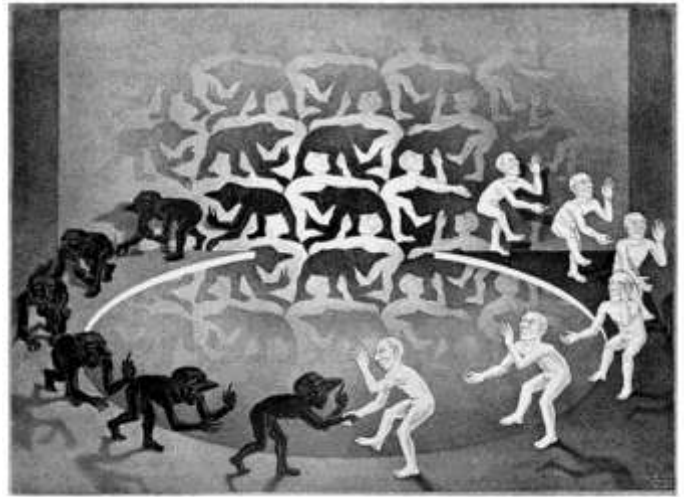


## duivelse kring

31/10/2009 | Marcel Schmeier M SEN | [www.onderwijsgek.nl](http://www.onderwijsgek.nl)

In de afgelopen jaren had M. een behoorlijke negatieve reputatie opgebouwd in de school. Grensoverschrijdend gedrag, woede-uitbarstingen, het uitschelden en slaan van klasgenoten en zelfs een leerkracht was eens door hem geschopt.



Bij het verdelen van de groepen voor het nieuwe schooljaar was er een stevige discussie geweest onder de leerkrachten wie de groep van M. zou gaan doen. De eerste week had M. zich nog aardig gedragen, maar nu zat hij meer op de gang en bij de directeur dan in de klas. Net als vorig jaar.

Kinderen als M laten dergelijk gedrag veelal zien, omdat zij niet in staat zijn om sociaal vaardig te reageren. Hun zelfbeeld is laag en ze denken veel niet te kunnen. De dingen waar zij wel goed in zijn, schatten ze vaak te laag in.

Deze leerlingen bouwen voor zichzelf een verwachtingspatroon op waarin afwijzing en bestraffing centraal staan. Bij een nieuwe leerkracht gedragen zij zich conform deze verwachtingen. Om zich te beschermen tegen deze teleurstelling en pijn lokken zij de leerkracht uit tot de reacties die zij kennen van andere volwassenen. Op die manier proberen ze hun gelijk te halen: "Zie je wel! Hij vindt me ook niet goed genoeg."

Door de leerkracht voor te zijn voorkomen ze dat ze gekwetst worden, maar tegelijkertijd worden ze niet geaccepteerd. Een duivelse kring.

De leerkracht van M. gooide al z'n pedagogische kwaliteiten in de strijd: negeerde slecht gedrag en beloonde het goede. Toch schold M. hem uit en pestte de kinderen in de klas.

Ook de directeur maakte op een gegeven moment nog maar weinig indruk op M. Ouders werden op school ontboden en er werd een verwijzing naar het speciaal onderwijs voorgesteld.

Straffen en belonen zijn veel gebruikte pedagogische middelen, maar ze missen vaak hun potentiële uitwerking omdat ze te oppervlakkig worden toegepast. Een voorbeeld hiervan is het compliment 'Wat heb je hard gewerkt' of de bestraffing 'ga maar naar de gang, want je praat teveel'.

Het is zinvoller om direct gedetailleerde feedback te geven op concreet waarneembaar gedrag: 'Wat aardig dat je haar jouw pen leent'.

Ook is het zinvol om het gedrag voor te zijn. Dit kan door van tevoren een afspraak te maken. Zorg wel dat de afspraak haalbaar is voor de leerling en de tijdspanne waarbinnen deze moet worden getoond kort is. Bijvoorbeeld: 'Ik ga de komende vijf minuten opletten hoe vaak je aan het werk bent als ik naar je kijk'.

Zodra het gewenste gedrag wordt getoond, moet het worden beloond. Op deze manier creëer je als leerkracht zelf de beloningsmomenten en trek je de leerling uit de duivelse kring. Dit kan de leerling niet zelf. De leerling kan je niet veranderen, maar in je eigen leerkrachtgedrag kan je bewuste keuzes maken. Belonen kan met complimenten of met een zogenaamd [token economy system](#).

**"De leerling kan je niet veranderen, maar in je eigen leerkrachtgedrag kan je bewuste keuzes maken."**

Straffen blijft soms ook nodig. Zorg dan voor een korte time-out in een prikkelarme omgeving. Keur het gedrag af en niet de leerling. Laat de leerling kort het gewenste gedrag benoemen en dan weer plaatsnemen in de klas. Volg de leerling de eerste minuten extra en benoem en complimenteer zodra het gewenste gedrag wordt getoond.

Hoe zou het met M. zijn afgelopen? Zou het de leerkracht zijn gelukt om het onvermogen om te buigen naar succeservaringen? M. zou niets liever willen!

*Geïnspireerd op het artikel 'Etters in de klas' van Jos Letschert in Didaktief nr. 7 van september 2009.*