



Traumasensitief Onderwijs

Een handboek bij de implementatie

*Bewegen van traumabewustzijn
naar een schoolbreed traumasensitief
onderwijsklimaat*

Michiel Asselman, Evelyne Offerman, Rianne Wassink-de Stigter,
Jolanda Buijze, Milou Golbach, Roel Kooijmans, Afra de Berk,
Wendy Nelen & Petra Helmond





Dit handboek is een gezamenlijke publicatie van het consortium Traumasensitief Onderwijs. Het consortium Traumasensitief Onderwijs is een samenwerking tussen de volgende organisaties: Koraal, Praktikon, Pluryn-Intermetzo, Stichting Orion, De Loodsboot.

Illustraties

Illustraties in dit handboek zijn van Sjeng Schupp (gekleurde bollen) en Annemieke Spruijt (boom).

ISBN

NUR

Projectnummer 40.5.18540.143

Versie 1.1 (oktober 2019)

© 2019 Koraal, Postbus 5109, 6130PC Sittard, 046-4775252, info@koraal.nl

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van Koraal.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means with-out written permission from the publisher.



Deze uitgave is mede mogelijk gemaakt met financiering van het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek.

Project Traumasensitief Onderwijs

Het handboek “Traumasensitief Onderwijs - een handboek bij de implementatie” is tot stand gekomen met financiering van het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO). Het handboek maakt onderdeel uit van het onderzoeksproject “Traumasensitief Onderwijs: implementatie van een traumasensitief klimaat in scholen door professionalisering van leerkrachten”, dat wordt uitgevoerd door het consortium Traumasensitief Onderwijs. Enerzijds wordt onderzocht wat bekend is uit de literatuur en praktijk over het succesvol implementeren van traumasensitief onderwijs in de praktijk. Anderzijds wordt onderzocht wat het effect is van de implementatie van traumasensitief onderwijs op leerkrachtcompetenties, relatie leerling-leerkracht, klassenklimaat en op de symptomen van trauma, mentale gezondheid, veerkracht en zelfregulatie van leerlingen. Verkregen inzichten, ervaringen en ideeën uit het onderzoeksproject worden in overdraagbare vorm teruggekoppeld naar de praktijk.



Contact

Project traumasensitief Onderwijs: tso@koraal.nl

Consortiumpartners:

Petra Helmond (Koraal & Pluryn/Intermetzo), phelmond@pluryn.nl

Wendy Nelen (Koraal & Praktikon), w.nelen@praktikon.nl

Michiel Asselman (Stichting Orion), m.asselman@orion.nl

Evelyne Offerman (Stichting Orion), e.offerman@orion.nl

Jolanda Buijze (De Loodsboot), j.buijze@deloodsboot.com

Roel Kooijmans (Koraal), r.kooijmans@koraal.nl

Referentie

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.

*Deze auteurs hebben gelijkwaardig bijgedragen aan het schrijven van het handboek

**Deze auteurs hebben gelijkwaardig bijgedragen aan het schrijven van het handboek

Inhoud

Voorwoord	9
Inleiding	11
1 Het belang van de implementatie van Traumasensitief Onderwijs	13
1.1 Ingrijpende jeugdervaringen	14
1.2 Effecten ingrijpende jeugdervaringen	16
1.3 Wat is Traumasensitief Onderwijs?	16
1.4 Opbrengsten Traumasensitief Onderwijs	17
1.5 De noodzaak voor dit handboek	18
1.6 Doel en doelgroep van het handboek	19
1.6.1 Doel	19
1.6.2 Doelgroep	20
1.7 De verbinding tussen de teamtraining en dit handboek	20
1.8 Leeswijzer handboek	22
1.9 Afsluiting	22
2 Een succesvolle implementatie van Traumasensitief Onderwijs	23
2.1 Inleiding	24
2.2 De implementatie van Traumasensitief Onderwijs in vier fases	24
2.3 Fase 1: Verkennen (3-6 maanden)	25
2.4 Fase 2: Voorbereiden (6 maanden)	27
2.4.1 Competentie: TSO kennis en vaardigheden	28
2.4.2 Organisatie: TSO verweven in de organisatie	29
2.4.3 Leiderschapssteun: TSO facilitering en ondersteuning	29
2.5 Fase 3: Uitvoeren (12-24 maanden)	30
2.5.1 Implementatiemotivatie voor Traumasensitief Onderwijs	31
2.6 Fase 4: Borgen (voortdurend)	33
2.7 Afsluiting	34
3 Verkennen en voorbereiden: Voorafgaand aan de teamtraining	35
3.1 Inleiding	36
3.2 Fase 1: Verkennen	36
3.2.1 Het verkennende voorgesprek	36
3.2.2 Kartrekker Traumasensitief Onderwijs voor een vliegende start	38
3.3 Fase 2: Voorbereiden	40



3.3.1	Deelname train-de-trainer	40
3.3.2	Introductiepresentatie Traumasensitief Onderwijs	41
3.3.3	De werkgroep Traumasensitief Onderwijs	41
3.3.4	Praktisch voorgesprek teamtraining Traumasensitief Lesgeven	42
3.4	Afsluiting	43
4	Uitvoeren: Stapsgewijze implementatie Traumasensitief Onderwijs	45
4.1	Inleiding	46
4.2	De teamtraining Traumasensitief Lesgeven	48
4.2.1	Vorbereiden en uitvoering van de teamtraining	48
4.3	Suggesties ter aanvulling op de bestaande teamtraining	49
4.3.1	Tempo uitvoering modules teamtraining	49
4.3.2	Verdiepend materiaal	51
4.3.3	Startmodule	51
4.3.4	Aanpassingen teamtraining voor specifieke doelgroepen van leerlingen	53
4.3.5	Aanpassingen aan Module 8: Implementatie	54
4.3.6	Trainingsmomenten na de eerste teamtraining	54
4.4	Afsluiting	55
5	Uitvoeren: Afronden teamtraining en vooruitblik implementatie	57
5.1	Inleiding	58
5.2	De afronding van de teamtraining Traumasensitief Lesgeven	60
5.2.1	De terugblik op 'hoop en verwachting' van Traumasensitief Onderwijs	60
5.2.2	De zelfscan TSO	61
5.2.3	Een oproep aan alle professionals om van betekenis te zijn	63
5.3	De vooruitblik met het gehele team	63
5.3.1	Stap 1: Sterke kanten	63
5.3.2	Stap 2: Prioriteiten	64
5.3.3	Stap 3: Ideeën en wensen	64
5.4	De werkgroep aan zet	65
5.5	Uitwerken en uitvoeren actieplan implementatie TSO	67
5.6	Afsluiting	71
6	Borgen: Het Ontwikkelmodel Traumasensitief Onderwijs	73
6.1	Inleiding	74
6.2	Inhoud van het Ontwikkelmodel Traumasensitief Onderwijs	75
6.3	Gebruik van het Ontwikkelmodel Traumasensitief Onderwijs	76
6.4	Groeilaag 1: Kennisontwikkeling	77
6.4.1	Motivatie en besef	77
6.4.2	Kennis opdoen en verdiepen	77



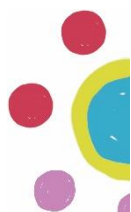
6.4.3	Gedeelde taal en kennis	77
6.5	Groeilaag 2: Richting geven	81
6.5.1	Missie en visie	81
6.5.2	Faciliteiten	81
6.5.3	Rol van leidinggevenden	81
6.5.4	Personeelsbeleid	82
6.6	Groeilaag 3: Relaties bouwen (3A)	87
6.6.1	Onderlinge verbinding in het schoolteam	87
6.6.2	Relaties met leerlingen	87
6.6.3	Relaties met ouders/verzorgers	88
6.6.4	Relaties met samenwerkingspartners	88
6.7	Groeilaag 3: Regulatie bevorderen (3B)	92
6.7.1	Inrichting	92
6.7.2	Talentontwikkeling	92
6.7.3	Pedagogisch handelen	93
6.7.4	Omgang met stress en ontspanning	94
6.8	Afsluiting	99
	Slotwoord	101
7	Bijlagen	103
7.1	Bijlage 1: Verkennend voorgesprek Traumasensitief Onderwijs	104
7.1.1	Uitleg verkennend voorgesprek Traumasensitief Onderwijs	104
7.1.2	Gespreksagenda	104
7.2	Bijlage 2: Profielschets kartrekker Traumasensitief Onderwijs	107
7.2.1	Uitleg profielschets kartrekker Traumasensitief Onderwijs	107
7.2.2	Positie kartrekkers	107
7.2.3	Functie-eisen en rol kartrekker	107
7.3	Bijlage 3: Praktisch voorgesprek teamtraining Traumasensitief Lesgeven	108
7.3.1	Uitleg praktisch voorgesprek	108
7.3.2	Gespreksagenda	108
7.4	Bijlage 4: Traumasensitief Onderwijs: Verdiepend materiaal	110
7.4.1	Informatie over trauma	110
7.4.2	Informatie over gehechtheid	111
7.4.3	Informatie over executieve functies	112
7.4.4	Informatie over zelfregulatie en emotieregulatie	113
7.4.5	Informatie over ontwikkelingsleeftijd	114
7.4.6	Informatie over veerkracht en mindset	114
7.4.7	Informatie over yoga en mindfulness	115
7.4.8	(Youtube) filmpjes	116



7.4.9	E-health producten	116
7.4.10	Nieuw verdiepend materiaal	116
7.5	Bijlage 5: PowerPoint: startmodule Teamtraining Traumasensitief Lesgeven	117
7.5.1	Startmodule	117
7.5.2	Informatie over implementatie	117
7.6	Bijlage 6: PowerPoint: specifieke populaties	118
7.6.1	Specifieke populaties: cluster 3 - startmodule	118
7.6.2	Specifieke populaties: (V)SO	118
7.7	Bijlage 7: PowerPoint: module 8 implementatiehandreiking	119
7.8	Bijlage 8: Zelfscan Traumasensitief Onderwijs	120
7.8.1	Uitleg zelfscan Traumasensitief Onderwijs	120
7.8.2	De zelfscan	120
7.9	Bijlage 9: Scoringsformulier zelfscan Traumasensitief Onderwijs en prioriteitenoverzicht	124
7.9.1	Uitleg scoringsformulier zelfscan Traumasensitief Onderwijs	124
7.9.2	Scoringsformulier zelfscan TSO	124
7.10	Bijlage 10: Ontwikkelmodel Traumasensitief Onderwijs (<i>Offerman & Asselman, 2019</i>)	125
7.11	Bijlage 11: Gespreksformulier ontwikkelmodel Traumasensitief Onderwijs	133
7.11.1	Uitleg gespreksformulier ontwikkelmodel Traumasensitief Onderwijs	133
7.11.2	Gebruik van het gespreksformulier Ontwikkelmodel TSO	133
7.11.3	Gespreksformulier Ontwikkelmodel TSO	134
7.12	Bijlage 12: Bijdrage van leidinggevend (het management) aan een TSO klimaat: Een checklist en gespreksvorm	136
7.12.1	Uitleg checklist bijdrage leidinggevend	136
7.12.2	De checklist 'Bijdrage van leidinggevend aan een TSO klimaat'	137
7.12.3	Het gespreksformat bijdrage leidinggevend aan TSO	139
7.13	Bijlage 13: Format Actieplan implementatie TSO	140
7.14	Bijlage 14: Piramidemodel integratie Traumasensitief Onderwijs & Positive Behavior Support	143
7.14.1	Uitleg piramidemodel	144
7.14.2	Het piramidemodel	144
7.15	Bijlage 15: Overzicht screeningsinstrumenten	146
7.16	Bijlage 16: Suggesties inrichting lokalen en schoolplein Traumasensitief Onderwijs	147
7.16.1	Inrichting klaslokaal	147
7.16.2	Inrichting zitplaatsen leerlingen	148
7.16.3	Organiseren van materialen	148
7.16.4	Op het speelplein	148
7.17	Bijlage 17: Steun- en signaleringsplan	149



7.18 Bijlage 18: Introductiepresentatie Traumasensitief Onderwijs	150
7.19 Bijlage 19: Uitnodiging teamtraining Traumasensitief Lesgeven schoolteam	151
7.20 Bijlage 20: Informatiebrief TSO ouders/verzorgers	152
7.21 Bijlage 21: Presentatie TSO ouders/verzorgers	153
Literatuurlijst	154



Voorwoord

Als traumabehandelaar werd het me in de loop der jaren steeds duidelijker dat er voor herstel van vroegkinderlijke traumatisering meer nodig is dan traumagerichte therapie. Onderzoek bevestigt dit: om te herstellen van gevolgen van chronische traumatisering zijn heel veel nieuwe, positieve ervaringen nodig in het dagelijks leven. Alleen dan kan een kind zich (weer) veilig voelen en vertrouwen krijgen in zichzelf en anderen. Het gaat hierbij vooral om ervaringen die kinderen opdoen in de relatie met mensen met wie ze veel contact hebben, zoals hun (pleeg-/gezinshuis-)ouders en leerkrachten. Opvoeders en leerkrachten kunnen het verschil maken in het leven van getraumatiseerde kinderen. Dit inzicht ligt ten grondslag aan de training ‘Zorgen voor getraumatiseerde kinderen’ (2012, herziene versie 2018) en het boek en de training ‘Lesgeven aan getraumatiseerde kinderen’ (2016).

Ondanks dat de term ‘traumasensitief lesgeven’ in 2016 nog weinig bekend was in het onderwijs, was wel duidelijk dat leerkrachten en andere onderwijsprofessionals behoefte hadden aan meer kennis over trauma en handvatten voor het lesgeven aan getraumatiseerde kinderen. En nu – ruim 3 jaar na het uitkomen van het boek en de training ‘Lesgeven aan getraumatiseerde kinderen’ – klinkt de term Traumasensitief Onderwijs steeds vaker en is er een landelijk netwerk van trainers die gezamenlijk al vele scholen getraind hebben. Dat deze ontwikkeling zo snel zou gaan, had ik bij het schrijven van het boek en de training niet durven hopen. Ik had ook niet durven hopen dat er zo snel na de introductie van de training een consortium zou worden gevormd, bestaande uit wetenschappelijk onderzoekers en onderwijsprofessionals die gezamenlijk onderzoek willen doen naar de ontwikkeling en effecten van Traumasensitief Onderwijs.

Dit handboek is een eerste opbrengst van het consortium. Het handboek helpt scholen om zich steeds verder te ontwikkelen in het bieden van Traumasensitief Onderwijs. Als school een training volgen is natuurlijk een mooi begin, maar om de kennis en vaardigheden uit de training op een duurzame manier toe te passen binnen de dagelijkse praktijk is meer nodig. Daar is dit handboek voor geschreven.

Ik waardeer en bedank iedereen die zijn steentje bijdraagt aan het vergroten van de traumasensitiviteit in het onderwijs en in het bijzonder wil ik de schrijvers van dit handboek bedanken voor hun bijdrage hieraan.

Den Haag, 1 september 2019

Leony Coppens



Inleiding

Iedere dag komen leerlingen naar school om te leren. Voor veel leerlingen is het leven niet zonder zorgen. Mishandeling, scheiding, armoede en andere vormen van stress in de directe leefomgeving kunnen een destructieve impact hebben op het leren en gedrag van leerlingen. Voor deze leerlingen kunnen leerkrachten en andere onderwijsprofessionals het verschil maken: de school als baken van veiligheid, rust en vertrouwen voor iedere leerling.

Traumasensitief Onderwijs is enorm in ontwikkeling, zowel internationaal als in Nederland. In ons land heeft het boek 'Lesgeven aan getraumatiseerde kinderen' van Coppens, Schneijderberg en van Kregten¹ en de bijbehorende teamtraining een belangrijke bijdrage geleverd aan de bewustwording van de gevolgen van trauma op de ontwikkeling van leerlingen en de mogelijkheden die een leerkracht heeft om deze leerlingen te begrijpen en te ondersteunen.

Steeds meer scholen volgen deze teamtraining met het gehele schoolteam. Zij zijn geraakt door het onderwerp en komen in beweging om het verschil te maken voor de leerlingen in hun klas die veel hebben meegemaakt.

In de praktijk blijkt dat een teamtraining alleen veelal niet voldoende is om een schoolbreed traumasensitief onderwijsklimaat te creëren. Hoewel het bewustzijn van de impact van trauma groeit, verandert het handelen in de praktijk niet zomaar. De ervaring leert dat het ontwikkelen van een traumasensitief onderwijsklimaat een proces is dat drie tot vijf jaar in beslag neemt. De teamtraining is een cruciaal onderdeel aan de start van het proces, maar veel scholen vragen zich af hoe ze de verdere ontwikkeling van traumasensitief onderwijs binnen hun school kunnen aanpakken.

Dit praktische handboek heeft als doel te ondersteunen bij de implementatie van traumasensitief onderwijs. Het handboek biedt houvast bij het voorbereiden en uitvoeren van de teamtraining, zodat de impact van deze training op het onderwijsklimaat wordt vergroot. Het handboek geeft richting aan de verdere ontwikkeling van het traumasensitief onderwijsklimaat na de teamtraining. De inzet is een schoolbreed traumasensitief onderwijsklimaat, waar álle leerlingen in de school van profiteren, of zij nu wel of niet met traumatische of stressvolle levensomstandigheden te maken hebben (gehad).

1 Coppens, L., Schneijderberg, M. & van Kregten, C. (2016). *Lesgeven aan getraumatiseerde kinderen. Een praktisch handboek voor het basisonderwijs*. Amsterdam: SWP.



Het handboek is tot stand gekomen op basis van zowel ervaringen uit de Nederlandse onderwijspraktijk als kennis uit de internationale literatuur over het implementeren van een traumasensitief klimaat in het onderwijs.

We bedanken graag alle scholen die hebben bijgedragen aan dit handboek; door hun ervaringen voorafgaand aan, tijdens en na de training 'Lesgeven aan getraumatiseerde kinderen' te delen. Ook bedanken we iedereen die dagelijks vol inzet en bevlogenheid pioniert op het gebied van het creëren van een traumasensitief onderwijsklimaat in de klas en daarbuiten.

Traumasensitief onderwijs is nooit klaar. De ontwikkeling gaat stap voor stap en in verschillende fases. We nodigen alle gebruikers van dit handboek uit gezamenlijk op weg te gaan, uit te proberen, bij te stellen en steeds opnieuw te zoeken naar hoe leerkrachten en de school van betekenis kunnen zijn voor kinderen en jongeren die deze steun het hardst nodig hebben.

Evelyne Offerman & Michiel Asselman (juli 2019)



1

Het belang van de implementatie van Traumasensitief Onderwijs



1.1 Ingrijpende jeugdervaringen

Uit onderzoek weten we dat ingrijpende jeugdervaringen ongelooflijk veel voorkomen in alle lagen van de bevolking. Ingrijpende jeugdervaringen zijn ervaringen zoals kindermishandeling of verwaarlozing, seksueel misbruik, geweld tussen ouders/verzorgers, middelenmisbruik van ouder(s), een ernstige ziekte of het overlijden van een ouder, bedreiging met een mes of vuurwapen en uithuisplaatsing. In de internationale literatuur wordt vaak naar de term ingrijpende jeugdervaringen verwezen als ‘Adverse Childhood Experiences’, afgekort ACEs. Maar hoeveel ingrijpende jeugdervaringen maken Nederlandse leerlingen mee?

Prevalentie ACEs regulier onderwijs

Uit onderzoek naar ingrijpende jeugdervaringen bij 680 leerlingen uit groep 7 en 8 uit het regulier onderwijs² komt het volgende naar voren:

- 55% van de leerlingen heeft geen ACEs ervaren
- 45% van de leerlingen heeft één of meerdere ACEs ervaren
 - 38% heeft één tot drie ACEs ervaren
 - 7% heeft vier of meer ACEs ervaren

Ingrijpende jeugdervaringen als (echt)scheiding van ouders/verzorgers, emotionele verwaarlozing of mishandeling, lichamelijke mishandeling en getuige zijn van huiselijk geweld werden het meest gerapporteerd.

Prevalentie ACEs speciaal onderwijs

Uit onderzoek naar ingrijpende jeugdervaringen bij 166 leerlingen in de leeftijd van 8-18 jaar uit het speciaal onderwijs³ komt het volgende naar voren:

- 4% van de leerlingen heeft geen ACEs ervaren
- 96% van de leerlingen heeft één of meerdere ACEs ervaren
 - 20% heeft één tot drie ACEs ervaren
 - 76% heeft vier of meer ACEs ervaren

De ingrijpende jeugdervaring ‘een klap gehad, geschopt, gebeten, aangevallen of in elkaar geslagen’ werd het meest gerapporteerd door de leerlingen.

2 Vink, R., van der Pal, S., Eekhout, I., Pannebakker, F., Mulder, T. (2016). *Ik heb al veel meegemaakt. Ingrijpende jeugdervaringen (ACE) bij leerlingen in groep 7/8 van het regulier basisonderwijs*. Leiden: TNO.

3 Offerman, E. (in press). *Ingrijpende jeugdervaringen bij leerlingen in het speciaal onderwijs*. Orion: Amsterdam.



Figuur 1.1: Aantal ervaren ingrijpende jeugdervaringen (ACEs) in regulier onderwijs (links) en speciaal onderwijs (rechts)



Hierbij moet aangemerkt worden dat er in het aangehaalde onderzoek in speciaal onderwijs een ander en breder instrument gebruikt werd om ingrijpende jeugdervaringen te meten in vergelijking met het aangehaalde onderzoek in regulier onderwijs. De resultaten voor regulier en speciaal onderwijs zijn om deze reden niet één-op-één vergelijkbaar.

Verschillen prevalentie ACEs speciaal en regulier onderwijs

In het speciaal onderwijs ligt het percentage kinderen dat ingrijpende ervaringen meemaakt aanzienlijk hoger dan in het regulier onderwijs. Hoe kunnen we dit verklaren? Kinderen in het speciaal onderwijs hebben hiervoor een indicatie op basis van een verstandelijke of lichamelijke beperking, gedragsproblemen of een psychiatrische aandoening. Kinderen met deze problemen lopen een groter risico op het meemaken van ingrijpende ervaringen, zoals kindermishandeling, dan kinderen zonder deze problemen⁴. Verder zijn kinderen die ingrijpende ervaringen hebben meegemaakt eerder aangewezen op een speciaal onderwijssetting dan kinderen die geen ingrijpende ervaringen hebben gehad⁵. We kunnen dit begrijpen vanuit de effecten die het meemaken van ingrijpende ervaringen heeft op de ontwikkeling van kinderen.

4 Dubowitz, H., Kim, J., Black, M. M., Weisbart, C., Semiati, J., & Magder, L. S. (2001). Identifying children at high-risk for a child maltreatment report. *Child Abuse & Neglect*, 35, 96-104.

5 Johnson-Reid, M., Drake, B., Jiyoung K., Porterfield, S. L., & Han, L. (2004). A prospective analysis of the relationship between reported child maltreatment and special education eligibility among poor children. *Child maltreatment*, 9, 382-94.

1.2 Effecten ingrijpende jeugdervaringen

Het meemaken van ingrijpende ervaringen kan een grote invloed hebben op de ontwikkeling kinderen en jongeren. Vooral de ervaringen die een kind in zijn eerste levensjaren opdoet in de relatie met anderen zijn van grote invloed op de groei en de organisatie van de hersenen. Stress die voortkomt uit ingrijpende ervaringen kan schadelijk zijn voor de ontwikkeling van de hersenen, zeker als een kind geen bescherming van een betrouwbare volwassene ontvangt. Door het meemaken van ingrijpende ervaringen kunnen gedachten, gevoelens en gedrag van kinderen verstoord raken⁶.

De noodzaak voor Traumasensitief Onderwijs

Leerlingen die veel meemaken nemen hun ervaringen mee als ze naar school gaan. Het leren en de omgang met anderen kan in het gedrang komen. Deze leerlingen vragen om een specifieke aanpak om tot leren te komen en hebben ondersteuning nodig bij het reguleren van emoties en gedrag. Dit wordt ook wel zelfregulatie genoemd.

Deze leerlingen doen een bijzonder appel op onderwijsprofessionals. Dit maakt dat leerkrachten gevoelens van onmacht, twijfel en stress kunnen ervaren. De aanwezigheid van stabiele relaties met betekenisvolle volwassenen, zoals leerkrachten, is voor alle kinderen een cruciale factor in hun ontwikkeling en helemaal bij leerlingen die herstellen van ingrijpende ervaringen. Het herstellen van ingrijpende ervaringen gebeurt grotendeels via het herhaald opdoen van positieve ervaringen in het dagelijks leven in het gezin en op school. Het is van belang dat de school een veilige omgeving biedt aan de leerlingen voor ontwikkeling en herstel.

Bovendien hebben alle leerlingen, zowel in regulier en speciaal onderwijs, van tijd tot tijd te kampen met overmatige stress. Daarom is het ontwikkelen van zelfregulatievaardigheden essentieel voor zowel school- als maatschappelijk succes. Traumasensitief onderwijs heeft daarmee niet alleen positieve effecten voor leerlingen die ingrijpende ervaringen hebben meegemaakt, maar is goed voor alle leerlingen.

1.3 Wat is Traumasensitief Onderwijs?

In Traumasensitief Onderwijs (TSO) is de school zich bewust van de verregaande impact van ingrijpende jeugdervaringen op de ontwikkeling van kinderen en stemt de school zo goed mogelijk af op de specifieke onderwijs- en begeleidingsbehoeften van deze leerlingen. TSO biedt leerlingen een veilige plek waar ze met plezier naartoe gaan en tot ontwikkeling en leren kunnen

6 Coppens, L., Schneiderberg, M. & van Kregten, C. (2016). *Lesgeven aan getraumatiseerde kinderen. Een praktisch handboek voor het basisonderwijs*. Amsterdam: SWP.



komen. Ook staat in TSO een gezonde werkomgeving voor het schoolteam centraal waar inspanning én ontspanning, zelfreflectie en onderlinge steun de dagelijkse praktijk zijn.

In Nederland zijn het boek en de gelijknamige teamtraining ‘Lesgeven aan getraumatiseerde kinderen’ van grote betekenis voor leerkrachten en andere onderwijsprofessionals. In het boek en de teamtraining staat kennis over de invloed van trauma op de ontwikkeling en het gedrag van kinderen centraal en worden concrete handvatten geboden om getraumatiseerde kinderen optimaal te ondersteunen.

In dit handboek verwijzen we met de term ‘Traumasensitief Onderwijs’ en de afkorting TSO naar het implementeren en ontwikkelen van een traumasensitief onderwijsklimaat in de school en met de term ‘Traumasensitief Lesgeven’ en afkorting TSL naar de teamtraining bij het boek ‘Lesgeven aan getraumatiseerde kinderen’.

Internationaal bestaan er diverse programma’s op het gebied van traumasensitief werken in scholen. Hoewel de uitvoering en wat gezien wordt als essentieel binnen TSO sterk varieert in internationale studies⁷, kunnen de TSO-programma’s grofweg ingedeeld worden in twee benaderingen. De eerste benadering richt zich op een schoolbrede aanpak van TSO, zoals ook in dit handboek wordt beoogd. In deze aanpak wordt er nadruk gelegd op de erkenning van de impact van traumatische ervaringen en mogelijkheden voor herstel, het signaleren van traumasymptomen, het volledig integreren van traumakennis in beleid, procedures en de dagelijkse praktijk en het actief proberen te voorkomen van traumatisering bij leerlingen en personeel⁸. De andere benadering bestaat uit traumaspecifieke interventieprogramma’s die in een school plaatsvinden en gericht zijn op het reduceren van traumasymptomen van leerlingen die blootgesteld zijn aan trauma’s. Een voorbeeld van een dergelijk programma is de ‘Cognitive Behavioral Intervention for Trauma in Schools’ (CBITS).

1.4 Opbrengsten Traumasensitief Onderwijs

Praktijkervaringen in Nederland met de teamtraining TSL wijzen erop dat het volgen van de teamtraining kan bijdragen aan een schoolklimaat waarin leerlingen zich beter voelen, leerkrachten zich competentier voelen en waarbij er minder sprake is van gedragsproblemen.

7 Maynard, B. R., Farina, A., Dell, N. A., & Kelly, M. S. (2019). Effects of trauma-informed approaches in schools: A systematic review. *Campbell Systematic Reviews*, 15, 1-18.

8 Substance Abuse and Mental Health Services Administration (SAMHSA; 2014). SAMHSA's Concept of Trauma and Guidance for a Trauma-Informed Approach. HHS Publication No. (SMA) 14-4884. Rockville, MD: Substance Abuse and Mental Health Services Administration.



Tabel 1.1: Praktijkervaringen opbrengsten TSO

Leerlingniveau	Leerkrachtniveau
• Leerlingen voelen zich veiliger op school • Zelfregulatievaardigheden nemen toe • Probleemgedrag neemt af • Leeropbrengsten nemen toe	• Leerkrachten voelen zich competent • Leerkrachten ervaren minder werkbelasting • Leerkrachten ervaren meer werk vitaliteit

Voor de schoolbrede benadering is er internationaal nog geen wetenschappelijk onderzoek naar de impact van TSO op leerling- en leerkrachtkarakteristieken. De traumaspecifieke interventieprogramma's lijken effectief in het reduceren van traumasymptomen bij leerlingen⁷.

Vanwege de positieve praktijkervaringen en het beperkte wetenschappelijk onderzoek naar de effecten van TSO is in november 2018 het project 'Traumasensitief Onderwijs: implementatie van een traumasensitief klimaat in scholen door professionalisering van leerkrachten' gestart. In dit project wordt onderzocht welk effect TSO heeft op leerkrachtcompetenties, relatie leerling-leerkracht en klassenklimaat. Tevens worden effecten onderzocht op leerlingniveau: symptomen van trauma, (probleem)gedrag, veerkracht en zelfregulatie.

1.5 De noodzaak voor dit handboek

Uit de praktijkervaringen van Nederlandse scholen komt naar voren dat er meer nodig is dan alleen een teamtraining om een traumasensitief onderwijsklimaat te ontwikkelen. De ervaringen van scholen en kennis uit internationale publicaties laten zien dat het daadwerkelijk veranderen van het handelen van het schoolteam en van de schoolcultuur een proces is dat een langere periode in beslag neemt¹¹. Het vraagt een constante aansturing, monitoring en evaluatie van de implementatie en ontwikkeling van TSO. Deze implementatie en ontwikkeling nemen meerdere jaren in beslag. Hierbij is beweging richting TSO op verschillende onderdelen van de school noodzakelijk, zoals het leiderschap, het beleid, het handelen van leerkrachten, instroom van leerlingen en werving van nieuw personeel.

Dit handboek ondersteunt schoolleiders, kartrekkers, trainers en leerkrachten om de ontwikkeling van een traumasensitief onderwijsklimaat samen voor elkaar te krijgen. Het handboek is ontstaan vanuit de vraag uit de praktijk welke stappen je als school moet nemen om een dergelijk klimaat te ontwikkelen. In het handboek zijn ervaringen uit de praktijk en kennis uit de literatuur gebundeld over wat *wel* werkt en wat *niet* werkt bij implementatie van TSO.



Uit de praktijk: De gezamenlijke zoektocht naar TSO

Desiree Middelkoop, schoolleider speciaal basisonderwijs Van Houteschool:

“Bij ons op school zijn we sinds een aantal jaar bezig met de vraag hoe we een passend aanbod kunnen geven aan kinderen met complexe leer- en gedragsproblemen. We ontdekten dat het aantal kinderen met deze problemen sterk toenam. Het gaat veelal om kinderen die veel hebben meegemaakt in hun jonge leven.

Op zoek naar antwoorden, kwamen we uit bij de teamtraining ‘Traumasensitief Lesgeven’. Dat heeft ons veel gebracht. Het lukt ons steeds beter de kinderen echt te begrijpen en steun te bieden. We focussen steeds minder op het voeren van strijd en helpen de kinderen door moeilijke momenten heen, door rustig te blijven en door stress omlaag te brengen.

En we zoeken verder! De praktische handvatten uit de training en het bijbehorende handboek zijn niet zomaar overdraagbaar naar ieder kind of iedere klas. Traumasensitief onderwijs is geen ‘copy-paste methode’ maar een gezamenlijke zoektocht. Dat vraagt steeds om in gesprek te gaan met elkaar. Om te bepalen waar we heen willen en hoe we dan doen. Als coaching een vast onderdeel uit zou maken van het trainingsaanbod, biedt dat houvast bij de implementatie van TSO in je school.”

1.6 Doel en doelgroep van het handboek

1.6.1 Doel

Het doel van dit handboek is tweeledig. In de eerste plaats geeft dit handboek stap voor stap houvast en praktische richtlijnen om te komen tot volledige implementatie van een traumasensitief onderwijsklimaat. In de tweede plaats biedt dit handboek een nadere verkenning van het concept TSO.

Om te komen tot volledige implementatie van TSO dienen verschillende fases te worden doorlopen (zie hoofdstuk 2). Dit geldt in het algemeen bij de implementatie van een innovatie. Deze verschillende fases komen in het handboek terug in de volgende structuur:

- Fase 1&2 (Verkennen & Voorbereiden) voorafgaand aan de teamtraining
- Fase 3 (Uitvoeren) tijdens en na de teamtraining
- Fase 4 (Borgen) na afronding van de teamtraining, voortdurend

Om te komen tot het tweede doel zijn de kennis en inhoud van de teamtraining TSO vertaald naar het Ontwikkelmodel TSO waarin zichtbaar wordt hoe TSO er in een school uit kan zien. Dit model helpt de ontwikkeling van TSO inzichtelijk te krijgen en geeft richting aan de verdere implementatie van TSO in de school.



1.6.2 Doelgroep

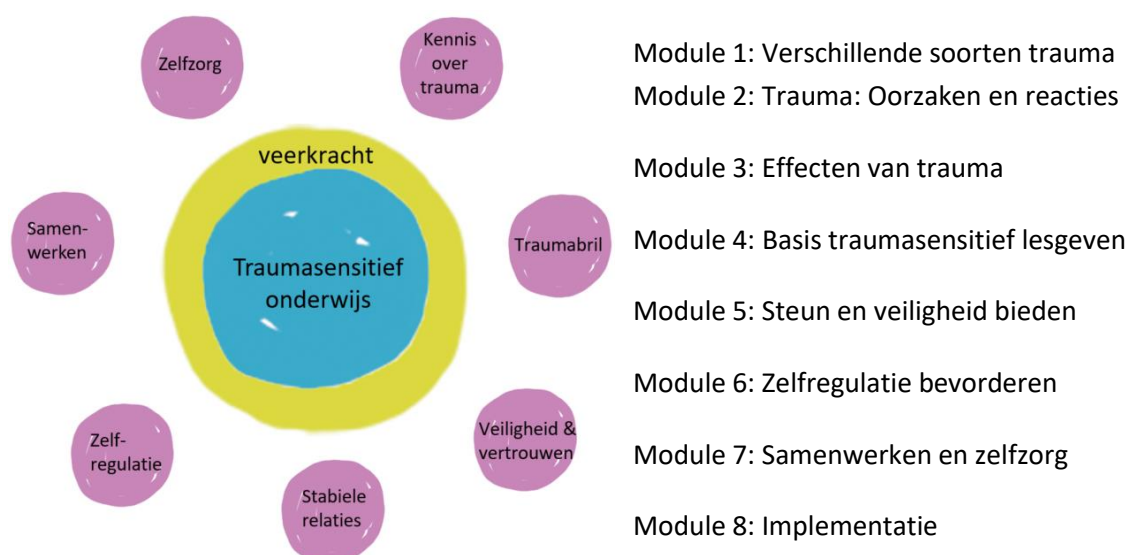
Dit handboek is geschreven voor iedereen die op school aan de slag wil met het ontwikkelen van een traumasensitief onderwijsklimaat. Leerkrachten die beginnende interesse hebben, trainers op de scholen, leidinggevend en kartrekkers vinden in dit handboek suggesties, praktische handreikingen en aanmoediging om TSO verder te ontwikkelen voor de eigen leerlingen.

Bij de opbouw van het handboek wordt ervan uitgegaan dat in verschillende fases van implementatie van een traumasensitief onderwijsklimaat, verschillende gebruikers met het handboek aan de slag kunnen. In de verkennende en voorbereidende fase biedt dit handboek vooral voor de schoolleiding, kartrekkers en trainers houvast. In de uitvoerende en borgingsfase worden de werkgroep TSO en de leerkrachten steeds meer betrokken door schoolleiders, kartrekkers en trainers in de implementatie van TSO en daarmee het gebruik van dit handboek.

1.7 De verbinding tussen de teamtraining en dit handboek

De kennis vanuit de teamtraining en het bijbehorende boek staat centraal in de ontwikkeling van TSO. De teamtraining TSL is een noodzakelijke bouwsteen om tot een traumasensitief onderwijsklimaat te komen. Dit handboek is gericht op de implementatie van TSO en blijft dicht bij de inhoud van de teamtraining TSL. In de teamtraining worden de kernconcepten van TSO weergegeven in zeven bollen en behandeld in acht modules (zie figuur 1.3 en tabel 1.2). Voor meer informatie over deze kernconcepten en modules verwijzen we u naar de teamtraining en het bijbehorende boek 'Lesgeven aan getraumatiseerde kinderen'⁶.

Figuur 1.3: Kernconcepten en modules teamtraining Traumasensitief Lesgeven



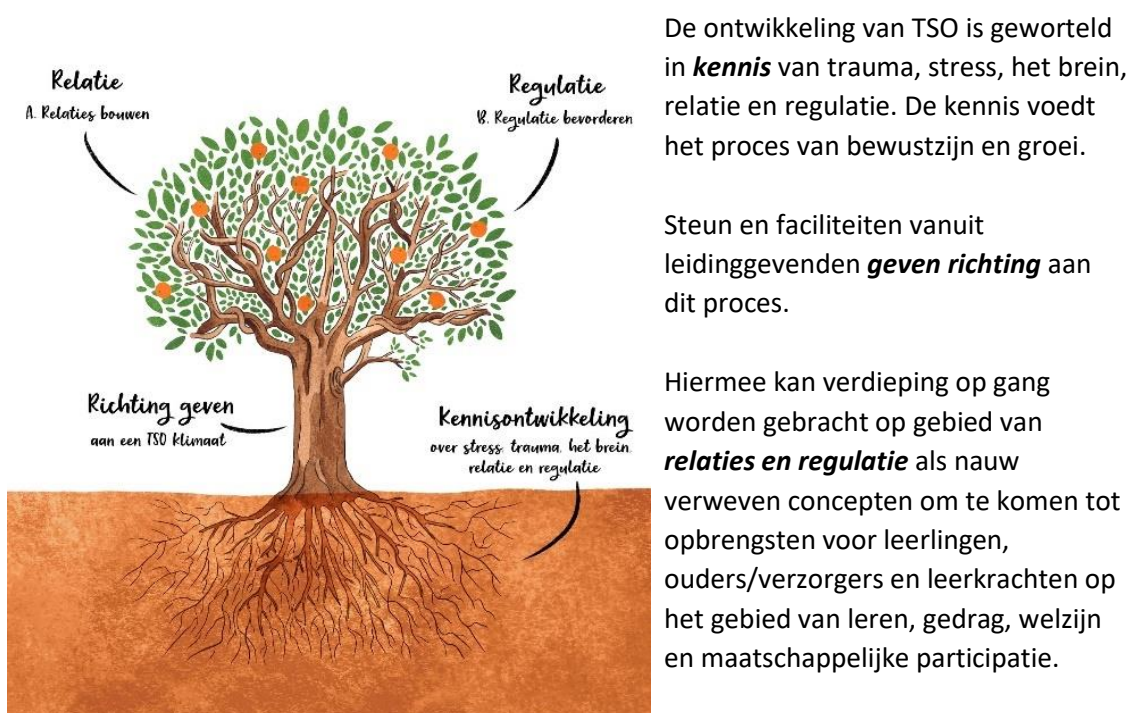
In dit handboek wordt TSO gezien als een concept waarin ontwikkeling en verbinding centraal staan: vanuit de opgedane kennis over trauma komt de school in beweging en wordt



ondersteuning en richting gegeven aan het nastreven van een optimaal traumasensitief onderwijsklimaat voor *alle* leerlingen en in het bijzonder voor leerlingen met stress-, trauma- en zelfregulatie problematiek. Het bouwen aan steunende relaties en het bevorderen van zelfregulatie staan hierin centraal. Om die samenhang en groei zichtbaar te maken is de ontwikkeling van TSO verbeeld als boom (zie figuur 1.4).

De boom met haar jaarringen, oftewel groeilagen, voegt een aantal elementen toe aan de 'bollen' van de teamtraining TSL. Het benadrukt dat de ontwikkeling van TSO niet uit losse delen bestaat, maar een geheel is.

Figuur 1.4: Het Ontwikkelmodel Traumasensitief Onderwijs



Illustratie door Annemieke Spruijt

In hoofdstuk 5 staat het 'Ontwikkelmodel TSO' met de verschillende groeilagen centraal. Het ontwikkelmodel geeft invulling aan de verschillende fases waarin de ontwikkeling van TSO zich kan bevinden en biedt houvast bij reflectie en focus op doelstellingen in het proces van implementatie. Het ontwikkelmodel TSO staat dicht bij de kennis en inhoud van de teamtraining TSL. De samenhang tussen de inhoud van de verschillende kernconcepten en modules van TSL en de groeilagen van het ontwikkelmodel TSO wordt hieronder weergegeven.

Tabel 1.2: Verbinding tussen de teamtraining Traumasensitief Lesgeven en het Ontwikkelmodel Traumasensitief Onderwijs

Modules teamtraining TSL	Kernconcepten teamtraining TSL	Ontwikkelmodel TSO
Module 1: Verschillende soorten trauma Module 2: Trauma: Oorzaken en reacties Module 3: Effecten van trauma	Kennis over trauma Traumabril	Groeilaag 1: Kennisontwikkeling
Module 4: Basis traumasensitief lesgeven Module 5: Steun en veiligheid bieden Module 6: Zelfregulatie bevorderen Module 7: Samenwerken en zelfzorg	Veiligheid & Vertrouwen Stabiele relaties Zelfregulatie Samenwerken Zelfzorg Veerkracht	Groeilaag 3: Relatie bouwen & Regulatie bevorderen
Module 7: Zelfzorg Module 8: Implementatie	Zelfzorg	Groeilaag 2: Richting geven

1.8 Leeswijzer handboek

Het huidige handboek is bedoeld om scholen te ondersteunen bij de implementatie en ontwikkeling van een traumasensitief onderwijsklimaat. In hoofdstuk 2 geven we algemene informatie over het implementatieproces van TSO. Hoofdstuk 3 gaat over de verkennende en voorbereidende fase van de ontwikkeling van een traumasensitief onderwijsklimaat. Daarna bespreken we in hoofdstuk 4 en 5 de uitvoerende fase van de implementatie van TSO. Hoofdstuk 6 gaat over de borgingsfase van de implementatie van TSO. Ten slotte zijn in de bijlagen praktische hulpmiddelen te vinden die gebruikt kunnen worden ter ondersteuning bij de ontwikkeling van een traumasensitief onderwijsklimaat.

1.9 Afsluiting

Onderzoek naar de prevalentie en impact van ingrijpende jeugdervaringen onderstrepen de noodzaak voor de ontwikkeling van een traumasensitief onderwijsklimaat in scholen. Dit handboek is ontwikkeld ter ondersteuning van schoolleiders, kartrekkers, trainers en leerkrachten, die samen aan de slag willen om TSO in de school te realiseren. Het handboek blijft dicht bij de teamtraining TSL en geeft houvast en richting aan het ontwikkelen van een traumasensitief onderwijsklimaat.



2

Een succesvolle implementatie van Traumasensitief Onderwijs



2.1 Inleiding

Implementatie is de invoering van een vernieuwing of verandering⁹. Dit handboek gaat over de implementatie van Traumasensitief Onderwijs (TSO). Het doel hiervan is dat TSO opgenomen wordt in de visie en het beleid van de school en bovendien in de dagelijkse praktijk. Oftewel, het ontwikkelen van een traumasensitief onderwijsklimaat voor de gehele school.

De invoering van een schoolbreed traumasensitief onderwijsklimaat verloopt in fases: het opdoen van kennis over TSO en het creëren van draagvlak op alle niveaus in de school gaan vooraf aan het doen van aanpassingen in de school. Dit hoofdstuk behandelt de doelen van de vier fases van implementatie, geïllustreerd met voorbeelden uit de praktijk. Daarnaast worden globale suggesties gegeven van activiteiten die passen bij de verschillende fases. Concrete tools en activiteiten worden besproken in de hierop volgende hoofdstukken en bijlagen.

2.2 De implementatie van Traumasensitief Onderwijs in vier fases

Het uitgangspunt van TSO is dat het algemene schoolklimaat en de cultuur van een school zo ingericht zijn dat *alle* leerlingen en medewerkers zo goed mogelijk worden ondersteund. Implementatie van TSO is daarom niet zo eenvoudig als het herinrichten van een klaslokaal. Het vraagt om met nieuwe ogen te kijken naar bestaande activiteiten van de school en een omslag in de cultuur van de school. Hoewel de effecten van de invoering van TSO vanaf het begin merkbaar kunnen zijn, kost het meerdere jaren om TSO volledig in het dagelijks handelen van de school op te nemen^{10 11}.

Aan de hand van kennis uit innovatie- en implementatiewetenschap leggen we uit in welke vier fases het proces van implementatie verloopt¹². De vier fases zijn: verkennen, voorbereiden, uitvoeren en borgen. Deze vier fases zijn een kapstok voor de verdere hoofdstukken van het handboek. De hoofdstukken die volgen geven weer hoe elke fase ingevuld kan worden, om uiteindelijk een bestendig en schoolbreed traumasensitief onderwijsklimaat te realiseren.

9 Nederlands Jeugdinstituut (z.d.) Wat is implementeren? Geraadpleegd van

<https://www.nji.nl/nl/Kennis/Dossier/Implementatie/Implementeren-met-effect/Wat-is-implementeren>

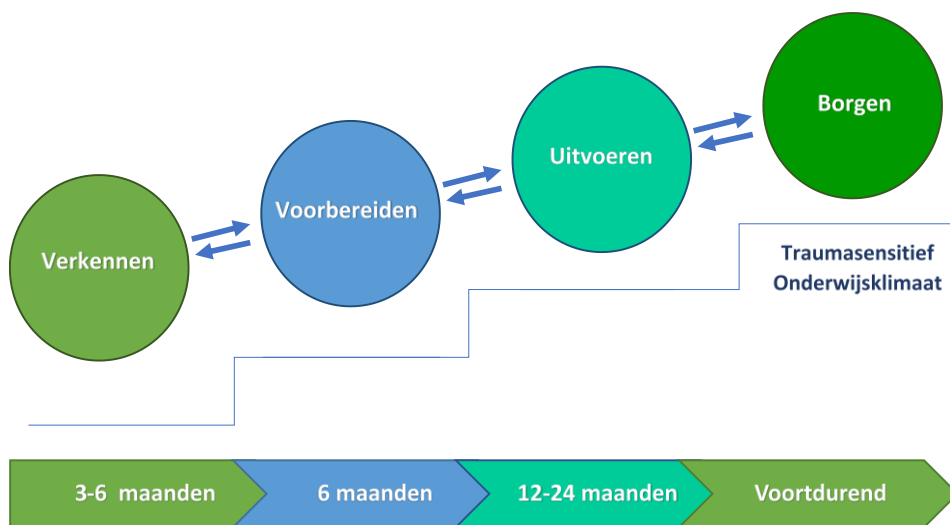
10 Craig, S. E. (2015). Next steps: Managing the necessary changes to school policies and practices. In Craig, S. E. (Ed.), *Trauma-sensitive schools: learning communities transforming children's lives, K-5* (p. 152-160). New York, NY, United States: Teachers College Press

11 Romero, V. E., Robertson, R., & Warner, A. (2018). *Building resilience in students impacted by adverse childhood experiences: A whole-staff approach*. Thousand Oaks, California, United States: Corwin.

12 Fixsen, D. L., Naoom, S. F., Blase, K. A., & Friedman, R. M. (2005). *Implementation research: a synthesis of the literature*. Tampa, FL: University of South Florida, Louis de la Parte Florida Mental Health Institute, The National Implementation Research Network.



Figuur 2.1: Implementatiefases Traumasensitief Onderwijs



2.3 Fase 1: Verkennen (3-6 maanden)

Het doel van de eerste fase is om uit te zoeken wat de noodzaak voor TSO is van de school¹⁰. Deze kan bijvoorbeeld duidelijk worden door (met traumabril op) naar de populatie van de school te kijken¹⁰. In welke buurt of omgeving staat de school? Welke ervaringen nemen de leerlingen mee naar school? Vanuit de noodzaak kan worden gewerkt aan bereidheid in het team en het management voor het invoeren van TSO. Daarnaast wordt in kaart gebracht of TSO voldoet aan de wensen en behoeften van de school, de leerlingen en de docenten¹².

Uit de praktijk: De noodzaak voor TSO

Leerkracht/orthopedagoog speciaal voortgezet onderwijs:

“Er kwamen steeds meer leerlingen binnen in de school met complexe problematiek. Ook toen de diagnose van complex trauma nog niet zo gesteld werd, was het voor ons toch wel duidelijk dat de populatie van onze school traumatische ervaringen meegemaakt had.

Daarnaast werd het een speerpunt van Pluryn/Intermetzo om jongeren met complex trauma een plek te bieden op de woongroepen die gekoppeld zijn aan onze scholen, dus er was noodzaak voor de school voor specialisatie op het gebied van trauma.”

Intern-begeleider regulier basisonderwijs:

“Veel kinderen komen met een rugzak vol aan op school en gaan om het minste of geringste uit hun raampje. Voor ons is dan de vraag: hoe ga je daar precies mee om? We zijn al een vreedzame school, Traumasensitief Onderwijs was voor ons een stapje verder om ook preventief te kunnen werken.”

In de verkennende fase onderzoek je ook in hoeverre implementatie van TSO haalbaar is voor de school. Is de school klaar om de stap naar TSO te maken? Of spelen er andere grote issues binnen de school, die eerst de aandacht behoeven? Zo kan het zijn dat een team door hoog verzuim of ernstige tekorten in personeel zo onder druk staat, dat het team niet in staat is om nieuwe kennis op te nemen en een traumasensitief onderwijsklimaat te ontwikkelen.

Het onderzoek naar de haalbaarheid en noodzaak van implementatie van TSO in de verkennende fase is nodig om vast te stellen in hoeverre het personeel klaar is voor een verandering, in hoeverre er bewustzijn is van de impact van trauma op leerlingen en personeel^{13 14}, een basis te creëren voor draagvlak voor TSO¹⁵ en zicht te krijgen op eerste belemmeringen van implementatie^{12 16}.

13 Baweja, S., DeCarlo Santiago, C. Vona, P., Pears, G., Langley, A., & Kataoka, S. (2015). Improving implementation of a school-based program for traumatized students: Identifying factors that promote teacher support and collaboration. *School Mental Health*, 8, 120-131.

14 Crosby, S. D. (2015). An ecological perspective on emerging trauma-informed teaching practices. *Children & Schools*, 37, 222-230.

15 Wehmah, J., Berg, J., Osher, D. (2018). *Trauma and Learning Policy Initiative (TLPI): Trauma-sensitive schools descriptive study*. Trauma and Learning Policy Initiative: Washington DC, Maryland, United States.

16 Axelsen, K. T. (2017). *Developing compassionate schools and trauma-informed school-based services: An expanded needs assessment and preliminary pilot study* (Unpublished doctoral dissertation). Rutgers University, New Brunswick, New Jersey, United States.



2.4 Fase 2: Voorbereiden (6 maanden)

Nadat in de verkennende fase besloten is om over te gaan tot de implementatie van TSO, is het tijd om voorbereidingen te treffen voor de uitvoerfase van TSO. In deze voorbereidende fase is het belangrijk om activiteiten op gang te brengen die de implementatie van TSO aanjagen (figuur 2.2). Deze activiteiten worden aangewend om in de school een open en geschikte omgeving te creëren voor implementatie¹⁷.

Er is onderscheid in drie soorten, aan elkaar verbonden en elkaar ondersteunende, activiteiten¹⁸. Deze zijn gericht op:

- competentie: TSO kennis en vaardigheden
- organisatie-inrichting: TSO verweven in de organisatie
- leiderschapssteun: TSO facilitering en ondersteuning

Deze drie soorten activiteiten vormen het fundament voor een effectieve implementatie, die zorgt voor een *blijvend* traumasensitief onderwijsklimaat¹⁹.

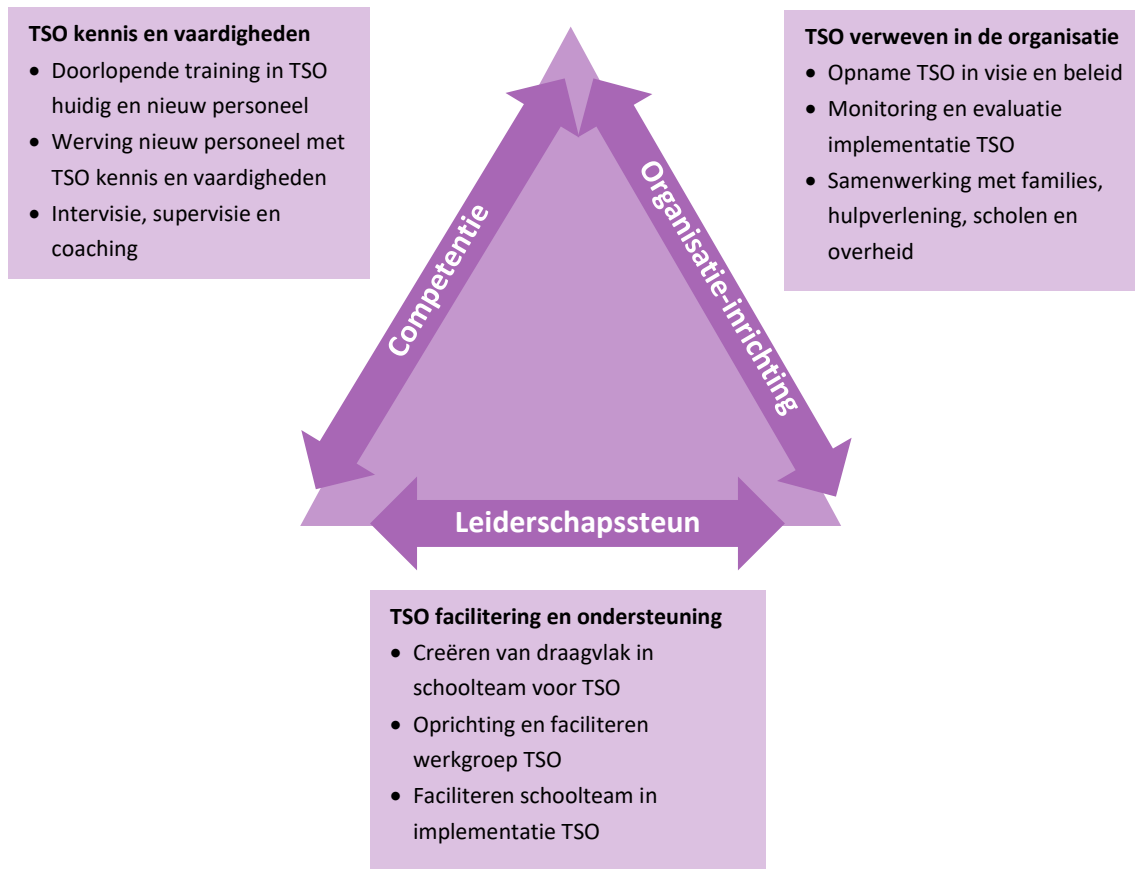
17 Blase, K. A., Fixsen, D. L., Naoom, S. F., & Wallace, F. (2005). *Operationalizing implementation: Strategies and methods*. Tampa, Florida, United States: University of South Florida, Louis de la Parte Florida Mental Health Institute.

18 Fixsen, D. L., Blase, K., Naoom, S. F., & Duda, M. A. (2015). *Implementation drivers: Assessing best practices*. National Implementation Science Network (NIRN). Chapel Hill, NC: Frank Porter Graham Child Development Institute. University of North Carolina Chapel Hill.

19 Bertram, R. M., Blasé, K. A., & Fixsen, D.L. (2013). *Improving programs and outcomes: Implementation Frameworks 2013*. Chapel Hill, North Carolina, United States: National Implementation Research Network.



Figuur 2.2: Activiteiten die succesvolle implementatie van Traumasensitief Onderwijs aanjagen



2.4.1 Competentie: TSO kennis en vaardigheden

Activiteiten op het gebied van competentie zorgen ervoor dat de schoolorganisatie genoeg kennis en vaardigheden in huis heeft om TSO uit te voeren. Het is essentieel dat in ieder geval het hele team (inclusief directie en onderwijsondersteunend personeel) de teamtraining ‘Traumasensitief Lesgeven’ (TSL) volgt. Naast het opbouwen van kennis om TSO te kunnen implementeren, zorgt de training ook voor bewustzijn van de impact van trauma en draagvlak voor TSO^{14 15 16 20}. Vervolgens kan met de opgedane kennis aan de slag worden gegaan in het klaslokaal, het schoolgebouw, het management en de organisatie.

Om de opgedane kennis een plaats te geven in de dagelijkse praktijk van het team gaat de werkgroep aan de slag om structuren op te zetten van intervisie, supervisie en coaching. Een schoolbreed traumasensitief onderwijsklimaat kan alleen worden gerealiseerd als kennis en

²⁰ Gomez-Lee, V. (2017). *Leadership practices that fosters trauma informed approaches in schools* (Unpublished doctoral dissertation). San Diego, California, United States: San Diego State University.



vaardigheden op peil blijven¹⁸. Daarom is het belangrijk dat ook nieuwe medewerkers getraind worden in TSO kennis en vaardigheden. Ook bij werving van nieuwe medewerkers kunnen deze kennis en vaardigheden een rol spelen. Daarnaast kan er binnen een schoolteam behoefte bestaan aan herhaling of verdieping van reeds opgedane TSO kennis en vaardigheden.

Uit de praktijk: Intervisie TSO

Leerkracht/orthopedagoog speciaal voortgezet onderwijs:

“Om TSO levend te houden en van elkaar te leren als collega’s komen we zes of zeven keer per jaar bij elkaar in kleine samengestelde groepen van ongeveer 7 personen. Er wordt een casus ingebracht vanuit het traumasensitief werken. Met elkaar spreken we over een probleemstelling, stellen we vragen en bieden we elkaar suggesties kijkend vanuit een traumabril”.

2.4.2 Organisatie: TSO verweven in de organisatie

Om de implementatie van TSO te ondersteunen is het van belang dat TSO wordt verweven in de organisatie van school. Je neemt hiervoor TSO na de teamtraining op in de visie en het beleid van de school en je maakt implementatie van TSO onderdeel van het ontwikkelings- of scholingsplan van de school¹⁰. Dit zorgt ervoor dat het ontwikkelen van een traumasensitief onderwijsklimaat een speerpunt blijft.

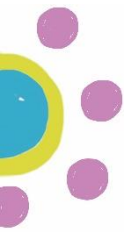
Daarnaast is het belangrijk om momenten in te plannen van evaluatie en monitoring om blijvend te kunnen reflecteren op hoe de implementatie van TSO verloopt^{18 21}. Monitoring en evaluatie helpen om de organisatie te sturen in het stellen van prioriteiten in de ontwikkeling, bijvoorbeeld op het gebied van traumakennis en vaardigheden. De inbedding van TSO in de organisatie vraagt ook om goede samenwerking met alle belanghebbenden: ouders/verzorgers, hulpverlening (voor hulpvragen, doorverwijzingen en multidisciplinair overleg over leerlingen die al zorgondersteuning krijgen), andere TSO-scholen (voor kennisdeling) en samenwerkingsverbanden met (lokale) overheid (voor financiële steun en maatschappelijke ontwikkelingen).

2.4.3 Leiderschapssteun: TSO facilitering en ondersteuning

Leiderschapssteun is cruciaal voor de implementatie van TSO in de school^{15 19 20 22}. Enerzijds zorgt het management voor de praktische ondersteuning van implementatie. Praktische

21 Chafouleas, S. M., Johnson, A. H., Overstreet, S., & Santos, N. M. (2016). Toward a blueprint for trauma-informed service delivery in schools. *School Mental Health*, 8, 144-162.

22 Barnett, E. R., Yackley, C.R., & Licht, E. S. (2018). Developing, implementing, and evaluating a trauma-informed care program within a youth residential treatment center and special needs school. *Residential Treatment for Children & Youth*, 2, 95-113.



ondersteuning gaat bijvoorbeeld over het faciliteren van de werkgroep in tijd en financiën, de teamtraining, samenwerking met belanghebbenden en het vastleggen van TSO in visie en beleid. Anderzijds is het belangrijk dat het management de TSO visie ook uitdraagt. Deze steun is cruciaal in het creëren en behouden van draagvlak voor TSO in de school. Wees als management het goede voorbeeld en jaag het team aan in het traumasensitief werken.

Uit de praktijk: Steun voor de implementatie van TSO vanuit directie

Intern-begeleider schakelklas:

“De ondersteunende rol van de directie is heel belangrijk. Onze directeur heeft ervoor gezorgd dat TSO wordt genoemd in de vacatures die we uitzetten en de functioneringsgesprekken die worden gevoerd. Daarnaast zit onze directeur om tafel met de wethouder en gemeenten om erkenning en financiering te krijgen voor een maatschappelijk werker in de school en een drama- en speltherapeut voor kinderen die op de wachtlijst staan voor hulpverlening.”

2.5 Fase 3: Uitvoeren (12-24 maanden)

De focus in de uitvoeringsfase ligt op het stapsgewijs vormgeven van TSO in de school en het verbinden van TSO aan de andere ontwikkelpunten die de school heeft²³. Na de teamtraining ga je als werkgroep aan de slag met het ontwikkelen van een concreet actieplan. Dit actieplan baseer je op de gestelde prioriteiten tijdens de laatste module van de teamtraining. Het is van belang om de input van het hele team mee te nemen in het actieplan, omdat de uitvoeringsfase veel vraagt van het opgebouwde draagvlak voor TSO in het hele team. De uitvoeringsfase verlangt namelijk onderzoek en verandering in de capaciteiten van de school, de schoolcultuur en de ontwikkeling en toepassing van vaardigheden op het gebied van traumasensitief werken door het personeel¹⁹. Dit soort verandering kan gepaard gaan met weerstand.

In het actieplan krijgen de activiteiten omtrent competentie, organisatie-inrichting en leiderschapssteun ook een plaats¹⁹. In de uitvoerings- en borgingsfase monitor, evalueer en verbeter je deze activiteiten. Is er nog voldoende steun vanuit het management? Is er behoefte aan verdieping of herhaling van kennis en vaardigheden? Regelmatige momenten van evaluatie zorgen dat implementatie op tijd bijgestuurd kan worden, als dat nodig is. Blijvende steun vanuit het management voor de werkgroep en implementatie is cruciaal¹⁰, zodat de werkgroep zicht blijft houden op de ontwikkeling van een traumasensitief onderwijsklimaat en draagvlak binnen het schoolteam aangewakkerd blijft.

23 Blodgett, C. & Dorado, J. (2016). *A selected review of trauma-informed school practice and alignment with educational practice* [PDF file]. Washington, Washington, United States: CLEAR, extension of Washington State University.



Uit de praktijk: Over het actieplan implementatie Traumasensitief Onderwijs

Deelnemende school aan de focusgroep:

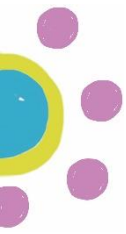
“Vorig schooljaar is ons hele schoolteam getraind met de teamtraining ‘Traumasensitief Lesgeven’. Direct daarna is onze werkgroep gestart. We hebben een plan van aanpak gemaakt met speerpunten op 3 domeinen: inrichting van de school, organisatie en pedagogische aanpak.

Voor ieder domein hebben we doelen bedacht die we zijn gaan uitwerken. Je merkt dat het planmatig aanpakken van de implementatie echt helpt. Heldere doelen en kleine stappen zorgen ervoor dat je successen kunt terugzien en er steeds weer motivatie uitgaat naar een volgende stap.”

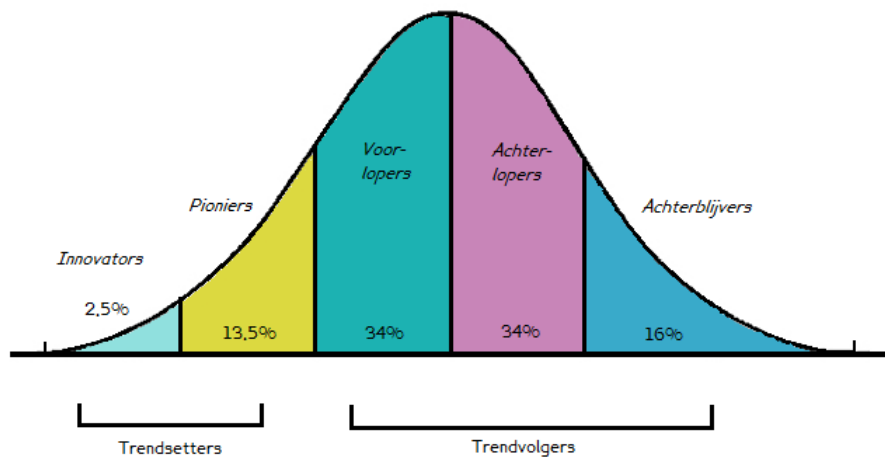
2.5.1 Implementatiemotivatie voor Traumasensitief Onderwijs

Traumasensitief werken in de dagelijkse praktijk met de daarbij behorende uitdagingen vraagt om voldoende steun, tijd, motivatie en doorzettingsvermogen van het hele team. Binnen een team zijn er meestal verschillen in motivatie om een innovatie, zoals TSO, te implementeren. Er wordt onderscheid gemaakt tussen vijf groepen: innovators, pioniers, voorlopers, achterlopers en achterblijvers (zie figuur 3)²⁴. De eerste twee groepen (innovators en pioniers) kunnen we zien als trendsetters en de laatste drie groepen (voorlopers, achterlopers en achterblijvers) als de trendvolgers.

²⁴ Rogers, E. (2003). *Diffusion of Innovations, 5th Edition*. Simon & Schuster: New York, NY, United States.



Figuur 2.3: Team verschillen in motivatie voor implementatie Traumasensitief Onderwijs



Vaak ontstaat er een kloof tussen de trendsetters en de trendvolgers. Deze kloof ontstaat doordat de trendsetters direct overtuigd zijn van de opbrengsten van de innovatie. De trendvolgers moeten eerst overtuigd worden van de voordelen en noodzaak van de innovatie. Het is daarom van belang dat de trendsetters een rol krijgen als kartrekker bij de implementatie van TSO. Zij nemen plaats in de werkgroep TSO en zij krijgen ondersteuning van de schoolleiding om de implementatie aan te jagen. Trendsetters zijn belangrijk voor het veranderen van de sociale norm binnen de school ten aanzien van de manier van werken. Om trendvolgers mee te krijgen in het proces is het belangrijk om deze norm te benadrukken: traumasensitief werken is een noodzakelijke innovatie²⁴.

Om de kloof tussen de trendsetters en trendvolgers te verkleinen is het belangrijk om de noodzaak, het doel en opbrengsten van TSO voor het hele team helder te maken. Bovendien is het van belang om aansluiting te zoeken bij bestaande activiteiten van de school, die aansluiten bij de TSO visie^{10 11 15}. Dit voorkomt dat schoolmedewerkers het idee krijgen dat ze voorheen verkeerd handelden en dat ze nu niets doen wat met TSO te maken heeft. Het zoeken van deze aansluiting zorgt daarom voor meer draagvlak in het team en TSO kan de verdieping vormen van bestaande activiteiten, zoals bijvoorbeeld Positive Behavioral Support of De Vreedzame School.



Uit de praktijk: Het belang van het creëren van bewustzijn bij het team

Directeur schoollocatie Stichting Orion:

“In de voorbereiding hebben we goed nagedacht over het belang van traumasensitief onderwijs voor onze scholen. Vooral het zien van cijfers in de voorbereidende workshop over ingrijpende levensgebeurtenissen en trauma voor onze populatie maakte daarbij veel indruk. Ik besepte ineens hoe belangrijk het ook voor onze leerlingen is om een start te maken met Traumasensitief Onderwijs. Hetzelfde gebeurde bij het team. Dit was confronterend maar ook een ideale start om te beseffen dat we echt iets te doen hadden!”

In sommige gevallen zal er weinig draagvlak zijn bij het schoolteam voor de implementatie van TSO. Met een aanjagende rol van de schoolleiding, kartrekker en werkgroep TSO kan draagvlak in het schoolteam worden gecreëerd. Zo kan het bij weinig draagvlak werken om kleinschalig de implementatie uit te voeren, bijvoorbeeld in een pilotklas, om zo via het opdoen van succeservaringen draagvlak te creëren. Enerzijds wil je bij de implementatie van TSO afstemmen op het tempo en vermogen van het team. Anderzijds wil je door het faciliteren van de implementatie door de werkgroep TSO en het management de implementatie versnellen en borgen.

2.6 Fase 4: Borgen (voortdurend)

Het borgen van de implementatie in de vierde fase heeft als doel TSO volledig te integreren in de dagelijkse praktijk, het beleid en de visie van de school. Dit betekent dat de activiteiten die implementatie aanjagen (figuur 2.2) goed functioneren en de meeste teamleden traumasensitief werken¹⁹. In de fase van borgen hebben de zorg voor leerlingen, het bevorderen van veerkracht en zelfzorg van schoolmedewerkers een blijvende en nadrukkelijke plaats. Het borgen van implementatie is onmogelijk zonder het continu monitoren, evalueren en aanpassen van activiteiten die belangrijk zijn in uitvoering van TSO, bijvoorbeeld training van nieuwe medewerkers in het schoolteam.

Kijk in deze fase van borgen ook naar de opbrengsten van TSO voor de school, vier de successen die er zijn en maak actieplannen om de opbrengsten te behouden en vergroten. Het viëren van successen zorgt dat het team ook de kleine stappen ziet die er gemaakt zijn en geeft betrokken teamleden een blijk van waardering. Daarnaast vergroot het viëren van successen het vertrouwen en de betrokkenheid van het team¹⁵.



Uit de praktijk: TSO voortdurend in ontwikkeling

Leerkracht speciaal onderwijs (PO):

“Vanwege wat turbulente jaren en wisselingen in de directie is TSO een tijdje wat meer stil komen te liggen in ons team. We zijn bewust bezig geweest met een beetje ‘pappen en nathouden’ van kennis van TSO. Met de nieuwe directie zijn we nu weer aan de slag gegaan en blijven we ons ontwikkelen. We plannen regelmatig momenten in met het team waarbij we weer één van de concepten van TSO centraal stellen, zoals de onzichtbare koffer, de cognitieve driehoek en het leerlingensteunplan. Het hele team leest dan ook weer een stukje uit het boek ‘Lesgeven aan getraumatiseerde leerlingen’.

We zoeken de verbreding van TSO, bijvoorbeeld door mindfulness en Rots en Water trainingen. Daarnaast kijken we specifiek hoe TSO de veerkracht van alle leerlingen binnen onze school kan vergroten; dus ook leerlingen met ASS-problematiek. Vanuit onze TSO-werkgroep is een pedagogische aanpak ontwikkeld, waarvan TSO de basis is. Door middel van een kijkwijzer kunnen we monitoren hoe deze pedagogische aanpak vorm krijgt binnen de dagelijkse schoolsituatie. We willen naar ouders/verzorgers zichtbaar maken dat we traumasensitief werken.”

2.7 Afsluiting

Om succesvol tot een traumasensitief onderwijsklimaat te komen, worden er vier fases doorlopen: verkennen, voorbereiden, uitvoeren en borgen. De doelen en activiteiten van elke fase bouwen voort op de doelen en bijbehorende activiteiten van de vorige fase. De fases vormen een leidraad voor de volgende hoofdstukken, waarin concreet staat wat er aan activiteiten ondernomen kan worden om de doelen van de fases te bereiken.



3

Verkennen en voorbereiden: Voorafgaand aan de teamtraining



3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk behandelt twee fases voorafgaand aan de teamtraining, namelijk (1) de fase van verkennen en (2) de fase van voorbereiden. Per fase is het tijdspad uitgewerkt, net als de doelen en de bijbehorende acties. Ook geeft het zicht op wie van het team op welke momenten betrokken is en welke praktische hulpmiddelen gebruikt kunnen worden.

3.2 Fase 1: Verkennen

Het tijdspad begint zes tot negen maanden voor de start van de teamtraining 'Traumasensitief Lesgeven' (TSL). In deze startfase is het vooral belangrijk dat schoolleiders beseffen waarom Traumasensitief Onderwijs (TSO) belangrijk is.

Fase	Wanneer	Doelen	Acties	Betrokkenen
Fase 1: Verkennen	6 tot 9 maanden voor de teamtraining TSL	Bewustwording van het belang van implementatie TSO	Inplannen van het verkennende voorgesprek	Schoolleiders MT leden Trainers <i>Indien aanwezig:</i> Kartrekkers TSO
		Bewustwording randvoorwaarden implementatie TSO	<i>Richtlijn tijdsinvestering:</i> 1.5 uur	
		Hulpmiddel: 'Bijlage 1: Verkennend voorgesprek Traumasensitief Onderwijs'		
		Aanjager van de implementatie TSO in de school	Werving kartrekker TSO	Schoolleiding
		Hulpmiddel: 'Bijlage 2: Profielschets kartrekker Traumasensitief Onderwijs'		

3.2.1 Het verkennende voorgesprek

Het verkennende voorgesprek is het belangrijkste element in de verkennende fase. Het voorgesprek wordt georganiseerd door de (externe) trainers samen met de schoolleiders, managementleden en mogelijke kartrekkers TSO. Het vormt de *kick-off* voor TSO binnen de school. De schoolleider heeft een belangrijke, voorwaardelijke taak zodat het schoolteam voldoende tijd, ruimte en steun ontvangt om de ontwikkeling van TSO op gang te brengen.



In het verkennende voorgesprek komt in ieder geval aan bod:

- Hoe is de samenstelling van het team? (sfeer, bezetting, draagkracht)
- Welke grote beleidsontwikkelingen zijn er nog meer? Past TSO daarbij?
- Hoe zou het schoolteam naar de introductie van TSO kijken?
- Wat werkt goed als je op deze school dingen wilt veranderen?
- En wat werkt juist niet? Waar moeten we zeker van weg blijven?
- Is er steun bij alle belangrijke figuren om met TSO te starten? Hoe is dat waarneembaar?

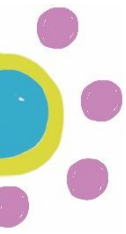
Uitgelicht: Het verkennende voorgesprek - Wat is de essentie?

Het voorgesprek is een uitgebreid verkennend gesprek waarin veel aan bod komt. In korte tijd proberen alle betrokkenen na te denken over de noodzaak van TSO voor de school en wat er nodig is voor het slagen van de teamtraining TSL en de implementatie van TSO in de school. Daarnaast dient het voorgesprek een praktisch doel om na te denken over wanneer de teamtraining het beste kan worden gepland, wie betrokken zijn bij de organisatie van de teamtraining TSL en bij de implementatie van TSO na de teamtraining TSL. Bij voorkeur leidt het verkennende gesprek tot een concrete actielijst. Daarmee kunnen trainers en de werkgroep de teamtraining gaan voorbereiden en kan de school aan de slag om TSO stap voor stap te introduceren.

Om het verkennende voorgesprek te ondersteunen kan het hulpmiddel 'Bijlage 1: Verkennend voorgesprek Traumasensitief Onderwijs' worden gebruikt. Het is een leidraad die in de praktijk is uitgetoetst en helpend is gebleken. Uiteraard is het belangrijk in de eigen situatie aanpassingen te doen als het nodig is.

Naast bovenstaande vragen denken de trainers, schoolleiders en kartrekkers samen na over de urgentie van TSO voor de school en de leerlingen:

- Wat weten we over ingrijpende levenservaringen en stress bij onze specifieke populatie?
- Hoe past TSO bij de huidige werkwijze van de school?
 - In het geval dat de school al werkt met Positive Behavior Support, zie 'Bijlage 14: Piramidemodel integratie Traumasensitief Onderwijs & Positive Behavior Support'.
- Hoe kan TSO voor leerkrachten en leerlingen van toegevoegde waarde zijn?



Uit de praktijk: Ervaringen met het voorgesprek

De Van Koetsveldschool, speciaal onderwijs cluster 3:

“Dit schooljaar hebben we met ons team van 60 mensen de teamtraining ‘Traumasensitief Lesgeven’ gevolgd. In een voorgesprek waren de volgende mensen aanwezig: de directrice, intern begeleider onderbouw, PBS coach (Positive Behavior Support), zorgcoördinator en twee externe trainers. We spraken met elkaar over de kwetsbaarheid van onze doelgroep op het gebied van ingrijpende levensgebeurtenissen. Hoe vaak we denken dat het voorkomt en hoeveel kennis er nu is bij het team over deze problematiek. Ook praatten we over waar we denken dat de meerwaarde van traumasensitief onderwijs zit, voor onze leerling- en ouderpopulatie maar ook voor onze leerkrachten. En hoe het samen kan gaan met alle andere dingen die we al doen in school, zoals muziekonderwijs en PBS. Iedereen ging enthousiast en gemotiveerd weer uiteen. De volgende stap is het team net zo warm te maken voor het onderwerp als wij nu zijn.”

3.2.2 Kartrekker Traumasensitief Onderwijs voor een vliegende start

Er is veel dat je kunt doen om ervoor te zorgen dat iedereen uit het team kennisneemt van het onderwerp TSO en dat gaandeweg de betrokkenheid van iedereen vergroot wordt. In de verkennende fase is het essentieel om kartrekkers te benoemen voor de implementatie van TSO. Zij jagen de ontwikkeling van TSO aan en blijven het proces voor een langere periode stimuleren. Zij zorgen voor bekendheid van het onderwerp TSO onder de teamleden en de planning van de teamtraining. Ook zijn zij een rolmodel en steunfiguur voor, tijdens en na de training. Om een beter beeld te krijgen van de invulling van de rol van kartrekker TSO kan het hulpmiddel ‘[Bijlage 2: Profielschets kartrekker Traumasensitief Onderwijs](#)’ worden gebruikt.



Uitgelicht: De kartrekker Traumasensitief Onderwijs

Kartrekkers zijn de aanjagers van de ontwikkeling van TSO in de school. De kartrekker is voorzitter van de werkgroep TSO, fungeert als brug tussen de werkgroep en enerzijds het management en anderzijds de werkvloer en de kartrekker is een kennisexpert in wording. Kartrekkers spelen als centrale figuur een belangrijke rol bij de ontwikkeling van TSO in de school.

Maar welk profiel heeft de kartrekker eigenlijk?

- Een kartrekker is iemand die de kunde en het enthousiasme heeft om de ontwikkeling van TSO aan te sturen en te stimuleren. Vaak zijn dit de mensen in het team die over het algemeen veel ideeën hebben en gedreven zijn.
- Iemand die een voorbeeld is voor anderen in het dagelijks werk en aanzien heeft in het team.
- Iemand die in staat is om het management te betrekken en te overtuigen van wat er nodig is om in de dagelijkse praktijk echt een verschil te maken.
- Iemand die, met ondersteuning, een plan kan maken en tot uitvoering kan laten komen.

Om ervoor te zorgen dat de kartrekkers goed zijn voorbereid, wordt aanbevolen hen de train-de-trainer cursus van Leony Coppens te laten volgen. Ze hoeven niet zelf de teamtraining te gaan geven in het eigen team, maar zijn zo wel goed voorbereid op de inhoud en hebben een voorsprong in het team. Zo kunnen ze tijdens de teamtraining beter ondersteunen en vanaf het begin meedenken over de vertaling van alle kennis naar de situatie op hun eigen school. Ook kunnen ze, indien gewenst, zelf een aandeel leveren in het verzorgen van de teamtraining op de eigen locatie. De cursus wordt doorgaans twee keer per jaar gegeven. De data voor de train-de-trainer cursussen vind je op de website van Leony Coppens²⁵.

Het gaat in deze fase om betrokkenheid en motivatie bij leidinggevend (top-down) om tot implementatie van een traumasensitief klimaat te komen, maar zeker ook bij leerkrachten, (vak)docenten, ondersteuners en alle andere personeelsleden (bottom-up). Het is belangrijk om mensen direct van de werkvloer te betrekken bij de voorbereiding van de teamtraining TSL. Zij spelen immers daarna een cruciale rol in de vertaling van kennis naar de klassensituatie en het veranderen van de dagelijkse praktijk.

25 www.leonycoppens.nl



3.3 Fase 2: Voorbereiden

Na de verkennende fase is het tijd om de teamtraining TSL te gaan voorbereiden. De voorbereidingen starten met de deelname van de kartrekker aan de train-de-trainer en het creëren van draagvlak voor TSO met een introductiepresentatie voor het team.

3.3.1 Deelname train-de-trainer

De eerste stap in de voorbereiding voor de teamtraining is het vergroten van de TSO kennis bij de kartrekker en interne trainers. Met hun opgedane kennis in de train-de-trainer TSL kunnen zij inhoudelijk gaan meedenken over de schoolspecifieke invulling van de teamtraining TSL.

De teamtraining wordt bij voorkeur verzorgd door een interne en externe trainer waarbij de ene trainer een achtergrond in het onderwijs heeft en de andere trainer een achtergrond in de zorg²⁵. De combinatie van een interne en externe trainer is waardevol. De interne trainer kent de organisatie, het schoolteam en de leerlingen. Dit helpt bij het afstemmen van de teamtraining op de school en het maken van vertalingen naar de praktijk. Daarnaast is de interne trainer onderdeel van de organisatie. De externe trainer brengt vanuit de zorgachtergrond kennis op gebied van (de behandeling van) trauma en hechtingsproblematiek mee en kan met de school vanuit een helicoptervisie en eerder opgedane ervaringen met TSO meedenken over de implementatie.

Het is daarom van belang dat er ook interne trainers worden opgeleid, bij voorkeur meerdere trainers, zodat zij samen met de werkgroep de TSO kennis en vaardigheden in de school kunnen blijven voeden. Hiermee wordt voorkomen dat de implementatie van TSO te veel afhankelijk wordt van één interne trainer of de externe trainer. In dat geval zou er bij vertrek van deze trainers uit de school niet meer actief gewerkt worden aan de ontwikkeling van een traumasensitief onderwijsklimaat.

Fase	Wanneer	Doelen	Acties	Betrokkenen
Fase 2: Voorbereiden	6 maanden voor de teamtraining TSL	Opleiden trainers en kartrekker in de teamtraining TSL	Inschrijven voor train-de- trainer TSL Deelname aan train-de- trainer TSL <i>Richtlijn tijdsinvestering:</i> 4 tot 8 uur voorbereiding 2 dagen train-de-trainer	Kartrekker Trainers



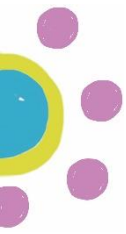
3.3.2 Introductiepresentatie Traumasensitief Onderwijs

Ongeveer drie maanden van tevoren nemen de trainers en de kartrekkers het gehele schoolteam mee in de aankomende ontwikkelingen en wordt er een workshop ter introductie van TSO gegeven. Met deze presentatie krijgt het team inzicht in wat TSO in grote lijnen inhoudt en wat TSO te bieden heeft voor de leerlingen van de school en haar medewerkers. Teamleden worden daarnaast voorbereid op de planning en structuur van de teamtraining TSL en wat de implementatie van TSO van de school gaat vragen. Hiervoor kan het hulpmiddel PowerPoint introductiepresentatie TSO (Bijlage 18: Introductiepresentatie) worden gebruikt.

Fase	Wanneer	Doelen	Acties	Betrokkenen
Fase 2: Vorbereiden	3 maanden voor de teamtraining TSL	Daagvlak creëren in schoolteam voor implementatie TSO	Het geven van een introductie presentatie over TSO aan het schoolteam <i>Richtlijn tijdsinvestering:</i> 1.5 uur voorbereiding 1.5 uur uitvoering	Trainer Kartrekker
		Hulpmiddel: PowerPoint introductiepresentatie TSO (Bijlage 18 : Introductiepresentatie)		

3.3.3 De werkgroep Traumasensitief Onderwijs

Na de introductiepresentatie TSO aan het schoolteam, drie maanden voor de teamtraining TSL, werven de schoolleider en kartrekker teamleden voor de werkgroep TSO. De werkgroep neemt samen met de kartrekker, die meestal de voorzitter is van de werkgroep TSO, het voortouw bij de verdere implementatie en ontwikkeling van TSO in de school. De werkgroep vergadert circa eens per maand en stemt geregeld af met de schoolleiding en de rest van het schoolteam. De werkgroep neemt de leiding in het opstellen en monitoren van het actieplan voor de ontwikkeling van TSO in de school. Het actieplan is gebaseerd op de doelen en wensen voor de ontwikkeling van TSO in de school die bij de afsluitende module 8 'implementatie' van de teamtraining naar voren zijn gekomen. De werkgroep onderneemt actie zodat het schoolteam in de tussenliggende periode concreet aan de slag gaat met het actieplan voor de ontwikkeling van TSO in de school. Zo draagt de werkgroep samen met de schoolleiding en het schoolteam stap voor stap bij aan het concreet maken van TSO in de dagelijkse praktijk van de school.



Fase	Wanneer	Doelen	Acties	Betrokkenen
Fase 2: Vorbereiden	3 maanden voor de teamtraining TSL	Samenstellen werkgroep TSO	Werving gemotiveerde leden werkgroep TSO binnen het schoolteam	Schoolleider Kartrekker Teamleden
		Faciliteren tijd voor taken kartrekker en werkgroep TSO	Ruimte maken voor TSO in de takenpakket kartrekker en werkgroepleden <i>Richtlijn tijdsinvestering:</i> Kartrekker 30 uur Wergroep lid 20 uur	Schoolleider

3.3.4 Praktisch voorgesprek teamtraining Traumasensitief Lesgeven

Om de teamtraining TSL en de implementatie van TSO goed voor te bereiden is het van belang dat de kartrekker en de schoolleiding in gesprek gaan samen met de trainers van de teamtraining. Het gesprek wordt gevoerd naar aanleiding van de train-de-trainer TSL en de introductiepresentatie TSO aan het schoolteam. In het praktische voorgesprek staan de volgende vragen centraal: Wat is er nodig om de teamtraining TSL en de implementatie van TSO goed te laten landen in het schoolteam?

Om een beter beeld te krijgen van de invulling van dit gesprek kan het hulpmiddel 'Bijlage 3: Praktisch voorgesprek teamtraining Traumasensitief Lesgeven' worden gebruikt.

Onderdeel van het voorgesprek is het vaststellen van de data van de teamtraining. Het kan zijn dat de data van de teamtraining al zijn bepaald tijdens het invullen van de jaarkalender van de school.

Fase	Wanneer	Doelen	Acties	Betrokkenen
Fase 2: Vorbereiden	2 maanden voor de teamtraining TSL	Praktische vorbereiding teamtraining TSL	Inplannen gesprek Ophalen input over TSO <i>Richtlijn tijdsinvestering:</i> 2 uur	Schoolleider Kartrekker Trainers
		Hulpmiddel: Bijlage 3 : Praktisch voorgesprek teamtraining Traumasensitief Lesgeven		



3.4 Afsluiting

In de verkennende fase wordt vooral op de bewustwording van de noodzaak voor implementatie van TSO ingegaan en op bewustwording van de organisatorische randvoorwaarden voor de implementatie van TSO, door het verkennende voorgesprek met externe trainers, kartrekkers en de schoolleiding. Na dit voorgesprek kan de stap worden gemaakt naar de voorbereidende fase, waarbij de kartrekker opgeleid wordt in de train-de-trainer en er in de school draagvlak wordt gecreëerd voor de teamtraining TSL en het proces van implementatie. Als de praktische voorbereiding voor de training plaats heeft gevonden, is het tijd om de teamtraining te gaan geven en stapsgewijs TSO uit te gaan voeren.



4

Uitvoeren: Stapsgewijze implementatie Traumasensitief Onderwijs



4.1 Inleiding

De focus in de uitvoeringsfase ligt op het stapsgewijs vormgeven van Traumasensitief Onderwijs (TSO) in de school en het verbinden van TSO aan de andere ontwikkelpunten die de school heeft. De teamtraining 'Traumasensitief Lesgeven' (TSL) vormt de eerste stap in de implementatie van TSO. Tijdens de teamtraining worden de prioriteiten voor de verdere implementatie door de werkgroep TSO en het schoolteam verkend. Daarna werkt de werkgroep TSO deze prioriteiten uit tot een actieplan met doelen en concrete acties. Vervolgens gaat het schoolteam onder leiding van de werkgroep TSO en gefaciliteerd door de schoolleiding aan de slag met de uitvoering van het actieplan om een traumasensitief onderwijsklimaat in de school te ontwikkelen.

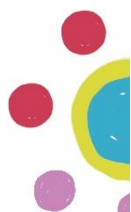
De trainershandleiding van de teamtraining TSL, zoals beschikbaar gesteld bij het volgen van de train-de-trainer, geeft een nauwgezette omschrijving van de inhoud en uitvoer van de teamtraining. Trainers gebruiken deze handleiding en de bijbehorende PowerPointpresentaties van de modules om de teamtraining op maat aan te bieden. In dit hoofdstuk geven we een overzicht van de activiteiten die bij de teamtraining horen. In paragraaf 4.2.2 en verder worden suggesties gegeven voor vraagstukken waar men in de praktijk tegenaan loopt.

Uit de praktijk: Opbrengsten van de teamtraining

Deelnemende scholen aan de focusgroepen over de teamtraining:

“Door de teamtraining wordt de kennis over trauma van onderwijsprofessionals enorm vergroot. Vooral bij de modules over het brein en stress valt voor de meeste deelnemers veel op zijn plaats. Er ontstaat ruimte om het gedrag van leerlingen op een andere manier te bekijken en te begrijpen. Veel medewerkers van de school realiseren zich dat ze intuïtief vaak al goed handelen. Zij geven daarbij aan dat het hen helpt om met een traumabril naar de leerlingen te kunnen kijken. Ook leren medewerkers hun eigen grenzen beter te herkennen en het gedrag van leerlingen minder persoonlijk op te vatten.”

Hieronder wordt een voorbeeld gegeven van een jaarplanning voor de ontwikkeling van een traumasensitief onderwijsklimaat vanaf de start van de teamtraining. Het voorbeeld is ter inspiratie en kan worden afgestemd op de wensen en mogelijkheden van de school.



Tabel 4.1: Voorbeeld jaarplanning uitvoeringsfase implementatie Traumasensitief Onderwijs

Aug, Sep, Okt	Nov	Dec	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun-Jul
Schoolleiding: Voortdurend: Ondersteunen implementatie TSO door faciliteren werkgroep en schoolteam, afstemmen met werkgroep, aansturen en uitvoeren acties, uitdragen TSO visie								
Werkgroep en kartrekker TSO: Voortdurend: Aanjagen implementatie TSO door werkgroepbijeenkomsten, actieplannen, aansturen en uitvoeren acties, afstemmen met schoolleiding en schoolteam, monitoren en evalueren implementatie, ontvangen van consultatie, intervisie begeleiden, uitdragen TSO visie, consultatie mbt implementatie TSO								
Werkgroep bijeenkomst	Werkgroep bijeenkomst	Werkgroep bijeenkomst	Werkgroep bijeenkomst	Werkgroep bijeenkomst	Werkgroep bijeenkomst	Werkgroep bijeenkomst	Werkgroep bijeenkomst	Werkgroep bijeenkomst
Werkgroep consultatie*	Werkgroep consultatie*		Werkgroep consultatie**	Werkgroep consultatie*	Werkgroep consultatie**	Werkgroep consultatie**	Werkgroep consultatie**	Werkgroep consultatie*
Schoolteam Voortdurend: Opdoen van TSO kennis en vaardigheden op en deze toepassen in de praktijk door teamtraining, uitvoering acties, intervisie, uitdragen TSO visie, consultatie met betrekking tot uitvoering TSO								
Teamtraining 1 Module 1,2,3	Schoolteam intervisie		Schoolteam intervisie		Schoolteam intervisie		Schoolteam intervisie	
Teamtraining 2 Module 4, 5			Leerkracht consultatie***	Leerkracht consultatie***	Leerkracht consultatie***	Leerkracht consultatie***	Leerkracht consultatie***	
Teamtraining 3 Module 6, 7								
Trainingsdag 4 Module 8								

Toelichting. *Consultatie met externe trainer/coach m.b.t. implementatie op locatie **Telefonische consultatie met externe trainer/coach m.b.t. implementatie *** Leerkracht consultatie met externe trainer/coach indien gewenst (op maat)

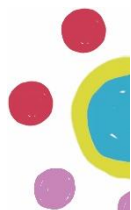
4.2 De teamtraining Traumasensitief Lesgeven

4.2.1 Voorbereiden en uitvoering van de teamtraining

Voordat de teamtraining gegeven kan worden moet deze inhoudelijk en praktisch worden voorbereid. De inhoudelijke voorbereiding wordt door de trainers gedaan, zij gebruiken de PowerPointpresentaties van de modules uit de train-de-trainer als uitgangspunt voor de teamtraining. De trainers zorgen ervoor dat zij de inhoud en de werkvormen van de modules goed kennen. Zij kijken samen met de werkgroep TSO of het nodig is om aanpassingen te maken voor specifieke doelgroepen, zodat de training goed aansluit bij de school. In paragraaf 4.2.5 worden aanpassingen voor specifieke doelgroepen besproken.

Naast de inhoudelijke voorbereiding moet de teamtraining ook in praktische zin worden voorbereid door de trainers en werkgroep TSO. Denk hierbij aan het plannen van de data, versturen van uitnodiging aan het schoolteam, aanschaffen van de boeken en het reserveren van een geschikte ruimte. Ook moet hierbij gedacht worden aan het regelen van koffie/thee en versnaperingen en eventueel lunch, regelen van laptop/beamer, flipover, printen van handouts en de materialen voor de werkvormen. Bij de planning van de teamtraining komt vaak als vraag naar voren in welk tempo de modules van de teamtraining het beste kunnen worden aangeboden. In paragraaf 4.2.3 worden suggesties gegeven met betrekking tot het tempo van de aangeboden de modules.

Fase	Wanneer	Doelen	Acties	Betrokkenen
Fase 3 (deel 1): Uitvoeren	Voor de teamtraining TSL	Training op maat gemaakt voor de school	Inhoudelijke voorbereiding teamtraining TSL (trainers) Indien nodig: Aanpassingen teamtraining TSL specifieke doelgroepen (trainers en werkgroep TSO) Praktische voorbereiding teamtraining TSL (trainers en werkgroep TSO) <i>Richtlijn tijdsinvestering:</i> Vorbereiding (8 uur) Aanpassingen (4 uur)	Schoolleiding Trainers Werkgroep TSO
	Tijdens de teamtraining TSL	Overdracht TSO kennis en vaardigheden aan schoolteam	Uitvoeren modules 1 t/m 7 teamtraining TSL (trainers en schoolteam) <i>Richtlijn tijdsinvestering:</i> Uitvoering (min 16 uur)	Schoolleiding Trainers Werkgroep TSO Schoolteam
		Hulpmiddel: PowerPoints zoals beschikbaar gesteld tijdens het volgen van de train-de-trainer en Bijlage 4 , Bijlage 5 , Bijlage 6 .		



4.3 Suggesties ter aanvulling op de bestaande teamtraining

Scholen die de teamtraining TSL hebben gevolgd, ervaren dat ze deze kennis willen vasthouden en bovenal willen leren toepassen en benutten in de praktijk. Daarom doen we verschillende suggesties voor toevoegingen aan de bestaande teamtraining TSL om de impact van de teamtraining te vergroten. De toevoegingen worden in de volgende paragrafen beschreven.

- Het tempo van de uitvoering van modules van de teamtraining.
- Een startmodule toevoegen. Deze kan ook voorafgaand aan de training als introductie/workshop worden gegeven.
- Aanpassen teamtraining voor specifieke doelgroepen van leerlingen. Het toevoegen van specifieke informatie over de eigen doelgroep van de school.
- Het gebruik van verdiepende materialen tijdens de teamtraining of tijdens de implementatie van TSO in de school.
- Aanpassingen aan Module 8: Implementatie. Een herziene versie van Module 8 die naast afronding van de training zorgt voor het starten van verdere ontwikkeling van TSO.

4.3.1 *Tempo uitvoering modules teamtraining*

De tijd die staat voor de uitvoering van de gehele teamtraining, zoals beschreven in de trainershandleiding, is 12-16 uur (inclusief pauzes), ongeveer 1.5 a 2 uur per module. Vanuit de trainershandleiding staat niet vast in welk tempo de modules van de teamtraining worden aangeboden. De uitvoering van de acht modules is flexibel en in afstemming met school in te delen. Er zijn verschillende opties voor het tempo van de modules, variërend van een meer intensieve tot een meer gespreide uitvoering van de modules over het schooljaar. Daarnaast kan een school ervoor kiezen om de duur van de modules te verlengen en/of extra teammomenten toe te voegen. De ervaring leert dat spreiding van de modules over meerdere trainingsdagen noodzakelijk is voor het team om alles tot zich te nemen. Een aantal opties worden hieronder verder uitgewerkt.

Uiteraard moet de tijdsplanning worden afgestemd op de wensen en de jaarplanning van de school. Bovendien is het van belang om bij het plannen van de training goed af te stemmen op de werkdruk en 'ruimte' van het schoolteam om kennis op te nemen en eigen te maken. Het heeft de voorkeur om de teamtraining op studiedagen in te plannen zonder andere onderwerpen en verplichtingen.

Intensievere uitvoering teamtraining

Hieronder worden een aantal opties weergegeven van hoe de modules in één tot drie maanden over twee tot vier trainingsmomenten verdeeld kunnen worden. De ervaring leert dat het aanbieden van de volledige training in korte tijd veel vraagt van het schoolteam. Het is aan te



bevelen dat de werkgroep TSO na het voltooien van de teamtraining consultatie ontvangt ter ondersteuning van de implementatie van TSO en dat het schoolteam intervisie volgt om de toepassing van TSO in de praktijk te stimuleren.

Uitgelicht: Verdeling uitvoering modules teamtraining, consultatie en intervisie

Modules:

Twee trainingsmomenten (1-2 maanden):

- teamtraining 1 (6-8 uur inclusief pauze):
module 1, 2, 3, 4
- teamtraining 2 (6-8 uur inclusief pauze):
module 5, 6, 7, 8

Drie trainingsmomenten (2-3 maanden):

- teamtraining 1 (6-8 uur inclusief pauze):
module 1, 2, 3, 4
- teamtraining 2 (4.5-6 uur inclusief pauze):
module 5, 6, 7
- teamtraining 3 (1.5-2 uur inclusief pauze):
module 8

Vier trainingsmomenten (3 maanden):

- teamtraining 1 (4.5-6 uur inclusief pauze):
module 1, 2, 3
- teamtraining 2 (3-4 uur inclusief pauze):
module 4, 5
- teamtraining 3 (3-4 uur inclusief pauze):
module 6, 7
- teamtraining 4 (1.5-2 uur inclusief pauze):
module 8

Consultatie van werkgroep met trainers:

De werkgroep heeft 3 à 4 consultatie bijeenkomsten van 1 uur (op locatie).

Bijvoorbeeld consultatie over:

- voorbereiding module 8
- actieplan implementatie TSO
- intervisie vormgeving
- evaluatie implementatie TSO

De werkgroep heeft 3 à 4 consultatie bijeenkomsten van 0.5 uur (telefonisch).

Bijvoorbeeld:

- meedenken implementatie TSO
- tussentijdse evaluatie implementatie

Intervisie:

Het schoolteam heeft 3 à 4 intervisie bijeenkomsten in groepjes over de toepassing van TSO in de praktijk.

Gespreide uitvoering teamtraining

Door de uitvoering van de modules meer te spreiden over het schooljaar kan er meer ruimte ontstaan om de informatie van de teamtraining te kunnen verwerken. Trainers kunnen ervoor kiezen om de teamtraining te beginnen met de startmodule. Hiermee wordt extra aandacht besteed aan het belang van TSO voor de school en kan de draagkracht voor de teamtraining en implementatie van TSO verstevigd worden. Deze informatie is mogelijk al eerder gegeven in de introductiepresentatie over TSO aan het schoolteam. Het toevoegen van de startmodule aan de teamtraining zorgt voor ongeveer 1 uur extra trainingstijd.



Naast het spreiden van modules wordt de suggestie gedaan om tussentijdse teambijeenkomsten te plannen. Dit maakt het mogelijk om te komen tot verwerking van en reflectie over de betekenis van de aangereikte kennis voor de eigen praktijk (herhaling en inoefenen). De duur van de teamtraining wordt daarmee verlengd met ongeveer 3 uur. Onderstaand tijdspad biedt een kader voor het inplannen van de teamtraining, verspreid over een heel schooljaar. In dit tijdspad komt de duur van de teamtraining op ongeveer 23 uur.

Tabel 4.2: Voorbeeld gespreide uitvoering teamtraining en implementatie TSO

Aug	Sept	Okt	Nov	Dec	Jan	Feb	Mrt	April	Mei	Juni	Juli
Teamtraining 1 (hele dag)	Teamtraining 2 (1.5uur)				Teamtraining 3 (hele dag)		Teamtraining 4 (1.5 uur)		Teamtraining 4 (halve dag)		
Startmodule Module 1, 2, 3	Herhaling en inoefening module 1, 2, 3				Module 4, 5, 6		Herhaling en inoefening module 4, 5, 6		Module 7, 8		
							Vorbereiding teamtraining 4 Ontwikkelmodel TSO invullen (1.5 uur)				

4.3.2 Verdiepend materiaal

Tijdens de teamtraining TSL en het implementeren van TSO in de school kan er behoefte zijn aan verdiepende kennis of hulpmiddelen over bepaalde onderwerpen. In het handboek is in 'Bijlage 4: Traumasensitief Onderwijs: Verdiepend materiaal' een overzicht opgenomen van boeken, informatie flyers, richtlijnen, kaartensets en video's. Dit zijn voorbeelden van materialen die je voor verdieping kunt gebruiken. De materialen zijn geordend op de thema's: trauma, gehechtheid, executief functioneren, zelfregulatie en emotieregulatie, veerkracht en mindset, ontwikkelingsleeftijd, yoga en mindfulness, (youtube) video's en e-health producten.

4.3.3 Startmodule

De teamtraining TSL is een essentieel onderdeel van een langer lopend proces van verandering binnen de school naar een traumasensitief onderwijsklimaat. Heldere verwachtingen bij het team over de inhoud, vorm en duur van de teamtraining kunnen teleurstellingen voorkomen en de motivatie en actieve bijdrage aan de ontwikkeling van TSO vergroten.

Aanvullend op de teamtraining is om deze reden een startmodule ontwikkeld, zie 'Bijlage 5: PowerPoint: startmodule Teamtraining Traumasensitief Lesgeven'. De startmodule wordt gegeven voorafgaand aan module 1 van de teamtraining op de eerste trainingsdag. Een andere mogelijkheid is om de startmodule samen te voegen met de presentatie aan het schoolteam een

aantal weken of maanden voorafgaand aan de training, als introductie op het onderwerp. Met name als de introductiepresentatie vlak voor de start van de teamtraining ligt, is dit een logische keuze. Tevens zijn er een aantal slides ontwikkeld om het team mee te nemen in het proces van implementatie van TSO, zodat het duidelijk is dat de implementatie van TSO meer vraagt dan alleen de teamtraining TSL.

Uitgelicht: Traumasensitief Onderwijs. Wat is het wel? Wat is het niet?

Voor aanvang van de teamtraining komt het geregeld voor dat er misverstanden zijn over wat teamleden kunnen verwachten van de opbrengsten van de training. Teamleden raken teleurgesteld over de hoeveelheid directe praktische tools of doordat zij verwachten pasklare antwoorden aangereikt te krijgen. Om deze reden is het belangrijk om aan deelnemers mee te geven wat zij van TSO kunnen verwachten, en wat ook niet. Een kort voorbeeld van de tekst bij deze slides wordt hieronder weergegeven:



Wat is TSO niet?

Een 'quick fix' - een kant en klare oplossing voor (complexe) vraagstukken t.a.v. gedrag en ontwikkeling - vanuit kennis en begrip kijken naar gedrag, het kind, jezelf en het handelen

Wat is TSO wel?

Een gedegen basis van kennis - over hersenontwikkeling, stress, ingrijpende levensgebeurtenissen en trauma; en de effecten hiervan op gedrag en ontwikkeling.'

De uitwerking van de slides met betrekking tot verwachtingen is opgenomen in 'Bijlage 5: PowerPoint: startmodule Teamtraining Traumasensitief Lesgeven'.



4.3.4 Aanpassingen teamtraining voor specifieke doelgroepen van leerlingen

De teamtraining TSL is gemaakt voor een brede onderwijspopulatie. Het team inzicht geven in hoe vaak trauma voorkomt (prevalentie) bij de eigen schoolpopulatie helpt om het belang van traumasensitief werken in te gaan zien. Daarmee vergroot het ook de motivatie om in beweging te komen. Het team wordt onder andere meegenomen in de vragen 'hoe vaak komt trauma voor bij onze leerlingen' en 'wat maakt onze leerlingen extra kwetsbaar (risico's) voor trauma en stress'. Deze vragen kunnen in de introductiepresentatie of in de startmodule, voorafgaand aan module 1, worden behandeld.

Uitgelicht: Aanpassingen voor specifieke doelgroepen van leerlingen

Voor onderstaande doelgroepen wordt ten minste een specifieke toevoeging in de introductiepresentatie of de startmodule aanbevolen:

- Nieuwkomers / vluchtelingenkinderen
- Speciaal basisonderwijs (SBO)
- Speciaal onderwijs (SO) of Voortgezet speciaal onderwijs (VSO):
 - cluster 1, 2, 3 (visuele beperking, doof/slechthorend, taal/spraakproblemen, verstandelijke beperking, lichamelijke beperking, langdurig ziek)
 - cluster 4 (internaliserende en/of externaliserende gedragsproblemen)
- Voortgezet Onderwijs
- Scholen met grootstedelijke problematiek en/of achterstandswijken:
 - armoede / lage SES
 - migratieachtergrond
 - multiprobleem gezinnen

In dit handboek zijn dia's opgenomen die ontwikkeld zijn voor de specifieke doelgroepen: het speciaal onderwijs cluster 3 (verstandelijke beperking) en het (voortgezet) speciaal onderwijs, zie 'Bijlage 6: PowerPoint: specifieke populaties'. Dit zijn voorbeelden van de aanpassingen die gemaakt kunnen worden per doelgroep.

Via de website van Leony Coppens²⁶ is aanvullend trainingsmateriaal voor nieuwkomers/vluchtelingen kinderen te verkrijgen. In dat materiaal zijn echter vooralsnog geen prevalentiecijfers beschikbaar.

²⁶ leonycoppens.nl/lesmateriaal/



Alle trainers worden aangemoedigd om voor andere doelgroepen zelf op zoek te gaan naar informatie en experts te raadplegen waar nodig. De ingewonnen informatie kan dan verwerkt worden in de teamtraining om de aansluiting bij de school te vergroten.

4.3.5 Aanpassingen aan Module 8: Implementatie

Voor dit handboek is module 8 'Integreren en implementeren' van de teamtraining TSL herzien met onder andere een aantal werkvormen. Module 8 is enerzijds de afsluiting van de teamtraining, maar is vooral ook een start van de verdere implementatie van TSO binnen de school. In hoofdstuk 5 is te lezen hoe de herziening van module 8 'Integreren en implementeren' eruit ziet.

4.3.6 Trainingsmomenten na de eerste teamtraining

Het is belangrijk dat de kennis en kunde over trauma op peil blijven. Dit is altijd lastig, vooral als er veel wisselingen in het team zijn. Daarom is het aan te raden om meerdere keren per jaar opfrismomenten in te plannen. Kennis kan snel wegzakken als je het niet direct of regelmatig in de praktijk brengt en nieuwe teamleden zijn misschien nog helemaal niet bekend met de TSO werkwijze. Het is dan ook belangrijk om teamleden de mogelijkheid te bieden deze kennis op te doen of te verversen. Als er meerdere scholen binnen het bestuur werken met TSO, dan kun je deze momenten wellicht ook gezamenlijk inplannen en zo tijd en kosten besparen.

Uit de praktijk: Het trainen van nieuwe medewerkers in Traumasensitief Onderwijs

Directeur voortgezet onderwijs:

"Zoals overal is het ook bij ons op school een uitdaging om het kennisniveau over traumasensitief onderwijs op peil te houden. Ieder jaar vertrekken er wel een paar personeelsleden en komen er nieuwe mensen bij. De vraag is dan hoe je ervoor zorgt dat ook zij thuis zijn in traumasensitief onderwijs en de belangrijkste basisbegrippen begrijpen, herkennen en leren toepassen. Dit jaar hebben we ervoor gekozen om met een aantal locaties samen een trainingsgroep met nieuwe personeelsleden te vormen. In vier middagen verspreid over het schooljaar krijgen zij de basis van traumasensitief onderwijs aangereikt aan de hand van elementen uit de teamtraining 'Traumasensitief Lesgeven'.

We merken dat dit goed valt. De nieuwe personeelsleden zijn enthousiast om nieuwe kennis op te doen over dit specifieke onderwerp en vinden sneller een weg in de organisatie, bijvoorbeeld bij moeilijk verstaanbaar gedrag in de klas, doordat ze kunnen aanhaken bij de taal die we gebruiken en de interventies die we plegen. Ook is deze training een mooie manier voor nieuwe mensen om met elkaar in contact te raken en ervaringen uit de praktijk uit te wisselen en te verdiepen."



4.4 Afsluiting

De teamtraining vormt het startschot van de uitvoeringsfase. De training TSL is een onmisbaar onderdeel van de implementatie van TSO voor het hele team. De uitvoer van de training verdient daarom goede voorbereiding en afweging wat betreft het tempo van de training en het inzetten van de startmodule evenals aanpassingen voor specifieke doelgroepen. De kennis en vaardigheden die opgedaan worden in de training vormen de basis voor het team voor de verdere uitvoeringsfase, beschreven in hoofdstuk 5.



5

Uitvoeren: Afronden teamtraining en vooruitblik implementatie



5.1 Inleiding

De afsluiting van de teamtraining ‘Traumasensitief Lesgeven’ (TSL) vormt de eerste stap in het vervolg van de ontwikkeling van een traumasensitief onderwijsklimaat. Om een goede start te maken met de implementatie van Traumasensitief Onderwijs (TSO) is module 8 ‘Integreren en implementeren’ aangepast voor dit handboek. De slides van de herziene versie van module 8 zijn te vinden in ‘[Bijlage 7](#): PowerPoint: module 8 implementatiehandreiking’. In de paragrafen 5.3 en 5.4 van dit hoofdstuk wordt de aangepaste module 8 ‘Integreren en implementeren’ beschreven.

In onze visie wordt de impact van de teamtraining TSL vergroot door de focus te verleggen van de teamtraining TSL voor leerkrachten naar de ontwikkeling van een schoolbreed traumasensitief onderwijsklimaat. Om dit te bereiken besteden we aanvullend op de oorspronkelijke teamtraining TSL extra aandacht aan het verhelderen van de prioriteiten van de school met betrekking tot de implementatie van TSO. De suggestie is daarom module 8 ‘Integratie en implementatie’ in een aparte bijeenkomst te behandelen, waarin het verhelderen van de prioriteiten met betrekking tot de implementatie van TSO centraal staat.

Het is nadrukkelijk de bedoeling dat het schoolteam zelf aan het woord is in deze module. Maar het management, de kartrekkers en de werkgroepleden hebben *voorafgaand* aan de module een belangrijke taak (zie paragraaf 5.2). Tijdens module 8 nemen alle teamleden actief deel en leveren zij input in de afronding en de vooruitblik naar de TSO implementatieactiviteiten van hun school. De belangrijke rol van de werkgroep in en na deze module wordt in paragraaf 5.5 nader beschreven.

Uit de praktijk: Samen actief verder

Laura Wiskerke, trainer ‘Traumasensitief Lesgeven’:

“Op onze school was er gedurende de hele training veel enthousiasme en betrokkenheid in het team. We zochten naar een manier om dit enthousiasme vast te houden en te vertalen naar gezamenlijke voornemens. Daarom hebben we een nieuwe opzet van module 8 uitgewerkt en uitgeprobeerd. Dit beviel heel goed! De actieve werkvormen zorgen dat echt iedereen betrokken is.

Bij het maken en uitvoeren van de vervolgplannen voor een traumasensitief onderwijsklimaat helpt het echt als het de eigen ideeën van het team zijn waar verder mee wordt gaan. Dat maakt het herkenbaar. Teamleden voelen zich serieus genomen in hun inbreng en het vergroot de motivatie om een steentje bij te dragen!”



Ook wordt tijdens de voorbereiding van module 8 aan de hand van het Ontwikkelmodel TSO gesproken over welke mogelijke prioriteiten er zijn voor de school om tot (verdere) ontwikkeling van een TSO klimaat te komen. Doordat MT, kartrekkers en werkgroepleden al geactiveerd zijn in dit gesprek, kunnen zij de input over doelstellingen, prioriteiten en activiteiten van het team tijdens module 8 direct goed plaatsen. In hoofdstuk 6 wordt de inhoud en het gebruik van het Ontwikkelmodel TSO beschreven.

Fase	Wanneer	Doelen	Acties	Betrokkenen
Fase 3 (deel 2): Uitvoeren	Voor en tijdens module 8 teamtraining TSL	Prioriteiten verhelderen implementatie TSO	Vorbereiden module 8 en ophalen prioriteiten TSO werkgroep (werkgroep TSO en eventueel trainers) Uitvoeren module 8 (trainers en schoolteam) Ophalen prioriteiten TSO schoolteam (trainers en schoolteam) <i>Richtlijn tijdsinvestering:</i> Vorbereiding (2 uur) Overleg (2 uur)	Werkgroep TSO Trainers Schoolteam
		Hulpmiddel: 'Bijlage 7: PowerPoint: module 8 implementatiehandreiking'		



Aan de slag: Gespreksformulier Ontwikkelmodel TSO

Bij het gesprek tussen werkgroep, kartrekkers en schoolleiding over het ontwikkelmodel, is een gespreksformulier ontwikkeld. Dit formulier is te gebruiken om iedere deelnemer aan het gesprek voor te bereiden. Tijdens het gesprek kan het formulier worden gebruikt om alle ideeën te noteren en gezamenlijk prioriteiten te kiezen. Het formulier is opgenomen in 'Bijlage 11: Gespreksformulier ontwikkelmodel Traumasensitief Onderwijs'.

Voorbeeld uit het gespreksformulier

<i>Kennisontwikkeling</i>	<i>Inschatting van fase</i>	<i>Sterke punten in de school</i>	<i>Voornaamste ontwikkeldoelen</i>	<i>Prioriteit (schaal 1-5)</i>
Motivatatie ontwikkelen				
Kennis opdoen en verdiepen				
Levende taal en kennis				

5.2 De afronding van de teamtraining Traumasensitief Lesgeven

In de afsluitende module van de teamtraining wordt teruggekeken naar de verwachtingen van het team bij de start van de training. In hoeverre heeft de training voldaan aan de verwachtingen? Wat verwacht het team met de training te gaan doen in de praktijk?

Daarnaast wordt er aandacht besteed aan welke kwaliteiten teamleden al bij zichzelf en de school waarnemen op de verschillende thema's van de teamtraining TSL. Tijdens de bijeenkomst van module 8 worden prioriteiten gesteld voor de ontwikkeling van een traumasensitief onderwijsklimaat in de school. De werkgroep gaat dan na de bijeenkomst aan de slag met alle input uit module 8 om een actieplan te ontwikkelen. Omdat het hele team aan zet is in module 8, wordt het volledige team geactiveerd om aan de slag te gaan met TSO en de actiepunten die de werkgroep na module 8 opstelt.

5.2.1 De terugblik op 'hoop en verwachting' van Traumasensitief Onderwijs

De afronding van de teamtraining start met een terugblik naar de hoop en verwachtingen van het team omtrent Traumasensitief Onderwijs uit de startmodule.



Aan de slag: Hulpmiddelen bij Terugblik

Terugblik

- Hoop en verwachtingen van de school
 - Wat hoop je dat deze training voor *jou* in de praktijk gaat opleveren?
 - Wat hoop je dat deze training voor de leerlingen en de school gaat opleveren?
- Hoop en verwachtingen van de trainers
 - TSO - Wat is het wel?

Thomassenhof University of Amsterdam, C. Olfenbut, J. Rindin, J. Olfenbut, 2018



In 'Bijlage 7: PowerPoint: module 8 implementatiehandreiking' is de PowerPoint van de herziene module 8 opgenomen. Per sheet is er een toelichting opgenomen die de trainer kan gebruiken als houvast in de presentatie aan het team. Ook worden materialen aangegeven die de trainer nodig heeft om het gesprek met het team praktisch vorm te geven.

5.2.2 De zelfscan TSO

Naast het terugblikken op de start van de training, is het van belang terug te kijken naar de aangeboden inhoud van de training. Daarom wordt bij de afronding gebruik gemaakt van een zelfscan (Bijlage 8: Zelfscan Traumasensitief Onderwijs). Alle teamleden vullen tijdens de training over module 8 individueel de zelfscan TSO in. Dit kan op papier, maar ook digitaal, bijvoorbeeld via een Google formulier. Het voordeel hiervan is dat er direct een overzicht van scores is.

Uitgelicht: Voorbeeld-overzicht uitkomsten zelfscan TSO

In het vervolggesprek van het MT, kartrekkers en de werkgroepleden na module 8, over hoe het team zichzelf en de school ziet in de ontwikkeling van Traumasensitief Onderwijs, kan op basis van de scores van de zelfscan TSO een overzicht worden gemaakt. De kartrekkers maken het overzicht en presenteren dit in klein (MT) en groot teamverband (teamvergadering).

Onderstaand format ([Bijlage 9: Scoringsformulier zelfscan Traumasensitief Onderwijs en prioriteitenoverzicht](#)) is behulpzaam bij het maken van een overzicht (*huidige cijfers zijn illustratief*):

Uitslag zelfscan TSO per thema	Een beetje	Enigszins	Grotendeels
Kennis van trauma	5%	41%	54%
Traumabril	4%	25%	71%
Bieden van steun en veiligheid	13%	70%	17%
Helpen bij zelfregulatie	1%	17%	82%
Samenwerken, zelfzorg, rol leidinggevend	42%	17%	31%

Per thema worden de items weergegeven waar het team hoog of laag op scoort. Dit geeft zicht op de sterke kanten die het team ervaart en geeft richting aan onderwerpen die extra aandacht verdienen in de verdere implementatie van TSO. Het helpt de kartrekker en de werkgroepleden bij het formuleren van specifieke ontwikkeldoelen, die overeenkomstig zijn met de kennis, de kunde en interesses van het team.

Thema	Hoge scores op	Lage scores op
Kennis van trauma	Ik weet hoe trauma de gezonde ontwikkeling kan beïnvloeden. Ik weet welke vormen van kindermishandeling er zijn en wat dit is. Ik snap hoe stress het gedrag van kinderen beïnvloedt. Ik snap hoe triggers kunnen ontstaan bij kinderen.	Ik weet welke mogelijkheden van trauma er zijn. Ik weet wat de belangrijkste elementen zijn van het traumasensitief lesgeven. Ik ken de belangrijkste symptomen van trauma en toxische stress. Ik weet wat veerkracht inhoudt en hoe ik dit kan vergroten bij kinderen.



In de zelfscan TSO geven de teamleden aan waar zij zelf staan in kennis en handelen. Daarnaast geven zij hun persoonlijke visie op de stand van zaken in de organisatie met betrekking tot een TSO klimaat, bijvoorbeeld op het gebied van zelfzorg. Het invullen duurt ongeveer 15 à 20 minuten.

5.2.3 Een oproep aan alle professionals om van betekenis te zijn

De terugblik op de teamtraining 'Lesgeven aan getraumatiseerde kinderen' wordt afgesloten met het bekijken van het filmpje '[Toxische stress](#)'. Het filmpje maakt onderdeel uit van de PowerPointpresentatie van de herziene module 8. Verschillende kernelementen uit de teamtraining komen in vogelvlucht voorbij. Er wordt een krachtige oproep gedaan aan eenieder om van betekenis te zijn voor kinderen en jongeren die te maken hebben (gehad) met een toxische stress in hun leven. Deze oproep vormt voor het schoolteam het vertrekpunt om naar de eigen doelstellingen te gaan kijken in de ontwikkeling van TSO de aankomende jaren.

5.3 De vooruitblik met het gehele team

Na de terugblik en de zelfscan TSO kiest het team prioriteiten voor thema's vanuit de teamtraining 'Lesgeven aan getraumatiseerde kinderen' om (verder) in te ontwikkelen. Ook worden activiteiten en voornemens bedacht die passend zijn bij de concrete uitvoering van deze thema's in het actieplan. De ideeën en wensen die worden opgehaald uit het team geven mede richting aan de verdere ontwikkeling van het traumasensitieve onderwijsklimaat van de school. Ze worden gecombineerd met de inbreng van de werkgroep, de kartrekkers en het management.

5.3.1 Stap 1: Sterke kanten

Aan de hand van de verschillende thema's uit de teamtraining 'Lesgeven aan getraumatiseerde kinderen' wordt teambreed de huidige stand van zaken in kaart gebracht. Dit helpt om de nieuwe plannen aan te laten sluiten op de organisatie en de reeds aanwezige ontwikkelingen binnen de school. Het team denkt na over waar de school al goed in is en vooral hoe dat zichtbaar en merkbaar is in de school.



Aan de slag: Werkvorm stap 1 'Sterke kanten'

Hang in de verschillende hoeken van de ruimte grote flappen met de bollen met de verschillende thema's als 'traumakennis', 'de traumabril', 'het bieden van steun en veiligheid en veilige relaties' en 'samenwerking met hulpverleners en de rol van leidinggevendenden'.

De teamleden verdelen zich in gelijke groepjes over de thema's. In een brainstorm van drie keer 5 minuten schrijven zij zoveel mogelijk op over wat er op school al sterk aanwezig is voor dat thema. Na iedere 5 minuten brainstorm schuift de groep door.

5.3.2 Stap 2: Prioriteiten

In stap 2 wordt de teamleden gevraagd prioriteiten te bepalen voor verdere ontwikkeling. Dit doet het team door bij het thema te gaan staan dat het team het belangrijkste vindt om als eerste (verder) te ontwikkelen. Door te turven ontstaat een goed beeld van waar het team het eerst mee aan de slag zou willen. Hierdoor kan de werkgroep na de afsluitende teambijeenkomst aan het werk met het planmatig en concreet neerzetten van de vervolgstappen voor de school in de implementatie van TSO.

5.3.3 Stap 3: Ideeën en wensen

In een team zijn vaak veel wensen en ideeën over wat er anders kan in de school. De afsluitende teambijeenkomst biedt gelegenheid voor alle teamleden om gezamenlijk te bedenken hoe TSO verder vorm krijgt in de school.

In stap 3 is het team aan zet om zoveel mogelijk ideeën, wensen en activiteiten te bedenken voor de verdere implementatie van TSO in de school. Wat hebben de leerlingen nodig? Wat hebben medewerkers nodig? Welke concrete activiteiten horen daarbij? Welke middelen en materialen?

Tot slot wordt aan alle teamleden gevraagd de eigen naam te verbinden aan minimaal twee en maximaal vijf concrete ideeën/wensen/activiteiten. Dit *kan* bij verschillende thema's zijn. Het geeft de werkgroepleden inzicht in waar interesses en affiniteiten van teamleden liggen, die ze kunnen aanspreken in de verdere ontwikkeling van alle elementen van TSO.



Aan de slag: Werkvorm stap 2 'Prioriteiten' en stap 3 'Wensen en Ideeën'

De flappen met de bollen van alle thema's van de teamtraining 'Traumasensitief Lesgeven' worden opnieuw gebruikt. Vertel de teamleden dat zij nu de kans hebben om prioriteit te kiezen. Ze doen dit door te gaan staan bij het thema dat zij persoonlijk het belangrijkste vinden om als eerste mee aan de slag te gaan.

Dan start de brainstorm. De teamleden schrijven samen voor het thema waar ze bij staan zoveel mogelijk concrete ideeën, wensen en activiteiten op om dat thema te realiseren op school.

Na de eerste ronde van 5 minuten, kiezen de teamleden nog twee keer een ander thema. Nu worden ook printjes van de verschillende doelen per thema uitgedeeld, om verder te denken dan wat al is bedacht. Door elkaar aan te vullen, vanuit het team op ieder thema, komt er zoveel mogelijk concrete input voor *hoe* de beoogde doelen bereikt kunnen gaan worden.

5.4 De werkgroep aan zet

Na afloop van module 8 is er veel informatie opgehaald uit het team. Een overzicht van de zelfscan TSO, de prioriteiten en de ontwikkelwensen, ideeën en activiteiten uit de brainstorm vormen voeding voor een actieplan, zie 'Bijlage 13: Format Actieplan implementatie TSO'.

Dit actieplan wordt gemaakt door de werkgroep, kartrekkers en de schoolleiding. Het uitwerken en uitvoeren van het actieplan wordt verder uitgelegd in paragraaf 5.6.

Om tot een actieplan te kunnen komen is het in eerste instantie nodig om alle informatie goed te ordenen. Eén overzicht waarin scores, prioriteiten en ideeën samenkomen, helpt de werkgroep, kartrekkers en schoolleiding om plannen te maken die voortbouwen op de expertise, de motivatie en betrokkenheid van het team.

De werkgroep brengt allereerst de input van het team uit module 8 samen met de opbrengst uit het gesprek aan de hand van het Ontwikkelmodel TSO dat reeds voorafgaand aan module 8 is gevoerd.



Uitgelicht: De werkgroep TSO

Vanaf dit moment wordt de rol van de werkgroep groter en neemt die van de externe trainers af. De kartrekker is de voorzitter van de werkgroep en is de belangrijkste schakel in de communicatie met het management. In een schooljaar vergadert de werkgroep circa eens per maand. Het meeste werk gebeurt echter tussendoor: in het uitzetten, uitproberen en bijstellen van alle concrete plannen.

Hoewel de werkgroep namens het team opereert, is het heel belangrijk dat ze veel communiceren over wat zij doen en andere teamleden betrekken bij voornemens en acties. Zo blijft het enthousiasme in het hele team gewaarborgd.

Ook de communicatie met de schoolleiding blijft continu van belang. Geregeld overleg maakt dat de plannen voor de ontwikkeling van TSO gesteund blijven en dat de benodigde faciliteiten er komen.

Na het overzien van alle informatie worden keuzes gemaakt. Waar ligt de prioriteit van de school in de ontwikkeling naar een traumasensitief onderwijsklimaat? Door hier met elkaar over te spreken ontstaat er consensus over wat de belangrijkste doelen van ontwikkeling zijn, voor de korte en lange termijn.

De volgende stap is te komen tot twee of drie eerste concrete doelen voor de komende periode van zes maanden. Omdat er vaak veel mooie ideeën zijn, is dit een lastige stap. Toch helpt de beperking de betrokkenheid en motivatie voor de implementatie van TSO van alle teamleden vast te houden, omdat binnen redelijk korte termijn eerste successen kunnen worden geboekt. De overige doelen worden apart opgeschreven als lange termijn doelen.

De werkgroep kan nu gaan werken aan een voorstel met korte en lange termijn doelen, met bijbehorende activiteiten, betrokken teamleden en evaluatiemomenten.

Het concept actieplan wordt door de kartrekkers en de werkgroep met de schoolleiding besproken. In dit gesprek wordt consensus bereikt over de doelstellingen en wordt het voorstel omgezet in concrete planvorming, uitgezet in de tijd.

De werkgroep verzamelt tot slot teamleden om zich heen die onderdeel uitmaken van de uitvoer van de plannen. Afspraken over 'coaching on the job', begeleiding, aanschaf van materiaal en andere zaken worden gemaakt. Het gehele team wordt geïnformeerd over de planvorming en de betrokkenen in deze eerste fase na de teamtraining 'Lesgeven aan getraumatiseerde kinderen'.

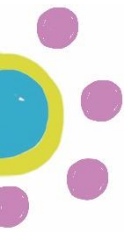


In de bijlagen van dit handboek zijn verschillende voorbeelden opgenomen die houvast geven aan de concrete invulling van gestelde doelen in de ontwikkeling naar een Traumasensitief Onderwijsklimaat.

5.5 Uitwerken en uitvoeren actieplan implementatie TSO

Na de teamtraining werkt de werkgroep TSO de prioriteiten met betrekking tot de implementatie van TSO in de school uit in een actieplan met concrete doelen en acties. Het ontwikkelen van een traumasensitief onderwijsklimaat vraagt doorlopend aandacht. Het is daarom van belang om prioriteiten te stellen, heldere doelen te formuleren en deze te concretiseren in kleine stappen en acties.

De acties uit het actieplan hebben betrekking op de verschillende domeinen van het ontwikkelmodel TSO: kennisontwikkeling, richting geven, het bouwen van relaties en het bevorderen van regulatie. Hierin zijn ook de activiteiten gericht op competentie, organisatie-inrichting en leiderschapssteun opgenomen, die in hoofdstuk 2 werden beschreven. Deze activiteiten jagen succesvolle implementatie aan en moeten gemonitord worden. Het is van belang voor de doelen en acties te bekijken door wie en op welk niveau (schoolleiding, werkgroep TSO, iemand uit het schoolteam) deze het beste kunnen worden uitgevoerd.



Uit de praktijk: Over het actieplan implementatie Traumasensitief Onderwijs

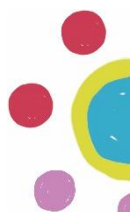
Deelnemende school aan de focusgroep:

“Vorig schooljaar is ons hele schoolteam getraind met de teamtraining ‘Traumasensitief Lesgeven’. Direct daarna is onze werkgroep gestart. We hebben een plan van aanpak gemaakt met speerpunten op 3 domeinen: inrichting van de school, organisatie en pedagogische aanpak.

Voor ieder domein hebben we doelen bedacht die we zijn gaan uitwerken. Zo zijn we om te beginnen naar de inrichting van het gebouw gaan kijken. Toen we keken door de traumabril zagen we dat de school onoverzichtelijk, rommelig en ook onveilig was voor onze kinderen. Dit hebben we samen aangepakt. Allereerst hebben we flink opgeruimd en heel veel spullen die we weinig gebruikten weggedaan. Daarna hebben we gekeken hoe leerlingen makkelijk overzicht houden over looproutes en waar logische hoeken konden worden gecreëerd voor bepaalde activiteiten. We hebben dichte kasten aangeschaft, zodat een deel van het materiaal niet meer zichtbaar was. Het maakt dat onze school nu vriendelijker en overzichtelijker is en dat leerlingen meer ontspannen zich door het gebouw bewegen.

Ook hebben we gebrainstormd over wat echt belangrijk is in de pedagogische aanpak van de leerlingen vanuit de visie van TSO. Dit hebben we samen met het team uitgewerkt naar een overzichtelijk geheel van handelingsafspraken. Zo benadrukken we met elkaar hoe belangrijk een positieve houding naar de leerlingen is en spreken we steeds uit dat we hulp willen bieden als leerlingen boos zijn. Ook hebben we in alle klassen een plek voor een time-in gecreëerd.

Je merkt dat het planmatig aanpakken van de implementatie echt helpt. Heldere doelen en kleine stappen zorgt ervoor dat je successen kunt terugzien en steeds weer motivatie uitgaat naar een volgende stap.”



Uitgelicht: Het actieplan implementatie Traumasensitief Onderwijs: Waar kan ik aan denken?

Als het tijdens de bijeenkomst van module 8 nog niet aan bod is gekomen, is het belangrijk om te starten met het maken van een overzicht van activiteiten die in de school plaatsvinden en die wel of juist niet passen bij TSO. Gebruik de input van module 8 en het ontwikkelmodel TSO daarnaast om het actieplan vorm te geven. Hieronder staan voorbeelden weergegeven waaraan gedacht kan worden.

Kennisontwikkeling:

- Opzetten van intervisie;
- Maandelijks een teammoment organiseren waarin een stukje van de TSL training wordt herhaald;
- Studiedagen invullen met onderwerpen gerelateerd aan TSO;
- Opzetten van peer-to-peer coaching of één-op-één coaching voor leerkrachten die aangeven dit te willen of die moeite hebben met het toepassen van vaardigheden en kennis uit de training.

Richting geven:

- Bestuur
 - Aan de slag met het invullen van checklist bijdrage leidinggevenden
 - Duidelijk maken van rol directie in implementatie TSO
- Beleid
 - Opname TSO in visie en beleid
 - Veiligheidsplannen
 - Pestprotocollen
 - Time-out/Time-in protocollen
 - De-escalatie
 - Intakegesprekken bij leerlingen: opname vragen naar jeugdervaringen/trauma
 - Het opzetten van traumascreening
 - Opname TSO in ontwikkelingsperspectieven
- Monitoring & evaluatie
 - Opzetten van een evaluatiestructuur, waarbij om de maand wordt geëvalueerd en bijgestuurd waar nodig. In deze evaluatiestructuur worden de activiteiten die implementatie aanjagen (H2) gemonitord.



Relaties bouwen

- Ouders/verzorgers
 - Betrekken van ouders/verzorgers bij de school door middel van het organiseren van een soort informatiemarkt of introductiemiddag.
 - Psycho-educatie ouders/verzorgers
- Samenwerkingspartners
 - Afspraak maken met gemeente om meer geld vrij te maken voor de ontwikkeling van TSO
 - Meldcode kindermishandeling
 - Het betrekken van hulpverleningsinstantie X bij de ontwikkelingen van de school
- Team
 - Organiseren van een teamuitje om aan teambuilding te werken
 - Organiseren van zelfzorgactiviteiten

Regulatie bevorderen

- Schoolinrichting
 - Prikkelarme omgeving
 - Zichtbaarheid traumasensitief werken
 - Inrichten van rustruimtes in de school
 - Structuur aanbrengen: naamkaartjes en labels
- Psycho-educatie voor leerlingen opzetten
- Oefeningen voor zelfregulatie beschikbaar maken voor leerlingen

Hulpmiddel: '[Bijlage 13](#): Format Actieplan implementatie TSO'

De werkgroep TSO gaat vervolgens samen met het schoolteam en schoolleiding aan de slag met het uitvoeren van de acties uit het actieplan. Het is van belang om de voortgang van de doelen en acties regelmatig te monitoren, evalueren en successen te vieren. Daarnaast is het belangrijk om het plan waar nodig bij te stellen. Dit wordt verder beschreven bij de borgingsfase in hoofdstuk 6. De uitvoeringsfase en borgingsfase staan niet los van elkaar, maar lopen in elkaar over.

Naast het uitvoeren van de acties uit het actieplan wordt het aangeraden om regelmatig momenten van intervisie in te plannen, om te oefenen met de vaardigheden en kennis uit de training TSL. In kleinere groepen binnen het team kunnen casussen vanuit de dagelijkse praktijk worden besproken. (Externe) trainers kunnen worden ingezet voor consultatie in het eerste jaar van implementatie. Het is aan te raden om consultatie in te zetten om de implementatie van TSO in de school te ondersteunen. De consultatie zal in het eerste jaar het meest intensief zijn en in de loop der jaren neemt de intensiteit van consultatie af, zie onderstaande tabel voor een



richtlijn met betrekking tot de frequentie van consultatie. Indien nodig kan de consultatie een periode weer worden geïntensiveerd. De implementatiehulpvragen die naar voren komen tijdens intervisie kunnen worden uitgezet tijdens consultatie met ervaren trainers met kennis op het gebied van pedagogisch handelen, traumasensitief werken en de implementatie van TSO.

Fase	Wanneer	Doelen	Acties	Betrokkenen
Fase 3: Uitvoeren	Na de teamtraining TSL en doorlopend gedurende implementatie TSO	Ontwikkelen traumasensitief onderwijsklimaat	Werkgroep bijeenkomsten Acties uitvoeren uit het actieplan TSO (werkgroep, schoolleiders, schoolteam) Consultatie (werkgroep) Intervisie (schoolteam) Consultatie (leerkracht) Trainingsmomenten (schoolteam)	Werkgroep TSO Schoolleider Schoolteam Leerkrachten Trainers
			<i>Richtlijn tijdsinvestering:</i> Werkgroep bijeenkomsten (maandelijks) Consultatie werkgroep (6-8 keer per jaar in het 1 ^e jaar na teamtraining, 2 ^e jaar 3-4 keer; 3 ^e jaar 2 keer; vanaf 4 ^e jaar 1-2 keer) Intervisie schoolteam (3-4 keer per jaar) Consultatie individuele leerkracht (op maat) Trainingsmomenten schoolteam (op maat)	

5.6 Afsluiting

De focus in de uitvoeringsfase ligt op het stapsgewijs vormgeven van TSO in de school en het verbinden van TSO aan de andere ontwikkelpunten die de school heeft. Ga na de teamtraining als werkgroep aan de slag met het ontwikkelen van een concreet actieplan naar aanleiding van gestelde prioriteiten tijdens de laatste module van de teamtraining. In het actieplan krijgen de activiteiten van competentie, organisatie-inrichting en leiderschapssteun ook een plaats. Monitor, evalueer en verbeter deze activiteiten in de uitvoerings- en borgingsfase. Is er nog voldoende steun vanuit het management? Is er behoefte aan verdieping of herhaling van kennis en vaardigheden? Regelmatige momenten van evaluatie zorgen dat implementatie op tijd bijgestuurd kan worden als dat nodig is. Blijvende steun vanuit het management voor de implementatie aangejaagd door de werkgroep is cruciaal.

6

Borgen: Het Ontwikkelmodel Traumasensitief Onderwijs



6.1 Inleiding

Het implementeren van Traumasensitief Onderwijs (TSO) is een continu proces. Uit ervaring is bekend dat het volledig ontwikkelen van een traumasensitief onderwijsklimaat doorgaans drie tot vijf jaar duurt. De fase van borgen kenmerkt zich door een herhaald proces van plannen maken, uitvoeren, bijstellen en evalueren. Het is de fase die begint na de eerste planvorming bij de afronding van de teamtraining 'Traumasensitief Lesgeven' (TSL) en de bijbehorende module 8 'Integratie en implementatie'.

Een belangrijke uitdaging in deze fase is de vertaling van alle opgedane kennis naar de dagelijkse praktijk. Hoe verander je het handelen in de klas? Hoe zorg je voor een omslag in de schoolcultuur? Hoe kom je tot een nieuwe samenwerking met ouders/verzorgers en hulpverlening?

Om houvast te bieden bij de implementatie van TSO is het 'Ontwikkelmodel Traumasensitief Onderwijs' ontwikkeld. Het model maakt zichtbaar hoe TSO er in een school uit kan zien en geeft houvast bij het bepalen van vervolgstappen in de ontwikkeling van een traumasensitief onderwijsklimaat. Het Ontwikkelmodel TSO heeft drie verschillende groeilagen, te weten:

- Groeilaag 1: Kennisontwikkeling
- Groeilaag 2: Richting geven
- Groeilaag 3: Relatie (3A) & Regulatie (3B)

Voor deze verschillende groeilagen geeft het Ontwikkelmodel TSO invulling aan vier verschillende groeifases waarin een school zich kan bevinden in de ontwikkeling naar een traumasensitief onderwijsklimaat.

Aan de hand van de verschillende groeifases binnen de groeilagen bekijken kartrekkers, werkgroepleden en schoolleiding waar de school staat in de ontwikkeling van TSO. Per groeilaag, of zelfs per subonderdeel van een groeilaag, kan de school zich op verschillende groeifases bevinden. Het gesprek hierover biedt houvast bij de reflectie over sterke kanten van de school in de ontwikkeling van TSO, de opbrengsten tot dusver en verdere ontwikkeling. Het Ontwikkelmodel is opgenomen in 'Bijlage 10: Ontwikkelmodel Traumasensitief Onderwijs' (Offerman & Asselman, 2019)'.

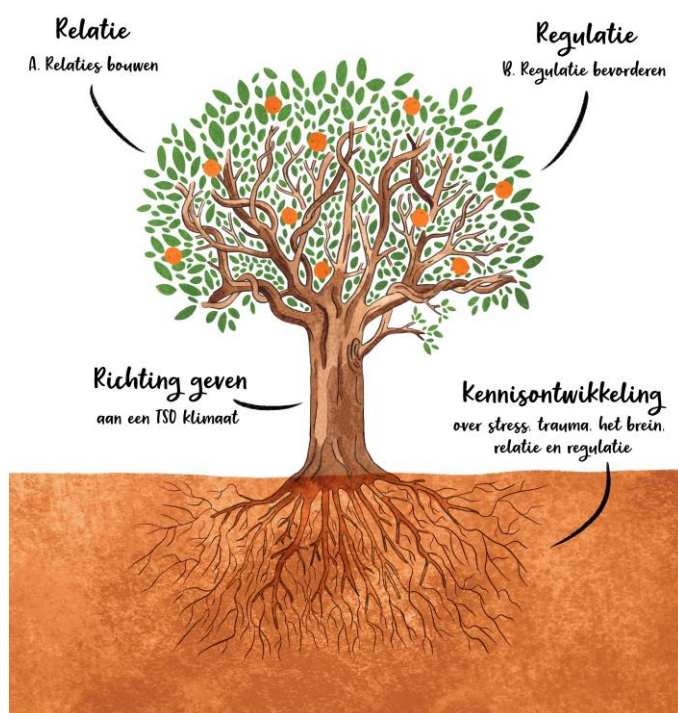


6.2 Inhoud van het Ontwikkelmodel Traumasensitief Onderwijs

TSO wordt gezien als een concept waarin ontwikkeling en verbinding tussen mensen en inhoud centraal staan. Vanuit kennis komt de school in beweging en wordt richting gegeven aan de ontwikkeling van een traumasensitief onderwijsklimaat voor *alle* leerlingen, maar in het bijzonder voor leerlingen met stress-, trauma- en zelfregulatieproblematiek. Het bouwen aan steunende relaties en het bevorderen van (zelf)regulatie staan centraal. Om de samenhang, verbinding en ontwikkeling ('groei') zichtbaar te maken is het concept 'Traumasensitief Onderwijs' geïllustreerd als boom.

De invulling van traumasensitief onderwijs blijft dicht bij de inhoud van de training 'Lesgeven aan getraumatiseerde kinderen'. Het staat er niet los van; de teamtraining is een noodzakelijke bouwsteen om te komen tot een traumasensitief onderwijsklimaat. De kennis vanuit de training en het boek staan centraal in het kijken naar TSO.

De verschillende elementen van TSO worden in het Ontwikkelmodel weergegeven als groeilagen. De implementatie van TSO is een meerjarig proces van beweging en versteviging. Nieuwe elementen worden gaandeweg toegevoegd aan alles wat er al is in de organisatie. Hierdoor ontstaat na verloop van tijd een goed geworteld, robuust en rijk gevuld traumasensitief onderwijsklimaat.



De ontwikkeling van TSO is geworteld in **kennis** van trauma, stress, het brein, relatie en regulatie. De kennis voedt het proces van bewustzijn en groei.

Steun en faciliteiten vanuit leidinggevenden **geven richting** aan dit proces.

Hiermee kan verdieping op gang worden gebracht op gebied van **relaties en regulatie** als nauw verweven concepten om te komen tot opbrengsten voor leerlingen, ouders/verzorgers en leerkrachten op het gebied van leren, gedrag, welzijn en maatschappelijke participatie.

6.3 Gebruik van het Ontwikkelmodel Traumasensitief Onderwijs

Het Ontwikkelmodel TSO is een hulpmiddel dat uitnodigt tot gesprek. Schoolleiding, kartrekkers en werkgroepleden kunnen aan de hand van het Ontwikkelmodel TSO jaarlijks samen naar de opbrengsten van het beleid en het actieplan kijken. Op basis van de gezamenlijke inschatting van de stand van zaken in de school met betrekking tot de implementatie van TSO worden nieuwe doelen en plannen gemaakt.

Het ontwikkelmodel is geen afvinklijst, maar een uitnodiging om vanuit verschillende ervaringen naar de eigen organisatie te kijken. Verschillende inzichten over waar de school staat, of het door elkaar heen lopen van groeifases binnen een groeilaag, geven inzicht in de prioriteiten van de school in de ontwikkeling van een traumasensitief onderwijsklimaat.

De betrokkenen kunnen op basis van de verschillende groeilagen, eventueel eerst apart van elkaar en daarna gezamenlijk, tot overeenstemming komen over de sterke kanten en verbeterpunten van de school met betrekking tot het ontwikkelen van een traumasensitief onderwijsklimaat.

Uitgelicht: Met elkaar in gesprek aan de hand van het Ontwikkelmodel TSO

Bij het gebruik van het Ontwikkelmodel TSO als gespreksmodel kunnen de volgende stappen in denken en gesprek worden gehanteerd:

- Bepaal binnen iedere groeilaag, voor elk deelaspect, in welke groeifase de school zich op dit moment in jouw ogen bevindt.
- Beschrijf wat sterke kanten zijn binnen de school en hoe je dit concreet terugziet. Schrijf ook op wat er in jouw ogen verbeterpunten zijn en waar je prioriteit aan zou willen geven.
- Bespreek per groeilaag het beeld dat de betrokken collega's hebben van de groeifase waarin de school zich bevindt. Beschrijf samen de sterke punten van de school.
- Bespreek per groeilaag het beeld dat de collega's hebben en formuleer een beperkt aantal doelen tot verdere ontwikkeling (richtlijn maximaal 1 à 2 doelen per groeilaag). Bespreek met elkaar wat prioriteit heeft. Beschrijf samen de verbeterpunten van de school. Richtlijn maximaal 1 à 2 per groeilaag.
 - Bespreek en leg vast hoe deze doelen verder uit te werken zijn. Hoe kan de werkgroep hier verder mee aan de slag? Wat is de rol van directie, MT? Kartrekkers, werkgroep? En het schoolteam?
 - Bepaal bij ieder doel hoe de ontwikkeling gemonitord wordt en door wie. Hoe worden opbrengsten gemeten en teruggekoppeld naar het team?



6.4 Groeilaag 1: Kennisontwikkeling

De eerste groeilaag van het Ontwikkelmodel TSO is kennisontwikkeling over stress, trauma, het brein, relatie en regulatie.

De groeilaag kennisontwikkeling kent drie accenten:

- motivatie en besef
- kennis opdoen en verdiepen
- gedeelde taal en kennis

6.4.1 *Motivatie en besef*

De verschillende accenten leggen nadruk op de noodzakelijkheid van implementatie van TSO, vanwege de prevalentie van ingrijpende jeugdervaringen en traumaklachten bij de schoolpopulatie. De gevolgen van de impact van de ingrijpende jeugdervaringen en traumaklachten doen een appel op het handelen in de school.

6.4.2 *Kennis opdoen en verdiepen*

Het gevoel van urgentie leidt ertoe dat het belang van kennis opdoen, onderhouden en verdiepen wordt gezien als een constant proces. Voor zowel nieuwe als huidige medewerkers blijft scholing op gebied van TSO noodzakelijk, ook na de teamtraining TSL. Bovendien biedt periodieke coaching door kennisexperts op gebied van TSO van buiten de school de mogelijkheid om vanuit een helikopterview te kijken naar de stand van zaken in de ontwikkeling van TSO en de mogelijkheden tot verdere verdieping en verfijning van TSO in de school.

6.4.3 *Gedeelde taal en kennis*

Het opdoen van kennis alleen is niet voldoende. Het belang van het levend houden van kennis en het creëren van gemeenschappelijke taal en hoe dat gedaan kan worden, krijgt binnen deze groeilaag specifiek aandacht. Gemeenschappelijke taal geeft houvast bij het handelen, het begrijpen van elkaar en vergroot ook de voorspelbaarheid voor leerlingen.

11 essentiële kenniselementen van TSO

Bij TSO ontwikkelen alle medewerkers, leerlingen, ouders en samenwerkingspartners kennis over de impact van negatieve levenservaringen, trauma, (toxische) stress en de invloed op gevoelens, gedachten, het leren en gedrag. TSO is erop gericht leerlingen een veilige, warme plek te bieden waar ze met plezier naar toe gaan en waar ze vanuit positieve, steunende relaties tot cognitief leren komen, zichzelf leren reguleren en hun talenten leren kennen en ontwikkelen. Alle medewerkers van de school zijn gericht op het bouwen van steunende onderlinge relaties, met de leerlingen, hun ouders en andere belangrijke partners.



Op basis van kennis neemt het vermogen van alle medewerkers toe om het stressniveau en de ondersteuningsbehoeftes van leerlingen in te schatten en het handelen daarop aan te passen.

Uit het gehele kennisaanbod van de teamtraining 'Traumasensitief lesgeven' zijn 11 essentiële kenniselementen gekozen die de basis vormen voor de gemeenschappelijke taal die in de school tot leven wordt gebracht en geborgd wordt bij de implementatie van TSO.

Uitgelicht: 11 essentiële kenniselementen van TSO

1. trauma
2. traumabril
3. toxische stress
4. hersenontwikkeling
5. window of tolerance
6. de ijsberg
7. de onzichtbare koffer
8. de cognitieve driehoek
9. veilige relaties
10. (zelf)regulatie
11. veerkracht

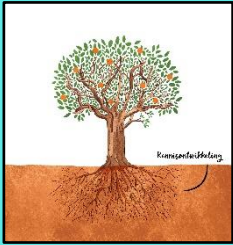
Uit de praktijk: Een mildere juf

Leerkracht Floortje, Van Det school, speciaal onderwijs:

"Eerder zou ik me hebben afgevraagd wat mijn collega's en leidinggevenden ervan zouden vinden als ze zouden zien dat er een kind ligt te slapen in de rustplek van de klas of er gekleurd wordt in plaats van 'gewerkt'. Nu we als team meer dezelfde taal spreken en we allemaal kennis hebben van de werking van het brein, het reguleren van stress en het helpen terugbrengen van een kind in zijn raampje, durf ik veel meer mijn handelen aan te passen op dat wat de leerlingen of mijn klas nodig heeft. De toepassing van de visie van traumasensitief onderwijs heeft van mij een mildere juf gemaakt. De vraag 'wat heb jij nodig' stel ik steeds vaker aan mijn leerlingen. Tegelijkertijd leer ik zelf ook steeds beter aanvoelen waar mijn eigen stressniveau ligt."



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

	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.
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.	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-/interviewbijeenkomsten. 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.
--	--------------------------------	---	--	--	---



6.5 Groeilaag 2: Richting geven

Motivatie, besef en kennis zijn binnen de school belangrijke eerste bouwstenen voor de ontwikkeling van een traumasensitief onderwijsklimaat. Toch kan alleen met de juiste steun en faciliteiten echt groei naar een traumasensitief onderwijsklimaat plaatsvinden, blijkt uit literatuuronderzoek naar de implementatie van TSO en uit praktijkervaringen.

De groeilaag richting geven aan traumasensitief onderwijsklimaat kent vier accenten:

- Missie en visie
- Faciliteiten
- Rol van leidinggevenden
- Personeelsbeleid

6.5.1 Missie en visie

De groeilaag richting geven start met het besef dat TSO een belangrijk onderdeel gaat vormen van de missie en visie van de school. De missie en visie van de school staan bijvoorbeeld op de website en in de schoolgids. Ze zijn van belang bij het werven van nieuw personeel en vormgeving van het onderwijs en pedagogisch beleid. In het formuleren, integreren en uitdragen van de TSO missie en visie in de school speelt zowel de schoolleiding als de werkgroep TSO een belangrijke rol.

6.5.2 Faciliteiten

Na de teamtraining TSL wordt door de werkgroep en kartrekkers in afstemming met de schoolleiding een actieplan opgesteld voor de implementatie van TSO. In het actieplan worden concrete, haalbare doelen opgenomen. De haalbaarheid van het actieplan hangt nauw samen met het realiseren van de benodigde faciliteiten. Met name het ruim beschikbaar maken van tijd voor overleg, uitwerktijd, uitproberen, reflecteren en leren van elkaar door consultatie en intervisie is van belang. De schoolleiding speelt een belangrijke rol in het faciliteren van de implementatie van TSO.

6.5.3 Rol van leidinggevenden

Binnen dit aspect draait het om de manier waarop leidinggevenden TSO actief ondersteunen: door mee te denken, initiatieven te waarderen en te faciliteren. En, wellicht nog belangrijker, het uitdragen van de TSO visie in de praktijk: door zelf een voorbeeld te zijn, in gedrag, in de omgang met stress en de manier waarop verbinding wordt gezocht met alle personeelsleden en ouders/verzorgers. De essentiële rol van leidinggevenden wordt verder benadrukt in het laatste aspect van de groeilaag richting geven.



Uitgelicht: Bijdrage van leidinggevenden aan een traumasensitief onderwijsklimaat

Schoolleiders en het managementteam kunnen in woord en voorbeeldgedrag een belangrijke rol spelen in de ontwikkeling van TSO. Met behulp van 'Bijlage 12: Bijdrage van leidinggevenden (het management) aan een TSO klimaat: Een checklist en gespreksvorm' kunnen ze bij zichzelf nagaan welke bijdrage ze reeds leveren aan het creëren en onderhouden van een gezond werkklimaat en waar zij nog meer van betekenis kunnen zijn. De checklist nodigt uit om, na het individueel invullen ervan, als managementteam met elkaar in gesprek te gaan. Het gesprek leidt tot zicht op elkaars kwaliteiten en reflectie op het eigen handelen. Ook kunnen concrete doelen en afspraken worden geformuleerd.

Voorbeeldvragen uit de 'Checklist bijdrage van leidinggevenden aan een TSO klimaat'

	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal mee eens
Ik wacht niet tot medewerkers mij benaderen met een probleem.	1	2	3	4	5
Ik ben een goed voorbeeld in zelfzorg: ik houd gezonde werktijden aan, beperk het overwerken en moedig openlijk aan dat mensen buiten hun werktijd deelnemen aan ontspannende activiteiten en gezelligheid.	1	2	3	4	5
Ik zoek bij crisis en hoge werkdruk naar manieren om het team te helpen.	1	2	3	4	5

6.5.4 Personeelsbeleid

Bij TSO heeft het persoonlijke functioneren, de omgang met stress en veerkracht van personeelsleden een belangrijke plek binnen het personeelsbeleid. Om leerlingen te kunnen helpen met het reguleren van emoties en stress, moeten teamleden zelf gereguleerd zijn. Stabiele relaties met leerlingen en hun ouders/verzorgers kunnen alleen gevormd worden als teamleden zelf op het werk in balans zijn. Leidinggevenden spelen een essentiële rol in het bespreekbaar maken van de werkbalans in de dagelijkse praktijk bij werving van nieuw personeel en in functioneringsgesprekken. Door de werkbalans een vast onderdeel van het personeelsbeleid te maken, wordt het spreken over de eigen omgang met stress en persoonlijke uitdagingen een vanzelfsprekend onderdeel van de werkcultuur. Zo ontstaat er ruimte om steun te ervaren, ontspanning een plek te geven of ondersteuning aan te bieden wanneer dit nodig is.

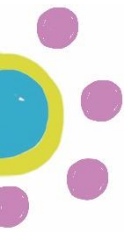


Uit de praktijk: Tijd en aandacht

Leidinggevendens tijdens focusgroep bijeenkomst:

“De dagelijkse praktijk leert dat het niet eenvoudig is om, naast het lesgeven, ruimte te vinden langdurig en gericht te werken aan het implementeren van een nieuw onderwerp. Het uitspreken van ambities, samen met het bewust creëren van tijd is de enige manier om de ontwikkeling naar een schoolbreed traumasensitief onderwijsklimaat te realiseren. Daarom zorgen we ervoor dat de leden van de werkgroep veel steun krijgen van de schoolleiding. Ze zijn voor een deel vrijgesteld van taken in commissies en er is tijd vrij geroosterd om met elkaar te overleggen en nieuwe dingen uit te proberen of uit te werken. In onze school is Traumasensitief Onderwijs iets van ons allemaal. Daarom kiezen we er bewust voor in alle functioneringsgesprekken Traumasensitief Onderwijs aan bod te laten komen. Ik vraag mijn medewerkers hoe het hen lukt zichzelf op dit gebied te ontwikkelen en wat zij van mij nodig hebben daarvoor. Ook is aandacht voor het persoonlijk welzijn en de omgang met stress een vast onderdeel van gesprek. We zijn ervan overtuigd dat alleen als we goed voor elkaar zorgen, we dat ook kunnen doen voor onze leerlingen.”

Een ander belangrijk onderdeel van personeelsbeleid is de werving van nieuw personeel. Ook hierin kan aandacht worden besteed aan het werken vanuit TSO visie en beleid. In de profielschets van kandidaten kan extra aandacht geschonken worden aan vaardigheden die passen bij het traumasensitief werken, bijvoorbeeld vaardigheden gericht op het co-reguleren van leerlingen. Daarnaast kan er in de profielschets gevraagd worden om kennis op het gebied van traumasensitief werken of bereidheid om kennis op te doen door het volgen van de training TSL. Door bij werving van nieuw personeel duidelijk te beschrijven dat de school traumasensitief werkt, wordt TSO naar buiten toe uitgedragen. In het kader hieronder wordt een voorbeeld gegeven van een vacature van de Eerste Nederlandse Buitenschool waar TSO in is opgenomen.



Uit de praktijk: Vacature met aandacht voor TSO

Voor de Eerste Nederlandse Buitenschool, Speciaal Onderwijs voor leerlingen met ernstige internaliserende gedragsproblematiek, zijn wij op zoek naar een gemotiveerde, inspirerende en zelfstandige Orthopedagoog / (GZ) psycholoog of kinder- en jeugdpsycholoog die ervaring heeft binnen het Speciaal Onderwijs en toe is aan een nieuwe uitdaging met volop kansen voor vernieuwing en ontwikkeling.

De Eerste Nederlandse Buitenschool is een school op een prachtige locatie aan de rand van Den Haag, midden in het bos en op een steenworp afstand van het Scheveningse strand. Deze rustige, natuurlijke omgeving past goed bij de populatie leerlingen van de school. De school biedt onderwijs aan leerlingen met internaliserende gedragsproblematiek. Veel leerlingen hebben een stoornis in het autistisch spectrum.

Als school zijn wij gespecialiseerd in Trauma Sensitief Onderwijs (TSO). Deze manier van lesgeven past goed bij onze vaak angstige en teruggetrokken populatie.

Wij zijn op zoek naar een orthopedagoog die samen met het team en onze specialist TSO verder vorm kan geven aan de inrichting van het TSO en die hierbij rekening houdt met behoeftes van onze gehele doelgroep.



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. Leidinggevenden 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.

	Leidinggevenden	Leidinggevenden hechten belang aan een veilige en positieve werksfeer.	De kwaliteit van het werk van de medewerkers is voor leidinggevenden het belangrijkste uitgangspunt. In toenemende mate hebben leidinggevenden oog voor de impact van het werken met kwetsbare leerlingen op de draagkracht van het team.	Leidinggevenden zien het belang van aandacht voor het welzijn van hun medewerkers en de persoonlijke verbinding met leerlingen, personeel en ouders.	Leidinggevenden verlenen actief visionaire en praktische ondersteuning aan de implementatie van TSO. In contact met leerlingen, personeel en ouders/verzorgers tonen leidinggevenden voorbeeldgedrag door persoonlijke aandacht te geven en verbinding aan te gaan. Bij incidenten lukt het leidinggevenden op heldere en respectvolle wijze rust aan te brengen.
--	------------------------	--	---	--	--



6.6 Groeilaag 3: Relaties bouwen (3A)

De derde groeilaag bestaat uit twee nauw met elkaar samenhangende onderdelen, namelijk relaties bouwen (3A) en regulatie bevorderen (3B). Meer dan de eerste twee groeilagen heeft de derde groeilaag betrekking op het dagelijks handelen van onderwijsgevend en onderwijsondersteunend personeel.

De groeilaag relaties bouwen heeft vier verschillende accenten:

- Onderlinge verbinding in het schoolteam
- Relaties met leerlingen
- Relaties met ouders/verzorgers
- Relaties met samenwerkingspartners

6.6.1 Onderlinge verbinding in het schoolteam

Hoewel aangegeven als verschillende accenten, wordt er binnen TSO van uitgegaan dat de verschillende relaties invloed hebben op elkaar en gezien kunnen worden als een geheel. Het werken aan warme, stabiele relaties, onderling als team, met leerlingen, met ouders/verzorgers en met samenwerkingspartners gebeurt in alledaagse kleine handelingen en leidt tot een schoolcultuur waarin iedereen zich thuis, gezien en gesteund voelt.

Voor alle betrokkenen in de school geldt dat vanuit TSO expliciet aandacht is voor persoonlijke achtergronden, betekenisvolle meegemaakte gebeurtenissen en de omgang met stress. Ook op moeilijke momenten, waarin de relatie onder spanning kan komen te staan, houden teamleden begrip en oog voor elkaar en zijn zij elkaar, leerlingen en ouders/verzorgers tot steun.

6.6.2 Relaties met leerlingen

De relaties tussen een leerling en leden van het schoolteam zijn van cruciaal belang in TSO. Getraumatiseerde leerlingen hebben vanwege hun ervaringen vaak moeite met het vormen van goede en lange relaties met anderen²⁷. Onderzoek laat zien dat positieve interacties tussen leerlingen en volwassenen het leren van leerlingen ondersteunen, helpen met veerkracht vergroten en de impact van trauma verzachten¹¹. Het schoolteam kan na de training TSL aan de slag met het creëren van veilige en steunende relaties, vanuit zijn kennis over de impact van trauma, herkenning van signalen van trauma, begripvolle reacties op gedrag van leerlingen door

27 Brunzell, B., Stokes, H., & Waters, L. (2016). Trauma-informed positive education: Using positive psychology to strengthen vulnerable students. *Contemporary School Psychology*, 20, 63-83.



traumatische ervaringen, en het proberen te voorkomen van re-traumatisering, door bijvoorbeeld triggers te verminderen²⁸.

In de teamtraining TSL en het bijbehorende boek¹ worden voorbeelden gegeven van strategieën die helpen met het creëren van positieve steunende relaties. Check-ins²⁹, het begroeten van alle leerlingen bij de deur aan het begin van de les en gemeenschappelijke non-verbale signalen zijn simpele voorbeelden van manieren om in een klas meer verbondenheid aan te brengen¹¹. De strategieën zijn gericht op het bevorderen van de relatie en communicatie, om tijd te maken zodat de leerling zich gehoord voelt.

6.6.3 Relaties met ouders/verzorgers

Het betrekken van ouders/verzorgers is belangrijk om hen welkom te doen voelen op de school en hen te laten begrijpen hoe belangrijk hun rol is in de ontwikkeling van hun kind. Houd in de benadering van ouders/verzorgers en vragen omtrent de levensloop van hun kind rekening met het stigma dat vaak op het thema trauma rust²¹. Het kan helpen om ouders/verzorgers net als leerlingen te benaderen vanuit de traumabril. De ouders/verzorgers van getraumatiseerde leerlingen hebben zelf soms ook traumatische ervaringen meegemaakt. Dit kan hun relatie of houding naar de school toe beïnvloeden³⁰. Het werken aan stabiele en veilige relaties is dus niet alleen belangrijk voor leerlingen, maar ook voor hun ouders/verzorgers om samenwerking in het belang van het kind te bevorderen. Tot slot is het van belang om cultuursensitief te zijn in benadering van ouders/verzorgers en rekening te houden met hen die geen of weinig Nederlands spreken, bijvoorbeeld in het organiseren van activiteiten zoals een introductiemiddag of presentatie, om ouders/verzorgers te betrekken bij de school.

6.6.4 Relaties met samenwerkingspartners

De groeilaag relaties bouwen gaat uit van een open en uitnodigende houding naar elkaar en naar partners van buiten de school. Deze houding draagt het besef uit dat teamleden alleen in verbinding met ouders/verzorgers en in samenwerking met andere partners verschil kunnen maken voor de leerlingen. Als traumabehandeling noodzakelijk is, kan de school doorverwijzen naar de juiste hulpverlening. Daarnaast kan in goede samenwerking met jeugdhulpverlening deze laatste partij ondersteuning bieden aan de school in het versterken van bewustzijn van impact van trauma onder ouders/verzorgers en teamleden en in training op het gebied van pedagogisch handelen en het bouwen van veilige, stabiele relaties met leerlingen en hun ouders/verzorgers³¹.

28 Chafouleas, S. M., Koriakin, T. A., Roundfield, K. D., & Overstreet, S. (2018). Addressing childhood trauma in school settings: A framework for evidence-based practice. *School Mental Health*, 11, 40-53.

29 <https://www.youtube.com/watch?v=47YuGeZW7s>

30 McInerney, M., & McClindon, A. (2014). Unlocking the door to learning: Trauma-informed classrooms & transformational schools. Issue brief. Philadelphia: PA, United States: Education Law Center.

31 Diamanduros, T. D., Dawn Tysinger, P., & Tysinger, J. (2018). Trauma and the role of the school psychologist. *Communiqué*, 46, 27-30.



Uit de praktijk: Samenwerking tussen speciaal onderwijs en jeugdhulp

Vera Ram, zorgcoördinator speciaal onderwijs cluster 4:

“Het besef dat we het als school niet alleen kunnen, hebben we al heel lang. Zeker voor de complexe problematiek weten we dat we afhankelijk zijn van een persoonlijke benadering naar ouders/verzorgers én van intensieve samenwerking met partners uit de jeugdhulp en jeugd GGZ.

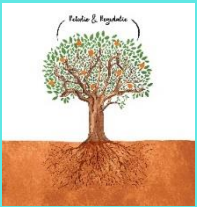
Maar die samenwerking gaat vaak moeizaam. Als school heb je met veel verschillende instanties te maken, en steeds weer wisselende medewerkers. Dat was ons een doorn in het oog en reden om op zoek te gaan naar een vaste samenwerkingspartner voor de school, leerlingen en ouders/verzorgers.

Samen met een lokale aanbieder van Jeugd GGZ zijn we een pilot gestart. Binnen deze pilot kwamen de medewerkers van de Jeugd GGZ bij ons in school het hulpverleningsaanbod verzorgen. Dat was een prachtige kans om elkaar te leren kennen en op basis van dagelijkse ervaringen met elkaar in gesprek te komen over wat onze leerlingen én hun ouders/verzorgers echt nodig hebben.

In werkwijze kwamen we veel verschillen maar ook veel overeenkomsten tegen. Gaandeweg heeft dit geleid tot een integraal aanbod, waarbij de hulp veel beter past bij wat iedere individuele leerling nodig heeft en wordt aangeboden in zijn eigen, dagelijkse context. Ook lukt het gezamenlijk veel beter om met de moeilijk te bereiken ouders/verzorgers, die vaak al veel hulpverleningstrajecten achter de rug hebben, in gesprek te komen.”



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 prettige samenwerking en kunnen steun aan elkaar ontleen.	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 school een plaats kan zijn waar 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 <u>steun- en signaleringsplan</u> .
	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.
--	---	--	--	--	--



6.7 Groeilaag 3: Regulatie bevorderen (3B)

Regulatie bevorderen is het tweede deel van de groeilaag relatie en regulatie. De volgorde en de onderlinge samenhang maakt duidelijk dat de warme en stabiele relaties met leerlingen belangrijk zijn om tot het werken aan zelfregulatievaardigheden te komen.

De groeilaag regulatie bevorderen heeft vier accenten:

- Inrichting
- Talentontwikkeling
- Pedagogisch handelen
- Omgang met stress en ontspanning

6.7.1 Inrichting

De verschillende accenten van deze groeilaag maken duidelijk dat regulatie binnen TSO een beroep doet op uiteenlopende aspecten. Allereerst is de fysieke ruimte van belang: wat is er nodig in het schoolgebouw om leerlingen zich veilig te laten voelen? De inrichting van een klaslokaal maakt bijvoorbeeld dat er gelegenheid is om binnen de klas, bij de eigen leerkracht, tot rust te komen als een leerling ontregeld raakt. Het is van belang om na te denken over hoe het schoolgebouw en de klaslokalen traumasensitief ingericht kunnen worden. Het hulpmiddel 'Bijlage 16: Suggesties inrichting lokalen en schoolplein Traumasensitief Onderwijs' kan hierbij worden gebruikt.

6.7.2 Talentontwikkeling

TSO gaat verder dan alleen de focus op herstel van zelfregulatie en relaties²⁷. De focus op deze twee domeinen wordt aangevuld met een focus op de talentontwikkeling van leerlingen. Een leerling die moeite heeft met regulatie of interacties met anderen, kan sterke kanten hebben op andere gebieden die verder ontwikkeld kunnen worden en helpen bij het vergroten van veerkracht van leerlingen³². Het aanspreken van leerlingen op hun talenten vergroot het gevoel van plezier, het ervaren succes en het biedt zingeving.

Zo kan een leerkracht in de klas positieve emoties van leerlingen proberen aan te spreken door bijvoorbeeld een les te beginnen met muziek. Bovendien is het belangrijk om het gesprek aan te gaan in de klas met een leerling over talenten en veerkracht. Dit kan met een hulpmiddel zoals het kwaliteitspel³³ of een talentenkaart³⁴, waarop in pictogrammen allerlei verschillende gebieden van talenten zichtbaar zijn (schoolse talenten, karaktereigenschappen, sociale

32 Brunzell, T., Stokes, H., & Waters, L. (2016). Trauma-informed flexible learning: Classrooms that strengthen regulatory abilities. *International Journal of Child, Youth and Family Studies*, 7, 218-239.

33 [https://www.cps.nl/publicaties-uitgeverij/1401/alle-boeken/58757/ken-je-kwaliteiten-\(jeugd\)kwaliteitspel](https://www.cps.nl/publicaties-uitgeverij/1401/alle-boeken/58757/ken-je-kwaliteiten-(jeugd)kwaliteitspel)

34 <https://www.lannoocampus.nl/nl/veerkracht-materialendoos>



talenten, creatieve talenten, muziektalenten, sporttalenten en talenten in omgang met dieren). Een ander simpel voorbeeld is om leerlingen te vragen om videoclips mee te brengen van een sportprestatie van hun favoriete atleet en een gesprek aan te gaan over veerkracht van de atleet en de leerling zelf³⁵.

Uitgelicht: Het belang van plezier en betekenisgeving voor kinderen

Prof. dr. Bessel van der Kolk – Psychiater en auteur van het boek ‘Traumasporen’:

“In het werken met kinderen met trauma gerelateerde problematiek ligt de nadruk veelal op de problemen die zij ervaren. Doel van de behandeling is veelal het opheffen van symptomen van de DSM, vaak ook met medicatie.

Maar vanuit het perspectief van het kind zou je veel meer willen. Begrip van hersenontwikkeling en het lichaam leert ons dat het vinden van plezier en betekenis ons voornaamste doel zou moeten zijn met onze kinderen. Het vinden van talenten en gezamenlijk in beweging komen maakt dat op fysiologisch niveau herstel plaatsvindt.

Professionals kunnen een belangrijke bijdrage hieraan leveren door met de kinderen op zoek te gaan naar wat hen drijft en waar ze plezier en betekenis kunnen vinden!”

6.7.3 Pedagogisch handelen

In de training TSL wordt het belang van een traumasensitieve pedagogische houding binnen TSO benadrukt. Het begrijpen van de invloed van stress op de gedachten, gevoelens en het gedrag van een leerling en het kunnen kijken door een traumabril naar het functioneren van een leerling zijn voorbeelden van belangrijke elementen in een traumasensitieve pedagogische aanpak. In de teamtraining komt ook het toepassen van concepten als ‘de onzichtbare koffer’, ‘de cognitieve driehoek’ en ‘de ijsberg’ aan bod¹. Deze concepten zijn belangrijk in de traumasensitieve pedagogische aanpak. Het is goed om daar als schoolteam een gezamenlijke aanpak in te vinden, zodat er consistentie is en een gemeenschappelijke taal in de benadering van de leerlingen door de hele school. Dit helpt ook bij momenten van intervisie, waarbij collega’s elkaar durven consulteren met hulpvragen rondom het pedagogisch handelen en het toepassen van de concepten uit de teamtraining. Traumasensitief pedagogisch handelen vereist oefening en herhaling van kennis uit de training. Binnen het team kan er gewerkt worden met het coachen van elkaar als collega’s, video-interactie en feedback of het inzetten van externe coaches, zoals van Stichting leerKRACHT.

35 Brunzell, T., Stokes, H., & Waters, L. (2015). Teaching with strengths in trauma-affected students: A new approach to healing and growth in the classroom. *American Journal of Orthopsychiatry*, 85, 3-9.



6.7.4 Omgang met stress en ontspanning

In omgang met stress en ontspanning gaat het niet alleen om de zelfregulatie van leerlingen, maar ook om de zelfregulatie van de leerkracht. De zelfregulatie van de leerkracht vormt een belangrijk aanknopingspunt om leerlingen te kunnen helpen hun stress te reguleren. Werken met getraumatiseerde leerlingen vereist veel van het schoolteam op psychisch, emotioneel en fysiek vlak³⁶. Ook onderwijsprofessionals hebben triggers, zoals moeheid, eerdere slechte ervaringen, angst of verdriet. Het is belangrijk om daar bewust van te zijn, om te weten wat stress oproept. Stress kan namelijk overslaan op leerlingen.

Uitgelicht: Over het belang van zelfzorg voor onderwijsprofessionals

Eveline Euser, trainer, adviseur, consultant:

“Rust nemen is geen luxe maar een noodzaak. Stilstaan bij werk gerelateerde emotionele belasting en veerkracht. Bij jezelf, maar ook hoe je hierop alert kan zijn bij je collega’s. Het is een essentieel onderdeel van het werken in het onderwijsveld met zijn hoge werkdruk en diversiteit aan onderwijsbehoeften van leerlingen. Alleen door zelf ‘fit’ te blijven kun je van betekenis zijn voor jouw leerlingen.”

In TSO hebben leerkrachten oog voor signalen van oplopende stress bij zichzelf en de leerlingen. Er is bewust aandacht voor het leren signaleren van oplopende spanning door leerkrachten en leerlingen en het kunnen inzetten van regulerende activiteiten om spanning te verminderen. De schoolleiding speelt een belangrijke rol in het zicht houden op stress en ontspanning en het faciliteren van momenten van zelfzorg in het schoolteam.

36 Horeweg, A. *De traumasensitieve school: Een andere kijk op gedragsproblemen in de klas*. Houten: Uitgeverij LannooCampus.



Uit de praktijk: Spanning versus ontspanning

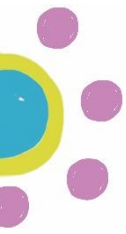
Leerkracht pilotgroep Van Det school, speciaal onderwijs:

“Ik ben me sinds de teamtraining ‘Traumasensitief Lesgeven’ en het opstarten van een pilotgroep Traumasensitief Onderwijs (zie hoofdstuk 7) veel bewuster van het belang van het creëren van ontspanningsmomenten in het dagritme voor de kinderen en voor mezelf. Een paar minuten ‘chillen’, even ‘rommelen’, een activiteit voor jezelf aan tafel, even met TSO materiaal werken zoals Knex of klei, een liedje of een filmpje, samen ‘me-moves’ doen, zijn mogelijke invullingen die ik nu altijd na de gymles en na de pauzes aanbied, samen met in ieder geval nog een ander moment op de dag.

Ook eten we ten minste vijf minuten in stilte. Deze momenten geven mij als leerkracht de kans om achterover te leunen in mijn stoel en mijn klas te observeren. Om mijn eigen spanningsniveau te voelen en rustig adem te halen. Ik geef hierdoor veel minder gejaagd les. De kinderen zijn meer ontspannen en ik ook.

De pilot kreeg breed de aandacht en is door de gemeente gebruikt als voorbeeld bij het opnieuw inrichten van de jeugdhulp in samenwerking met het onderwijs. Een prachtige stap en we gaan graag op weg om met nog meer samenwerkingspartners hetzelfde te bereiken!”

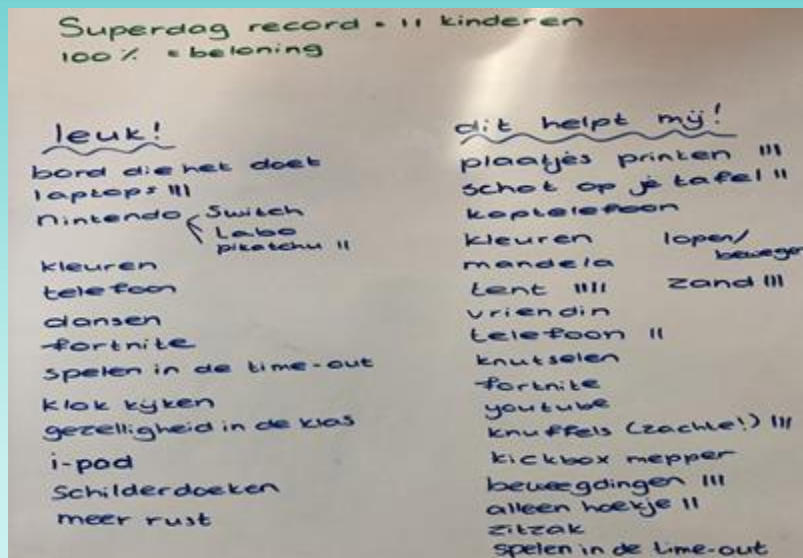
Het is van belang een gezamenlijke taal tussen leerlingen en het schoolteam te gebruiken om spanningen te benoemen en te reguleren. Daarnaast is het een taak van het schoolteam om samen met leerlingen op zoek te gaan mogelijkheden om spanningen te reguleren, weer tot rust te komen en zo samen te werken aan de ontwikkeling van zelfregulatie van leerlingen.



Uit de praktijk: Samen met leerlingen werken aan de inzet van behulpzame materialen ter bevordering van de zelfregulatie

Leerkracht Floortje groep 5, speciaal onderwijs cluster 4:

"Vandaag heb ik een mooi gesprek gehad met de kinderen over wat zij nodig hebben om weer tot rust te komen als ze zich boos, verdrietig of gespannen voelen."



Hun eigen inbreng is noodzakelijk; ze komen met dingen die je niet verwacht. De werkvorm die ik heb gekozen hiervoor is als volgt: 'Laten we even dromen. Stel je voor dat de klas een miljoen euro wint, wat zou je daarmee doen in de klas?'. Na een eerste brainstorm en verzameling van alle leuke en gekke ideeën, hebben we de omslag gemaakt naar dat spulletjes je ook kunnen helpen. Daarmee hebben we een wensenlijst voor in de klas gemaakt.

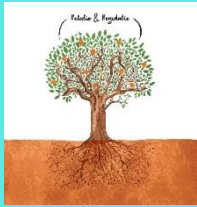
Wensenlijst van de kinderen:

- Knuffels (hele zachte, juf!)
- Zachte kussens
- Een zitzak
- Een tentje om je terug te trekken
- Knex
- Lego
- Klei
- Een printer om plaatjes in de klas af te drukken

Deze spullen gaan we stap voor stap introduceren en een plek geven in de klas en het gebruik ervan gedurende de dag."



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.
	Talentontwikkeling	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.
--	--	---	---	--	--



6.8 Afsluiting

Vanuit het ontwikkelmodel TSO wordt snel duidelijk dat het implementeren van TSO een continu proces is. Het viere van de stappen die gezet zijn, klein of groot, is dan ook belangrijk om te blijven doen om TSO levend te houden binnen de school. In het ontwikkelen van een traumasensitief onderwijsklimaat blijft het bij elke groeilaag en elk accent belangrijk om te kiezen voor ontwikkeldoelen die passen bij de school, het team, de schoolpopulatie en de jaarplanning van de school. Het inzetten op de verschillende aspecten van groeilagen van kennisontwikkeling, richting geven, relaties bouwen en regulatie bevorderen zorgt uiteindelijk voor de totstandkoming van een traumasensitief onderwijsklimaat.

Slotwoord

De afgelopen jaren is het thema trauma steeds meer in beeld gekomen in het onderwijs. Een groeiend aantal scholen zien de noodzaak en het belang van traumasensitief handelen in het onderwijs. Het consortium Traumasensitief Onderwijs is ontstaan vanuit de wens van de onderwijspraktijk om in de scholen een traumasensitief onderwijsklimaat te creëren. Vragen die bij veel scholen leven zijn ‘Hoe ontwikkel en behoud je een traumasensitief onderwijsklimaat?’ en ‘Wat zijn de opbrengsten van een traumasensitief onderwijsklimaat voor leerkrachten en leerlingen?’.

In dit handboek hebben we ons gericht op de eerste vraag, met als doel een traumasensitief onderwijsklimaat te ontwikkelen in de dagelijkse praktijk van de school. Dit doen we door handvatten te bieden in welke stappen ze kunnen nemen voor, tijdens en na de teamtraining ‘Traumasensitief Lesgeven’. Het handboek is gebaseerd op praktijkervaringen van Nederlandse scholen en kennis uit de literatuur over de ontwikkeling van een traumasensitief onderwijsklimaat.

In het NRO project wordt deze eerste versie van het handboek gebruikt om de deelnemende scholen te ondersteunen bij de implementatie van Traumasensitief Onderwijs in de school. Op basis van de ervaringen van de scholen in het project wordt het handboek doorontwikkeld. Naar verwachting wordt in de tweede helft van 2021 een tweede en verbeterde versie van het handboek opgeleverd. Op deze manier willen we via het onderzoeksproject Traumasensitief Onderwijs bijdragen aan het verbeteren van het traumasensitieve onderwijsklimaat in Nederland.

Projectleiders NRO project Traumasensitief Onderwijs,

Petra Helmond & Wendy Nelen



7

Bijlagen

Klik [hier](#) om alle bijlagen te downloaden



7.1 Bijlage 1: Verkennend voorgesprek Traumasensitief Onderwijs

7.1.1 Uitleg verkennend voorgesprek Traumasensitief Onderwijs

Deze bijlage hoort bij hoofdstuk 3. In de fase van voorbereiden wordt eerst een verkennend voorgesprek gevoerd op de school die mogelijk de stap wil maken naar Traumasensitief Onderwijs (TSO). Deze bijlage biedt voor dat voorgesprek een raamwerk met thema's die belangrijk zijn voor zowel de teamtraining als het voorbereiden van de implementatie.

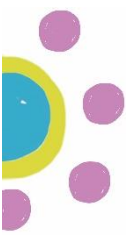
Bij het voorgesprek zijn de directie, externe trainer(s) en minimaal twee andere leden van het (management)team aanwezig die een sleutelrol gaan spelen bij de implementatie van TSO. Het raamwerk voor het voorgesprek is een handreiking en kan natuurlijk worden aangepast naar voorkeur van de trainers. Voor meer informatie over de timing van het voorgesprek en het belang van het voorgesprek kunt u terecht in hoofdstuk 3. Klik [hier](#) om de 'Gespreksagenda verkennend voorgesprek' te downloaden.

7.1.2 Gespreksagenda

Thema	Specifieke vragen en onderwerpen
Introductie	• Hoe is de school in aanraking gekomen met TSO? - Wat is de reden voor de school om TSO te willen implementeren? • Uitleg geven over TSO en landelijke ontwikkelingen (zie voorwoord handboek voor een suggestie voor introductie). • Schets het belang van het voorgesprek en de zorgvuldige aanloop voor het welslagen van de implementatie van TSO.
Schoolpopulatie	• Welke doelgroep bedient de school? • Wat is de geschatte omvang van trauma en stress binnen deze schoolpopulatie? • Waar moet aan worden gedacht bij de vertaling van de training naar de leerlingen van de school?
Teaminformatie	• Hoe groot is het team (i.v.m. de grootte van de groep(en) bij de teamtraining)? • Aard van het team: - Samenstelling - Personeelsverloop - Ervaring - Belastbaarheid • Mate van veiligheid en onderling vertrouwen: - Manier van leren / omgaan met uitdagingen - Kwaliteiten - Valkuilen • Waar moeten we over nadenken in de vertaling van de training naar jullie team? • Hoe is de verhouding tussen directie, management en het schoolteam? • Welke rol speelt het management in de ontwikkeling naar TSO?



Thema	Specifieke vragen en onderwerpen
Schoolinformatie	• Welke samenwerkingspartners zijn er in en buiten de school? • Wat speelt er qua beleid: - Ontwikkelpunten en speerpunten - Algeheel functioneren van de school - Kwaliteiten - Methodiek / aanpak van de school op het gebied van gedrag en sociaal-emotionele ontwikkeling en de aansluiting hiervan op TSO • Hoe past de training en implementatie van TSO binnen andere beleidsontwikkelingen? - Schets helder de (ruime) investering in tijd het komende jaar en de jaren erna. <i>Richtlijn: geen andere grote beleidsontwikkelingen, en hoogstens 2 kleinere ernaast.</i> <i>Indien weinig ruimte: geef de grenzen aan en overweeg de training niet in te zetten.</i> • Stand van zaken met betrekking tot TSO nu in de school: hoe bewust zijn medewerkers zich van de impact van trauma en in welke mate wordt er al traumasensitief gewerkt? • Stand van zaken met betrekking tot Meldcode Kindermishandeling en huiselijk geweld • Waar moeten we over nadenken in de vertaling van de training naar jullie school?
Kartrekkers TSO	• Invulling van de rol van kartrekker - Schets vereisten aan de hand van profiel, zie 'Bijlage 2: Profielschets kartrekker Traumasensitief Onderwijs'. • Omvang taak kartrekker (afhankelijk van schoolgrootte) - Richtlijn: 4 uur per week • Opstarten werkgroep TSO: - Wie moeten er in de werkgroep, zodat dit een krachtig en representatieve werkgroep is? - Hoe werf je voor de werkgroep? • Facilitering van de werkgroep in de normjaartaak - Richtlijn: uren 25 uur per werkgroeplid • Verbinding met aankomende training
Training	• Aanloop en communicatie; - Wat is er (nog) nodig om het belang van TSO bij het team te benadrukken (voorinformatie, cijfers, context schetsen)? - Hoe en wanneer wordt het team meegenomen in het voortraject van de implementatie van TSO? • Verwachting van wat de training gaat doen (inhoudelijk en op emotioneel vlak) - Wie is beschikbaar voor teamleden voor steun indien nodig? • Spreiding modules - Zie hoofdstuk 4 voor suggesties voor het aanbieden van de modules. - Modules (indien mogelijk) aanbieden op studiedag; aanbieden na schooltijd biedt niet altijd voldoende effect. - Vastleggen van trainingsdata. - Aantal trainingsgroepen en benodigde trainers; richtlijn max. 20 per groep, met 2 trainers. - Locatie teamtraining TSL. - Financiën: trainingspakket, coaching en de aanschaf van het boek '<i>Lesgeven aan getraumatiseerde kinderen</i>' voor het hele team.



Thema	Specifieke vragen en onderwerpen
Afspraken	• Go / no go: bepaal met elkaar of er voldoende voorwaarden zijn om training en implementatie te kunnen gaan doen. Gebruik daarvoor de input die je hebt verkregen, en indien nodig het hulpmiddel 'voorwaarden voor implementatie TSO'. - No go - te veel organisatorische chaos, te weinig veiligheid, te veel andere beleidsontwikkelingen, onvoldoende beoordeling door inspectie. - Twijfel - nieuw gesprek om na te gaan of belangrijke belemmeringen voldoende kunnen worden opgeheven om te starten. - Go - voorwaarden zijn voldoende ingevuld. • Voorbereiding nieuwe afspraak - Indien nodig, externe trainers zoeken en uitnodigen.
Feedback	• Hoe hebben de deelnemers het gesprek ervaren? - Wat vonden ze prettig? - Wat hebben ze gemist? - Wat is voor het vervolg het belangrijkste om mee te nemen?



7.2 Bijlage 2: Profielschets kartrekker Traumasensitief Onderwijs

7.2.1 Uitleg profielschets kartrekker Traumasensitief Onderwijs

In deze bijlage wordt een profielschets toegelicht van kartrekkers. Kartrekkers zijn de eigenaren van het hele proces van implementatie van TSO. Zij inspireren het team en houden TSO warm binnen de schoolorganisatie. Zie hoofdstuk 3 voor meer informatie over het inzetten van kartrekkers. Klik [hier](#) om de 'Functie-eisen en rol kartrekker' te downloaden.

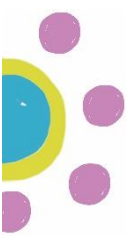
7.2.2 Positie kartrekkers

De kartrekker vormt de verbinding tussen schoolteam, werkgroep en het managementteam (MT) in de school. De kartrekker heeft op grond van inhoudelijke kennis en de voortrekkersrol in het schoolteam een directe invloed op beleidsontwikkeling van de school en het handelen van het team (combinatie van leerkrachten, teamleiders en gedragswetenschappers). Een kartrekker maakt, waar mogelijk, onderdeel uit van een lerend netwerk voor de ontwikkeling, implementatie en borging van TSO.

De functie-eisen geven weer waarop moet worden gelet bij de selectie van kartrekkers. De directie van de school is verantwoordelijk voor het aanstellen en faciliteren van (minimaal) twee kartrekkers om de implementatie van TSO op de werkvloer vorm te geven.

7.2.3 Functie-eisen en rol kartrekker

Functie-eisen	• De kartrekker heeft hbo- of wo-werk- en -denkniveau • De kartrekker is gericht op overdragen van kennis • De kartrekker heeft draagvlak en draagkracht binnen het team • Zorg en onderwijs zijn zo goed als mogelijk vertegenwoordigd
Rol kartrekker in de fase van verkennen en voorbereiden	• De kartrekker volgt <i>voorafgaand</i> aan de teamtraining zelf de train-de-trainer TSL bij Leony Coppens. • De kartrekker bespreekt met de (eventueel externe) teamtrainers van <i>Lesgeven aan getraumatiseerde leerlingen</i> eigen rol en aandeel in de teamtraining. • De kartrekker ondersteunt de externe trainers bij het vertalen van de teamtraining naar de eigen doelgroep/schoolpopulatie voor en tijdens de training. • De kartrekker monitort en begeleidt het team tussen de trainingsdagen door de verwerkingsopdrachten die in het team worden uitgevoerd en geeft een terugkoppeling hiervan aan de teamtrainers.
Rol kartrekkers in de fase van uitvoeren en borgen	• Opzetten en voorzitten werkgroep TSO • Opzetten en aansturen eventuele pilotgroepen • Coaching-on-the-job binnen de pilotgroepen • Overleg in managementteam, werkgroep en team over doelstellingen en plan van aanpak • Bewaken van voortgang implementatie door middel van overleg in team, werkgroep en managementteam over voortgang en bijsturen



7.3 Bijlage 3: Praktisch voorgesprek teamtraining Traumasensitief Lesgeven

7.3.1 Uitleg praktisch voorgesprek

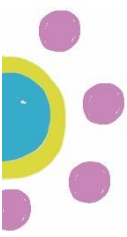
Het doel van dit tweede voorgesprek is de praktische voorbereiding op de teamtraining 'Traumasensitief Lesgeven' (TSL). Het voorgesprek duurt circa 2 uur en vindt plaats op school. Bij het praktische voorgesprek zijn de schoolleider, de kartrekker Traumasensitief Onderwijs (TSO) en trainers van de teamtraining TSL betrokken. Klik [hier](#) om de 'Gespreksagenda praktisch voorgesprek' te downloaden.

7.3.2 Gespreksagenda

Thema	Specifieke vragen en onderwerpen
Introductie	• Stand van zaken voorbereiding teamtraining TSL • Toelichten gespreksagenda
Stand van zaken	• Hoe is de school verder gegaan na de vorige keer: - Welke acties zijn uitgezet en wat is de opbrengst? - Wat moet nog worden gedaan? • Welke positieve ontwikkelingen zijn er al? • Wat heeft er nog aandacht? • Hoe is de introductiepresentatie in het schoolteam gevallen?
Praktische planning	• Vaststellen aantal groepen waarin de teamtraining wordt gegeven • Vaststellen spreiding van de modules over de data van de teamtraining • Vaststellen van data van de teamtraining en opnemen in jaarkalender • Bepalen welke trainers de teamtraining verzorgen • Bepalen locatie teamtraining en opties voor inrichting van de ruimte - Zorg dat er gelijkwaardige groepen kunnen worden gemaakt van 4 à 5 personen • Regelen van Digibord of beamer met laptop en flap-over • Verzorgen van koffie, thee, versnaperingen en lunch tijdens de teamtraining
Vorbereiding deelnemers	• Inplannen voorbereidingstijd voor de trainers van de teamtraining • Bepalen en communiceren wat deelnemers moeten voorbereiden voor de teamtraining • Beschikbaar stellen van het boek 'Lesgeven aan getraumatiseerde kinderen' aan schoolteam



Thema	Specifieke vragen en onderwerpen
Communicatie	• Uitnodiging schoolteam voor de teamtraining - Gebruik eventueel het hulpmiddel 'uitnodiging teamtraining TSL schoolteam' (Bijlage 19: Uitnodiging teamtraining Traumasensitief Lesgeven schoolteam) • Communicatie naar ouders/verzorgers over de implementatie van TSO in de school. Wat laat de school ouders/verzorgers weten over de implementatie van TSO en op welke manier? - Gebruik eventueel het hulpmiddel 'informatiebrief TSO voor ouders/verzorgers' (Bijlage 20: Informatiebrief TSO ouders/verzorgers) - Gebruik eventueel het hulpmiddel 'presentatie TSO voor ouders/verzorgers' (Bijlage 21: Presentatie TSO ouders/verzorgers)
Vervolg teamtraining	• Inruimen tijd voor overleg, verdieping en intervisie in jaarkalender school - Richtlijn is 5 momenten na de teamtraining • Vaststellen leden en taak werkgroep TSO
Feedback	• Hoe hebben de deelnemers het gesprek ervaren? - Wat vonden ze prettig? - Wat hebben ze gemist? - Wat is voor het vervolg het belangrijkste om mee te nemen?

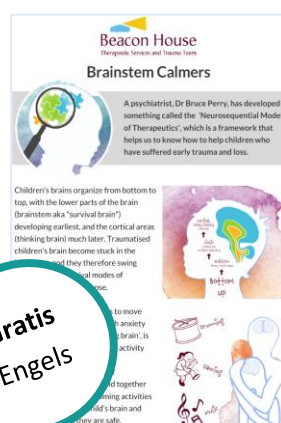


7.4 Bijlage 4: Traumasensitief Onderwijs: Verdiepend materiaal

7.4.1 Informatie over trauma



Klik [hier](#) voor meer hulpmiddelen op deze site.



Klik [hier](#) voor meer hulpmiddelen op deze site.



Klik [hier](#) voor meer hulpmiddelen op deze site.

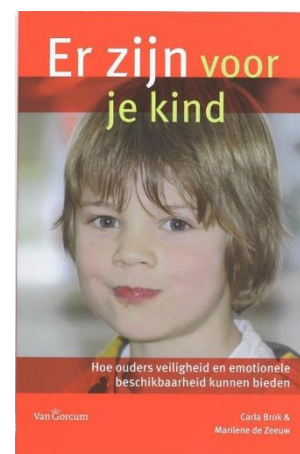
Klik [hier](#) voor de richtlijn mbt trauma (in ontwikkeling).

Klik [hier](#) voor de richtlijn mbt kindermishandeling en klik [hier](#) scholing mbt de meldcode.

Klik [hier](#) en [hier](#) voor de richtlijn kenniscentrum KJP mbt tot trauma.



7.4.2 Informatie over gehechtheid



Bouwstenen van hechting



Cirkel van veiligheid



Klik [hier](#) voor een uitleg over de bouwstenen van hechting (pagina 9 en 23).

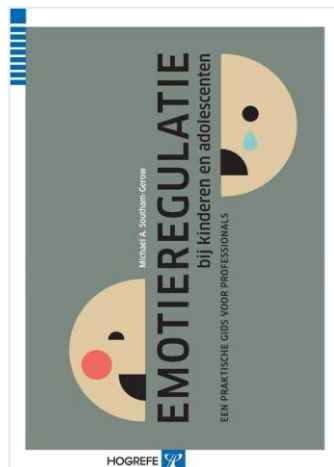
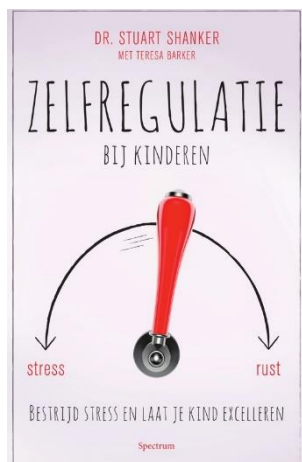
Klik [hier](#) voor een uitleg over de cirkel van veiligheid (pagina 11 en 38).

Klik [hier](#) voor de richtlijn mbt gehechtheid.

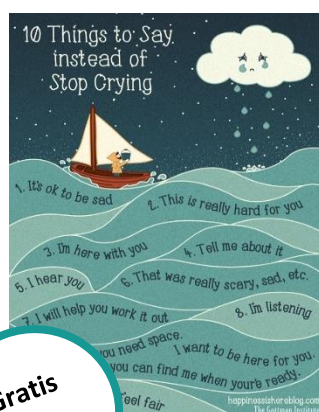
7.4.3 Informatie over executieve functies



7.4.4 Informatie over zelfregulatie en emotieregulatie



Gratis
Engels



Gratis
Engels

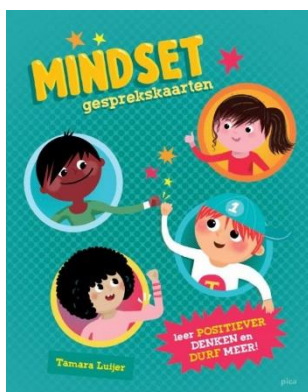


Gratis

7.4.5 Informatie over ontwikkelingsleeftijd



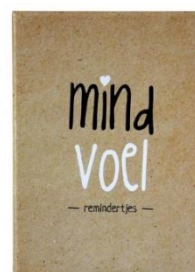
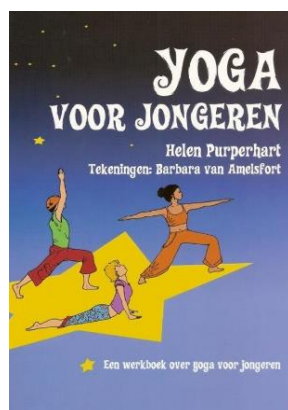
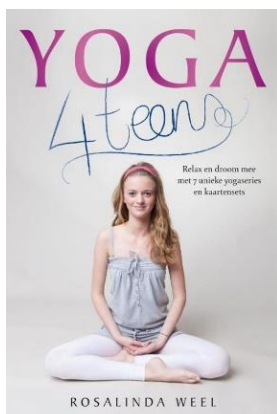
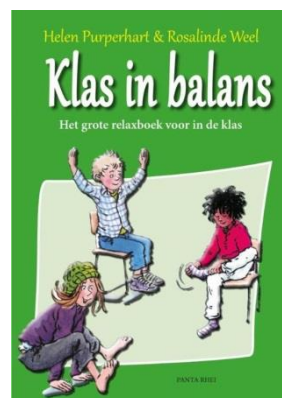
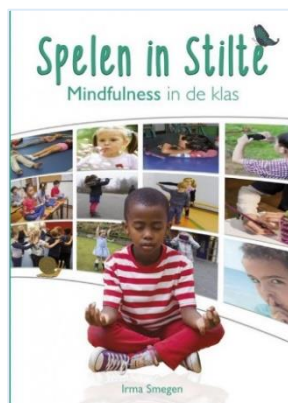
7.4.6 Informatie over veerkracht en mindset



Klik [hier](#) voor meer hulpmiddelen op deze site



7.4.7 Informatie over yoga en mindfulness



7.4.8 (Youtube) filmpjes

Playlist: Brain Brakes voor in de klas

Sherborne Samentijd: een ontspannende bewegingsmethode voor het onderwijs

Website: [Hechter!](#)

Video: <https://www.youtube.com/playlist?list=PLrGNlnLpTfakJeQpB6Hcjf3lxEOfONX8W>

Animatie (Engels): Adverse Childhood Experiences (ACEs) (Wales)

Public Health Network Cymru

Video: <https://www.youtube.com/watch?v=YiMjTzCnbNQ>

Playlist (Engels): Animaties over hersenen, neuroplasticiteit en emoties

Sentis

Video: <https://www.youtube.com/playlist?list=PL53nCCeNj-RQDhbjE9LjvnFad-wdB5bw7>

Playlist (Engels): Animaties over window of tolerance en early trauma

Website: [Beacon House](#)

Video: <https://www.youtube.com/channel/UCW4MyzYmJ1Kg7NTQMmWKXlw/videos>

Playlist (Engels): Webinars over trauma

Website: [National Child Traumatic Stress Network](#)

Video: <https://www.youtube.com/user/nctsn2015/videos>

Video (Engels): Onrust reguleren met behulp van beweging en sensorische materialen

Website: [The Krazy Maze](#)

Video: <https://www.facebook.com/thekrazymaze/videos/326672634685809/>

7.4.9 E-health producten

Voortdurend worden er nieuwe e-health producten ontwikkeld die kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van getraumatiseerde leerlingen. Denk bijvoorbeeld aan signaLEREN (app), Muse (ontspanning), CRDL (contact maken) en EMORECO (emotieherkenning). Voor een overzicht van E-health producten voor cliënten in de zorg ga naar het [Digital Health Center](#).

7.4.10 Nieuw verdiepend materiaal

In de komende tijd zullen nieuwe suggesties voor verdiepend materiaal worden toegevoegd. Klik [hier](#) om naar de nieuw toegevoegde materialen te gaan.



7.5 Bijlage 5: PowerPoint: startmodule Teamtraining Traumasensitief Lesgeven

7.5.1 Startmodule

De startmodule wordt gegeven voorafgaand aan module 1 van de teamtraining 'Traumasensitief Lesgeven' (TSL) op de eerste trainingsdag. Door [hier](#) te klikken, wordt u doorverwezen naar de PowerPoint van de startmodule.



7.5.2 Informatie over implementatie

Aan de startmodule kunnen slides worden toegevoegd waarin uitleg wordt gegeven over het implementatieproces van Traumasensitief Onderwijs. Klik [hier](#) of op de afbeelding voor de aanvullende slides.



7.6 Bijlage 6: PowerPoint: specifieke populaties

7.6.1 Specifieke populaties: cluster 3 - startmodule

Voor de slides van de PowerPoint voor de aangepaste startmodule van de 'Traumasensitief Lesgeven' (TSL) voor een cluster 3-populatie kunt u [hier](#) klikken. Deze slides zijn met dank aan Aafke van Scharloo, klinisch psycholoog met expertise in diagnostiek en behandeling na seksueel misbruik, mishandeling en trauma en mensen met een verstandelijke beperking.

Verstandelijke beperking en trauma

7.6.2 Specifieke populaties: (V)SO

Voor de teamtraining TSL zijn er slides ontwikkeld voor het (voortgezet) speciaal onderwijs. Voor de PowerPoint voor het (V)SO kunt u [hier](#) klikken. De slides zijn ontwikkeld door Petra Helmond (orthopedagoog / senior onderzoeker, Pluyn/Intermetzo) en Leony Coppens (klinisch psycholoog, praktijk Leony Coppens) en met dank aan de bijdrage van Jolanda Buijze (ambulant begeleider, De Loodsboot en leerkracht, Eerste Nederlandse Buitenschool), Jet van der Lippe (orthopedagoog, Blokpoelschool) en Marco Martens (intern begeleider, Vada College).

[Extra: TSO kennis Quiz](#)

[Extra: Artikel ontwikkelingstaken](#)

[Extra: Handreiking executieve functies](#)

[Extra: Zelfzorgwerkblad met effectieve zelfzorgstrategieën \(Engels\)](#)

Teamtraining: Traumasensitief lesgeven (V)SO

- De training is oorspronkelijk ontwikkeld voor het regulier basisonderwijs en grotendeels toepasbaar.
- Welke aanpassingen zijn nodig?
 - Casuïstiek is afgestemd op het (V)SO
 - Ontwikkelingstaken van basis vs voortgezet onderwijs
 - Rol leerkracht basis vs voortgezet onderwijs
 - Rol zelfregulatie basis vs voortgezet onderwijs
- Uitnodiging aan jullie om aan te geven waar een vertaalslag naar het (V)SO nodig is en hierin mee te denken.
- Hoe kan de vertaalslag voor jullie school worden gemaakt?



7.7 Bijlage 7: PowerPoint: module 8 implementatiehandreiking

Voor de slides van herziene versie van module 8 'Integreren en implementeren' kunt u [hier](#) of op onderstaande afbeelding klikken.



7.8 Bijlage 8: Zelfscan Traumasensitief Onderwijs

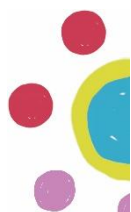
7.8.1 Uitleg zelfscan Traumasensitief Onderwijs

De zelfscan Traumasensitief Onderwijs (TSO) hoort bij module 8 'Integreren en Implementeren' Teamtraining Traumasensitief Lesgeven (TSL). Deze module wordt nader toegelicht in het hoofdstuk 5 van het handboek. Teamleden van de school die getraind wordt vullen digitaal deze zelfscan in tijdens de laatste module van de teamtraining. De zelfscan gaat over alle elementen die tijdens de teamtraining aan bod zijn gekomen. Het invullen van de zelfscan duurt ongeveer 15 à 20 minuten. Klik [hier](#) om de zelfscan te downloaden.

De zelfscan TSO biedt inzicht in de kennis en vaardigheden die passen bij TSO en de visie van de teamleden op de organisatie wat betreft de stand van zaken met betrekking tot TSO. Als alle teamleden de zelfscan in hebben gevuld, kan een totaaloverzicht gemaakt worden.

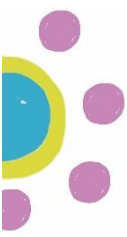
7.8.2 De zelfscan

Kennis van trauma			
	Een beetje	Redelijk	Groten-deels
Ik weet welke vormen van trauma er zijn.			
Ik weet welke mogelijke oorzaken van trauma er zijn.			
Ik weet wat de belangrijkste elementen zijn van traumasensitief lesgeven.			
Ik weet hoe trauma de gezonde ontwikkeling kan beïnvloeden.			
Ik ken de belangrijkste symptomen van trauma en toxische stress.			
Ik weet wat kindermishandeling is.			
Ik weet welke vormen van kindermishandeling er zijn.			
Ik weet wat veerkracht inhoudt.			
Ik weet hoe ik veerkracht van leerlingen kan vergroten.			
Ik snap hoe ervaringen van leerlingen invloed op hebben op de ontwikkeling van de hersenen.			
Ik snap hoe stress het gedrag van leerlingen beïnvloed.			
Ik snap hoe triggers kunnen ontstaan bij leerlingen.			
Ik snap hoe de 'window of tolerance' (het raampje) werkt bij leerlingen en volwassenen.			
Bij leerlingen met problemen in leren en gedrag kan ik herkennen wat de invloed is van toxische stress en traumatische ervaringen.			
In de dagelijkse omgang op school ben ik goed in staat te denken en handelen vanuit de 'window of tolerance'.			



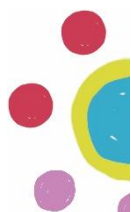
Traumabril			
	Een beetje	Redelijk	Groten-deels
Ik snap waarom leerlingen zich veilig moeten voelen om te kunnen leren.			
Voor mij is het van belang te weten wat een kind heeft meegemaakt en hoe de thuissituatie is.			
Het lukt me om naar alle leerlingen in mijn klas een open en uitnodigende houding te hebben, zodat zij hun zorgen en problemen durven te delen.			
Ik snap hoe de onzichtbare koffer werkt; ik kan herkennen welke gedachten en gevoelens bij leerlingen spelen die bepaald gedrag vertonen.			
Ik ben me elke dag bewust van de flexibiliteit van de hersenen en het belang van positieve ervaringen op school.			
Wanneer ik moeilijk gedrag tegenkom, snap ik hoe mijn eigen onzichtbare koffer werkt; welke gedachten en gevoelens dit bij mij oproept en hoe dat voortkomt uit mijn eigen levenservaringen.			
Als ik moeilijk gedrag tegenkom, probeer ik te bedenken welke ervaringen een kind thuis heeft opgedaan en hoe dit het gedrag verklaart.			
Ik zie elke dag als een kans om met mijn manier van lesgeven bij te dragen aan het herstel van leerlingen met toxische stress en/of traumatische ervaringen.			
Als ik met collega's over leerlingen praat, bespreken we geregeld hoe de onzichtbare koffer van het kind het gedrag bepaalt.			

Bieden van steun en veiligheid en stabiele relaties			
	Een beetje	Redelijk	Groten-deels
Ik begrijp hoe leerlingen een hechtingsstijl ontwikkelen in de vroege ouder-kindrelatie.			
Ik ben bewust van hoe mijn eigen ervaringen van invloed zijn op hoe ik werk als leerkracht.			
In mijn relatie met (moeilijke) leerlingen herken ik dat de gehechtheidsstijl van leerlingen hierop van invloed is.			
Bij leerlingen met wie ik moeilijk contact heb, kan ik zien hoe dit voortkomt uit de (traumatische) ervaringen van een leerling.			
Het bieden van steun en veiligheid is één van de belangrijkste taken als leerkracht.			
Ik houd, ook bij moeilijke leerlingen, altijd hoge verwachtingen.			
Ik spreek mijn hoge verwachtingen van de leerlingen uit.			
Ik focus op positief gedrag.			
Ik ben vooral bezig met het belonen en complimenteren van positief gedrag.			
In mijn klas lukt het me veel ruimte te maken voor talenten van leerlingen.			
Van de meeste leerlingen in mijn klas weet ik goed wat hun triggers zijn en wat goed helpt om rustig te worden.			
Elke dag ben ik mij bewust van hoe mijn verbale en non-verbale communicatiegedrag van leerlingen beïnvloedt.			
Het lukt mij goed om voorspelbaar en met vaste routines te werken.			
Ik ben bijna dagelijks in gesprek met leerlingen over hoe stress voor hen werkt en wat helpt om dit te verminderen.			

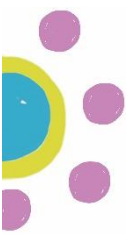


Helpen met zelfregulatie			
	Een beetje	Redelijk	Groten-deels
Ik kan uitleggen waarom mijn leerlingen moeite hebben om gedachten, gevoel en gedrag te reguleren.			
Ik ben in de klas geregeld bezig executieve functies te trainen om te komen tot betere zelfregulatie.			
Het lukt me goed binnen mijn eigen raampje te zijn in relatie met leerlingen die moeite hebben zichzelf te reguleren.			
Bij moeilijk gedrag realiseer ik me dat leerlingen mij nodig hebben als co-regulator om hun gedrag, gevoel en gedachten te reguleren.			
Ik weet van mijn leerlingen hoe zij zichzelf proberen te reguleren en kan daarbij aansluiten.			
Ik pas verschillende manieren om zelfregulatie te bevorderen dagelijks toe in de klas.			
Ik maak gebruik van time-in, daardoor gaan kinderen bij mij niet tot nauwelijks de klas uit als het moeilijk gaat.			

Samenwerken met ouders/verzorgers, hulpverleners en voor jezelf zorgen			
	Een beetje	Redelijk	Groten-deels
Ik kan aan anderen uitleggen wat triangulatie en splitsing is.			
Ik ben me bewust van de risico's voor mijn eigen (psychische) gezondheid bij het lesgeven aan onze leerlingen.			
Ik herken wanneer ik hulp moeten zoeken bij traumagerelateerde klachten.			
Ik ben heel bewust van het belang van zelfzorg in mijn werk.			
Zelfzorg is een dagelijks onderdeel van mijn werkaanpak en vrijetijdsbesteding.			
Het lukt mij goed om stress bij mijzelf te herkennen en hier actief iets mee te doen.			
In moeilijke gesprekken met ouders/verzorgers heb ik oog voor hun eigen ervaringen en problematiek en kan daar ruimte voor geven.			
Het lukt mij om naar alle ouders/verzorgers een open en geïnteresseerde houding te hebben.			
Ik kan makkelijk hulp en ondersteuning vragen als ik dat nodig heb.			
In woord en daad stimuleer ik andere collega's om goed voor zichzelf te zorgen.			
In gesprek met leerlingen vraag ik gemakkelijk naar moeilijke thema's of gebeurtenissen.			
In gesprek met ouders/verzorgers vraag ik gemakkelijk naar moeilijke thema's of ervaringen.			
Ik heb oog voor andere collega's en ga het gesprek aan als ik zie dat ze het moeilijk hebben op het werk.			
Ik voel mij op het werk over het algemeen ontspannen en veerkrachtig.			
Hoewel het werk soms complex kan zijn, ervaar ik dat we het samen doen en dat ons werk belangrijk is voor onze leerlingen.			



Samenwerking met hulpverleners en de rol van leidinggevenden			
	Een beetje	Redelijk	Groten-deels
In zorgoverleggen hebben levenservaringen van leerlingen en de manier waarop dit gedrag beïnvloedt een voorname plek.			
Traumagerelateerde problemen en moeilijke levensomstandigheden van leerlingen zijn bij ons op school in beeld.			
Leerlingen van onze school worden snel doorverwezen na gerichte en passende behandeling.			
Mijn leidinggevende(n) vragen geregeld actief hoe het met mij gaat.			
Mijn leidinggevende(n) laten zien dat het werken met getraumatiseerde leerlingen uitdagend kan zijn en dat een gezonde balans tussen werk en privé belangrijk is.			
Mijn leidinggevende(n) zorgen ervoor dat mensen zich gehoord, gezien en begrepen voelen.			
Mijn leidinggevende(n) organiseren na een crisis of periode van hoge werkdruk een periode van rust om weer in balans te komen.			
Mijn leidinggevende(n) laten merken dat het welzijn van medewerkers belangrijk voor ze is en niet alleen de kwaliteit van het werk.			
Mijn leidinggevende(n) geven het goede voorbeeld in zelfzorg: gezonde werktijden aanhouden, het overwerken beperken en moedigen openlijk aan dat mensen buiten hun werk tijd doorbrengen met familie en vrienden.			



7.9 Bijlage 9: Scoringsformulier zelfscan Traumasensitief Onderwijs en prioriteitenoverzicht

7.9.1 Uitleg scoringsformulier zelfscan Traumasensitief Onderwijs

Het scoringsformulier van de zelfscan Traumasensitief Onderwijs (TSO) en prioriteitenoverzicht is bedoeld voor werkgroepleden en de kartrekker van TSO binnen de school. Het ingevulde scoringsformulier biedt overzicht van alle input van het team tijdens module 8 en helpt de werkgroep en de kartrekker om richting te geven aan het actieplan in de ontwikkeling naar een traumasensitief onderwijsklimaat. Het scoringsformulier kan [hier](#) worden gedownload.

Per thema worden de items weergegeven waar het team hoog of laag op scoort. Dit geeft zicht op de sterke kanten die het team ervaart en geeft richting aan onderwerpen die extra aandacht verdienen in de verdere implementatie van TSO. Het helpt de kartrekker en de werkgroepleden bij het formuleren van specifieke ontwikkeldoelen, die overeenkomstig zijn met de kennis, kunde en interesses van het team. De thema's 'Samenwerken met ouders/verzorgers, hulpverleners en voor jezelf zorgen' en 'Samenwerking met hulpverleners en de rol van leidinggevenden' uit de 'Zelfscan TSO' worden op het scoringsformulier samengevoegd onder het thema 'Samenwerken, zelfzorg, rol leidinggevenden'.

7.9.2 Scoringsformulier zelfscan TSO

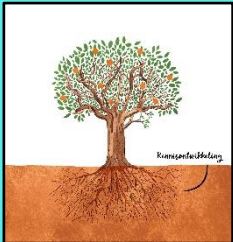
Uitslag zelfscan TSO per thema	Een beetje	Enigszins	Grotendeels
Kennis van trauma			
Traumabril			
Bieden van steun en veiligheid			
Helpen bij zelfregulatie			
Samenwerken, zelfzorg, rol leidinggevenden			

Thema	Hoge scores op	Lage scores op
Kennis van trauma		
Traumabril		
Bieden van steun en veiligheid		
Helpen bij zelfregulatie		
Samenwerken, zelfzorg, rol leidinggevenden		



7.10 Bijlage 10: Ontwikkelmodel Traumasensitief Onderwijs (Offerman & Asselman, 2019)

Klik [hier](#) om het Ontwikkelmodel TSO te downloaden, met daarin één pagina per groeilaag.

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
	Motivatatie 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-/interviewbijeenkomsten. 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



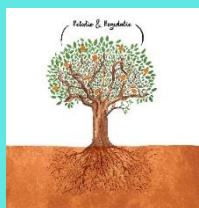
De mate waarin de schoolleiding de doorlopende ontwikkeling van TSO aanmoedigt in missie en visie, in voorbeeldgedrag en in faciliteiten.

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. Leidinggevenden 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 TSO 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.

	Leidinggevenden	Leidinggevenden hechten belang aan een veilige en positieve werksfeer.	De kwaliteit van het werk van de medewerkers is voor leidinggevenden het belangrijkste uitgangspunt. In toenemende mate hebben leidinggevenden oog voor de impact van het werken met kwetsbare leerlingen op de draagkracht van het team.	Leidinggevenden zien het belang van aandacht voor het welzijn van hun medewerkers en de persoonlijke verbinding met leerlingen, personeel en ouders.	Leidinggevenden verlenen actief visionaire en praktische ondersteuning aan de implementatie van TSO. In contact met leerlingen, personeel en ouders/verzorgers tonen leidinggevenden voorbeeldgedrag door persoonlijke aandacht te geven en verbinding aan te gaan. Bij incidenten lukt het leidinggevenden op heldere en respectvolle wijze rust aan te brengen.
--	------------------------	--	---	--	--



Groeilaag 3A: Relaties bouwen



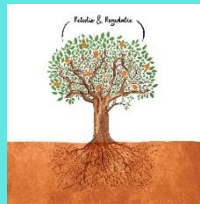
De mate waarin alle teamleden centraal staan in het bouwen van steunende relaties; onderling, met leerlingen, ouders/verzorgers en belangrijke partners.

Accenten	Groeifase 1	Groeifase 2	Groeifase 3	Groeifase 4
Onderlinge verbinding	Teamleden ervaren op individuele basis een prettige samenwerking en kunnen steun aan elkaar ontlenen.	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/verzorgers.	Er is een veilige, ontspannen en steunende werkomgeving voor het schoolteam. Ook in stressvolle situaties is er sprake van een gevoel 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 school een plaats kan zijn waar de leerling dagelijks met een gevoel van vertrouwen, trots en plezier naar toe 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 schoolleiding 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 schoolleiding 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. In het contact is er ruimte voor de 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.
	Talentontwikkeling	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.
--	--	---	---	--	--



7.11 Bijlage 11: Gespreksformulier ontwikkelmodel Traumasensitief Onderwijs

7.11.1 Uitleg gespreksformulier ontwikkelmodel Traumasensitief Onderwijs

Voor de afsluitende bijeenkomst van de teamtraining (module 8) komen kartrekkers, werkgroepleden en schoolleiding bijeen om een eerste beeld te vormen van waar de school staat bij de ontwikkeling van Traumasensitief Onderwijs (TSO). Onderstaand formulier is ontwikkeld als leidraad voor het gesprek. Dit formulier wordt gebruikt bij de persoonlijke voorbereiding op het gesprek. Tevens wordt dit formulier ingezet om tijdens het gesprek gezamenlijk een beeld te schetsen van de school en de doelen voor ontwikkeling.

7.11.2 Gebruik van het gespreksformulier Ontwikkelmodel TSO

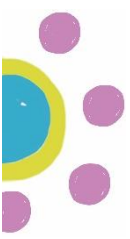
Stap 1: voorbereiding

- (1) Vul het gespreksformulier ontwikkelmodel TSO in.
- (2) Houd het Ontwikkelmodel TSO erbij en bekijk voor de verschillende groeilagen en accenten in welke groeifase jij vindt dat de school zich bevindt.
- (3) Noteer in steekwoorden welke sterke punten jij al voor ieder accent in de school terugziet.
- (4) Schrijf kort op wat een volgend ontwikkeldoel in de school zou kunnen zijn.
- (5) Kies 5 doelen die je het belangrijkste vinden. Geef de volgorde van prioriteit aan door een cijfer van 1 (hoogste prioriteit) tot 5 (laagste prioriteit) aan te geven.

Stap 2: het gesprek

De kartrekker, werkgroepleden en schoolleiding voeren een gesprek over waar de school staat in de ontwikkeling naar een traumasensitief onderwijsklimaat. In dit gesprek worden gezamenlijk dezelfde stappen gevolgd als bij de voorbereiding. Het is belangrijk dat in dit gesprek ruimte is om van mening te verschillen. De precieze score is minder van belang dan de uitwisseling van ideeën wat betreft het beeld van de school en de ontwikkelpunten voor een traumasensitief onderwijsklimaat.

- (1) Bespreek per groeilaag en accent: op welke gemeenschappelijke score komen de deelnemers uit?
- (2) Bespreek bij elk accent: welke sterke kanten zijn er te zien in de school?
- (3) Bespreek ook bij elk accent: welke volgende stap in ontwikkeling zou kunnen worden gezet?
- (4) Bepaal samen prioriteit met cijfers 1-5. Houd voor ogen dat andere belangrijke onderdelen later zouden kunnen worden opgepakt en dat het kiezen van een beperkte hoeveelheid prioriteit de kans op succes vergroot.



7.11.3 Gespreksformulier Ontwikkelmodel TSO

De Word-versie van het gespreksformulier is online beschikbaar. U kunt deze downloaden door [hier](#) te klikken.

Gespreksformulier ontwikkelmodel TSO	
Datum	
Ingevuld door	

<i>Kennisontwikkeling</i>	Inschatting van groeifase	Sterke punten in de school	Voornaamste ontwikkeldoelen	Prioriteit (schaal in: 1-5)
Motivatie ontwikkelen				
Kennis opdoen en verdiepen				
Gedeelde taal en kennis				
<i>Richting geven</i>	Inschatting van groeifase	Sterke punten in de school	Voornaamste ontwikkeldoel	Prioriteit (schaal in: 1-5)
Missie en visie				
Faciliteiten				
Personeelsbeleid				
Leidinggevend				



Relaties bouwen	Inschatting van groeifase	Sterke punten in de school	Voornaamste ontwikkeldoel	Prioriteit (schaal in: 1-5)
Onderlinge verbinding team				
Relaties met leerlingen				
Relaties met ouders/verzorgers				
Relaties met samenwerkingspartners				
Regulatie bevorderen	Inschatting van groeifase	Sterke punten in de school	Voornaamste ontwikkeldoel	Prioriteit (schaal in: 1-5)
Inrichting & talentontwikkeling				
Pedagogisch handelen				
Omgang met stress en ontspanning				



7.12 Bijlage 12: Bijdrage van leidinggevenden (het management) aan een TSO klimaat: Een checklist en gespreksvorm

7.12.1 Uitleg checklist bijdrage leidinggevenden

“Zorgen voor jezelf is ieders individuele verantwoordelijkheid, maar er is ook een gezamenlijke inspanning voor nodig. In een team is het in ieders belang dat alle leden gezond blijven. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid om de school zodanig te organiseren dat zowel de leerlingen als het personeel zich er prettig voelen en optimaal kunnen presteren. Door eigen betrokkenheid kan een leidinggevende een dergelijke cultuur bevorderen.”

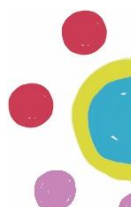
Om de eigen betrokkenheid inzichtelijk en meetbaar te maken, is een checklist opgesteld aan de hand van voorbeelden uit het boek ‘Lesgeven aan getraumatiseerde kinderen’¹. De individueel ingevulde checklist geeft managementleden houvast om met elkaar in gesprek te gaan over de eigen rol in de ontwikkeling van een TSO klimaat voor leerlingen én personeel. Concrete afspraken worden gemaakt voor een vervolg. Mogelijk komt ‘de bijdrage aan een TSO klimaat door leidinggevenden’ als maandelijks punt terug op de agenda van het management. Het invullen van de checklist kost ongeveer 10 minuten. De checklist is [hier](#) ook apart als PDF te downloaden.



7.12.2 De checklist 'Bijdrage van leidinggevenden aan een TSO klimaat'

Checklist bijdrage leidinggevende aan TSO klimaat					
	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal mee eens
Ik wacht niet tot medewerkers mij benaderen met een probleem.	1	2	3	4	5
Ik vraag regelmatig aan al mijn medewerkers: 'Hoe gaat het ermee?'	1	2	3	4	5
Ik ondersteun medewerkers om coaching en counseling te volgen, ook wanneer ze daar niet zelf actief om vragen.	1	2	3	4	5
Ik ben een goed voorbeeld in zelfzorg: ik houd gezonde werktijden aan, beperk het overwerken en moedig openlijk aan dat mensen buiten hun werktijd deelnemen aan ontspannende activiteiten en gezelligheid.	1	2	3	4	5
Ik zoek bij crisis en hoge werkdruk naar manieren om het team te helpen.	1	2	3	4	5
Ik erken dat het werken met getraumatiseerde kinderen uitdagend kan zijn en dat een gezonde balans tussen werk en privé met het oog daarop extra belangrijk is.	1	2	3	4	5
Ik houd voor ogen en benadruk dat leerkrachten een groot verschil kunnen maken in het leven van getraumatiseerde kinderen.	1	2	3	4	5
Ik zorg ervoor dat het personeel zich gehoord, gezien en begrepen voelt en organiseer na een crisis of periode van hoge werkdruk een periode van rust om weer in balans te komen.	1	2	3	4	5
Ik laat merken dat het welzijn van medewerkers belangrijk voor me is en niet alleen de kwaliteit van het werk.	1	2	3	4	5
Ik houd in de gaten dat ideeën van medewerkers over verbetering van het werk bij de juiste persoon komen en waardeer de inzet van medewerkers.	1	2	3	4	5
Ik stigmatiseer mensen niet die lijden aan burn-out klachten of klachten op het gebied van secundaire traumatische stress.	1	2	3	4	5
Ik blijf positief en erken en waardeer successen en goede resultaten.	1	2	3	4	5

	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal mee eens
Ik wacht niet tot medewerkers mij benaderen met een probleem.	1	2	3	4	5
Ik vraag regelmatig aan al mijn medewerkers: 'Hoe gaat het ermee?'	1	2	3	4	5
Ik ondersteun medewerkers om coaching en counseling te volgen, ook wanneer ze daar niet zelf actief om vragen.	1	2	3	4	5
Ik ben een goed voorbeeld in zelfzorg: ik houd gezonde werktijden aan, beperk het overwerken en moedig openlijk aan dat mensen buiten hun werktijd deelnemen aan ontspannende activiteiten en gezelligheid.	1	2	3	4	5
Ik zoek bij crisis en hoge werkdruk naar manieren om het team te helpen.	1	2	3	4	5
Ik erken dat het werken met getraumatiseerde kinderen uitdagend kan zijn en dat een gezonde balans tussen werk en privé met het oog daarop extra belangrijk is.	1	2	3	4	5
Ik houd voor ogen en benadruk dat leerkrachten een groot verschil kunnen maken in het leven van getraumatiseerde kinderen.	1	2	3	4	5
Ik zorg ervoor dat het personeel zich gehoord, gezien en begrepen voelt en organiseer na een crisis of periode van hoge werkdruk een periode van rust om weer in balans te komen.	1	2	3	4	5
Ik laat merken dat het welzijn van medewerkers belangrijk voor me is en niet alleen de kwaliteit van het werk.	1	2	3	4	5
Ik houd in de gaten dat ideeën van medewerkers over verbetering van het werk bij de juiste persoon komen en waardeer de inzet van medewerkers.	1	2	3	4	5
Ik stigmatiseer mensen niet die lijden aan burn-out klachten of klachten op het gebied van secundaire traumatische stress.	1	2	3	4	5
Ik blijf positief en erken en waardeer successen en goede resultaten.	1	2	3	4	5



7.12.3 Het gespreksformat bijdrage leidinggevende aan TSO

Na het invullen van bovenstaande checklist gaat het management eerst in tweetallen in gesprek over de resultaten van de checklist. Na dit in tweetallen besproken te hebben, gaat het management gezamenlijk in gesprek over de resultaten van de checklist. De duur van het gesprek bedraagt ongeveer een half uur. Bespreek onderstaande om de beurt. Help elkaar door te luisteren en door te vragen.

Stap 1: in tweetallen

1. Bekijk jouw eigen resultaten.
2. Beantwoord de volgende vragen:
 - a. Over welke onderdelen ben jij tevreden over jouw score?
 - b. Wat maakt dat je hier tevreden over bent?
 - c. Over welk onderdelen ben je ontevreden?
 - d. Wat zou je hieraan graag willen veranderen?
 - e. Wat zou een eerste stap zijn ter verbetering?
 - f. Wat heb je nodig om deze stap te zetten?
 - g. Wat of wie kan je erbij helpen?

Stap 2: gezamenlijk

1. Wat levert deze checklist en het aansluitende gesprek op?
2. Hoe kunnen we als management een stap verderzetten?
3. Wat is daarvoor nodig?



7.13 Bijlage 13: Format Actieplan implementatie TSO

Klik [hier](#) voor de te downloaden Word-versie.

Actieplan implementatie TSO						
Bijeenkomsten	Datum	Tijd (begin en eind)	Locatie	Voorzitter	Tijdbewaker	Notulist
Huidige bijeenkomst						
Volgende bijeenkomst						

Actiepunt	Welke stappen zijn er?	Wie is verantwoordelijk?	Wanneer afgerond?	Hoe wordt uitvoering gemonitord?	Notities/ Updates
Kennisontwikkeling					



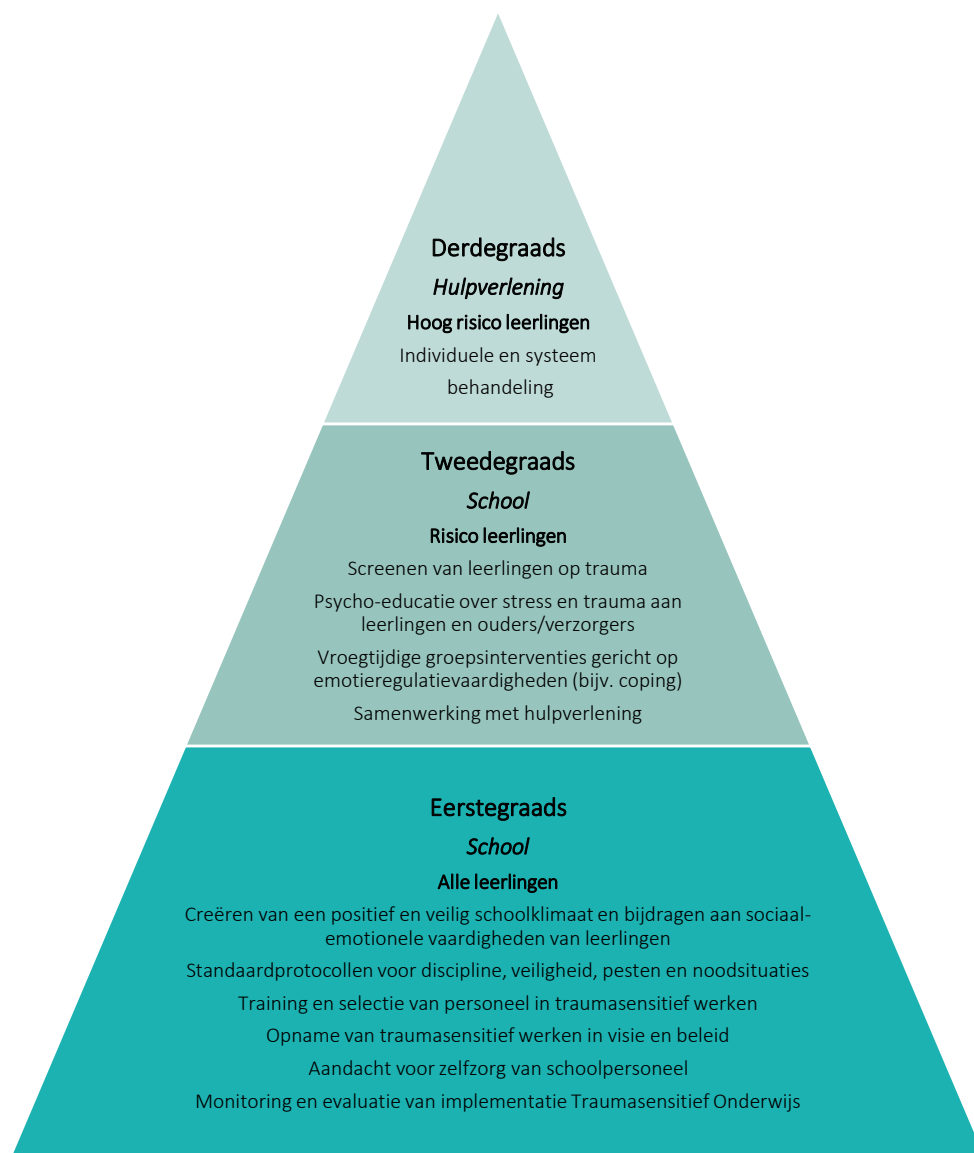
Actiepunt	Welke stappen zijn er?	Wie is verantwoordelijk?	Wanneer afgerond?	Hoe wordt uitvoering gemonitord?	Notities/ Updates
<i>Richting geven</i>					
<i>Relaties bouwen</i>					



Actiepunt	Welke stappen zijn er?	Wie is verantwoordelijk?	Wanneer afgerond?	Hoe wordt uitvoering gemonitord?	Notities/ Updates
Regulatie bevorderen					



7.14 Bijlage 14: Piramidemodel integratie Traumasensitief Onderwijs & Positive Behavior Support



7.14.1 Uitleg piramidemodel

In deze bijlage wordt het piramidemodel toegelicht, waarin Traumasensitief Onderwijs (TSO) geïntegreerd is met Positive Behavior Support (PBS) en hulpverlening. Er zijn in Nederland verschillende scholen die werken met PBS, voor deze scholen laat het model zien hoe TSO en PBS op elkaar aansluiten.

In het piramidemodel (figuur 1) van Traumasensitief Onderwijs worden de activiteiten en interventies van de school afgestemd op het risiconiveau van de leerlingen. Door de leerlingen te screenen, worden vroeg risico's geïdentificeerd in de ontwikkeling van leerlingen. Zie '[Bijlage 15: Overzicht screeningsinstrumenten](#)' voor mogelijkheden voor traumascreening. De activiteiten of interventies die een school inzet kunnen aan de hand van screening worden afgestemd op het risiconiveau van de leerling. Leerlingen met een lager risico ontvangen minder intensieve interventies, dan leerlingen met een hoger risico.

7.14.2 Het piramidemodel

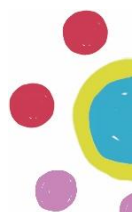
(1) Eerstegraads: universeel

TSO is gericht op alle leerlingen van de school. Het uitgangspunt is dat een groot deel van de leerlingen baat heeft bij een traumasensitief onderwijsklimaat, waarin er sprake is van een veilige plaats waar leerlingen met plezier naar toe komen, verwachtingen ten aanzien van gedrag duidelijk zijn en een positief en voorspelbaar klimaat heerst.

In de piramide (figuur 1) is dat de onderste laag, oftewel de eerste graad in het model. De voorbeelden van activiteiten in de piramide die bij deze eerste graad horen, zijn bedoeld voor alle leerlingen. Deze activiteiten dragen bij aan de ontwikkeling van een positief klimaat en de sociaal-emotionele vaardigheden van alle leerlingen. Deze activiteiten staan ook beschreven in het Ontwikkelmodel TSO (hoofdstuk 6).

(2) Tweedegraads: selectief

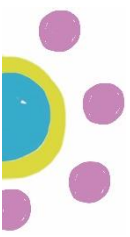
Er zijn ook leerlingen die risico lopen op het ontwikkelen van problemen in gedrag en/of leren. Dit zijn leerlingen waarvan uit screening gebleken is dat zij één of meer traumatische gebeurtenissen hebben meegemaakt en/of dat zij last hebben van verstoringen in de ontwikkeling. Voor deze leerlingen zijn specifieke interventies nodig op het gebied van sociaal-emotioneel gedrag, zelfregulatie en/of leren. Voorbeelden van interventies (verschillend van aard en gericht op uiteenlopende problematiek): Samentijd, Sherborne, Grievelen (emotie- en zelfregulatie), de Kanjertraining en Taakspel. Het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) heeft online een [databank met erkende \(effectieve\) interventies](#) op allerlei thema's.



Het doel van deze interventies is het helpen reguleren van leerlingen, zodat zij deel kunnen nemen aan de activiteiten van de eerste graad in het model. De interventies kunnen worden gedaan door zorgondersteunend personeel en leerkrachten.

(3) Derdegraads: geïndiceerd

Ten slotte is er een kleine groep leerlingen die ernstige problemen heeft op het gebied van leren of gedrag, waarvoor intensieve, vaak individuele interventies worden ingezet. Dit is de top van het piramidemodel. Deze leerlingen worden op basis van screening of DSM-classificatie doorverwezen door de school naar hulpverlening voor trauma en/of hechtingstherapie, zoals EMDR. Deze behandelingen zijn gericht op het herstel van de negatieve effecten van trauma.



7.15 Bijlage 15: Overzicht screeningsinstrumenten

Voorbeelden screeningsinstrumenten	
Onderwerp	Vragenlijst
Traumatische gebeurtenissen	Adverse Childhood Experiences in Youth (ACE youth screener) ¹
Post-traumatische stress	Children's Revised Impact of Event Scale (CRIES-13) ²
Gedrag	Beknopte Probleem Meter (BPM) ³ Strengths and Difficulties Questionnaire (SDQ) ⁴ Teacher Report Form (TRF) ³
Executieve functies	BRIEF Screener ⁵ Observatielijst Zelfregulatie in het Onderwijs (ZO!) ⁶ Leervoorwaardentest (LVT) ⁷
Emotieregulatie	FEEL-KJ ⁵ CERQ UCL
¹ U kunt deze vragenlijst opvragen bij de auteurs van dit handboek ² U kunt deze vragenlijst gratis downloaden via het Nji ³ U kunt deze vragenlijst verkrijgen via uitgever Aseba ⁴ U kunt deze vragenlijst gratis downloaden via sdqinfo.org ⁵ U kunt deze vragenlijst verkrijgen via uitgever Hogrefe ⁶ U kunt deze vragenlijst verkrijgen via Praktikon ⁷ U kunt deze vragenlijst verkrijgen via uitgever BSL	



7.16 Bijlage 16: Suggesties inrichting lokalen en schoolplein

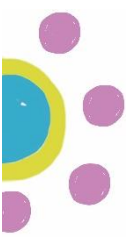
Traumasensitief Onderwijs

In deze bijlage worden een aantal suggesties gedaan betreffende de inrichting van het klaslokaal, de zitplaatsen van leerlingen, het organiseren van materialen en de inrichting van het schoolplein.

7.16.1 Inrichting klaslokaal

In het klaslokaal is het belangrijk om te zorgen voor een prikkelarme en gestructureerde omgeving. Dit kan door:

- Zachte en/of natuurlijke verlichting;
- Lichte (pastel) kleuren in het klaslokaal;
- Effen gordijnen of gordijnen met een rustige print;
- Effen gordijnen voor boekenplanken en planken met speelgoed of dichte kasten;
- Het beperken van het aantal spullen op tafel;
- Het beperken van muurversieringen en bewegende items;
- Het digibord alleen zichtbaar te maken wanneer het wordt gebruikt en een rustgevend beeld op het digibord, zoals een open haard, zee, wolkenlucht of aquarium;
- Een opgeruimd lokaal waar alles duidelijk een vaste plaats heeft;
- Gesloten deuren met een bordje aan de buitenkant om duidelijk te maken wanneer storen niet gewenst is;
- Beperking van uitzicht op onrustige plaatsen zoals de aula of een druk kruispunt door gordijnen of folie;
- Het dempen van achtergrondgeluiden door:
 - Kleden, vloerbedekking, gordijnen, akoestische panelen en tegels die de geluids-terugkaatsing verminderen;
 - Hard schuim of zacht rubber onder de computer dat de geluiden van trilling vermindert;
 - Ventilator/airco uit, op momenten dat stilte gewenst is; of aan als ruis, om andere storende geluiden te maskeren;
 - Schoolbel zachter of foam over de speaker;
 - Tennisballen of stoeldoppen aan de onderkant van stoelpoten om schrapend geluid te dempen.



7.16.2 Inrichting zitplaatsen leerlingen

Het is belangrijk om getraumatiseerde leerlingen aan een tafel te zetten waar zij maximaal overzicht hebben op wat er in de ruimte gebeurt, zodat zij niet bang hoeven te zijn voor onverwachte aanrakingen. Dit kan door de leerling neer te zetten op een plaats waar:

- Niemand achterlangs hoeft te lopen;
- De leerling met zijn rug of zijkant naar de muur toe zit en op afstand van medeleerlingen is;
- De leerling naast een rustige leerling zit;
- Aan de buitenkant of rand van de groep zit;
- Weg van luchtkanalen, gehorige radiatoren en direct zonlicht;
- De leerling kan werken op een afgeschermd werkplek zonder zicht op muurversieringen en bewegende items.

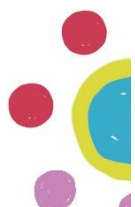
7.16.3 Organiseren van materialen

Een overprikkelde leerling kan heel goed zelf structuur in taken aanbrengen. Dit geeft de leerling een veilig gevoel en vermindert de kans op onbekende prikkels. Zorg dat de leerling:

- Opbergspullen heeft om alles overzichtelijk in te delen: doosjes met labels, etuis en mapjes;
- Alleen materialen op tafel heeft die op dat moment nodig zijn;
- Hulpmiddelen binnen handbereik heeft (gehoorbescherming, kauwketting, friemel-materiaal);
- Structuur aangeboden krijgt door bijvoorbeeld gelamineerde kaartjes waarop staat wat er voor verschillende opdrachten nodig is;
- Kan anticiperen op wat er komt;
- Het weet als er een brandoefening komt met luid alarm en leg daarvoor de gehoorbeschermers klaar;
- Uitleg krijgt over hoe een onbekende activiteit gaat verlopen.

7.16.4 Op het speelplein

Voor overprikkelde leerlingen is het fijn om een ruimte op het plein te hebben waar geen ballen komen en niet gerend wordt. Je kunt bijvoorbeeld een rustige zitplaats op het speelplein maken. Daarnaast kun je materialen aanbieden voor een rustiger en/of meer individueel spel zoals knikkeren (mogelijkheid om te spelen zonder lichamelijk contact of botsen) en touwspringen. Laat overprikkelde leerlingen gehoorbeschermers dragen of oordopjes om naar muziek te luisteren. Sta daarnaast toe dat overprikkelde leerlingen zich kunnen terugtrekken op een rustige plek om bij te komen in de pauze.



7.17 Bijlage 17: Steun- en signaleringsplan

In deze bijlage wordt u verwezen naar het steun- en signaleringsplan, afkomstig uit de werkbladen van het boek *Lesgeven aan getraumatiseerde kinderen*¹. Klik [hier](#) of op de afbeelding om doorgelinkt te worden naar het pdf-bestand van het steun- en signaleringsplan.

WERKBLAD 5

Mijn steunplan



Mijn naam is:

Deze mensen zijn belangrijk voor mij:

Over mijn verleden:

Dit zijn mijn triggers: (zie de bijlage voor voorbeelden)

Door deze onderwerpen in boeken, films, gesprekken of in de les raak ik van slag: (zie de bijlage voor voorbeelden)

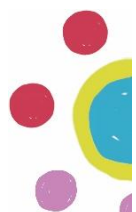
7.18 Bijlage 18: Introductiepresentatie Traumasensitief Onderwijs

De introductiepresentatie Traumasensitief Onderwijs (TSO) kan worden gebruikt om het concept en de noodzaak van de implementatie van TSO aan het team te presenteren. Tevens geeft de presentatie inzicht in het implementatieproces van TSO. Het doel van de presentatie is het team warm te maken voor TSO en mee te nemen in de komende implementatie. Klik [hier](#) of op de afbeelding om doorgelinkt te worden naar de PowerPoint presentatie. Voor extra dia's kunt u [hier](#) klikken of op de tweede afbeelding.

Introductiepresentatie:

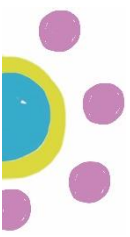


Aanvullende dia's:



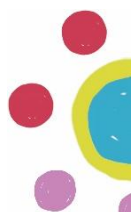
7.19 Bijlage 19: Uitnodiging teamtraining Traumasensitief Lesgeven schoolteam

Deze [bijlage](#) wordt in een later stadium in de ontwikkeling van het handboek toegevoegd.



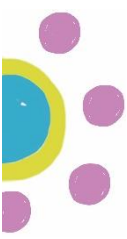
7.20 Bijlage 20: Informatiebrief TSO ouders/verzorgers

Deze [bijlage](#) wordt in een later stadium in de ontwikkeling van het handboek toegevoegd.



7.21 Bijlage 21: Presentatie TSO ouders/verzorgers

Deze [bijlage](#) wordt in een later stadium in de ontwikkeling van het handboek toegevoegd.



Literatuurlijst

1. Coppens, L., Schneijderberg, M. & van Kregten, C. (2016). *Lesgeven aan getraumatiseerde kinderen. Een praktisch handboek voor het basisonderwijs*. Amsterdam: SWP.
2. Vink, R., van der Pal, S., Eekhout, I., Pannebakker, F., Mulder, T. (2016). *Ik heb al veel meegemaakt. Ingrijpende jeugdervaringen (ACE) bij leerlingen in groep 7/8 van het regulier basisonderwijs*. Leiden: TNO.
3. Offerman, E. (in wording). *Ingrijpende jeugdervaringen bij leerlingen in het speciaal onderwijs*. Orion: Amsterdam.
4. Dubowitz, H., Kim, J., Black, M. M., Weisbart, C., Semiatin, J., & Magder, L. S. (2001). Identifying children at high-risk for a child maltreatment report. *Child Abuse & Neglect*, 35, 96-104.
5. Johnson-Reid, M., Drake, B., Jiyoung K., Porterfield, S. L., & Han, L. (2004). A prospective analysis of the relationship between reported child maltreatment and special education eligibility among poor children. *Child maltreatment*, 9, 382-94.
6. Coppens, L., Schneijderberg, M. & van Kregten, C. (2016). *Lesgeven aan getraumatiseerde kinderen. Een praktisch handboek voor het basisonderwijs*. Amsterdam: SWP.
7. Maynard, B. R., Farina, A., Dell, N. A., & Kelly, M. S. (2019). Effects of trauma-informed approaches in schools: A systematic review. *Campbell Systematic Reviews*, 15, 1-18.
8. Substance Abuse and Mental Health Services Administration (SAMHSA; 2014). SAMHSA's Concept of Trauma and Guidance for a Trauma-Informed Approach. HHS Publication No. (SMA) 14-4884. Rockville, MD: Substance Abuse and Mental Health Services Administration.
9. Nederlands Jeugdinstituut (z.d.) Wat is implementeren? Geraadpleegd van <https://www.nji.nl/nl/Kennis/Dossier/Implementatie/Implementeren-met-effect/Wat-is-implementeren>
10. Craig, S. E. (2015). Next steps: Managing the necessary changes to school policies and practices. In Craig, S. E. (Ed.), *Trauma-sensitive schools: learning communities transforming children's lives, K-5* (p. 152-160). New York, NY, United States: Teachers College Press
11. Romero, V. E., Robertson, R., & Warner, A. (2018). *Building resilience in students impacted by adverse childhood experiences: A whole-staff approach*. Thousand Oaks, California, United States: Corwin.
12. Fixsen, D. L., Naoom, S. F., Blase, K. A., & Friedman, R. M. (2005). *Implementation research: a synthesis of the literature*. Tampa, FL: University of South Florida, Louis de la Parte Florida Mental Health Institute, The National Implementation Research Network.
13. Baweja, S., DeCarlo Santiago, C. Vona, P., Pears, G., Langley, A., & Kataoka, S. (2015). Improving implementation of a school-based program for traumatized students: Identifying factors that promote teacher support and collaboration. *School Mental Health*, 8, 120-131.
14. Crosby, S. D. (2015). An ecological perspective on emerging trauma-informed teaching practices. *Children & Schools*, 37, 222-230.
15. Wehmah, J., Berg, J., Osher, D. (2018). *Trauma and Learning Policy Initiative (TLPI): Trauma-sensitive schools descriptive study*. Trauma and Learning Policy Initiative: Washington DC, Maryland, United States.
16. Axelsen, K. T. (2017). *Developing compassionate schools and trauma-informed school-based services: An expanded needs assessment and preliminary pilot study* (Unpublished doctoral dissertation). Rutgers University, New Brunswick, New Jersey, United States.



17. Blase, K. A., Fixsen, D. L., Naoom, S. F., & Wallace, F. (2005). *Operationalizing implementation: Strategies and methods*. Tampa, Florida, United States: University of South Florida, Louis de la Parte Florida Mental Health Institute.
18. Fixsen, D. L., Blase, K., Naoom, S. F., & Duda, M. A. (2015). Implementation drivers: Assessing best practices. National Implementation Science Network (NIRN). Chapel Hill, NC: Frank Porter Graham Child Development Institute. University of North Carolina Chapel Hill.
19. Bertram, R. M., Blasé, K. A., & Fixsen, D.L. (2013). Improving programs and outcomes: Implementation Frameworks 2013. Chapel Hill, North Carolina, United States: National Implementation Research Network.
20. Gomez-Lee, V. (2017). *Leadership practices that fosters trauma informed approaches in schools* (Unpublished doctoral dissertation). San Diego, California, United States: San Diego State University.
21. Chafouleas, S. M., Johnson, A. H., Overstreet, S., & Santos, N. M. (2016). Toward a blueprint for trauma-informed service delivery in schools. *School Mental Health, 8*, 144-162.
22. Barnett, E. R., Yackley, C.R., & Licht, E. S. (2018). Developing, implementing, and evaluating a trauma-informed care program within a youth residential treatment center and special needs school. *Residential Treatment for Children & Youth, 2*, 95-113.
23. Blodgett, C. & Dorado, J. (2016). *A selected review of trauma-informed school practice and alignment with educational practice* [PDF file]. Washington, Washington, United States: CLEAR, extension of Washington State University.
24. Rogers, E. (2003). *Diffusion of Innovations, 5th Edition*. Simon & Schuster: New York, NY, United States.
25. www.leonycoppens.nl
26. www.leonycoppens.nl/lesmateriaal/
27. Brunzell, B., Stokes, H., & Waters, L. (2016). Trauma-informed positive education: Using positive psychology to strengthen vulnerable students. *Contemporary School Psychology, 20*, 63-83.
28. Chafouleas, S. M., Koriakin, T. A., Roundfield, K. D., & Overstreet, S. (2018). Addressing childhood trauma in school settings: A framework for evidence-based practice. *School Mental Health, 11*, 40-53.
29. <https://www.youtube.com/watch?v=47YuGeZW7s>
30. McInerney, M., & McKlindon, A. (2014). Unlocking the door to learning: Trauma-informed classrooms & transformational schools. Issue brief. Philadelphia: PA, United States: Education Law Center.
31. Diamanduros, T. D., Dawn Tysinger, P., & Tysinger, J. (2018). Trauma and the role of the school psychologist. *Communiqué, 46*, 27-30.
32. Brunzell, T., Stokes, H., & Waters, L. (2016). Trauma-informed flexible learning: Classrooms that strengthen regulatory abilities. *International Journal of Child, Youth and Family Studies, 7*, 218-239.
33. [https://www.cps.nl/publicaties-uitgeverij/1401/alle-boeken/58757/ken-je-kwaliteiten-\(jeugd\)kwaliteitenspel](https://www.cps.nl/publicaties-uitgeverij/1401/alle-boeken/58757/ken-je-kwaliteiten-(jeugd)kwaliteitenspel)
34. <https://www.lannoocampus.nl/nl/veerkracht-materialendoos>
35. Brunzell, T., Stokes, H., & Waters, L. (2015). Teaching with strengths in trauma-affected students: A new approach to healing and growth in the classroom. *American Journal of Orthopsychiatry, 85*, 3-9.
36. Horeweg, A. *De traumasensitieve school: Een andere kijk op gedragsproblemen in de klas*. Houten: Uitgeverij LannooCampus.

