

Sterk samenwerken met je team

Polarisatie overbruggen

Themamaand maart 2026

The logo for the AOb Leiderschapsprogramma. It features the letters 'AOb' in a large, white, sans-serif font. Below it, the words 'Leiderschapsprogramma' are written in a smaller, white, sans-serif font. The background of the logo is a green-tinted image of a person's hands clasped together.

AOb
Leiderschaps-
programma

Het AOb Leiderschapsprogramma organiseert drie keer per jaar een themamaand. Deze hand-out is de inhoudelijke inleiding voor de themamaand maart 2026 'Sterk samenwerken met de je team: polarisatie overbruggen'.

De themamaand bestaat uit vier onderdelen die elkaar aanvullen.

1. Deze hand-out biedt achtergrondinformatie: onderzoeker Maarten Van Alstein deelt vanuit onderzoek en onderwijs de achtergrond over conflicthantering, over ondersteuning op de korte termijn en de langere weg richting schoolbeleid.
2. De podcastaflevering geeft taal aan de hand-out dankzij de nieuwsgierige vragen aan Maarten van podcasthost Chaakir Benzina.
3. Het webinar brengt onderzoek en praktijk samen: naast Maarten sluit ook Leon Meijs van de WIJ-school aan. Hij helpt niet alleen incidenten te bestrijden, maar weet ook hoe preventief en versterkend te werken. Samen geven zij antwoorden op de vragen die schoolteams stellen.
4. Tijdens de workshopmiddag ga je zelf pro-actief aan de slag door bijvoorbeeld met Maarten je een eigen preventiepiramide te ontwikkelen op basis van passende acties en maatregelen of door met Leon te oefenen hoe je met polariserende gesprekken omgaat.

Inleiding

De school wordt vaak gezien als een afspiegeling van de maatschappij, waar leerlingen een diverse mix van culturen, meningen en achtergronden elkaar ontmoeten en samen een gemeenschap vormen. De school is echter veel meer. Het is een oefenplek om leerlingen voor te bereiden op deelname aan een democratische maatschappij. In het huidige tijdsgewricht worden we dagelijks geconfronteerd met spanningen en conflicten, groepen die lijnrecht tegenover elkaar staan en toenemende polarisatie op uiteenlopende onderwerpen. Hoe zorg je ervoor dat de school een veilige haven blijft, zonder de ogen te sluiten voor de realiteit van buiten? In deze hand-out ontleedt expert Maarten Van Alstein (senior onderzoeker bij het Vlaams Vredesinstituut) de mechanismen van polarisatie. Ontdek hoe je als schoolleider én docent de regie houdt en spanningen ombuigt naar waardevolle leermomenten en daarbij een oefenplaats van burgerschap blijft.

De school als knooppunt van maatschappelijke spanningen

In de hedendaagse samenleving volgen conflicten en spanningen elkaar snel op. Visies op migratie, identiteit, gender, religie en geopolitiek botsen constant in media, politiek en publieke ruimte. Volgens pedagoog Mariëtte de Haan leven we in een tijd van **turbulentie van diversiteit**: een periode waarin uiteenlopende leefwerelden elkaar kruisen en frictie ontstaat rond wie we zijn, welke waarden we moeten vooropstellen en hoe we de wereld interpreteren. [i] Die turbulentie stopt niet aan de schoolpoort. Integendeel: de klas is uitgegroeid tot een resonantieruimte waar maatschappelijke spanningen hoorbaar, zichtbaar en voelbaar worden.

[i] M. De Haan (2025), 'The 'Every Day' of Polarisation in Schools: Understanding Polarisation as (Not)Dialogue', *Pedagogy, Culture & Society*, 33(2), p. 484.

In die maatschappelijke context ervaren docenten regelmatig situaties waarin leerlingen plots confronterende of kwetsende uitspraken doen. Denk aan racistische, antisemitische, anti-Islam-, anti-homo- of anti-trans-opmerkingen. Soms komt de storm uit onverwachte hoek: een leerling die normaal stil is, reageert plots fel op een nieuwsbeeld, een geopolitiek conflict of een persoonlijke ervaring. Een andere keer ontstaat beroering door materiaal dat leerlingen op sociale media tegenkomen: oorlogsvideo's of gepolariseerde boodschappen van provocerende influencers die de emoties opjagen.

Voor docenten betekent dit dat het klaslokaal soms omslaat in een stormzone waar ze niet om gevraagd hebben: discussies verhitten snel, leerlingen stellen zich vijandig op tegen andere groepen, anderen zwijgen omdat ze zich niet veilig voelen, en kleine meningsverschillen groeien uit tot harde wij-zij-tegenstellingen.

Toch biedt de school ook een **kansrijke plek** om dergelijke spanningen te leren hanteren. Scholen zijn een van de weinige plaatsen waar jongeren uit uiteenlopende milieus en met verschillende waarden systematisch met elkaar in contact komen. Dat biedt kansen om op een concrete manier aan democratische burgerschapseducatie te doen: leerlingen leren omgaan met verschillen, conflicten begrijpen, perspectieven verruimen en democratische omgangsvormen inoefenen. Maar die democratische opdracht komt bovenop de al grote werkdruk en taaklast. Daarom het belang van actieschema's die niet alleen wetenschappelijk onderbouwd, maar ook **realistisch** en **handelingsgericht** zijn.

Deze hand-out is gebaseerd op drie praktijkgidsen die het Vlaams Vredesinstituut uitbracht in 2025.

1. Crisis in de klas: hoe als docent een acute crisis in de klas beter aanpakken?
2. Controverse op je bord: hoe les geven over controversiële thema's zoals oorlog en geweld, migratie, verkiezingen, gender of de evolutietheorie?
3. Constructief van mening verschillen: hoe bouwen aan een schoolklimaat waarin iedereen een stem krijgt, zonder de stem te moeten verheffen?



Deze praktijkgidsen combineren inzichten uit de conflictstudies, sociale psychologie, pedagogiek en bemiddeling, en sluiten aan bij de idee dat effectieve praktijk best gebaseerd wordt op een mozaïek aan denkkaders, flexibel toepasbaar op concrete situaties.

In deze hand-out gaan we dieper in op twee dimensies van werken rond conflict en polarisatie als docententeam en schoolleider.

1. Wat kunnen docenten doen als het plots ontploft in de klas of als de spanningen toenemen? Welke rol kan je als schoolleider spelen om je docenten en het hele team hierin te versterken?
2. Hoe kan je werken rond meerstemmigheid en controversiële onderwerpen in tijden van relatieve rust? Met andere woorden: hoe kan je werken aan een preventieve en schoolbrede aanpak van dit thema?

Wat is conflict? Wat is polarisatie?

Conflict en polarisatie zijn veel voorkomende, normale fenomenen in democratische samenlevingen, maar als ze niet goed gehanteerd worden, kunnen ze destructief worden en het samenleven ondermijnen.

Conflict betekent eenvoudig: een botsing van tegenstellingen. Denk aan een meningsverschil, een ruzie, soms ook fysiek geweld. Volgens de escalatieladder van conflictonderzoeker Friedrich Glasl kunnen conflicten escaleren van milde onenigheid en verharding van het debat naar toxische acties, gezichtsverlies, dreiging en uiteindelijk destructie. [ii]

Polarisatie betekent toenemende afstand tussen standpunten of groepen. Die afstand kan verschillende vormen aannemen.

- **Thematisch:** een toenemend meningsverschil
- **Ideologisch:** de politieke of levensbeschouwelijke afstand neemt toe
- **Affectief:** wantrouwen, afkeer en vijandigheid nemen toe

Belangrijk is dat polarisatie niet per se slecht is. Verschillen in meningen, ideologie en levensbeschouwing horen bij de democratie. Affectieve polarisatie (toenemend wantrouwen, afkeer en vijandigheid) kan wél schadelijk zijn voor het samenleven. [iii]

[ii] F. Glasl (2015), Handboek Conflictmanagement, SWP, p. 193-304.

[iii] M. Van Alstein (2021), Polarisation, conflict and peace. Non-violent dealing with tensions and oppositions, Brussels: Vlaams Vredesinstituut.

Blikseminslag: wanneer de klas ontploft

Wanneer in de klas plots een scherpe uitspraak klinkt, ervaren docenten vaak onmiddellijk stress. Wat nu? Negeer je dit? Ga je in discussie? Open je een gesprek? Onderneem je actie om de veiligheid te herstellen?

Hoe kan je als schoolleider – samen met je team – aan de slag om de docenten te versterken in hun handelingsvermogen in deze situaties? We bespreken enkele concrete technieken en strategieën. Het is zinvol dat alle docenten in je team hierover basiskennis hebben. Dat kan door in teamverband enkele korte opleidingen en trainingen aan te bieden. Dat is ook nuttig om in je school een gedeelde taal en een gedeeld referentiekader te creëren rond het hanteren van conflicten, bijvoorbeeld over de rol die meningsverschillen kunnen krijgen in de school en waar grenzen liggen en hoe je die bewaakt. Dat betekent niet dat alle docenten expert-conflictbemiddelaars moeten worden. Dat is niet nodig en tal van docenten zullen er ook de behoefte niet aan voelen. Basiskennis volstaat, zeker als je een groepje van enkele geïnteresseerde docenten wel laat doortraineren in strategieën om met conflicten en polarisatie om te gaan. Zij kunnen dan een expertise-team vormen waar andere docenten terecht kunnen met vragen rond conflict en polarisatie.

Om goed in te schatten welke opleidingen en trainingen mogelijk zinvol kunnen zijn voor je team, is het goed om in te gaan op enkele concrete technieken en strategieën die docenten kunnen inzetten om op conflicten en spanningen te reageren.

Je eerste reactie telt

De eerste seconden zijn cruciaal. Docenten moeten snel een aantal zaken inschatten: Hoe veilig is de klas op dit moment? Zijn er leerlingen gekwetst? Wordt een groep bedreigd? Is er sprake van haatspraak? Worden grenzen overschreden? Het waarborgen van basisveiligheid voor alle leerlingen in je klas is altijd een prioritaire zorg.

Actieschema's die behulpzaam zijn bij het vormgeven van je eerste reactie:

1. **Begrenzen en uitnodigen** - door Leon Meijs
2. **Het reactiekwadrant** - Jaap Patist en Bjorn Wansink

Begrenzen en uitnodigen

Een praktische werkvorm om te handelen wanneer leerlingen onaanvaardbare uitspraken doen, is **begrenzen en uitnodigen** (Leon Meijs) [iv] en biedt balans tussen normbewaking en relatiebehoud.

Begrenzen betekent dat je in een eerste beweging het taalgebruik afwijst zonder de leerling als persoon aan te vallen. Je zegt dus niet: "Jij bent fout", maar: "Deze woorden zijn niet oké in onze klas."

Een goede begrenzing:

- benoemt welke woorden het probleem zijn;
- legt uit waarom die woorden niet oké zijn;
- bewaart een rustige, waardige houding.

Voorbeelden:

- "Ik wil graag horen wat je denkt, maar niet op deze manier."
- "Deze woorden kwetsen anderen. Kun je formuleren wat je bedoelt zónder dit taalgebruik?"

Na de begrenzing volgt de **uitnodiging**. Dat is het gebaar dat je de leerling niet afschrijft, maar wil begrijpen. Dit opent het gesprek.

Voorbeelden:

- "Kun je uitleggen wat je bedoelde, maar zonder dat taalgebruik?"
- "Ik hoor dat dit belangrijk voor je is. Vertel er eens meer over."

Deze combinatie laat zien dat je **normen bewaakt én openstaat**. Zonder begrenzen wordt de klas normloos; zonder uitnodigen verliest ze openheid.

Strategieën voor acute situaties

Jaap Patist en Bjorn Wansink (Universiteit Utrecht) beschrijven vier strategieën voor leerkrachten, gepositioneerd op inhoudelijke diepgang en relationele nabijheid. [v]

1. **Disciplineren (cool-down)**: ingrijpen, leerling tot stilte manen of uit de klas sturen. Snel, duidelijk en voorkomt verdere escalatie, maar werkt niet op inhoud of relatie. Kan nodig zijn wanneer basisveiligheid in het gedrang is.
2. **Tegenargumenten bieden (counter-narrative)**: de inhoudelijke discussie meteen aangaan met sterke argumenten. Soms zinvol, maar vaak weinig effectief bij emotionele leerlingen. Argumenten overtuigen bovendien zelden wanneer identiteiten in het spel zijn.
3. **Ventileren (relativism)**: leerlingen stoom laten afblazen. Erken emoties, maar blijf weg van debat. Dit kan nuttig zijn na schokkende actualiteiten.
4. **Dialogoog (arguments)**: probeer het gesprek open te trekken met open vragen, argumentatie, perspectiefname. Dit is krachtig, maar vereist veiligheid, voldoende tijd en bereidheid van leerlingen.

Conflict- en polarisatie rollen herkennen

Leerlingen kunnen verschillende rollen opnemen in een conflict en polarisatiedynamiek. [vi] Het herkennen van deze rollen helpt de leerkracht om te bepalen welke strategie zinvol is.

- **Disputanten:** houden van discussie, maar raken gefrustreerd wanneer anderen regels van debat schenden. Herstel van een 'correcte' discussie kan de spanning verminderen.
- **Hartluchters:** houden van discussie, maar raken gefrustreerd wanneer anderen regels van debat schenden. Herstel van een 'correcte' discussie kan de spanning verminderen.
- **Polarisatie-ondernemers:** proberen bewust conflict te creëren, soms aangestuurd door influencers of ideologische bronnen. Discussie of dialoog hebben weinig zin en zullen spanningen alleen maar aanjagen.
- **Trollen:** zoeken chaos, dialoog heeft weinig zin en kan misbruikt worden.
- **Toeschouwers:** het vaak vergeten publiek dat wél de uitkomst van het incident bepaalt. Een genuanceerde dialoog kan deze toeschouwers betrekken.

De-escalatie en verdieping door vraag- en dialoogtechnieken

Een van de sleutelinzichten uit de conflictbemiddeling is dat **open vragen spanning kunnen doen verminderen**. Wanneer een leerling iets ervaart als een aanval of een verwijt, gaan de stekels naar alle waarschijnlijkheid alleen maar meer rechtop staan. Door open vragen te stellen zoals "Wat bedoel je precies?", "Wat maakt dat je dit zegt?", "Kun je dat uitleggen?" geef je aan dat je niet uit bent op strijd maar op begrip. Je wil niet alleen doceren, je wil zelf ook leren wat je leerlingen precies bezighoudt.

[vi] B. Vyncke, B. Van Gorp en M. Opgenhaffen (2022), Online polarisering: Slim omgaan met trollen, hartluchters, meelezers en meer, Vlaams Vredesinstituut.

Onderzoek uit het Difficult Conversations Lab (Peter Coleman) toont dat gesprekken constructiever verlopen wanneer je vanaf het begin interesse toont, ruimte laat voor positieve emoties en complexiteit binnenbrengt. [vii] Een open vraag verschuift de dynamiek van strijd naar onderzoek, van aanval naar verheldering, van emotie naar nuance.

Volgens conflictonderzoekers Douglas Stone, Bruce Patton en Sheila Heen van het **Harvard Negotiation Project** omvat elk moeilijk gesprek eigenlijk drie gesprekken. [viii]

1. **Het feitenverhaal** (wat is er gebeurd?)
2. **Het emotieverhaal** (wat doet dit met mij?)
3. **Het identiteitsverhaal** (wat zegt dit over wie ik ben?)

Wanneer docenten alleen op de feiten werken ("dat klopt niet want...") en emoties of identiteitskwesies negeren, blijft een gesprek steken. Emoties en identiteiten zijn geen ruis, ze zijn onvermijdelijk deel van het gesprek.

De werkvorm **Dialogo onder Druk** van Leon Meijs helpt leerkrachten om snel structuur te brengen in verhitte situaties. Je zet vijf stappen. Deze structuur helpt om snelheid uit de situatie te halen en leerlingen een veilige ruimte te geven om te spreken. [ix]

1. **Afspraken maken**
2. **Voorkennis ophalen**
3. **Meningen inventariseren**
4. **Peilen met open vragen**
5. **Samenvatten en afronden**

[vii] P. Coleman (2021), *The Way Out. How to Overcome Toxic Polarization*, Columbia University Press; en K. Kugler & P. Coleman (2020), 'Get Complicated: The Effects of Complexity on Conversations over Potentially Intractable Moral Conflicts', *Negotiation and Conflict Management Research*.

[viii] D. Stone, B. Patton & S. Heen (2023, 3de druk), *Difficult Conversations. How to Discuss What Matters Most*, Penguin Books.

[ix] School & Veiligheid (2017), *Dialogo onder druk!*.

De kracht van je team

De eerste doelstelling van de technieken die we bespraken is heftige situaties de-escaleren en ontmijnen. Zorgen dat het conflict niet hoger oploopt. Vervolgens bleek dat docenten conflicten in de klas ook kunt ombuigen in een goed gesprek. Maar als vraag- en dialoogtechnieken niet helpen om te de-escaleren en de botsing alleen maar heviger wordt, is het best om niet door te zetten. Soms is het beter om het incident dan te sluiten.

Maar daar stopt het niet mee. Integendeel. Belangrijk is dat docenten dan weten dat ze bij collega's, pedagogisch begeleiders en schoolleiders terecht kunnen om een verdere aanpak te bespreken. Dat kan een individueel gesprek met een leerling zijn. Of een klasgesprek of project wanneer de rust is weergekeerd.

Hoe dan ook is het raadzaam om na een incident in een klas, of dat nu een confronterende opmerking is of een botsing over een polariserend thema, met enkele collega's of in teamverband even stil te staan bij de vraag of het incident nazorg vereist. Dat werkt beter dan dat docenten in eenzaamheid voort moeten ploeteren. Vooral jonge docenten kunnen, als ze niet het gevoel hebben dat ze ondersteund worden door het team, het gevoel krijgen dat het aan hen ligt dat de situatie uit de hand is gelopen.

Daarom is het goed dat er in het schoolteam een open klimaat is waarin docenten ervaren dat ze er niet alleen voor staan. Schoolleiders spelen een belangrijke rol om zo'n klimaat te bewerkstelligen. Zo'n klimaat maakt het mogelijk dat docenten samen reflecteren over hoe ze spanningen en conflicten kunnen aanpakken. Collega's stellen wellicht vragen die docenten in staat stellen het incident beter te begrijpen. Misschien hebben zij ook al iets meegemaakt met de leerlingen die het conflict aangingen? Bovendien kunnen ze samen nadenken welke verdere stappen ze best ondernemen.

Toenemende polarisatie: wanneer de afstand groeit

Wat als docenten of de schoolleiding ervaren dat groepen in een klas of op de school afstand van elkaar nemen, het wantrouwen en de vijandigheid toenemen, en de tegenstellingen groter lijken te worden? Wat kan je doen om met deze polariseringsdynamieken om te gaan? Probeer eerst in kaart te brengen wat er precies speelt.

1. **Wat is de aard van de polarisatie?** Kan inhoudelijk zijn, bijvoorbeeld wanneer leerlingen steeds scherpere standpunten innemen over een polariserend thema. Maar het probleem kan ook zijn dat het wantrouwen of de vijandigheid tussen verschillende groepen leerlingen toeneemt, zodat groepsidentiteiten – wij tegen zij – tegenover elkaar komen staan.
2. **Wie polariseert?** Individuen? Groepen? Externe actoren (ouders, wijk)?
3. **Hoe intens is het?** Matig? Sterk? Onveilig?

Als je antwoorden hebt op deze vragen, kun je op zoek naar geschikte strategieën. De afgelopen jaren is er in de sociale psychologie, de politieke wetenschappen en de onderwijskunde nieuw onderzoek gedaan naar technieken om schadelijke vormen van polarisering tegen te gaan.

Mogelijke invalshoeken:

- **Het gesprek aangaan of zoeken naar het midden?** Acute of toxische polarisering vraagt om zorgvuldige keuzes. Dialoog werkt soms, vooral wanneer groepen nog niet openlijk botsen. Maar bij expliciete vijandigheid of wanneer trollen en polarisatie-ondernemers de spanningen aanjagen, kan een gesprek de polarisering net versterken. Dan is een debat organiseren zelfs riskant, omdat pushers dialoog gebruiken om conflict en polarisatie te vergroten. Daarom is het beter om je te richten op het 'stille midden' en samen te werken rond gedeelde dilemma's, zoals het schoolklimaat. Dat kan de aantrekkingskracht van extremen verminderen. [x] Toch kunnen radicale uitspraken van jongeren wel via dialoog worden opgepakt. [xi]

- **Perspectief innemen:** narratieve schrijfoopdrachten zoals "Schrijf over een dag in het leven van X alsof jij X bent" kunnen vooroordelen en stereotyperingen ten aanzien van een bepaalde groep verminderen. [xii]
- **Multiperspectiviteit:** het binnenbrengen en onderzoeken van meerdere perspectieven kan complexiteit en nuance vergroten. [xiii]
- **Contact en samenwerking:** Volgens de contacttheorie kunnen vooroordelen verminderen wanneer groepen – onder bepaalde voorwaarden – samenwerken rond gemeenschappelijke doelen. [xiv]

[x] B. Brandsma (2016), *Polarisatie. Inzicht in de dynamiek van wijzij denken*, BB in Media.

[xi] D. Caluwaerts, et al. (2023), 'Deliberation and Polarization: A Multi-Disciplinary Review', *Frontiers in Political Science*.

[xii] Voor een meer omstandige toelichting en referenties naar wetenschappelijke literatuur zie praktijkgids *Crisis in de klas*, blz. 30-31.

[xiii] Voor een meer omstandige toelichting en referenties naar wetenschappelijke literatuur zie praktijkgids *Controverse op je bord*, blz. 18-20.

[xiv] Voor een meer omstandige toelichting en referenties naar wetenschappelijke literatuur zie praktijkgids *Crisis in de klas*, blz. 31-32. Voorwaarden zijn onder meer: de mensen die met elkaar in contact treden hebben idealiter een gelijke status; er wordt gewerkt aan gemeenschappelijke doelstellingen; het contact wordt gemaakt in een sfeer van samenwerking; het contact wordt 'institutioneel' ondersteund, bijvoorbeeld door een lokale overheid of de directie van de school; het contact en de samenwerking worden goed begeleid; er wordt rekening gehouden met risico's en gevoeligheden tussen de groepen; langdurig en diep contact bevordert de positieve effecten. (Zie J.W. van de Maat (2016), *Overbruggen van vooroordelen door kennismaking. Onder welke omstandigheden werkt het?*, Kennisplatform Integratie & Samenleving; en E. Levy Paluck, S.A. Green & D.P. Green (2019), 'The Contact Hypothesis Re-evaluated', *Behavioural Public Policy*, 3(2)).

De 5%: wanneer niets nog werkt

In de meeste gevallen zullen bovenstaande conflicthanteringstechnieken en (de)polarisatiestrategieën werken. In een klein percentage van de situaties kan je echter op ernstige obstakels botsen. Sommige conflicten en polarisatiedynamieken blijken toxisch en onverzoenlijk. Conflictonderzoeker Peter Coleman noemt dit de "5%-conflicten": toxisch, eindeloos en bijna onoplosbaar. Volgens Coleman worden deze conflicten tegelijk complexer en simplistischer: steeds meer thema's en personen raken betrokken, terwijl betrokkenen de werkelijkheid steeds meer reduceren tot zwart-witdenken. Relaties verliezen nuance; tegenstanders worden vijanden, en twijfelaars binnen het eigen kamp worden als verraders gezien. [xv]

Op basis van zijn onderzoek raadt Peter Coleman aan om in deze gevallen:

- **systemisch** te werken (focus op het geheel, niet op het incident);
- **positieve relaties** te versterken;
- **destructieve patronen** te begrenzen;
- eventueel een **reset** te creëren;
- **externe expertise** in te schakelen.

Radicalisering in perspectief

Radicale uitspraken zijn niet noodzakelijk hetzelfde als extremisme of gewelddadige radicalisering. Jongeren experimenteren met ideeën, provoceren, zoeken grenzen. Veel van deze zaken kan je aanpakken vanuit een pedagogisch kader. Een echt veiligheidsperspectief komt in het spel wanneer er serieuze aanwijzingen zijn van een problematische situatie, zoals wanneer er duidelijke signalen zijn van een neiging tot extremisme of van geweldsverheerlijking. [xvi]

[xv] P. Coleman (2011), *The Five Percent. Finding Solutions to Seemingly Impossible Conflicts*, Public Affairs en P. Coleman (2021), *The Way Out. How to Overcome Toxic Polarization*, Columbia University Press.

[xvi] Zie praktijkgids [Crisis in de klas](#), blz. 41.

Van korte-termijn-handelen naar duurzame aanpak

Wanneer conflicten en polarisatie in je school opduiken, kan dat een stevige uitdaging opleveren.

Toch is er geen reden tot wanhoop. Er zijn heel wat technieken en strategieën die je als schoolleider samen met je docententeam kan inzetten om met gespannen situaties en toenemende tegenstellingen om te gaan. Onderzoek toont aan dat deze technieken wel degelijk een verschil kunnen maken.

Uiteraard loopt het onderzoek volop. Heel wat zaken moeten nog uitgeklaard worden. Een belangrijke kanttekening is ook dat studies vooral effecten op korte termijn hebben aangetoond. Hoe sterk de positieve impact van deze strategieën zich doorzet op langere termijn is niet altijd duidelijk.

Heeft het dan zin om deze technieken en strategieën in je school te implementeren? Dat hangt ervan af. Eén geïsoleerd projectje doen in een schoolklimaat dat door leerlingen als negatief ervaren wordt, zal niet veel opleveren. Mogelijke positieve effecten zullen verdwijnen onder druk van het bredere schoolklimaat. Mogelijk kan het project zelfs als hypocriet ervaren worden. (Hoewel de rol van één docent ook heel krachtig kan zijn voor sommige leerlingen). Anderzijds weten we uit onderzoek dat conflicthanteringstrategieën meer kans op succes hebben wanneer ze ingebed worden in een schoolbrede benadering, waarin brede preventie en een open schoolklimaat centraal staan. [xvii]

[xvii] D.E. Campbell (2019), 'What Social Scientists Have Learned About Civic Education: A Review of the Literature', *Peabody Journal of Education*, p. 40. Zie ook B. Spruyt e.a. (2015), *Kan je vrede leren? Effectiviteitsonderzoek en vredeseducatie: een literatuurstudie*, Vlaams Vredesinstituut.

Een schoolbrede benadering

Onderzoek laat zien dat schoolbreed werken kansen biedt om succesvol aan de slag te gaan rond meerstemmigheid, conflict en polarisering. [xviii]

Schoolbreed werken rond thema's zoals welzijn, veiligheid of meerstemmigheid en conflicthantering houdt in dat je deze vraagstukken niet geïsoleerd aanpakt. Als school ben je niet alleen bezig met het aanpakken van concrete incidenten of gedragingen van leerlingen. Je probeert ook om beleid te ontwikkelen dat aandacht heeft voor het omvattende schoolklimaat. Dit betekent dat je werkt op het complexe geheel van normen en waarden, les- en leerpraktijken, interpersoonlijke relaties en organisatorische structuren die dat schoolklimaat bepalen. [xix]

De schoolleiding speelt in dit alles een sleutelrol. Maar een schoolbrede benadering werkt veel beter als er draagvlak voor bestaat bij het hele schoolteam. Voor oefenen in meerstemmigheid en constructief aanpakken van conflicten en polarisatie betekent schoolbrede benadering dat je niet alleen intervenueert wanneer de spanningen schadelijk worden, wanneer het conflict overkookt en leidt tot botsingen of geweld. Je ontwikkelt ook een duurzaam langetermijnbeleid rond meerstemmigheid, conflict en polarisatie. Dit kan aansluiten bij of voortbouwen op het schoolbeleid aangaande meer algemene gedragsregels zoals over pesten of geweld op school. Het is aan te raden om de aandacht voor het thema te verankeren in het schoolbeleid. Programma's kun je vormgeven in meerjarige trajecten. Dit alles vraagt van de school voldoende tijd, ondersteuning en middelen.

[xviii] Voor een meer omstandige toelichting en referenties naar wetenschappelijke literatuur zie praktijkgids Constructief van mening verschillen, blz. 15-16.

[xix] Deze schoolbrede manier van aanpakken van problemen sluit nauw aan bij het preventief werken zoals dat door criminoloog Johan Deklerck wordt uitgewerkt in zijn preventiepiramide: J. Deklerck (2011), *De preventiepiramide. Preventie van probleemgedrag in het onderwijs*, Acco.

Langetermijnbeleid rond meerstemmigheid, conflict en polarisatie in de praktijk

- Besteed in de pedagogische visie van de school aandacht aan meerstemmigheid, conflict en polarisatie: welke ruimte bestaat er voor pluralisme, verschillende meningen en levensbeschouwingen, wat zijn de grenzen van aanvaardbare uitingen en hoe reageer je als school wanneer die grenzen overschreden worden?
- Werk aan een curriculum, lespraktijken én een schoolcultuur (waarden, normen en rituelen) met meerstemmigheid en pluraliteit centraal.
- Werk samen met het hele team om draagvlak te versterken (docenten, pedagogisch begeleiders, schoolleiders, administratief en ondersteunend personeel), bijvoorbeeld door trainingen en vormingen in teamverband te organiseren, zodat het schoolteam kan uitgroeien tot een leergemeenschap. Dat betekent dat er ook ruimte mag zijn voor meerstemmigheid en dialoog in het schoolteam zelf.
- Werk aan leerlingenparticipatie rond deze thema's.
- Bouw samenwerkingen tussen de school, de buurt en het lokaal bestuur.

Niet vanzelfsprekend, wel veelbelovend

In de praktijk botst een schoolbrede benadering op verschillende uitdagingen en obstakels. Schoolleiders, docenten en medewerkers van de school kunnen om allerlei redenen terughoudend of zelfs afkerig zijn van schoolbreed werken. De bestaande organisatiecultuur kan samenwerking in teamverband in de weg staan. De effecten van een schoolbrede benadering zijn vaak niet onmiddellijk maar slechts op middellange of lange termijn waarneembaar. Bij vijandschap hebben mensen de neiging om te focussen op het blussen van brandjes. Er is dan weinig ruimte om in de breedte én diepte te werken en preventief beleid te ontwikkelen. [xx]

Ondanks deze drempels en obstakels zijn er toch voldoende redenen om voor een schoolbrede benadering te kiezen.

Uit onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat een open en positief schoolklimaat niet alleen samenhangt met goede schoolprestaties, maar ook met een doeltreffend preventiebeleid. In een open schoolklimaat hebben initiatieven met betrekking tot burgerschap en conflicthantering meer kans om succesvol te zijn. Leerlingen maken zich de waarden en vaardigheden van democratisch burgerschap beter eigen in een schoolsetting die democratisch en vreedzaam is, en waar ze gestimuleerd worden hun meningen te uiten en te bediscussiëren. [xxi]

[xx] M. Van Alstein (2020), 'Conflict, burgerschap en vrede. Samenwerken aan een vreedzaam schoolklimaat', Samenwerken voor vrede. Jaarverslag 2019, Brussel: Vlaams Vredesinstituut, p. 22-31.

[xxi] D.E. Campbell (2019), 'What Social Scientists Have Learned About Civic Education: A Review of the Literature', Peabody Journal of Education, p. 40. Zie ook B. Spruyt e.a. (2015), Kan je vrede leren? Effectiviteitsonderzoek en vredeseducatie: een literatuurstudie, Vlaams Vredesinstituut.

Schokbestendige scholen

Bij conflicten en polarisatie is er vaak meer in het spel is dan wat je op het ogenblik van een botsing kunt waarnemen. De echte conflictenergie zit vaak dieper.

Daar gaat het bijvoorbeeld over hoe leerlingen de kwaliteit van relaties op school en in de samenleving ervaren, welke verwachtingen ze koesteren en of die al dan niet gefrustreerd zijn geraakt, hun identiteit, gevoelens van eigenwaarde en machtsrelaties.

Om conflicten en polarisatie op een doortastende en effectieve manier te hanteren, óf om schadelijke tegenstellingen en spanningen te voorkomen, houd je dan ook best rekening met de conflictenergie die zich onder de oppervlakte bevindt.

Als je conflicten en polarisatie vergelijkt met een aardbeving, betekent deze aanpak dat je je aandacht verlegt van de episode van het conflict naar het hypocentrum van de beving. Want daar, diep onder de grond, zit de energie. Aardbevingen ontstaan wanneer aardplaten diep in de aarde tegen elkaar aan schuren. Zo ontstaan krachten die de aarde doen trillen, gebouwen omverwerpen en tsunami's veroorzaken.

Als je die metafoor doortrekt, kun je een schoolbrede benadering beschouwen als het bouwen van een schokbestendige school. Om dat te doen heb je twee zaken nodig:

1. De capaciteit om in crisissituaties, wanneer conflicten en polarisatie op een schadelijke manier tot een explosie leiden, doortastend op te treden.
2. Een preventieve aanpak die de school zo schokbestendig mogelijk maakt: flexibel om op een positieve manier met meerstemmigheid en meningsverschillen om te gaan, en weerbaar om met acute tegenstellingen en spanningen om te gaan.

Slotbeschouwing: conflicten en polarisatie als leerkansen

De school is niet alleen een plek waar **maatschappelijke spanningen** kunnen binnenwaaien, het is ook een **waardevolle leeromgeving**. Omdat een school een publieke ruimte is, weerspiegelt ze onvermijdelijk de samenleving. Daardoor kunnen polariserende uitspraken, wantrouwen en conflicten het samenleven in de school bemoeilijken. Zulke spanningen kunnen het democratische gesprek verstoren en groepen uitsluiten. Toch is de school ook uitermate geschikt om met conflicten en polarisering om te gaan: jongeren uit diverse achtergronden komen er langdurig samen, wat kansen biedt om moeilijke situaties om te vormen tot leermomenten.

Onderzoek naar conflicthantering biedt docenten **strategieën om gespannen gesprekken in constructieve dialoog te veranderen**.

Tegelijk is het begrijpelijk dat dit extra druk legt op docenten, die al een **zwaar takenpakket** hebben. Daarom is ondersteuning door de school cruciaal, zeker wanneer conflicten extreem of bedreigend worden. Een **schoolbrede aanpak** kan individuele leerkrachten ontlasten en zorgt voor gedeelde verantwoordelijkheid.

Maar zo'n aanpak is ook om andere redenen belangrijk. Het is namelijk een schoolbrede benadering die je kansen op **succesvol, constructief en duurzaam omgaan met conflicten en polarisatie** kan vergroten. In 'vredestijd' denk je met het hele team na hoe je meerstemmigheid, meningsverschillen en democratisch burgerschap een plek wil geven in het schoolgebeuren – van het schoolbeleid en het pedagogisch project tot de kleine, dagelijkse interacties tussen schoolmedewerkers en leerlingen.

Zo kan je – als team én met de leerlingen – samen oefenen in meerstemmigheid.

Jouw mening telt!

Volg jij het AOb Leiderschapsprogramma? Dan zijn we benieuwd naar je ervaringen. Met jouw feedback maken we het programma nóg sterker – voor jou en voor toekomstige deelnemers.

Het invullen duurt zo'n 10-12 minuten en is volledig anoniem.

Scan of [klik hier](#)



Meer weten over het AOb Leiderschapsprogramma?



aob.nl/leiderschapsprogramma