



Verbindend schoolklimaat (secundair onderwijs)

Inhoud

Inleiding	2
1 Wat is een verbindend schoolklimaat?	3
2 Hoe maak je als leraar het verschil in een verbindend schoolklimaat?.....	5
2.1 Inzetten op groepsvorming	5
2.2 Inzetten op verbindend gezag.....	6
2.3 Inzetten op de vorming leerlingen tot personen.....	7
3 Ingrediënten voor verbinding	7
3.1 Een verbindende houding - gericht op de relatie.....	7
3.2 Verbindende communicatie.....	8
3.2.1 Elementen van verbindende communicatie	9
3.3 Verbinding in de leerlingengroep via de proactieve cirkel.....	10
4 Herstelgericht omgaan met conflicten in een verbindend schoolklimaat	11
4.1 Vier pedagogische stijlen toegepast op het omgaan met conflicten	11
4.1.1 Disciplineren/straffen	11
4.1.2 Toelaten/gedogen	11
4.1.3 Verwaarlozen of laissez-faire.....	12
4.1.4 Verbinden en herstellen.....	12
4.2 Conflicten bieden kansen in een verbindend schoolklimaat	12
4.3 Vaste principes	13
4.4 Voorbeelden van herstelgerichte werkvormen.....	14
5 Naar een verbindende school.....	15
6 Instrumenten/bronnen	17
7 Literatuurlijst	17

“Het geraakt worden door het gelaat van de Andere. Verantwoordelijkheid opnemen voor de andere komt voort uit de ontmoeting met de andere.”
(Ligand. (2014) *Samen wijs!, Herstelgericht werken op school*. Leuven: ACCO)

Inleiding

“Een katholieke school werkt vanuit de grondervaring dat mens en wereld tegelijk gave en opgave zijn. Gevat in een netwerk van relaties met medemensen, de samenleving en de wereld, is menselijke vrijheid een gekregen vrijheid, die oproept tot verantwoordelijkheid. In het vertrouwen dat het diepste mysterie van de werkelijkheid de liefde is, neemt de school die liefde - zoals de Bijbel verhaalt en Jezus die voorleeft - als richtsnoer voor opvoeden, leven en samenleven. De christelijke hoop die in die liefde en het verrijzenisgeloof ontspringt, oriënteert de school in haar doelen en werking.”

([Engagementsverklaring van Katholiek Onderwijs Vlaanderen](#))

In je school staat niet alleen goed onderwijs centraal, maar ook de relaties tussen het schoolteam, leerlingen en ouders. Zolang het goed loopt in je lessen, in je relaties met je leerlingen en hun ouders, in de samenwerking met je collega's en je directie is je job boeiend en uitdagend. Moeilijker wordt het als fout loopt. Hoe slaag je er dan in om een goede relatie met je leerlingen te behouden? Hoe houd je je staande tegenover ouders die de redelijke aanpassingen voor hun kind onvoldoende vinden? Hoe ga je om met collega's die je tijdens overlegmomenten kwetsen? Loop je weg voor moeilijke situaties? Of blijf je op zoek gaan naar een verbindende factor? Allemaal vragen die je niet zomaar kunt beantwoorden. Als leraar denk je daar best samen met je directie en je collega's proactief over na.

In een katholieke dialoogschool zul je samen met je directie en je collega's expliciet inzetten op duurzame, genereuze relaties ... waarbij verbinding en dialoog centraal staan, ook als de relaties met collega's, ouders en leerlingen moeilijker lopen. In wat volgt focussen we op de relatie met je leerlingen. Uiteraard kunnen de principes van verbindend schoolklimaat breder ingezet worden en dat op meerdere niveaus, bv. op het niveau van personeelsbeleid. Maar dat is een beslissing die nauw samenhangt met de wijze waarop een schoolteam de dragers van het beleidsvoerend vermogen van invult (lees meer in het fundament [Beleidsvoerend vermogen](#)).

Met het ganse schoolteam inzetten op een verbindend schoolklimaat, werkt preventief. Je bekrachtigt leerlingen positief. Wanneer het minder of niet goed loopt met een leerling ga je samen met je collega's op zoek naar mogelijkheden om ook dan in verbinding te blijven met de leerling.

Ook al investeer je stevig in positieve relaties met je leerlingen en zet je met het hele schoolteam in op verbinding, soms gaat het fout. Leerlingen stellen soms moeilijk te begrijpen gedrag. Wanneer dat gebeurt, blijft wederzijds respect een vaste waarde. Door voortdurend in te zetten op het werken aan goede relaties en dialoog kan rond moeilijk te begrijpen leerlingengedrag een context worden gecreëerd die 'herverbinding' mogelijk maakt. Het is belangrijk om samen met het hele schoolteam een duidelijk beleid te voeren rond moeilijk te begrijpen gedrag. Dat betekent in de eerste plaats dat je met het ganse team dezelfde betekenis geeft aan de term moeilijk te begrijpen gedrag. Moeilijk te begrijpen gedrag op school zien wij als een signaal voor de intellectuele, sociale en emotionele ontwikkeling van kinderen. Problemen rond gedrag staan meestal niet op zichzelf. Kinderen nemen de moeilijkheden die ze ervaren, mee naar school en uiten die daar. Soms doen zij dat door stil en teruggetrokken te zijn, maar soms ook door zich te laten horen in verbaal of fysiek agressief gedrag. Het is niet altijd eenvoudig als leraar om de redenen voor dat gedrag juist in te schatten.



Wanneer je gezamenlijk kaders afspreekt en overlegt over hoe je reageert in welke situatie, creëer je duidelijkheid en bijgevolg veiligheid voor alle. Belangrijk is dat je voelt dat je er niet alleen voor staat, maar dat je collega's samen met jou consequent het afgesproken kader toepassen. Samen verantwoordelijkheid opnemen en tijdig grenzen stellen is de boodschap.

In wat volgt beschrijven we wat een cultuur van verbondenheid, het verbindend schoolklimaat, concreet inhoudt en wat er van jou verwacht wordt.



Reflectie- vragen

- Hoe zetten wij als school in op duurzame en genereuze relaties? Welke afspraken hebben we erover? Hoe zijn de afspraken verankerd in het beleid van onze school?
- Hoe zetten we als school in op dialoog? Welke afspraken hebben we erover? Indien we geen afspraken hebben, welke stappen zetten we? En hoe verankeren we het resultaat in het beleid van onze school?
- Hoe gaan we als team om met moeilijk te begrijpen gedrag? Welke kaders gebruiken we? Zijn die gekend door het hele team?

1 Wat is een verbindend schoolklimaat?

Een verbindend schoolklimaat is een pedagogisch klimaat waarin het schoolteam inzet op positieve, verbindende referentiepunten zoals respect voor elkaar, een goede band met je leerlingen en hun ouders, veiligheid en de geborgenheid van de omgeving, gedrevenheid en empathie, boeiende lessen, echte participatiekansen, gezonde ontspanning. Een verbindend schoolklimaat, daar werk je elke dag aan en je maakt het zichtbaar tijdens je lessen en je activiteiten, in de lerarenkamer en in je contacten met leerlingen en ouders ...

Voorbeelden van verbindende activiteiten

- begroeten van elke leerling aan de schoolpoort in verschillende talen;
- organiseren van vieringen;
- erkennen van de achtergrond van leerlingen (taal, cultuur, status, feestdagen...);
- organiseren van klasgesprekken via een proactieve cirkel (zie verder punt 4) waarbij behoeften en gevoelens van leerlingen een plaats krijgen;
- inzetten op onthaalactiviteiten in september;
- toepassen van werkvormen waarbij leerlingen samen leren en werken, bijvoorbeeld coöperatief leren;
- organiseren van een schoolfeest, leerlingencontacten, oudercafé, dag van de leerkracht, dikke truiendag, acties voor goede doelen, projectweken ...
- erkennen van verschillende samenlevingsvormen bij de ouders en leerlingen van je school;
- ...

Wanneer jouw school werk wil maken van een verbindend schoolklimaat, zal ze nadenken over hoe ze een proactief beleid op relationeel en sociaal vlak ten aanzien van leerlingen voert. Het schoolteam vertrekt daarbij vanuit het eigen pedagogisch project. Welke waarden staan centraal? Hoe brengen we die waarden samen met ouders en leerlingen in de praktijk? Welke elementen van verbinding vinden we terug in ons pedagogisch project en [de leerplannen](#)?



De focus in je school ligt sowieso op goed onderwijs en de realisatie de leerplannen (zie bouwsteen [Goed onderwijs - krachtige leeromgeving](#)). In een verbindend schoolklimaat staat de relatie school/leerlingen en de dialoog met alle betrokkenen centraal. Wanneer iedereen zich goed voelt op school, wanneer iedereen zich gewaardeerd en gerespecteerd weet, dan heeft dit een gunstige invloed op het leerproces.

De focus ligt zeer uitdrukkelijk op deze elementen:

- **Een gezond omgangsklimaat**, waarin je samen met je collega's en leerlingen vanuit wederzijds respect gedeelde verantwoordelijkheid draagt voor de eigen ontwikkeling en die van de anderen, de relatie met anderen en de zorg voor de leeromgeving.
- **Geloof in de groei** van leerlingen en hun leerproces. Je stimuleert dat door hen:
 - succeservaringen te laten beleven;
 - te laten voelen dat je hen waardeert;
 - aan te moedigen uitdagingen aan te gaan;
 - te zeggen dat fouten onlosmakelijk met leren verbonden is;
 - effectieve feedback te geven via bijvoorbeeld kindercontacten (zie bouwsteen [Welbevinden](#)).
- **Gesprekken** met leerlingen, ouders en leraren over lastige situaties en gebeurtenissen, onder andere via verbindende communicatie en proactieve cirkels (zie verder punt 4);
- **Welbevinden en de ontplooiingskansen** voor elk lid van de schoolgemeenschap centraal stellen (zie bouwsteen [Welbevinden](#));
- **Afspraken** formuleren over wat er van leerlingen op school verwacht wordt en zichtbaar maken (bijvoorbeeld via pictogrammen, posters, foto's). De consequenties wanneer het fout loopt op dat vlak, worden uitgelegd en gecommuniceerd aan ouders, leerlingen en collega's;
- Kiezen voor een **herstelgerichte** aanpak van conflicten: de focus ligt op het herstel van de schade aan de relatie;
- Bij **getraumatiseerde** leerlingen ... blijven inzetten op het behouden van de relatie met de leerling zelf en zijn ouders;
- Er rekening mee houden dat kinderen moeten groeien in **groepsvorming** en het omgaan met **conflicten**.

In een verbindend schoolklimaat staan autonomie (mede-eigenaarschap, verantwoordelijkheid ...), verbinding en de competentie van elke leerling en leraar centraal. Wanneer voldaan is aan dat ABC leidt dat tot optimale motivatie, geloof in groei, integratie en engagement van elke betrokkene op school.



Reflectie- vragen

-
- Welke elementen van een verbindend schoolklimaat zijn aanwezig in ons pedagogisch project? Zijn die elementen ook verankerd in onze schoolwerking? Indien dat niet het geval is, hoe kunnen we dat verbeteren?
 - Hoe zetten we in ons team in op gedeelde verantwoordelijkheid?
 - Op welke manier geven wij feedback op het leerproces van leerlingen?
 - Hoe werken wij in onze school aan een klimaat waarin leerlingen fouten mogen maken?
 - Welke kaders gebruiken we in verband met verwacht gedrag van leerlingen op onze school? Hebben we die? Zo nee, hoe gaan we eraan werken?
 - Wat met ons sanctiebeleid? In hoeverre zijn we al herstelgericht bezig? Hoe kunnen we daarin nog groeien?
-



2 Hoe maak je als leraar het verschil in een verbindend schoolklimaat?

In een verbindend schoolklimaat probeert het schoolteam het verschil te maken door bewust in te zetten op het werken aan groepsvorming, de sfeer en de relaties in je leerlingengroep. Je organiseert, samen met je directie en je collega's, activiteiten om je leerlingen meer aan elkaar te binden en je eigen band met hen te versterken.

Je hebt zicht op wat er gebeurt in je leerlingengroep en daarbuiten, bijvoorbeeld op de speelplaats. Je kent de kwaliteiten leerlingen en hun beperkingen en je weet welke ondersteuning en welke afspraken je leerlingen nodig hebben om optimaal tot leren te komen. Je hebt een sterk ontwikkelde empathie en je bent goed in socio-emotionele begeleiding.

2.1 Inzetten op groepsvorming

In een verbindend schoolklimaat zet het ganse team sterk in op groepsvorming bij leerlingen. Je denkt samen met je collega's na over hoe je van een leerlingengroep een hechte groep kunt maken. Als een leerlingengroep bij de start van het nieuwe schooljaar bij elkaar komt, is dat niet vanzelfsprekend al een hechte, positief ingestelde groep.

Groepsvorming wordt in een verbindend schoolklimaat niet aan het toeval overgelaten. Integendeel, je denkt bewust na over hoe je een band kunt creëren onder je leerlingen, hoe je gemeenschappelijke afspraken maakt en hoe je waarden en normen bepaalt en bespreekt en over hoe je er vorm aan geeft via bv. proactieve cirkels (zie punt 4). In een groep is er altijd sprake van directe interactie tussen groepsleden en er is een groepsstructuur waarbij elk lid van de groep een rol vervult. In de literatuur over de ontwikkeling van groepen speelt de term groepsvorming een belangrijke rol. Uit onderzoek over groepsvorming blijkt dat een groep zich volgens een vast patroon van fasen ontwikkelt.

Het 5-fasenmodel van Tuckman uit 1965 wordt nog veel gebruikt:

- **forming:** kennismaking en oriëntering;
- **storming:** strijd om de invloed, verkrijgen van leiderspositie;
- **norming:** gemeenschappelijke normen over wat wel en niet gewenst is;
- **performing:** langere periode van rust en plezierige samenwerking;
- **adjourning:** groep houdt op met bestaan.

Na de verkennende fase van het groepsvormende komen de meeste leerlingen uit hun schulp. Ze willen ontdekken welke invloed ze hebben of/en op welke wijze ze invloed kunnen uitoefenen in de leerlingengroep (*storming*). Als je er niet op bedacht bent, kan het gebeuren dat één of meerdere leerlingen zich profileren als informele leider van de leerlingengroep. Een informele leider die niet verbindend omgaat met jou en zijn/haar klasgenoten, ondermijnt jouw gezag of het gezag van een collega, in de klas, op de speelplaats of in de eetzaal door eigen informele waarden en normen te formuleren. Als die leerling erin slaagt om de rest te beïnvloeden mondt de fase van *performing* uit in een heel vervelende periode, een periode waarin je zelf weinig invloed kunt uitoefenen. Zorg er daarom voor dat je samen met je collega's de groepsvorming in leerlingengroepen bij de start van het schooljaar sterk beïnvloedt door in te zetten op verbinding en door de fase van *norming* direct te koppelen aan de *forming*. Het is aan te bevelen dat je tijdens de fase van de *forming* de touwtjes stevig in handen neemt en direct afspraken maakt met je leerlingen (zie punten 2 en 4). Zo zorg je ervoor dat de fasen van de *storming* en de *norming* worden omgedraaid en dat de *norming* van bij het



begin deel uitmaakt van de *forming*. Belangrijk bij groepsvorming is dat je rekening houdt met de leeftijd van je leerlingen.

2.2 Inzetten op verbindend gezag

Verbindend gezag is een uitgangspunt van de nieuwe autoriteit, maar past ook binnen de principes van verbindend schoolklimaat. Verbindend gezag gaat om het durven neerzetten van je gezag en je grenzen stellen in je lessen, op de speelplaats, tijdens buitenschoolse activiteiten ... op een kalme, vastberaden manier. Niet vanuit macht, maar vanuit verbinding. Rita Pierson formuleert het als volgt:

“Kids don’t learn from people they don’t like.”
(Rita Pierson)

Het wordt echter lastiger om positief te blijven wanneer je veel problemen met een leerling of zelfs met een hele leerlingengroep ervaart. Juist dan is het maken van verbinding een belangrijke stap: eerst connectie, dan correctie. Verbinding maken is in tegenstelling tot beloningen niet afhankelijk van het gedrag van de leerling. Het is onvoorwaardelijk investeren in een goede relatie (zie punt 4.1 over een verbindende houding - gericht op de relatie).

Verbindend gezag is gestoeld op de overtuiging dat je een leerling niet kunt dwingen tot gewenst gedrag (de illusie van controle). De focus ligt primair op je eigen gedrag als leraar: waar heb je wel invloed op? Een belangrijke stap is stilstaan bij je eigen emoties en reacties op het gedrag van leerlingen en het leren herkennen van escalatiepatronen. Je merkt soms dat je geprangd zit tussen twee uitersten. Enerzijds speel je bij moeilijk te begrijpen gedrag de rol van politieagent en heb je de neiging om steeds strenger te worden (bv. preken, dreigen, straffen), wat leidt tot een machtsstrijd. Anderzijds wil je begripvol zijn (vragen wat er aan de hand is, troosten, bemiddelen, zoeken naar een oorzaak) en heb je de neiging om conflicten te vermijden of te veel begrip te tonen. Die vicieuze cirkels leiden soms tot een impasse. Hoopvol is echter het besef dat er twee partijen nodig zijn om de cirkel in stand te houden en maar één om die te doorbreken. Drie tips kunnen je daarbij ondersteunen:



Tips

- **Herken je eigen ‘rode knoppen’ (triggers):**
Train jezelf in het weerstaan van provocaties. Focus je op manieren om kalm te blijven en bedenk dat je niet hoeft te winnen, alleen vol te houden.
- **Smeed het ijzer als het koud is:**
Onmiddellijk reageren - in het heetst van de strijd - vergroot de kans op escalatie. Wacht tot iedereen is afgekoeld en bekijk later welke stappen genomen moeten worden (zie punt 5 over herstelgericht werken). Geef een duidelijke boodschap: ‘Dat vind ik niet acceptabel, ik denk erover na en kom erop terug.’
- **Waarom moeilijk doen als het samen kan?**
Soms zijn er situaties waarbij steun van je collega’s noodzakelijk is om de rust te bewaren of te hervinden. Denk daarom na in je school over een crisisteam. Dat team bestaat best uit collega’s die niet voor de groep staan (directeur, zorgcoördinator, ondersteuner ...). Zo nodig - en voor zover haalbaar - zijn ze korte periodes in de groep aanwezig. Alleen al de mogelijkheid geeft rust en kracht, waardoor er in de praktijk niet vaak gebruik van hoeft te worden gemaakt.



Verbindend gezag is gedeeld gezag: het is de verantwoordelijkheid van het hele schoolteam. Daarom maak je met je collega's en je leerlingen, afspraken over hoe je samen leert en leeft en elkaar steunt bij moeilijk te begrijpen gedrag. Je integreert die afspraken in het schoolbeleid. Vaak voorkom je zo moeilijk te begrijpen gedrag. Om die afspraken op een goede manier te maken is het belangrijk dat je zicht hebt op welke opvattingen over moeilijk te begrijpen gedrag leven in je team. Maar dat niet alleen: ook openheid naar en samenwerking met ouders is essentieel (zie bouwsteen [Ouders](#)).

2.3 Inzetten op de vorming leerlingen tot personen

Je werkt dag in dag uit aan de vorming van leerlingen tot personen.

Het [gemeenschappelijk funderend leerplan voor de eerste graad](#) brengt persoonsgebonden en cultuurgebonden dimensies van vorming samen. De doelen van het funderend leerplan en de inhoud van het fundament verbindend schoolklimaat vullen elkaar aan. Zeker wanneer het gaat over zorgzaam omgaan met elkaar, het omgaan met pesten, het oplossingsgericht en constructief omgaan met conflicten ...



Reflectie- vragen

- Hoe organiseer je de eerste schooldag op jouw school?
- Welke groepsbevorderende activiteiten organiseren jullie?
- Hoe maken jullie afspraken? Hebben de leerlingen inspraak?
- Welke elementen van verbindend gezag zijn al aanwezig in jullie beleid over moeilijk te begrijpen gedrag?
- Wat ervaart elk van jullie als moeilijk te begrijpen gedrag? Weten jullie van elkaar wat jullie als moeilijk ervaren? Hoe ga je daarover met elkaar en met de leerlingen in dialoog? Welke afspraken heb je erover?
- Hoe gaan jullie met leerlingen om als het fout gaat? Hoe zetten jullie dan in op het behoud van de relatie met de leerling en zijn ouders?
- Hoe werken jullie samen in het team om bepaalde inhouden van het funderend leerplan en het fundament Verbindend schoolklimaat aan elkaar te linken? Waar zie je kansen? Wat vind je moeilijk?

3 Ingrediënten voor verbinding

Een verbindend schoolklimaat komt er niet enkel door je opvoedingsproject te screenen, afspraken op te nemen in het schoolreglement van je school of afspraken te visualiseren. Het kan enkel succesvol tot stand komen indien het schoolteam ook werk maakt van een verbindende houding, verbindende communicatie en proactieve cirkels. Daarnaast is inzetten op groepsvorming essentieel om verbinding te creëren in je leerlingengroep, in de turnles, op de speelplaats ...

3.1 Een verbindende houding - gericht op de relatie

Wanneer je inzet op een verbindende houding, ben je erop gericht een onvoorwaardelijke en warme relatie uit te bouwen met je leerlingen, je collega's, de ouders ... Verbindend aan het werk gaan betekent dat je werkt vanuit wederzijds respect. Leerlingen die affiniteit met je voelen en voelen dat je op hen gericht bent, zullen minder snel moeilijk te begrijpen gedrag stellen.

Relaties opbouwen en onderhouden kun je door leerlingen te groeten, door nieuwe leerlingen te verwelkomen, door aandacht te hebben voor de behoeften van je leerlingen en je collega's, door

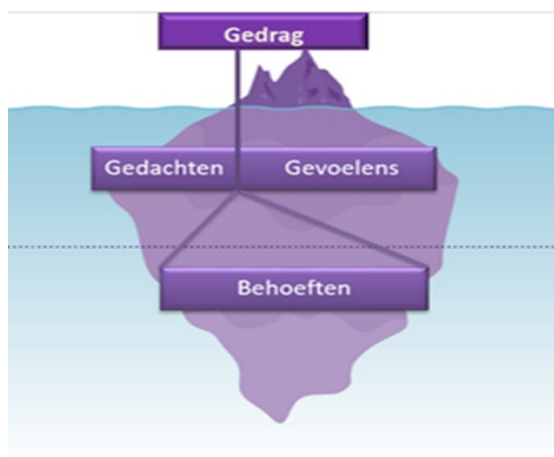


attent te zijn voor wat er gebeurt, door oprecht nieuwsgierig te zijn en belangstelling te tonen. Meer inspiratie om verbindend samen te werken met onder andere je collega's vind je in de bouwsteen [Beleidsvoerend vermogen](#) onder het punt over professionalisering > coaching.

Verbindend werken vraagt van jou een hoge mate van authenticiteit. Het vergt de moed om trouw te blijven aan je eigen persoonlijkheid en karakter, om eerlijk je gevoelens te uiten en je dus 'kwetsbaar' te durven opstellen.

3.2 Verbindende communicatie

Verbindende communicatie heeft als doel het bevestigen en verstevigen van relaties niet alleen tijdens het leerproces, maar ook bij eventuele conflicten. Het is een mededeling aan een leerling of zijn ouders over zijn gedrag of zijn houding en het effect daarvan op een jou, een medeleerling ... Daarbij ligt de focus niet enkel op zichtbaar gedrag, maar ook op dieperliggende behoeften en gevoelens. Het ijsbergmodel van David McClelland helpt je om erop te reflecteren en erover in gesprek te gaan met je leerlingen, zijn ouders of je collega's.



Figuur 1: het ijsbergmodel van David Mc Clelland

Het deel van het functioneren van je leerlingen dat **boven de waterlijn** uitsteekt, gaat over dat **wat een leerling doet** en wat waarneembaar is. Kennis en vaardigheden behoren tot dat waarneembare deel. Maar het gaat ook letterlijk over het gedrag dat een leerling vertoont en wat anderen dus van zien of merken.

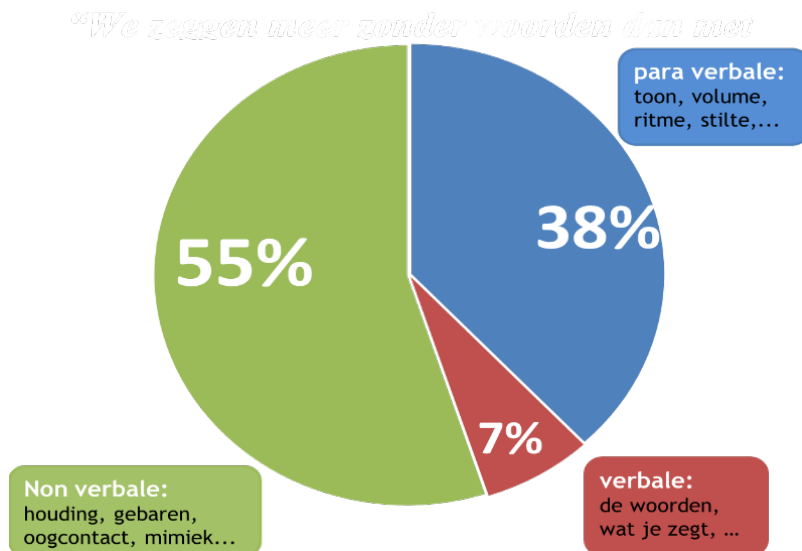
De **beleving** van wat een leerling doet (wat hij erbij denkt en voelt of wat hij wil) vormt het niet-waarneembare deel dat zich '**onder de waterlijn**' bevindt.

Daarbij gaat het over normen en waarden, overtuigingen, zelfbeeld, eigenschappen en persoonlijkheid, missie en drijfveren. Die kunnen versterkend én blokkerend doorwerken op het waarneembare gedrag. Alles wat een leerling (niet) doet (zichtbaar gedrag), wordt beïnvloed door wat zich onzichtbaar, onder de waterlijn afspeelt (gedachten, gevoelens, wensen). Door te peilen naar gedachten, gevoelens en behoeften van leerlingen, van ouders krijg je meer inzicht in hun innerlijke beweegredenen, in oorzaken van een bepaald gedrag dat een leerling stelt. Verbindende communicatie is dé taal bij uitstek om die drie elementen te verwoorden.



3.2.1 Elementen van verbindende communicatie

- Verbindende communicatie maakt je bewuster van:
 - je eigen gedrag;
 - van de woorden die je uitspreekt.
- Je eigen lichaamstaal in intonatie en non-verbale communicatie:

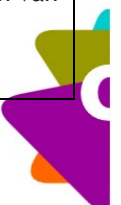


Figuur 2: uit Beerten, M. (2015). *Cursus over verbindende communicatie*

- Wanneer je inzet op verbindend communiceren:
 - **sta je uitdrukkelijk open voor** wat de ander (collega, leerling, ouder ...) nodig heeft;
 - uit je jezelf eerlijk;
 - neem je verwijten en oordelen van anderen niet persoonlijk;
 - luister je **empathisch**.
- Verbindende communicatie focust op vier stappen: observatie, gevoelens, behoeften en verzoek. Daarnaast spelen er drie processen: zelfempathie, verbindende eerlijkheid en empathie.

	Observatie	Gevoel	Behoefte	Verzoek
Zelfempathie	<ul style="list-style-type: none"> • Wat is de trigger? 	<ul style="list-style-type: none"> • Hoe voel IK me daarbij? 	<ul style="list-style-type: none"> • Welke behoefte is de oorzaak van mijn gevoel? 	<ul style="list-style-type: none"> • Wat is nodig om tegemoet te komen aan mijn behoefte? • Wat kan ik daar zelf voor doen? Hoe kunnen anderen me erbij helpen?
Verbindende eerlijkheid	<ul style="list-style-type: none"> • Zeg wat je waarneemt 	<ul style="list-style-type: none"> • Zeg/toon hoe jij je erbij voelt 	<ul style="list-style-type: none"> • Zeg zonder verwijt welke behoefte je erbij hebt 	<ul style="list-style-type: none"> • Zeg wat je graag van de ander wil om tegemoet te komen aan je behoefte
Empathie	<ul style="list-style-type: none"> • Vraag wat de ander heeft waargenomen 	<ul style="list-style-type: none"> • Peil naar de gevoelens van de andere 	<ul style="list-style-type: none"> • Peil naar de behoeften van de andere 	<ul style="list-style-type: none"> • Peil naar wat de ander wil dat er gebeurt in de lijn van zijn behoeften

Uit: Tielemans, E. (2017). *Verbindende communicatie werkt*. Garant-uitgevers.



Voorbeelden

Ik verwacht dat je goeiedag komt zeggen voor je aan het werk gaat. Dat geeft mij een goed gevoel bij het begin van de dag.

Ik merk op dat jullie veel praten tijdens mijn lessen. Dat geeft mij een slecht gevoel omdat ik het belangrijk vind dat jullie veel leren. Kunnen we daarover samen afspraken maken?

3.3 Verbinding in de leerlingengroep via de proactieve cirkel

Een proactieve cirkel is een preventieve en groepsgerichte gespreksmethodiek die de verbondenheid tussen de leerlingen en jezelf wil stimuleren. Iedereen zit in een kring bij een proactieve cirkel. Je kunt een proactieve cirkel bij het begin of bij het einde van een dagdeel of activiteit organiseren. De doelstelling van een proactieve cirkel is het creëren van een sfeer waar veiligheid heerst om leerlingen open te laten spreken en luisteren.

Tijdens die leerlingengroepsgesprekken kun je allerlei onderwerpen aan bod laten komen die gericht zijn op het verbeteren van de relaties op je school en in je leerlingengroep zoals het bespreken van de dagelijkse gang van zaken op school, het benoemen van kwaliteiten van leerlingen, de ondersteuning die leerlingen verwachten van jou. Het proces staat in die werkwijze centraal.

Hoe verloopt een proactieve cirkel?

- Je neemt samen met je leerlingen plaats in een cirkel.
- Je stelt als moderator een korte, duidelijke vraag.
- Elke leerling krijgt het woord, niemand neemt het woord.
- Elke leerling formuleert kernachtig zijn boodschap.
- Leerlingen onderbreken elkaar niet.
- Elke inbreng wordt door jou gewaardeerd door bijvoorbeeld expliciet dankjewel te zeggen.
- Regelmatig gesprekscirkels organiseren maakt leerlingen gewoon aan de cirkelmethodiek. Dat zorgt ervoor dat herstelcirkels of hergo's (zie punt 5) vlotter zullen verlopen.



Reflectie- vragen

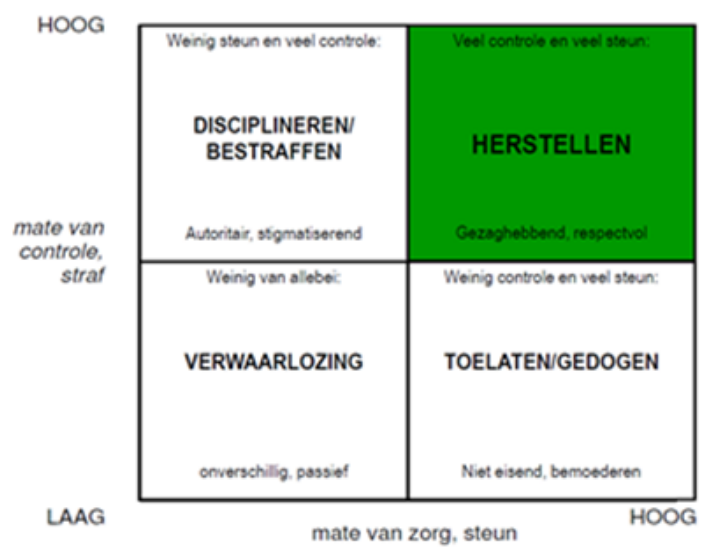
-
- Welke ingrediënten voor verbinding zijn al verankerd op je school?
 - Wat hebben wij nodig als team om meer verbindend samen te werken? Bij wie kunnen we terecht wanneer een leerling of een ouder moeilijk te begrijpen gedrag stelt? Hoe helpen we elkaar om ons kwetsbaar op te stellen?
 - Hoe verloopt onze communicatie met ouders, collega's ...?
 - Hoe verbindend zijn onze rapportcommentaren geformuleerd?
 - Hoe verbindend is onze communicatie op een digitaal platform?
 - Hoe stellen we ons op ten aanzien van 'lastige' ouders tijdens oudercontacten? Wat helpt ons om ook dan verbindend te communiceren?
 - Wat hebben we nodig om met onze leerlingen werk te maken van proactieve cirkels?
-



4 Herstelgericht omgaan met conflicten in een verbindend schoolklimaat

In een verbindend schoolklimaat kiest het schoolteam er expliciet voor om conflicten op een herstelgerichte manier aan te pakken. Herstelgerichte maatregelen zijn in essentie altijd verbindend. Maar wat maakt dat we een bepaalde aanpak ‘herstelgericht’ noemen? Om dat te bepalen doen we een beroep op het *social discipline window* (Wachtel, T. & McCold, P., 2012).

4.1 Vier pedagogische stijlen toegepast op het omgaan met conflicten



Figuur 3: uit *Mededeling over herstelgericht werken op een verbindend schoolklimaat* (2015). Katholiek Onderwijs Vlaanderen.

In de matrix worden vier pedagogische basishoudingen zichtbaar, van waaruit binnen een school kan gewerkt worden aan relaties en conflicten. De vier basishoudingen zijn geënt op de pijlers ‘controle’ (structuur) en ‘zorg’ (ondersteunen). De *social discipline window* kan je helpen bij het reflecteren over je aanpak van relaties, van conflicten, je eigen handelen als leraar ...

4.1.1 Disciplineren/straffen

Een school die streng en controlerend optreedt, en weinig aandacht besteedt aan zorg/steun voor leerlingen bevindt zich in het kwadrant ‘disciplineren/straffen’. Je treedt dan disciplinerend op zonder de nodige ondersteuning. In tijden van conflicten leg je grenzen op aan de leerling die iets verkeerd gedaan heeft. Als de leerling niet rechtstreeks betrokken wordt bij de afhandeling van het probleem, is de kans groot dat de leerling in verzet gaat tegen de oplossing.

4.1.2 Toelaten/gedogen

Een school die heel zorgzaam omgaat met leerlingen, maar weinig controle uitoefent en structuur biedt, bevindt zich in het kwadrant ‘toelaten/gedogen’. Je collega’s en jij bieden veel ondersteuning en aanmoediging, maar jullie bepalen weinig of geen grenzen. Wanneer er een conflict is, neem je het conflict uit handen van de leerling en zijn ouders. En je lost het conflict op voor de leerling en zijn ouders.



4.1.3 Verwaarlozen of laissez-faire

Indien je noch controle noch steun biedt, dan handel je niet. In dat geval kan er geen positief resultaat volgen. Zo'n school bevindt zich in het kwadrant verwaarlozing. In die school dreigen conflicten heel vaak te escaleren.

4.1.4 Verbinden en herstellen

In een verbindend schoolklimaat zullen jij en je collega's moeilijk te begrijpen gedrag, of het nu gaat over moeilijk begrijpbaar gedrag dat eigen is aan een bepaalde leeftijd of een zwaar incident, herstelgericht benaderen. Je treedt tegen overtredend gedrag op door een hoge mate van structuur en controle, en je combineert dat met een hoge mate van zorg en steun.

Je gaat samen met de betrokkenen op zoek naar oplossingen voor het conflict. De dader neemt daarbij expliciet zijn verantwoordelijkheid op. Die oplossingen kunnen ofwel bereikt worden door het toepassen van herstelgerichte methodieken, ofwel door toepassing van de bestaande begeleidende, orde- en tuchtmaatregelen.

De keuze voor de ene of de andere oplossing wordt bepaald door de situatie en de mate waarin dader en slachtoffer samen én vrijwillig willen werken aan een oplossing. Belangrijk bij elk van die maatregelen is dat iedereen zich gerespecteerd voelt en dat je een resultaat bekomt dat door allen gedragen wordt. Daardoor wordt het omgaan van de school met moeilijk begrijpbaar gedrag niet als autoritair of stigmatiserend ervaren, maar als gezaghebbend en respectvol.

4.2 Conflicten bieden kansen in een verbindend schoolklimaat

Scholen die werk maken van een verbindend schoolklimaat gaan ervanuit dat conflicten of overschrijding van normen weliswaar het schoolklimaat verstoren, maar dat strafmaatregelen geen garantie bieden voor een goede aanpak van de problematiek.

Uiteraard zijn schoolregels er niet voor niets en iemand die ze overtreedt, kan men eventueel sanctioneren. Dat schept duidelijkheid en structuur.

Basisvragen om dat te bepalen zijn:

- Wat is er gebeurd?
- Wie heeft het gedaan?
- Welke sanctie staat in verhouding tot de overtreding?

Maar met sanctioneren is het probleem meestal niet opgelost. Er is schade ontstaan, die materieel, fysiek en emotioneel kan zijn. Zowel voor de dader, het slachtoffer als voor de andere betrokkenen staat die schade nieuwe kansen, een nieuwe start in de weg. Sterker nog: het kan de bron zijn voor nieuwe conflicten.

Herstelgericht werken gaat daarom een flinke stap verder. Daarin wordt vooral aandacht besteed aan herstel van de verhoudingen en het bevordert het eigenschap van de leerlingen.



De basisvragen van herstelgericht werken gaan dan ook veel verder dan de basisvragen die gebruikt worden bij het bepalen van een sanctie:

- Wat is er gebeurd?
- Wat dacht je op dat moment en hoe denk je er nu over?
- Wie is er door het gebeurde beschadigd, benadeeld, en hoe?
- Hoe zorgen we ervoor dat iedere betrokkene zijn kant van het verhaal kan laten horen?
- Wat is nodig om te herstellen wat gebeurd is?
- Wat leren we erover voor de toekomst?

4.3 Vaste principes

Alle methodieken van herstelgericht handelen verlopen volgens een aantal vaste principes en sommige zoals een herstelcirkel of een hergo vragen om professionalisering:

- Van zodra er meerdere leerlingen betrokken zijn, gaan de deelnemers in een kring (cirkel) zitten. De cirkel symboliseert de gelijkwaardigheid van alle deelnemers. Ook degene die het onderwerp aanbrengt en het gesprek leidt, zit in de kring.
- Een moderator leidt de gesprekken. Hij geeft het onderwerp aan, geeft kort weer wat er gebeurd is, of wat de aanleiding van het gesprek is. Je licht ook kort de regels van het gesprek toe.
- Na de inleiding krijgt elk lid van de cirkel om beurt het woord. Het woord wordt verleend, niet genomen.
- Degene die het woord krijgt, geeft kort en krachtig weer wat hij of zij wil zeggen. Hij of zij beperkt zich tot het onderwerp.
- Na de bijdrage bedankt de moderator degene die gesproken heeft voor zijn of haar bijdrage. Ofwel geeft de moderator zelf het woord door, ofwel laat hij het doorgeven door degene die als laatste sprak.
- Het gesprek gaat niet over persoonlijke problemen, maar richt zich op de aangerichte schade en op het herstel ervan: er wordt gepeild naar gevoelens.
- Indien nodig grijpt de moderator in: als de regels niet gerespecteerd worden of om extra duidelijkheid te vragen.
- Er wordt door de deelnemers geen feedback gegeven op wat er gezegd wordt. Het gesprek is geen discussie. Indien het dat toch dreigt te worden, grijpt de moderator in.



4.4 Voorbeelden van herstelgerichte werkvormen

We geven hieronder een aantal voorbeelden van herstelgerichte werkvormen weer. Ze bewegen zich op een continuüm van informeel naar zeer formeel (hergo). Al naargelang de leeftijd en de ontwikkeling van je leerling(en) die betrokken is/zijn bij een conflict, beslis je welke vorm van herstel je toepast.



- **Expressie van gevoelens**
De leerlingen krijgen in een kort gesprek de kans om het effect van bepaald gedrag op hun gevoelens te uiten.
- **Interactie op gevoelsniveau**
De zes basisvragen van de herstelgerichte taal (zie punt 5.2) worden gesteld. Die vragen stimuleren een bewustwording van het gedrag en doen de leerling het effect van het gedrag op anderen inzien. Je gaat dat gesprek aan met een leerling die bijvoorbeeld de les stoort, of een ongepaste opmerking geeft.
- **Spontane kleine conferentie** of informele herstelcirkel tussen één of meer leerlingen
Ruzie op de speelplaats, pesterijen, niet mogen meedoen ... Jij of een collega ziet het conflict gebeuren of het wordt door anderen gemeld. Jijzelf of een collega brengt beide partijen samen en stelt een herstelgesprek voor. Dat kan snel en zonder voorbereiding afgehandeld worden.
- **Herstelcirkel**
Een herstelcirkel is een herstelgesprek met een groep leerlingen (vaak een klas). Ook hier is het noodzakelijk om het gesprek voor te bereiden met een aantal individuele herstellende gesprekken om zicht te krijgen op wat er gebeurd is, om te weten wat ieders rol erbij is en om na te gaan of men bereid is om aan herstel te werken.
Na het gesprek worden de afspraken op papier genoteerd en ondertekend door alle deelnemers. Uiteraard kunnen de afspraken ook meegedeeld worden via pictogrammen, foto's, een tekening, ... De school volgt op of de gesprekken nageleefd worden. Het voeren van een herstelcirkel vraagt al enige ervaring in het voeren van herstelgesprekken en van gesprekscirkels. Het is aangewezen om er niet zomaar aan te beginnen, maar om zich terdege te laten ondersteunen.
- **Herstelgericht groepsoverleg (hergo)**
Hergo staat voor herstelgericht groepsoverleg en is een bemiddelingsvorm waarbij niet alleen dader(s) en slachtoffer(s) aanwezig zijn, maar waarbij zij elk ook steunfiguren mogen meebrengen (personen uit hun sociale netwerk, die hen kunnen ondersteunen tijdens het proces). Het gehele proces wordt gestuurd door een moderator/bemiddelaar.



Om een hergo een kans op slagen te geven, moeten drie voorwaarden vervuld zijn:

- er vond een afgebakend incident plaats dat om herstel vraagt;
- de dader wil zijn verantwoordelijkheid nemen om aan herstel te werken;
- alle betrokkenen nemen vrijwillig deel aan het proces.

Ook het slachtoffer moet in staat zijn én bereid zijn om aan de hergo deel te nemen.

Vooraleer een hergo te organiseren moet een school weten dat een dergelijk overleg veel tijd kost. De school moet zich afvragen of er een voldoende groot draagvlak is en of de situatie veilig is voor de deelnemers. Ook de aard van het incident en de verantwoordelijkheidszin die bij de verschillende betrokkenen aanwezig is, spelen een rol. Verder moet een dergelijke aanpak kaderen binnen het algemene sanctioneringsbeleid van de school. Een hergo wordt enkel voorbehouden voor zeer ernstige feiten, voor zwaar normoverschrijdend gedrag dat aanleiding is voor het opstarten van een tuchtprocedure.

De hergo krijgt, indien vermeld in het schoolreglement, een specifieke plaats binnen de tuchtprocedure. Zo kan de tuchtprocedure stopgezet worden om een hergo te laten plaats vinden. Indien de hergo mislukt, kan de tuchtprocedure verdergezet worden.

Het modereren van een hergo vraagt een doorgedreven opleiding. Mocht je school nood hebben aan een moderator, dan kan ze ook een beroep doen op de Dienst Lerenden (Katrien Bressers of Jan Coppieters).



Reflectie- vragen

- Waar plaats je jezelf en je team in de *social discipline window*?
- Wat heeft iedereen nodig om op te schuiven naar het groene kwadrant?
- Hoe concretiseren jullie je visie op het omgaan met conflicten in een verbindend schoolklimaat?
- Welke vormen van herstel gebruiken jullie al? En zijn die vormen ingebed in jullie orde- en tuchtbeleid?

5 Naar een verbindende school

*“Met zin voor verantwoordelijkheid en grote zorg geven **schoolleiders** richting aan het pedagogisch project van de katholieke dialogeschool. Als leidinggevend willen ze dat project samen met (andere) personeelsleden gestalte geven en een geëngageerde leef- en leergemeenschap vormen met leerlingen, internen en hun ouders, studenten en cursisten. Vanuit de eigen inspiratie engageren ze zich voor een genereuze, zorgzame en rechtvaardige school en samenleving, waar alle leerlingen en personeelsleden welkom zijn.”*

(Engagementsverklaring van Katholiek Onderwijs Vlaanderen)

Het besluit om verbindend te werken is enkel effectief wanneer er de bereidheid en de intentie is om op te schuiven naar een verbindend schoolklimaat en herstelgericht werken. Meestal is dat niet het grote punt. Het schoolteam zal zich wel herkennen in de grote principes van verbondenheid. Het grote punt is om iedereen ervan te overtuigen dat verbindend werken het kader is van waaruit jullie op school zullen werken. De eis dat iedereen altijd verbindend werkt, is immers niet waar te maken en in tegenspraak met de principes van verbindend werken. Omgaan met moeilijk te begrijpen gedrag lokt ook emotionele reacties uit; daardoor uit je wel eens meer ‘repressieve’ reacties. Het gaat er in een verbindend schoolklimaat om steeds weer een stap naar het verbindende te zetten en de goede



relaties met iedereen na te streven en indien nodig te herstellen. Het verbindende is dé leidraad doorheen het samenleven op school.

De invoering met inbegrip van herstelgericht werken gebeurt vanuit de bestaande schoolcultuur en het bestaande beleid. Vanuit een evaluatie van bijvoorbeeld het orde- en tuchtbeleid maakt de directie in samenwerking met jou en al jouw collega's keuzes bij de invoering. Daarnaast ontwikkel je samen met je directie en je collega's een duidelijke visie met planning. Je tekent met het ganse team kaders rond het omgaan met leerlingen en het gewenste schoolklimaat en je denkt samen na over de ondersteuning en de vorming van het ganse team.

Naarmate het traject vordert, worden leerlingen, ouders en instanties waarmee jouw school samenwerkt, betrokken. Jouw school houdt rekening met de belangen van alle betrokkenen en nodigt hen uit om mee te doen. Jullie tonen respect voor ieders inbreng. Als jullie de invoering laten verlopen in herkenbare fasen, houdt het team voortdurend zicht op wat er gebeurd is, waar jullie staan, wat het einddoel is en hoe ver jullie daar vandaan zitten.

Niet alles hoeft ineens; elke stap die je samen zet, moet goed ingebed zijn alvorens je een nieuwe zet. In de startfase moet wel helder zijn welke doelen nagestreefd worden, hoe de weg ernaartoe wordt afgelegd en wat daarbij van de betrokkenen gevraagd wordt. Wanneer de betrokkenheid bij je team, bij ouders, bij leerlingen toeneemt, neem je samen meer verantwoordelijkheid op en ontwikkelen zich betere contacten. 'De school' wordt zo 'onze school'.



Reflectie- vragen

-
- Als het gaat over verbindend schoolklimaat waar staan we dan als school? Wat gaat goed? Wat kan beter?
 - Waar willen we naartoe? Welke doelen formuleren we erbij?
 - Welke acties ondernemen we om de doelen te bereiken?
 - Welke waarden en normen vinden we belangrijk? Hoe formuleren we die en hoe maken we die bekend?
 - Wanneer voorzien we in evaluatiemomenten? En hoe betrekken we elke betrokkene bij de school?
 - Welke professionalisering hebben we nodig? Hoe voorzien we in middelen?
 - En wat met de lange termijn? Hoe houden we 'verbindend schoolklimaat' en 'herstelgericht werken' warm?
-



6 Instrumenten/bronnen

Katholiek Onderwijs Vlaanderen

- [Herstelgericht werken in een verbindend schoolklimaat](#)
- [Focus op doorstart bij orde en tucht](#)
- PRO.-pagina [Spijbelen](#)

Andere

- www.herstelrechtinhetonderwijs.nl
- www.ligand.be
- www.nieuweautoriteit.be
- www.rigardus.nl
- www.prosgoedgedacht.be

7 Literatuurlijst

- Bom, H. & Wiebenga, E. (2017). Verbindend gezag. Naar een nieuwe vorm van autoriteit gebaseerd op principes van geweldloos verzet. *Tijdschrift voor psychotherapie*, 42 (3), 269-289.
- Dolfeyn, H. & Leonard, H. (2015). Nieuwe autoriteit en geweldloos verzet. Wat we kunnen leren van Haim Omer over gezag voor de leerkracht en de school van vandaag. *Zorgbreed*, 48 (12), 9-15.
- Hopkins B. (2004). *Just Schools, a whole school approach to Restorative Justice*. UK: J.K. Publishers.
- Hopkins, B. (2009). *Just Care, Restorative Justice Approaches to working with children in public care*. UK: J.K. Publishers.
- Hopkins, B. (2011). *The restorative classroom, Using restorative approaches to foster effective learning*. UK: Optimus Education.
- Hopkins, B. (2013). *Improving Behaviour with Restorative Approaches, Develop a learning ethos and positive relationships across your school*. UK: Optimus Education.
- Ligand (Oranjehuis). (2014). *Samen wijs! Herstelgericht werken op school*. Leuven: Acco.
- Omer, H. (2011). *Nieuwe autoriteit*. Amsterdam: Hogrefe uitgevers.
- Oostrik, H. & Ruigrok J. (2007). *Handboek voor herstelrecht in het onderwijs: in plaats van schorsen*. Esch: Uitgeverij Quirijn.
- Oostrik, H. (2010). *Een basis van respect, Herstelrecht in het primair onderwijs*. Helvoirt: KPC groep.
- Rosenberg, M. (2012). *Geweldloze communicatie, vernieuwde versie*. Rotterdam: Lemniscaat.
- Tuckman, B. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63, 384-99.
- Van Nijs W. (2015). *Geweldloos verzet op school, een nieuwe kijk op gedragsproblemen*. AJ Huizen: PICA.
- Van Overveld K. (2012-2019). *Groepsplan gedrag*. AJ Huizen: PICA.
- Wachtel, T. & McCold, P. (2000). *Restorative justice in civil society*. New York : Cambridge University Press.

