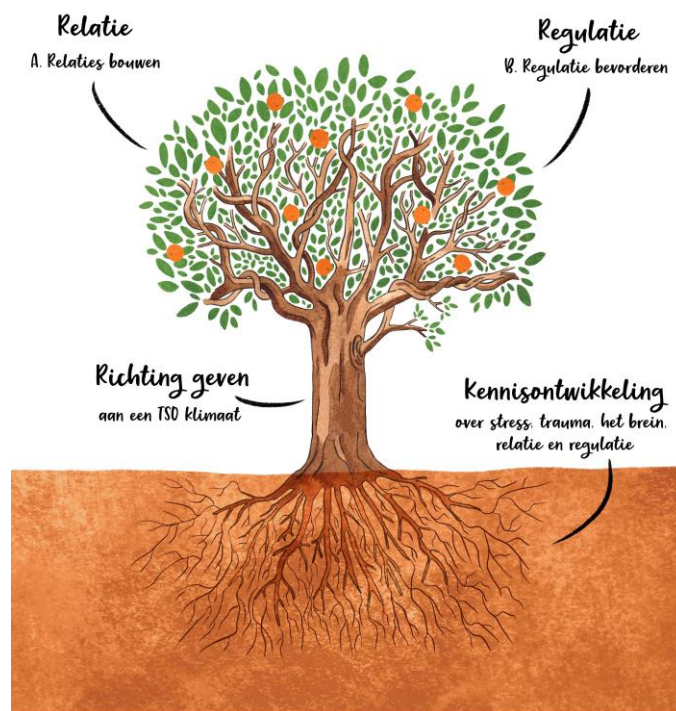
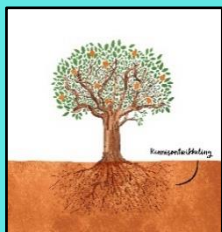


Ontwikkelmodel Traumasensitief Onderwijs (Offerman & Asselman, 2019)



In: Asselman, M.*, Offerman, E*., Wassink-de Stigter, R., Buijze, J., Golbach, M., Kooijmans, R., De Berk, A., Nelen, W.**., & Helmond, P.** (2019). *Traumasensitief Onderwijs - een handboek bij de implementatie*. Consortium Traumasensitief Onderwijs: Sittard.

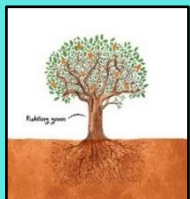
Groeilaag 1: Kennisontwikkeling over stress, trauma, het brein, relatie en regulatie



De mate waarin alle medewerkers, leerlingen, ouders/verzorgers en samenwerkingspartners kennis ontwikkelen over de impact van ingrijpende jeugdervaringen, trauma, stress en het brein en de invloed ervan op de gedachten, gevoelens, leren en gedrag.

Accenten	Groeifase 1	Groeifase 2	Groeifase 3	Groeifase 4
Motivatie ontwikkelen	Een deel van het team heeft een beginnend besef van de aanwezigheid van trauma en (chronische) stress bij de schoolpopulatie en de cruciale rol die de school heeft in het bieden van nieuwe, gezonde ervaringen. Een groeiende motivatie ontstaat voor verdieping in TSO.	Bij het merendeel van het team is er bewustwording van het belang van TSO en de motivatie voor het verbinden van TSO aan andere ontwikkelpunten binnen de school.	Het team heeft een volledig besef van het belang van TSO en wil de komende jaren TSO verder ontwikkelen binnen de eigen school.	Het team heeft een volledig besef van het belang van het onderwerp TSO. Het management houdt dit warm en levend binnen het team.
Kennis opdoen en verdiepen	Het gehele schoolteam maakt in een workshop/ introductiepresentatie kennis met de kern van TSO.	Het gehele schoolteam volgt de volledige training TSL met voor- en natraject. Ouders/verzorgers worden geïnformeerd over de inhoud en betekenis van TSO voor de school en leerlingen.	Alle nieuwe medewerkers worden jaarlijks getraind. Een aantal medewerkers doet aanvullend op de teamtraining verdiepende kennis op. Belangrijke samenwerkingspartners volgen een eendaagse TSO training. De toepassing van opgedane kennis wordt bijvoorbeeld geborgd in supervisie-/intervisiebijeenkomsten. Casuïstiek heeft hierin een centrale rol.	Een herhalend en verdiepend kennisaanbod voor al het personeel zorgt voor onderhoud en verrijking. Kennisontwikkeling is onderdeel van de planmatige aanpak van beleidsontwikkeling, uitvoering, monitoring en evaluatie. Het management zet expertcoaches in voor verdieping en 'coaching on the job'
Gedeelde taal en kennis	Leerkrachten kijken naar het welzijn van leerlingen en de oorzaken van (opvallend) gedrag; deze worden soms met de leerling en diens ouders/verzorgers besproken.	De aangereikte kennis van TSO levert op dat het personeel bewust anders kijkt naar gedrag en het eigen handelen. Gedrag wordt middels een traumabril geobserveerd. Leerlingen leren basale TSO begrippen als stress en 'je raampje' herkennen bij een ander en zichzelf.	Het personeel kan gedrag van leerlingen begrijpen vanuit trauma en stress en kan in eigen woorden uitleg geven aan de 11 kernelementen van kennis van TSO en hun onderlinge samenhang. Leerlingen hebben, afgestemd op hun niveau, kennis van de ontwikkeling van hun brein en de relatie met gevoel, gedrag en leren.	Het team kan met vertrouwen het eigen (intuïtieve) handelen uitleggen vanuit de kernconcepten van TSO. Het team heeft gemeenschappelijke taal ontwikkeld om met elkaar, de leerlingen en de ouders/verzorgers te kunnen praten over (de impact van) ervaringen (psycho-educatie). Dit leidt tot wederzijds begrip en afstemming, verbeterde relaties en toenemende zelfregulatie.

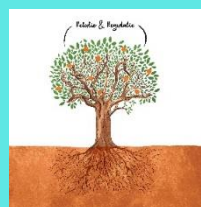
Groeilaag 2: Richting geven aan een traumasensitief onderwijsklimaat



De mate waarin de schoolleiding de doorlopende ontwikkeling van TSO aanmoedigt in missie en visie, in voorbeeldgedrag en in faciliteiten.

Accenten	Groeifase 1	Groeifase 2	Groeifase 3	Groeifase 4
Missie en visie	Een deel van de schoolleiding heeft besef van de noodzaak van TSO met de wil om dit verder te ontwikkelen.	De schoolleiding en het schoolteam hebben het belang van TSO uitgesproken. De schoolleiding geeft in toenemende mate prioriteit aan de ontwikkeling van TSO en oriënteert zich op de mogelijkheden om tot verdere ontwikkeling van TSO te komen.	De schoolleiding en het schoolteam hebben het belang van TSO uitgesproken. De schoolleiding verbindt TSO aan andere ontwikkeldoelen met een heldere koers voor de korte en langere termijn. Leidinggevend ondersteunen de ontwikkeling van TSO actief in woord en gedrag door initiatieven te waarderen en te faciliteren.	TSO is een centraal onderdeel van de missie en visie van de school. De visie en ontwikkeldoelen uit het meerjarenplan worden zichtbaar gedragen door het hele schoolteam.
Faciliteiten	De school maakt een voorzichtige start met planning en facilitering van TSO, door middel van het inplannen van een workshop of introductiepresentatie.	De school investeert in de training TSL voor het hele team. Kartrekkers worden vooraf benoemd. In het nagesprek van de training wordt een start gemaakt met het vormen van een werkgroep die zicht krijgt op de TSO doelen voor het komende schooljaar.	De school investeert in kartrekkers, werkgroepleden en andere betrokken personeelsleden met tijd, geld en scholing om de eerste stappen te zetten naar planmatige ontwikkeling van TSO.	De school zet faciliteiten in (tijd en geld) die initiatief en verdieping van kennis mogelijk maken voor alle betrokken personeelsleden, waardoor doorlopende ontwikkeling van TSO realistisch en haalbaar blijft
Personeelsbeleid	Bij het werven van nieuw personeel en bij functioneringsgesprekken richt de directie zich primair op onderwijskundige kwaliteit.	Er is een groeiend besef bij de schoolleiding van de verbinding tussen het eigen welzijn van personeel en het bouwen van relaties en het kunnen bevorderen van zelfregulatie.	Persoonlijk functioneren en persoonlijke achtergronden zijn onderdeel van gesprek tussen directie en personeel.	Bij het werven van personeel wordt uitleg gegeven over het TSO klimaat van de school en is er aandacht voor persoonlijke achtergronden en omgang met stress. Werken aan zelfkennis, omgang met stress en ervaren steun zijn onderdeel van de functioneringscyclus. Bij gesignaleerde psychische klachten bij personeel stimuleert de school actief doorverwijzing naar psychologische zorg.
Leidinggevend	Leidinggevend hechten belang aan een veilige en positieve werksfeer.	De kwaliteit van het werk van de medewerkers is voor leidinggevend het belangrijkste uitgangspunt. In toenemende mate hebben leidinggevend oog voor de impact van het werken met kwetsbare leerlingen op de draagkracht van het team.	Leidinggevend zien het belang van aandacht voor het welzijn van hun medewerkers en de persoonlijke verbinding met leerlingen, personeel en ouders.	Leidinggevend verlenen actief visionaire en praktische ondersteuning aan de implementatie van TSO. In contact met leerlingen, personeel en ouders/verzorgers tonen leidinggevend voorbeeldgedrag door persoonlijke aandacht te geven en verbinding aan te gaan. Bij incidenten lukt het leidinggevend op heldere en respectvolle wijze rust aan te brengen.

Groeilaag 3A: Relaties bouwen



De mate waarin alle teamleden centraal staan in het bouwen van steunende relaties; onderling, met leerlingen, ouders/verzorgers en belangrijke partners.

Accenten	Groeifase 1	Groeifase 2	Groeifase 3	Groeifase 4
Onderlinge verbinding	Teamleden ervaren op individuele basis een prettig samenwerking en kunnen steun aan elkaar ontlenuen.	Het team ervaart dat de schoolleiding bewust bouwt aan gezamenlijkheid, veiligheid en steun binnen het schoolteam.	Er is een prettig werkklimaat voor het grootste deel van het personeel. Hulp en ondersteuning vragen aan elkaar is onderdeel van de schoolcultuur. De omgang en communicatie van teamleden onderling vormt een voorbeeld voor leerlingen en ouders.	Er is een veilige, ontspannen en steunende werkomgeving voor het schoolteam. Ook in stressvolle situaties is er sprake van gezamenlijkheid, openheid en steun.
Relaties met leerlingen	De school is een plek waar leerlingen binding ervaren met enkele medeleerlingen en leden van het schoolteam.	De leerkracht bekijkt samen met iedere leerling hoe de binding met de school kan worden vergroot en hoe de leerling dagelijks met een gevoel van vertrouwen, trots en plezier naartoe kan gaan.	Het bieden van steun en veiligheid aan alle leerlingen wordt door het gehele schoolteam als één van haar belangrijkste taken gezien. Het team is zich bewust van hoe leerlingen thuis geleerde relatiepatronen meenemen naar school. Het merendeel van de leerlingen heeft ten minste één vertrouwenspersoon die kan steunen bij stress.	Alle leerlingen voelen zich individueel gekend en gezien en hebben minimaal één persoon binnen de school die kan steunen bij stress. De leerkracht heeft zicht op het netwerk van de leerlingen, kent bijzonderheden/aandachtspunten en kan deze bespreekbaar maken. Zij werken actief samen met belangrijke steunfiguren van de leerling, bijvoorbeeld bij het maken van een steun- en signaleringsplan .
Relaties met ouders/verzorgers	De leerkracht, de zorgmedewerkers en de directie hebben contact met een aantal ouders/verzorgers; met anderen is, ongewild, meer afstand.	Het team heeft een open en geïnteresseerde houding naar alle ouders/verzorgers en ziet hen als belangrijke samenwerkingspartner. De werkgroep TSO is op zoek naar mogelijkheden om het contact met ouders/verzorgers te intensiveren.	Leerkrachten, zorgmedewerkers en directie hebben met de meeste ouders/verzorgers een prettig en regelmatig contact. Vanaf de aanmelding wordt de gelegenheid gecreëerd om te praten over de levensloop van leerlingen én ouders/verzorgers, met specifieke aandacht voor ingrijpende levensgebeurtenissen.	Leerkrachten, zorgteam en schoolleiding hebben een open contact met ouders/verzorgers vanuit een gevoel van gelijkwaardigheid en vertrouwen. Ouders/verzorgers zien school als een laagdrempelige en betrouwbare partner, ook in stressvolle situaties. Er is ruimte voor levenservaringen en problematiek van ouders/verzorgers.
Relaties met samenwerkingspartners	Het zorgteam stemt bij een aantal casussen af met haar zorgpartners (jeugdhulp, politie, veilig thuis etc.).	In zorgoverleggen intern en extern heeft de impact van de voorgeschiedenis van de leerling in toenemende mate een plek. De meldcode kindermishandeling is geïmplementeerd, de school werkt met vaste aandachtsfunctionarissen en een vast contactpersoon bij Veilig Thuis.	Belangrijke samenwerkingspartners kennen de school, de leerlingpopulatie en de medewerkers persoonlijk. Er wordt samengewerkt met vaste contactpersonen. Het zorgteam investeert samen met haar partners in het ontwikkelen van een gezamenlijke visie op zorg binnen het onderwijs met een centrale rol voor ingrijpende ervaringen van de leerling en diens ouders/verzorgers.	Het zorgteam werkt met alle belangrijke samenwerkingspartners in de dagelijkse praktijk planmatig samen. Er is een gezamenlijke visie op een integrale aanpak van stress- en traumagerelateerde problematiek binnen de school. Herstel wordt bevorderd door tijdige signalering en het bieden van of doorverwijzen naar noodzakelijke (trauma)behandeling.

Groeilaag 3B: Regulatie bevorderen



De mate waarin de school een plaats is waar leerlingen zichzelf leren kennen en vertrouwen. Via de relatie met reflectieve en ontspannen leerkrachten leren leerlingen zichzelf te reguleren.

Accenten	Groeifase 1	Groeifase 2	Groeifase 3	Groeifase 4
Inrichting	De school heeft een basale inrichting gericht op het overbrengen van lesstof.	Teamleden en schoolleiding zijn bewust op zoek naar mogelijkheden om de inrichting van de school overzichtelijk en uitnodigend te laten zijn.	Teamleden en schoolleiding dragen zorg voor een uitnodigende en overzichtelijke inrichting van de school. Er is ruimte voor kalmerende activiteiten en een time-in.	De school beschikt over een overzichtelijke en uitnodigende omgeving, binnen en buiten de klas. Er zijn mogelijkheden voor alle leerlingen om mee te denken over een inrichting waarin zij zich thuis voelen, uitdaging ervaren en de mogelijkheid hebben om te kunnen kalmeren.
Talent ontwikkeling	Het lesstofaanbod van de school is primair gericht op het overbrengen van cognitieve kennis.	De school is bewust op zoek naar mogelijkheden om het cognitief lesstofaanbod af te stemmen op de individuele behoeftes van leerlingen.	De school ontwikkelt een breed lesstofaanbod, waarin het belang van individuele afstemming en zicht op de ware potentie van de leerling een plaats heeft.	Leerkrachten hebben merkbaar hoge verwachtingen van alle leerlingen. Er is een veelzijdig lesstofaanbod waarbinnen leerlingen individuele talenten ontdekken en ontwikkelen, om plezier en betekenis te vinden.
Pedagogisch handelen	Leerkrachten hanteren binnen de klas een eigen pedagogische aanpak op basis van ervaring en kennis.	Teamleden zijn op weg om een gezamenlijke en zichtbare pedagogische aanpak te realiseren.	Het schoolteam hanteert een eenduidige, positieve pedagogische aanpak naar leerlingen toe, waarin zij gedrag preventief en curatief reguleren.	De school heeft heldere en zichtbare gedragsverwachtingen. In het handelen van de teamleden is er zichtbaar sprake van vertrouwen, positiviteit en hoge verwachtingen. Er is bewust aandacht voor ontspanning en signalen van stress bij leerlingen. Ongewenst gedrag wordt op kalme wijze gereguleerd, met begrip voor de achtergronden van de leerling en gericht op herstel van de relatie.
Omgang met stress en ontspanning	Op school wordt de ontwikkeling van zelfkennis en zelfregulatie primair gezien als een taak van leerlingen en hun opvoeders. Op school wordt regulatie van stress en zelfzorg primair gezien als een taak voor medewerkers persoonlijk.	Teamleden hebben besef van het belang om leerlingen te helpen zelfkennis en zelfregulatie te ontwikkelen en zijn op zoek naar mogelijkheden. Teamleden en schoolleiding zoeken naar mogelijkheden om gezamenlijk een gezonde werkomgeving te creëren.	Teamleden verkennen op kleine schaal en individuele basis actief mogelijkheden om zelfkennis en zelfregulatie te bevorderen. Teamleden kunnen vanuit kennis over de hersenen 'bottom-up' (bijvoorbeeld sensorisch) en 'top-down' (bijvoorbeeld reflectie op gedrag en gebeurtenissen) regulatiestrategieën toepassen. Er ontstaat een cultuur waarin de balans tussen inspanning, stress en ontspanning een terugkerend onderwerp van gesprek is. Openheid over persoonlijk welbevinden en eigen omgang met stress wordt steeds meer onderdeel van het werkklimaat.	Het team en de leerlingen ontwikkelen een gezamenlijke taal die de leerlingen helpt zichzelf beter te reguleren en die bijdraagt aan verbeterde onderlinge relaties. De leerkracht blijft in gesprek over hoe stress werkt en wat de leerlingen helpt om dit te verminderen. In het aanbod naar leerlingen is ruimte en tijd opgenomen om zelfkennis en zelfregulatie te leren ontwikkelen op verschillende manieren (fysiek, sensopathisch, relationeel, bewustzijn), afgestemd op de neurosequentiële ontwikkelingsfase van de leerling. Reflectieve en ontspannen teamleden hebben oog voor elkaar. Er is rust om actief stil te staan bij werkgerelateerde belasting en veerkracht, met als doel om elke dag opnieuw van betekenis te kunnen zijn voor de leerling.