



Kleutergewijs

Een blog over onderzoek en innovatie in kleuteronderwijs



Kan Bartje nou nooit eens ...

door johandewilde 31/01/2018 blog met een reflectie over kleuteronderwijs



Praten met collega's over probleemgedrag

Elke leerkracht kent de frustratie. Waar andere kleuters schijnbaar moeiteloos in de pas lopen, loopt Bartje eruit. Hij zet zijn brooddoos niet op de juiste plaats, valt voortdurend andere kleuters in de rede tijdens

kringgesprekken of loopt als een ongeleid projectiel van hoek naar hoek. Je loopt er zelf de muren van op.

Je collega's in het lager of secundair onderwijs zullen het gevoel herkennen, al is het concrete gedrag waar hun haar gaat van rechtstaan verschillend. Voor ons, lerarenopleiders, is het niet anders. Wij kunnen steigeren van een student die amper observatiegegevens verzamelt om de beginsituatie van zijn stageklas in te schatten, stelselmatig eindklanken inslikt of goede feedback in de wind slaat.

Hoe reageer je als leerkracht op storend gedrag en hoe reageer je als team op een collega die begint over wat zijn bloed doet koken?

Probleemgedrag

Als ik op stagebezoek ben, zie ik jullie soms geërgerd binnenkomen in de leraarskamer. Natuurlijk niet bij jou, wel in andere scholen. Je moest eens weten. Sommigen zoeken duidelijk bewust een bepaald oor om hun relaas over een zoveelste por of onvertogen woord aan kwijt te kunnen. Anderen delen het met de meest nabije collega. Nog anderen gooien het gewoon in de koffiekring. Het zou kunnen dat het meer gebeurt als ik er niet ben, want er zijn er ongetwijfeld ook die in alle talen zwijgen eenmaal ze mij of andere pottenkijkers gespot hebben. Wees gerust, niets menselijk is ons vreemd. Ik trakteer ook wel eens een collega op een reeks sliertzinnen uit een werkje waar ik feedback op moet geven. Ook ik zal onbewust mijn verhaal aandikken door achteloosheid te projecteren op de schuldenaar, zonder daar bewijs van te hebben. Stoom afdalen is beter dan frustratie opkroppen, is ons motto.

Is dat nu zo'n drama?

Kruipen we nu even in de rol van onze ongelukkige collega die als klankbord dient. Hoe vervelend is zijn situatie wel niet. Collegiaal en door en door menselijk als hij is, luistert hij actief en voelt hij door de bagger heen mee onze pijn en frustratie. Daar zijn collega's toch voor?

Intervisie onder collega's

Als we bij een goed intervisiegesprek onder collega's wat meer afstand nemen, zien we meer. Door rustig en beleefd wat verduidelijkingsvragen te stellen over het concrete gedrag krijgen we de context in beeld, inclusief de voorgeschiedenis. Het doet zowel de groep als de collega met de werkszorg beseffen hoe relatief het veronderstelde probleemgedrag vaak is en hoe onzeker onze interpretatie. De collega met wie je het best kan vinden, stoort zich amper aan een slecht opgeruimde hoek en de collega naar wie je het meest opkijkt, herkent zichzelf in het gedrag dat jij als ergerlijk beschrijft. De zekerheid over het kwaad opzet dat je achter het gedrag zag, blijft al evenmin overeind. Meer nog, bij nader inzien stel je vast dat het gedrag van Bartje 80 tot 90% van de tijd geen probleem vormt of erken je dat hij troostend kan zijn voor verdrietige klasgenoten. Ik kan dan weer tot het besef komen dat de student die me vorige les de gordijnen injoeg, de enige is die spontaan zijn dankbaarheid uitdrukt aan de ervaringsdeskundige die een getuigenis komt brengen.

Veel professionals associëren intervisie of supervisie met rust en vertrouwen. Terecht. Benut de afstand in tijd en ruimte van de frustratiebron ten volle en durf ook een brokje theorie inbrengen. Goed naar elkaar luisteren volstaat vaak niet om tot de interessantste inzichten te komen. Als je aanvoelt dat de ene collega spontaan wel een label op het probleemgedrag kleeft en een andere niet, kan je de definitie opsnoeren. Las een collega er laatst nog een interessant artikel over, dan kan hij het delen. Theorie leidt de aandacht niet af van de persoonlijke professionele ervaringen, het kan die verdiepen.

We leven niet in de ideale wereld

Als professionals hebben we zelden tijd voor formele intervisie of supervisie. Toch zouden we een vorm van collegiale dialoog moeten ontwikkelen voor de professionele ruimte tussen de informele instant-opvang van een collega met een probleem enerzijds en een gestructureerde intervisie anderzijds. De collega die me vandaag kalmeert, zou me bijvoorbeeld later nog eens kunnen aanspreken. "Johan, ik heb nog eens over ons gesprek van vorige week nagedacht..."

De collega-coach

Misschien rekenen we er te vaak op dat onze mentor-coach of onze directie inspringt en systematisch alle collega's coacht. Dat is veilig want als collega's blijven we buiten schot. Maar iedereen weet dat directies of mentor-coaches niet alles horen en zien, laat staan tijd en expertise hebben om overal op door te kunnen gaan. Zelf kan je ook wat voor je collega doen, als je durft en als je elkaar wederzijds leert vertrouwen.

Beeld je in dat je collega ziet dat je kregelig bent omdat kleuters elkaar betichten als eerste het werkje van de ander beklad te hebben. Beeld je ook in dat ze je met collegiale woorden sust en enkele dagen later over een boterham vraagt hoe het nu gaat en je vervolgens uitnodigt samen nog eens naar de situatie te kijken vanuit klasmanagementoogpunt. Schiet je met Bart misschien iets te gauw in optreden-modus, terwijl je misschien met een klein signaal als een knipoog al succes zou kunnen boeken? Of ze kan je uitnodigen er eens door een EF-bril (Executieve Functies) naar te kijken. Samen zien jullie wellicht een probleem op vlak van impulscontrole. Een andere collega durft een ballonnetje oplaten over de mogelijke limieten van je wilskracht als gedreven professional. Als je alles altijd goed wilt doen, raak je uitgeput en begin je je misschien blauw te ergeren aan banaliteiten, waar je anders zou overstappen. Ten langen leste kom je misschien uit op de wijze gedachte dat probleemgedrag vaak ergens zweeft tussen hij die het begaat en jij die het duidt. Misschien til je wat zwaar aan Barts gezeur of getreuzel en zegt jouw reactie erop net zoveel over jou als over hem.

Vertrouwen

Begrijp me niet verkeerd. Niet elk gedrag valt weg te relativiseren. MDO's en specifieke interventies van jou, de zorgleerkracht of derden blijven nodig. Maar onze zorgen delen, elkaar een luisterend oor bieden en elkaar daarna zachtjes tegen de haren durven instrijken ook. Een goede collega zet al eens een vraagteken bij een interpretatie. Een goede collega kadert onze ervaring soms anders. Een goede collega leert informeel en doet ons informeel leren. Die geweldige collega vertrouwen we natuurlijk het meest als hij zelf ook zijn kwetsbaarheid toont. Als hij ook deelt dat hij met zijn handen in zijn haar zit over hoe hij Iris of Rania moet aanpakken. Als hij op zijn beurt openstaat voor een poging om dat gedrag in onze denkkaders te vangen.

Alle collega's en Bartjes zullen er wel bij varen.

Dit delen:



Een blogger vindt dit leuk.