbaar op. In jouw hart ontstaat meer ruimte waarin je de andere binnen laat en een plaats geeft. Je voelt je niet meer alleen, rondom je voel je dezelfde hartslag bij tochtgenoten. Hartelijkheid en redelijkheid vullen jouw hart. De liefde die door jouw aderen stroomt is een sleutel om binnen te mogen bij jongeren, een sleutel die de poort opent om jonge mensen bij te staan in hun soms moeilijke tocht naar volwassenheid.

Je laat je door hen raken.

In je hart, je ziel, je geest. Je deelt de ruimte met heel velen, er komt iets in beweging. En alles wordt zoals nooit voorheen.

Je bént, je lééft.

Arbeidsvreugde

Wie in zijn job geen vreugde vindt
sleept zich allicht moeilijker doorheen een werkdag
dan collega's die hun taak met plezier uitvoeren.
In een voltijdse opdracht breng je
een derde van een werkdag door op je werk.
Je kan dus maar beter je dagtaak
ter harte nemen en ze graag doen.

In sommige beroepen valt weinig vreugde te rapen
wegens fysisch te zwaar, te hoge werkdruk,
te afstompend repetitief, teveel stress,
erbarmelijke werkomstandigheden, lage verloning, ...
Voor onderwijzers en opvoeders
zijn er dikwijls tal van opportuniteiten
om arbeidsvreugde te vinden.

Opvoeders en leerkrachten
die, met passie, liefde en gedrevenheid,
kennis, vaardigheden, attitudes, normen en waarden
overdragen aan jongeren
ervaren hun werk als zinvol,
als een investering in de toekomst van die jongeren.
Ze putten er arbeidsvreugde uit.

Leerlingen voelen die gedrevenheid
van opvoeders en leerkrachten.
Er ontstaat een authentieke band,
gevoed door wederzijds respect.
Betrokkenheid vergroot,
leerkracht en opvoeder worden ervaren als expert,
vreugde van het opvoeden borrelt hieruit op.

In die sfeer kan samen gefeest worden,
krijgen leerlingen meer kansen, meer bevestiging,
staan leerlingen open voor verwondering,
is er ruimte voor uitbundigheid en stilte,
ontstaat duurzaam gezag, gedragen door wederzijds respect, ...
Hieruit groeit voor de meester misschien de ultieme vreugde
namelijk dat de leerling hem ooit overstijgt.