

---

# Gezag verwerven in de klas

Colette Schaumont en Luc Verlinde

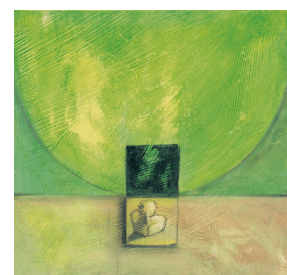
Overgenomen uit: DIERYNCK, R., LOOTS, C., SCHAUMONT, C., (Red.), *Over de grens. Gezag en structuur in salesiaans perspectief*, Oud-Heverlee, Don Boscovormingscentrum, 2005, p. 91 - 104.

Colette Schaumont is stafmedewerkster van Don Bosco Vorming & Animatie.  
Luc Verlinde was coördinerend directeur van de Scholengemeenschap De Bron in Gent.

Deze bijdrage is een bewerking van de lezing die de auteur gedurende vele jaren gaf tijdens de vormingsdagen voor nieuwe personeelsleden van het Don Bosco Onderwijscentrum.

---

**samen  
DON BOSCO  
zijn plaats  
geven**



## INLEIDING

Starten als jonge leerkracht loopt niet altijd van een leien dakje. De nieuweling staat immers voor wat men de 'praktijkschok' noemt. In de meeste beroepen heeft men bij de start van zijn loopbaan een inwerkperiode waarin men geleidelijk de verschillende aspecten en taken die bij de job horen kan inoefenen en de nodige vaardigheden kan verwerven. In het onderwijs wordt vanaf de eerste dag verwacht dat je 'er staat'. Er is geen inwerkperiode met een geleidelijke toename van verantwoordelijkheden en taken. De introductie in de school beperkt zich vaak tot de 'praktische informatie'. Wie geluk heeft wordt door een vakcollega wat bij de hand genomen voor het voorbereiden van lessen, taken en examens. Van echte begeleiding is echter lang niet altijd sprake. Toch leert de ervaring dat men ook in het onderwijs meerdere jaren nodig heeft om de nodige vaardigheden en inzichten die bij dit beroep horen te integreren. In de volgende paragraaf buigen we ons even over wat er allemaal van zo'n jonge starter verwacht wordt.

### 1. DE UITDAGINGEN VOOR DE JONGE LEERKRACHT

In de eerste plaats moet de leerkracht zich kunnen handhaven op klasniveau. Een succesvolle leerkracht blijkt drie soorten basisvaardigheden in de vingers te hebben en weet die ook in zijn praktijk te integreren.

1. Didactische: De leerkracht heeft voldoende vakkennis en de vaardigheden om deze kennis in het didactisch proces adequaat te benutten.
2. Organisatorische: De leerkracht kan zijn klas 'managen' en zorgt voor een systematische aanpak van alle processen in het klasgebeuren.
3. Agogische: De leerkracht beschikt over de nodige omgangsvaardigheden om de klas als groep en de individuele leerling te begeleiden en is sterk betrokken op de noden van de leerlingen.

Vaak lijkt men ervan uit te gaan dat iemand deze vaardigheden van nature moet hebben om als leerkracht een kans te maken. Je 'hebt het' of je 'hebt het niet' in je om leerkracht te zijn. De praktijk werkt dan als natuurlijke filter om het kaf van het koren te scheiden. Niet alleen is deze visie zeer onbarmhartig, ze klopt ook niet met de realiteit. Vanzelfsprekend hebben de starters in het lerarenberoep in mindere of meerdere mate deze vaardigheden al in de vingers door hun geaardheid, levenservaring en de kansen die ze gekregen hebben. Toch blijkt dat deze vaardigheden in grote mate 'aan te leren' te zijn. Men kan 'leren' voor de klas te staan.

Daarnaast moet de nieuwe leerkracht ook ingroeien in de schoolorganisatie. Het reilen en zeilen binnen de school, de collega's leren kennen, de cultuur doorgronden. Wat zijn de informele regels en normen? Spreekt men elkaar aan bij de voornaam waar leerlingen bij zijn? Is het gepast om een opmerking te maken op een vergadering? Waar mag ik gaan zitten in de lerarenkamer?

Een derde uitdaging voor de jonge leerkracht is het op elkaar afstemmen van werk en privé-leven. In het begin heeft men immers massa's werk om zijn lessen, taken en toetsen voor te bereiden. Ook in de school durft men bijkomende engagements niet weigeren. Ze zijn trouwens ook kansen om contacten te leggen en betere relaties op te bouwen met leerlingen en collega's. Maar het gevaar is niet denkbeeldig dat een jonge leerkracht te veel hooi op zijn vork neemt wat kan leiden tot gezondheidsklachten, fysieke uitputting en zelfs afhaken.

Er komt dus heel veel af op de jonge mensen die aan een onderwijsloopbaan beginnen. De specifieke context van het onderwijs zorgt daarbij ook nog voor extra belasting. Wie start als leerkracht staat immers voortdurend te kijken, in de eerste plaats voor de leerlingen in de klas maar ook op de speelplaats, voor de ouders, voor de collega's en de directie... Men gebruikt wel eens de metafoor van het 'werken in een visbokaal'. Dit brengt behoorlijk wat stress met zich omdat men voortdurend het gevoel heeft op de vingers gekeken en beoordeeld te worden. Ook verloopt geen enkele startperiode zonder de confrontatie met mislukkingen en situaties die men niet naar behoren kan hanteren. Beginnende leerkrachten willen het heel goed doen en investeren veel tijd en energie in hun werk, maar door hun onervarenheid en door de complexiteit van hun opdracht lopen ze onvermijdelijk teleurstellingen op. Dit wordt makkelijk gezien als een persoonlijk falen wat negatief inwerkt op het zelfbeeld.

Leren omgaan met 'zichtbaarheid' en 'kwetsbaarheid' zijn dus ook te nemen klippen voor jonge leerkrachten. Een cultuur waarin dit leren met vallen en opstaan aanvaard, begeleid, en benoemd wordt als een noodzakelijk groeiproces kan heel wat frustratie en twijfel wegnemen.

## 2. DE EERSTE ZORG VAN DE JONGE LEERKRACHT: OVERLEVEN IN DE KLAS

Uit een onderzoek van Fuller en Bown (1975) blijkt men verschillende fasen te kunnen onderscheiden bij de ingroei in het leraar-zijn:

Eerste fase: focus ligt op het zich handhaven in de klas, concentratie op het ordeprobleem.

Tweede fase: focus verschuift naar de pedagogisch-didactische taken.

Derde fase: focus verschuift naar het welzijn van de leerlingen.

In de eerste fase overheersen de ik-bekommernissen. Het gaat daarbij vooral om hoe je als leerkracht gezag en erkenning kan verwerven en behouden. In de tweede fase komen de zaak-bekommernissen naar de voorgrond, de inhoud van je vak goed beheersen en op een didactisch verantwoorde manier kunnen overbrengen. In de derde fase komt er ruimte voor de bekommernissen om de ander. Concreet betekent dit de betrokkenheid op de noden en zorgen van de leerlingen, hun leerproces optimaal begeleiden en zorgen dat ze zich goed voelen in hun vel.

Een ervaren leerkracht kan zijn aandacht over deze drie domeinen verdelen. Voor een beginnende leerkracht slopen de ik-bekommernissen echter zoveel energie op dat er nog nauwelijks ruimte overblijft voor de andere bekommernissen. Het zich staande houden in

de klas is de allesoverheersende opdracht. Pas als de nodige vaardigheid en ervaring is opgebouwd op dit terrein kan een verschuiving optreden en een nieuwe bekommernis uitgediept worden waarbij de verworvenheden van de vorige fase voorondersteld worden. Dan pas komt er voldoende energie vrij om het volgende domein echt te gaan verkennen. Dit proces kan verschillende jaren duren.

In een eerste periode zullen leerkrachten dus vooral moeten focussen op het verwerven van gezag in de klas. Vaak beginnen ze echter met vrij naïeve opvattingen aan hun lerarenloopbaan. Over het algemeen identificeren nieuwe, jonge leerkrachten zichzelf sterker met de leerlingen dan met de rol van de leerkracht. Zij nemen zich voor het anders te gaan doen dan de 'strengere' leerkrachten die ze in hun eigen schoolervaringen niet konden appreciëren. In een onderzoek bij beginnende leerkrachten bleek ruim de helft van hen zich voor te nemen geen straf te zullen geven, achteraf bleek dat niet één van hen dit in de praktijk ook had kunnen volhouden. Men merkt dat een deel van de jonge leerkrachten na de confrontatie met de realiteit teleurgesteld afhaken. Zij hadden een boeiende uitwisseling en hartelijke contacten met jongeren voor ogen, maar zagen zich al gauw genoodzaakt politieagent te spelen in een groep ongeïnteresseerde tot zelfs treiterende leerlingen. Dit was zeker niet de rol die ze voor zichzelf voorzien hadden. Een aantal anderen (vaak van nature meer onzekere mensen) voorziet tuchtproblemen en zet zich vooraf schrap door een strenge aanpak van bij het begin. Heel wat onder hen weten die strengheid echter niet te doseren en verwarren het streng zijn nogal eens met onvriendelijk en ontoegankelijk zijn. Gevolg is dat deze mensen binnen de kortste keren met ernstige tuchtproblemen kampen want de leerlingen hebben zeer snel door dat die 'strengere' aanpak, gecamoufleerde onzekerheid is en pikken de 'koele' aanpak niet. Het leren verwerven van gezag op een doordachte en effectieve manier is dus een cruciale opdracht bij de start van een lerarenloopbaan. We buigen ons daarom in het volgende deel van dit artikel wat grondiger over dit thema.

### 3. GEZAG VERWERVEN IN DE KLAS

#### 3.1 Gezag en macht

Voor een goed begrip willen we starten met het uitklaren van de verhouding tussen gezag en macht.

Macht is de mate waarin je het gedrag van iemand kunt beïnvloeden in een bepaalde richting. Dat kan natuurlijk in 'goede' of in 'slechte' richting zijn. Het is dus m.a.w. iemand dingen kunnen laten doen die jij wilt. Er zijn verschillende vormen van machtsuitoefening die bepaald worden door datgene waaraan men zijn macht ontleent. Zoals deskundigheidsmacht waarbij je macht ontleent aan kennis en vaardigheden. De strafmacht waarbij iemand je bepaalde straffen kan geven als je in overtreding gaat. De functiemacht, de macht verbonden aan de rol of functie die men heeft. De referentiemacht, die een verwijzing is naar een autoriteit bijvoorbeeld een bepaalde persoon of een boek.

Toch heeft iemand met macht niet automatisch gezag. Zo kan een professor zeer deskundig zijn, hij kan punten geven bij de examens, hij heeft als professor formele macht en hij kan verwijzen naar andere autoriteiten. Toch kan hij tijdens zijn lessen ernstige problemen met gezag hebben.

Gezag is een vijfde vorm van macht, macht, die essentieel verschilt van de vier bovenstaande. De macht wordt hier ontleend aan wie men is, aan zijn persoonlijkheid.

Gezag is dan de mate waarin je in de relatie met iemand door je persoonlijkheid zijn gedrag kunt beïnvloeden in de door jou gewenste richting.

## 3.2 Gezag en het beoogde doel

Maar wat is de gewenste richting? In een salesiaanse context hebben we Don Bosco en het opvoedingsproject hiervoor als leidraad. Don Bosco drukte dit in zijn tijd zo uit: 'eerlijke burgers en goede christenen' vormen. Het Italiaanse woord *onesti* kunnen wij in deze tijd misschien vertalen door 'weerbaar'. Het huidige salesiaanse opvoedingsproject zet als bakens het opvoeden tot vrijheid, verantwoordelijkheid, verbondenheid en zingeving uit. Doel is de jongere tot zelfstandigheid en emancipatie te brengen zodat die zich ten volle kan ontplooien en zin kan geven aan zijn eigen leven en dat van anderen. We helpen hem weerbaar worden in deze toch wel harde en complexe maatschappij, zowel intellectueel als sociaal, religieus en moreel. Opvoedkundig gezag is begeleidend en altijd in functie van dit doel.

'Een gezagvol mens maakt zichzelf overbodig'. Dit is een ontmaskering van de 'ijzeren tucht-leerkracht', voor wie de jongeren beven. Immers welke doelstellingen stelt hij zich en hoe kan hij controleren of die doelstellingen gerealiseerd worden? Echt gezag maakt niet monddood maar 'mondvaardig'.

## 3.3 Gezag en relatie

### 3.3.1 Het belang van de individuele relatie

Als we over gezag spreken, hebben we het over de jongere, de leerkracht en de relatie tussen beiden, het 'tussen'.

Gezag heeft alles te maken met dit 'tussen'. Het gaat niet om de leerkracht, niet om de leerling, maar om dit 'tussen'.

Zo is gezag krijgen ingrijpen in dat 'tussen'. Gezag ligt in de individuele relatie 'tussen' die twee mensen besloten. Daarom is het zo belangrijk de andere te 'kennen'.

Don Bosco dringt er dan ook op aan 'Breng al je tijd door te midden van de jongeren, opdat je ze leert kennen en zij jou leren kennen.'

### 3.3.2 Het invullen van het 'tussen'

Waarmee wordt dat 'tussen' opgevuld? Hier verwijzen we naar de typische salesiaanse termen: hartelijkheid, redelijkheid en geloof. Het 'tussen' kun je vergelijken met een soort

ballon tussen de leerling en de leerkracht. In het begin is die ballon leeg. Gezag verwerven kan maar als je die ballon weet te vullen. Dit is een langzaam proces dat kan gerealiseerd worden door wat we in een salesiaanse context 'assisterend opvoeden' noemen. Het gaat erom een vertrouwengevende en vertrouwenwinnende relatie op te bouwen. Dit kan op talloze manieren: door oog te hebben voor datgene waarin leerlingen goed zijn en hen daarin te bevestigen, door interesse te tonen, door tijd te maken voor leerlingen en veel bij hen te zijn ook tussen de lessen, door verantwoordelijkheid toe te vertrouwen, door humor... Zo wordt die ballon langzaam gevuld en krijgt de jongere vertrouwen in de leerkracht. Dit vertrouwen vormt de basis van zijn gezag.

We kunnen gezag dan als volgt herdefiniëren: gezag is de mate waarin ik door mijn persoonlijk optreden zoveel wederzijds vertrouwen in de relatie met iemand weet te leggen, dat het zijn gedrag beïnvloedt in de door mij gewenste richting. De jongere aanvaardt mijn gezag omdat hij ervaart dat ik alleen positieve bedoelingen met hem heb. Hij schenkt mij zijn vertrouwen.

### **3.4 Gezag en straf**

#### 3.4.1 Straf als afbreuk van gezag

Uit het bovenstaande volgt dat een straf een veruitwendigen is van gebrek aan gezag. Een straf is een uiting van onmacht: of ik ben niet in staat door mijn persoonlijkheid het doel te bereiken of de jongere heeft nog niet genoeg kracht opgebouwd om mijn voorstel te begrijpen en te aanvaarden.

Straffen is het toegeven van deze onmacht en kan de positieve opbouw van het 'tussen' compromitteren. Elke straf die je geeft, bedreigt het soms moeizaam opgebouwde vertrouwen. De meest gezagvolle opvoeder is diegene die niet hoeft te straffen om de emancipatie van de jongere te begeleiden.

Dat wil niet zeggen dat er nooit gestraft hoeft te worden. We moeten bekennen dat het soms niet anders kan. Wij zijn geen volmaakte opvoeders, er is niet altijd voldoende tijd en ruimte geweest om het 'tussen' te vullen en zo gezag op te bouwen. Ook zijn heel wat jongeren getekend door hun persoonlijke geschiedenis en daardoor niet of maar zeer aarzelend in staat om vertrouwen te schenken of op anderen te vertrouwen hoeveel moeite men daar ook voor doet. Soms moet er dus gestraft worden en dan komt het er op aan zo te straffen dat de relatie tussen leerkracht en leerling zo weinig mogelijk geschaad wordt. Een aantal concrete aanwijzingen daarvoor volgen hieronder.

#### 3.4.2 Hoe straffen?

##### 1. Impliciet straffen en belonen

Allereerst zijn er echte straffen (en beloningen) die niet als zodanig ervaren worden en die daarom zeer waardevol zijn in het 'verwerven' van gezag. Zo kan het fronsen van de wenkbrauwen (een knipoog) een signaal zijn. Don Bosco was een meester in deze kunst.

##### 2. Het zinloze van 'meer van hetzelfde'

Als een jonge poes telkens opnieuw, ondanks een vermanende tik, in de plantenbakken gaat krabben, zullen we het afleren van dit gedrag anders gaan aanpakken door

bijvoorbeeld de plantenbakken af te schermen. Maar als een leerling in hetzelfde gedrag blijft volharden ondanks de straf, hebben we de neiging 'meer van hetzelfde' te geven. De kans is zeer groot dat dit leidt tot een escalatie van straf. De straf wordt zo omvangrijk of zo zwaar dat hij nog onmogelijk uit te voeren is (200 bladzijden straf schrijven...) en de leerling beseft meestal zeer goed dat de leerkracht uiteindelijk zal moeten terugkrabbelen. Zo'n leerling zal dus de escalatie uitlokken want dan wint hij de strijd. We moeten dus niet 'meer van hetzelfde' toepassen maar het op een andere manier proberen.

Ook bij belonen is 'meer van het hetzelfde' niet efficiënt. Belonen is een zeer krachtige versterker van het gezag. Maar als je elke keer bij het stellen van het gewenste gedrag blijft belonen ebt het effect weg en kan het zelfs het gezag ondermijnen. De leerling heeft immers geleerd zijn gedrag alleen maar te veranderen als er een beloning aan vastzit. Geregeld belonen zonder een vast of voorspelbaar patroon te volgen heeft het meeste effect.

Wees ook creatief in het belonen en straffen want ook hier werkt voorspelbaarheid en gewenning contraproductief.

### 3. Geen 'etiketten kleven'

Het is verleidelijk een jongere te 'benoemen': bijvoorbeeld 'dit is een opstandige leerling'. Zulke etiketten kloppen niet, maar vaak gaat men er van uit dat ze juist zijn. 'Die leerling is wel op dit ogenblik en tegenover mij opstandig'. Hij geeft mij een signaal: 'ons 'tussen' zit fout, meneer, doe er a.u.b. iets aan'.

Een andere leerkracht kan trouwens dezelfde leerling helemaal anders ervaren.

Een etiket reduceert de ander tot een bepaald aspect van zijn gedrag dat dan nog door mij op een bepaalde manier geïnterpreteerd wordt. Een etiket zegt dus minstens evenveel (en vaak meer) over mezelf dan over de jongere. Daarom is het belangrijk de jongere te observeren, zoals hij voor mij verschijnt en de boodschap te onderkennen die hij door zijn gedrag tegenover mij uitzendt.

### 4. Uitstel van uitspreken van straffen

Straffen doen we best niet onmiddellijk, zeker niet als we geïrriteerd en boos zijn. Beter is het met de jongere een afspraak te maken op een later tijdstip. Zo winnen we tijd om onszelf te beheersen, om de situatie objectief te beoordelen, om eventueel raad in te winnen. Het is belangrijk moeilijkheden met gezag bespreekbaar te houden, met collega's of directie. In een schoolcultuur waar die ruimte gegeven wordt, verloopt de startfase voor jonge leerkrachten veel vlotter.

Een afspraak maken op een later tijdstip geeft ook aan de jongere wat bedenktijd en zorgt er voor dat de klasgroep niet meer toekijkt op het conflict zodat de jongere geen gezichtsverlies lijdt en zich niet moet bewijzen tegenover de groep.

Met later bedoelen we natuurlijk ook weer niet 'te laat'. Pas na een week terugkomen op een incident in een vorige les is ook niet meer zinvol en kan alleen maar contraproductief werken.

### 5. Geen vernederende straffen geven

Dit is funest voor het vertrouwen. Vernederen kan een bepaalde macht geven maar nooit gezag. Een leerkracht die een kwetsende of vernederende opmerking maakt, hoort zich daarvoor te excuseren. Dat betekent geen gezichtsverlies voor de leerkracht, integendeel, het kan zijn gezag redden.

## 6. Relevante straf geven

We hebben reeds gepleit om niet telkens op dezelfde manier te straffen maar creatief te zijn. Straf sluit best aan bij het vergrijp en is, als dat kan, gericht op herstel. Over de straf moet je goed nadenken zodat het 'tussen' zo weinig mogelijk geschaad wordt. Punten aftrekken als straf is bijvoorbeeld een slechte keuze.

## 7. Individueel gesprek

Als er iets hapert aan de relatie kan een gesprek wonderen doen; het kan echter ook mislukken. Daarom is het goed enkele regels in acht te nemen.

- Het gedrag moet in duidelijke gedragstermen omschreven worden. Bijvoorbeeld niet 'je bent onbeleefd geweest' maar 'ik heb gezien dat je met een ping-pongballetje gespeeld hebt tijdens de les'.
- Je drukt uit hoe je je daarbij voelt, hoe je daartegen aankijkt. Je mag je dus wat kwetsbaar opstellen: bv. 'ik vind dit spijtig', 'ik vraag me af waarom'.
- Je drukt daarbij de wens uit: 'ik zou willen dat dit verandert'. Vaak zeggen we wel duidelijk wat we niet wensen maar vergeten we concreet te benoemen welk gedrag we wel wensen.
- Je staat open en nodigt uit tot reactie: 'wat heb je daarop te zeggen?'. Het gesprek mag zeker geen monoloog zijn.
- Je streeft naar een consensus, met of zonder straf. De eventuele straf zal zo zinvoller zijn en de vertrouwensrelatie niet verbreken.

## 3.5 Gezag en straffen in groepsverband

Je kan gezag verwerven tegenover individuele personen, maar dat betekent niet noodzakelijk dat je ook gezag hebt in de groep. Mensen gedragen zich in een groep anders dan in individuele contacten. Naast de persoonlijke relatie van de leerkracht met elk van de leerlingen spelen ook nog de onderlinge relaties onder de leerlingen mee. Dit 'tussen' heb je niet onder controle. Als leerkracht moet je dus ook leren om met een klas als geheel om te gaan en gezag te verwerven tegenover de groep. Hieronder volgen enkele aanwijzingen om dit te doen:

- Houd oogcontact met uw leerlingen. Laat ze ervaren dat je hen elk afzonderlijk 'in het oog' houdt.
- Bekijk hen als individuen, ook al is een groep meer dan een verzameling individuen.
- Reageer als iemand de les stoort, niet alleen als het uzelf stoort.
- Geef zeker nooit klassikale straffen als je moet ingrijpen. Dat schaadt het vertrouwen met de hele groep. Zorg er voor de echte 'schuldige' te kennen. Werk dan weer verder op dit individuele 'tussen'.
- Zeker in het begin moet een jonge leerkracht heel zijn persoonlijkheid in de weegschaal gooien en gebruik maken van zijn formele en deskundigheidsmacht. Bewaar daarom zeker in het begin de nodige afstand.



### 3.6 Gezag in groei

Bij het eerste contact is het 'tussen' met elke leerlingen een leeg blad. De nieuwe leerkracht moet dus veel tijd en energie besteden aan het bewerken van dit 'tussen'. In de periode voor hij zijn gezag 'verworven' heeft, moet hij steunen op de andere machten en vooral op zijn deskundigheidsmacht. Het is dus cruciaal voor de startende leerkracht om zijn lessen goed voor te bereiden zodat hij op dat vlak respect afdwingt. Gezag verwerven kun je leren en het is nooit te laat om dat te doen. Elke vorm van 'assistentie' in salesiaans perspectief kan een hulp hierbij zijn.

## 4. TOT BESLUIT

Gezag verwerven in de klasgroep is geen evidente opgave. Het is in de eerste periode van een onderwijsloopbaan de belangrijkste opgave en bekommernis voor de startende leerkracht. Als deze basis gelegd is, komt er energie en ruimte vrij om zich sterker te ontplooiën op didactisch vlak en meer leerlinggericht te werken. Het is dus even wachten voor men echt toekomt aan de dimensies van het onderwijzen die meestal de motivatie vormen om in dit werk stappen. Een jonge leerkracht heeft in deze periode vooral nood aan een schoolcultuur waar voldoende ruimte en ondersteuning aanwezig is om deze periode door te worstelen. Een cultuur waar men dit ziet als een noodzakelijk groei- en leerproces. Ervaren collega's kunnen, mits het in acht nemen van een paar spelregels in de begeleiding en zonder verantwoordelijkheden over te nemen, jongere collega's door deze periode heen loodsen en laten openbloeien. De reflecties rond het verwerven van gezag, opgenomen in dit artikel, kunnen hierbij wat achtergronden bieden.