

**Kristof Das**

Kristof Das is docent en onderzoeker aan de lerarenopleiding van de UC Leuven-Limburg

Opinie

29/12/17 om 10:22 - Bijgewerkt om 10:22

'Dit is geen pleidooi voor een strenger systeem, eerder voor meer duidelijkheid en transparantie'

'Er is een duidelijke nood aan een alternatief voor de tweespalt tussen de straffende en de toegevende leerkracht', schrijft Kristof Das, docent lerarenopleiding en onderzoeker aan het expertisecentrum Education For All.



© Belga

De brave en begripvolle leraar van vandaag staat in schril contrast met de strenge, oud-autoritaire leraar die vooral aan de hand van straf- en beloningssystemen de weg naar de waarheid verlicht. Maar laat nu net deze voortdurende polarisering een gezonde discussie over de rol van de leraar als klasmanager in de weg staan. Wanneer we moeten kiezen tussen twee opties, toegeeflijkheid of dwang, dan verliest elke partij en zal een gevoel van machteloosheid de bovenhand nemen.

Leerkrachten belaagd

We kennen allemaal leerkrachten die dag na dag het gevecht met deze keuze aangaan en gaandeweg beseffen dat ze veeleer strijden met zichzelf. Jammer genoeg beseffen ze dat vaak wanneer ze in gesprek met een huisarts tot de vaststelling komen dat het zo niet meer verder kan.

Van de cijfers word je alleszins niet vrolijk. In 2017 werden in Vlaanderen 81 leerkrachten fysiek belaagd door een leerling, familielid van een leerling of buitenstaanders. Deze cijfers kunnen we aanvullen met het aantal leerkrachten dat - al dan niet tijdelijk - niet meer in staat is om te werken wegens problemen met klasmanagement.

Delen

'Dit is geen pleidooi voor een strenger systeem, eerder voor meer duidelijkheid en transparantie'

Kristof Das

ADVERTISING



Er is een duidelijke nood aan een alternatief voor de tweespalt tussen de straffende en de toegevende leerkracht. Enerzijds biedt toegeeflijkheid ruimte aan het ongewenste gedrag en de leerling die steeds meer ruimte inneemt, zal op deze manier een escalatie veroorzaken, net zoals de leraar de escalatie veroorzaakt door de ruimte te geven. Anderzijds zal de leraar die kiest voor dwang in het opbod van dreigementen en straffen kiezen voor een model waarin hij wil winnen. Dat die uiteindelijk altijd zal verliezen, is een zekerheid.

Maar welke opties blijven er dan over? Ik mis een cultuur van standvastigheid, waarbij aan de leerling zeer duidelijk wordt gemaakt waar de grens ligt. En dat zonder stevast te kiezen voor een *quick win*, die *per se* een vorm van onderdrukking in zich draagt. Wanneer een lerarencollectief op een rustige manier transparant communiceert over wat ze wilt - als school en als samenleving -, dan kiezen we voor een verbindende strategie die niet gekenmerkt is door alleen maar wat praten en verantwoorden. De nadruk ligt hier wel op een leerkrachtenteam als collectief.

We kiezen er bewust voor om toekomstige zorgcoördinatoren, leerlingbegeleiders en leerkrachten de in 'waarom'-vraag niet te laten stellen. Er is immers geen juist antwoord op, ze insinueert zelfs dat er een goede reden kan opgegeven worden om het ongewenste gedrag te verklaren. Daarom pleiten we er vooral voor dat er minder wordt gepalaverd: klasmanagement gebeurt non-verbaal, vanuit aanwezigheid en nabijheid. Nog al te vaak zetten we een stap achteruit wanneer het moeilijk wordt, maar net dan moeten we durven dichter gaan en verbinding maken. Dit is geen pleidooi voor een strenger systeem, eerder voor meer duidelijkheid en transparantie.

Dat dit niet altijd even intensief gebruikt wordt, kan blijken uit volgende redenering. Om de nadruk te leggen op wat we belangrijk vinden, gebruiken we vaak herhaling als één van de belangrijkste didactische strategieën. Opvallend is dat de leefregels voor een klas zelden herhaald worden. Soms zijn ze zichtbaar aanwezig in een klas, maar regelmatig horen we een leraar zeggen (ergens in maart) 'we hebben in september toch gezegd dat dat niet mag'.

De regels worden eenmalig gecommuniceerd en pas herhaald wanneer het te laat is (bij een individueel contact na een incident, niet op voorhand voor de ganse groep). Binnen de idee van nieuwe autoriteit zou elke les kunnen beginnen met het aanhalen van de 4 of 5 belangrijkste regels. Ook wanneer de leerlingen deze na enkele maanden luidop kunnen dromen, dan nog begint een les met het vernoemen van de 5 regels die echt belangrijk zijn. Ook een leseinde kan eindigen met het bedanken van de leerlingen om zich te houden aan de regels die er echt toe doen.

Dit brengt ons bij het laatste punt, de betekenis van verzoening na een conflict, want ook binnen nieuwe autoriteit kan het moeilijk zijn en uit de hand lopen. De school moet een nieuw positief dilemma creëren als het om verzoening gaat. De leerling heeft vervolgens twee keuzes. Hij of zij kan er voor opteren om zich te schikken naar de regels en op die manier bij de groep te horen. Weigert hij daarentegen de verzoening, dan kan de school enkel voet bij stuk houden, volhouden kan altijd.

Herstelgericht werken is van een andere orde dan iemand straffen. Het is duurzaam en versterkt in eerste plaats het team leerkrachten. Bovendien geeft het jongeren de kans om hun gedrag, en de eventuele gevolgen ervan, te herstellen. Zo kan iemand opnieuw beginnen met een propere lei. Het toont aan dat fouten maken mag.

Jammer genoeg worden leerlingen te snel gekenmerkt als onhandelbaar; er wordt al gauw een etiket van 'onschoolbaarheid' gekleefd. Binnen dit brandmerk zit geen positief dilemma verscholen en dit eindigt vaak in afstand, schorsing, verwijdering, of vroegtijdig schoolverlaten ... Vanuit nieuwe autoriteit kiezen voor een transparante, duidelijke en eensluidende aanpak met een netwerk van betrokken partijen is een alternatief dat we graag bieden aan leraren in opleiding.



Versturen via e-mail

Advertentie

