



Vlaanderen
is divers

Maatschappelijke spanningen op school

Aanpak voor het beleid

AGENTSCHAP
INTEGRATIE &
INBURGERING

integratie-inburgering.be

MET DANK AAN

Deze publicatie is het resultaat van een traject dat het Agentschap Integratie en Inburgering deed samen met de stad Sint-Niklaas en de deelnemende secundaire scholen. We willen dan ook de leerkrachten en de gewezen deskundige extremisme en polarisering Katrien Van Moer van de stad Sint-Niklaas bedanken voor hun medewerking.

Samen met enkele experts uit het Wij-Zij-Netwerk hebben we dit document geoptimaliseerd. Een bijzondere en oprechte dank gaat uit naar Maarten Van Alstein van het Vlaams Vredesinstituut, Jurgen Viaene van het Katholiek Onderwijs, Bart Bisschops van het Provinciaal Onderwijs, Karin Heremans van het GO! Onderwijs en Maarten De Waele van de VVSG.

Tot slot een dank je wel aan Anke Anthoni, Chris Wyns en iedereen die advies gaf bij de realisatie van dit document.

vlaams.
vredesinstituut

vvsg Vereniging van
Vlaamse Steden
en Gemeenten

KATHOLIEK
ONDERWIJS
VLAANDEREN

OV
SG Onderwijsvereniging
Steden & Gemeenten

Sint-Niklaas

GO! onderwijs van de
Vlaamse Gemeenschap

PROVINCIAAL
ONDERWIJS
VLAANDEREN

COLOFON

Maatschappelijke spanningen op school. Juni 2023.

Redactieadres:

Agentschap Integratie en Inburgering

Tour & Taxis - Koninklijk Pakhuis

Havenlaan 86C – bus 212

1000 Brussel

Behoudens de uitdrukkelijk bij wet bepaalde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden veeleenvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, op welke wijze ook, zonder de uitdrukkelijke, voorafgaande en schriftelijke toestemming van de auteur(s), de redactie en de uitgever.

INHOUD

Inleiding 4

Vorbereiding 6

Stappenplan 9



Werken aan een open schoolklimaat 25

Meer info 30

Bijlagen:

Invulschema's voor je actieplan 32

Contactgegevens pedagogische begeleidingsdiensten 40

Inleiding

Maatschappelijke spanningen zijn soms erg voelbaar in het onderwijs. Een les die de principes van de vrijheid van meningsuiting uitlegt, kan bijvoorbeeld uitmonden in een conflict tussen leerlingen onderling of met de leerkracht. Een uitspraak zoals 'alle leerlingen van 3A zijn racistisch' kan op de speelplaats uitgroeien tot een groter verhaal van 'wij van klas 4B tegen zij van 3A'. Persoonlijke conflicten tussen leerlingen, gebaseerd op levensbeschouwing, ideologie, politieke overtuiging, gender of cultuur kunnen de sfeer in heel de klas, op de speelplaats en buiten de schoolpoort bepalen.

Het Agentschap Integratie en Inburgering coördineerde in 2020-2021 een leer- en coachingstraject in de stad Sint-Niklaas over de aanpak van maatschappelijke spanningen op school. We verzamelden de bevindingen uit dit traject samen met [experten uit het onderwijsveld en partners van het Wij-Zij-Netwerk](#). Hiermee kunnen leerkrachten, beleidsmedewerkers en directies tot een eigen beleidsaanpak komen.

Wanneer wordt polarisatie problematisch?

Polarisatie is niet altijd problematisch of onwenselijk. Uit het verleden weten we dat polarisatie vaak nodig is om bepaalde veranderingen in de maatschappij te realiseren. Denk maar aan de Black Lives Matter-beweging of de acties van vrouwenorganisaties die leidden tot het vrouwenstemrecht. De maatschappij heeft kritische stemmen nodig. Als je niet luistert naar bezorgdheden of frustraties, in het bijzonder van minderheidsgroepen, loop je het risico om waardevolle informatie te mislopen. Mensen kunnen zich terugplooiën op zichzelf of op één van hun deelentiteiten. De situatie kan dan problematisch worden.

Polarisatie wordt problematisch als het niet meer over argumenten en meningen gaat, maar over wij tegen zij. Het gaat niet meer over de inhoud, maar over de groep(en). Er zijn vijandige gevoelens aanwezig. Je ziet een wederzijdse verwerping. Samenleven of samenwerken wordt moeilijk of zelfs onmogelijk. We spreken hier over **toxische polarisatie**. Hiervoor biedt [het stappenplan](#) een houvast.

Wil je meer informatie over de verschillende vormen van polarisatie? [Lees het rapport 'polarisatie, conflict en vrede'](#) van Maarten van Alstein van het Vlaams Vredesinstituut.

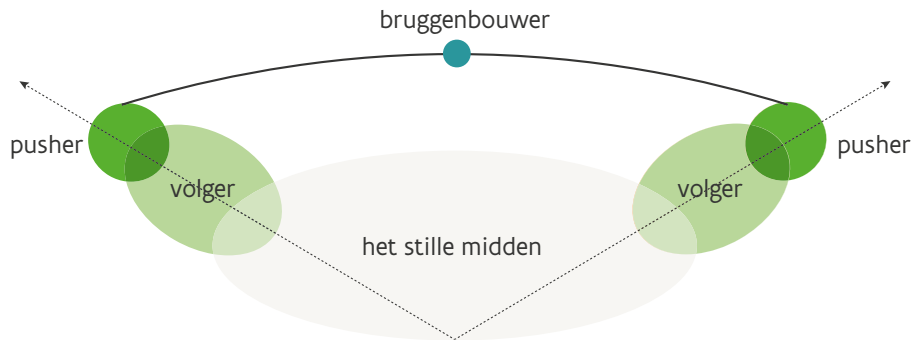
Denkkader polarisatie

Zijn er heel wat spanningen aanwezig? Zijn er veel incidenten? **Het stappenplan biedt een houvast om in te grijpen.** We vertrekken hierbij vanuit het denkkader polarisatie van Bart Brandsma en publicaties van het Vlaams Vredesinstituut. Brandsma schuift in zijn denkkader drie principes naar voor.

1. Polarisation voltrekt zich volgens **drie basiswetten**:

- polarisatie is een gedachteconstructie.
- polarisatie heeft brandstof nodig.
- polarisatie is een gevoelsdynamiek.

2. Je kan **vijf rollen** onderscheiden die mensen innemen binnen de dynamiek van polarisatie. Kijk naar het filmpje over de rollen.



3. Er zijn **vier gamechangers of strategieën** om de situatie te depolariseren. Deze gamechangers komen verder in het stappenplan nog aan bod:

1. Verander van doelgroep. Richt je niet op de pushers, maar versterk het midden.
2. Verander van onderwerp door het debat te verleggen. Ga op zoek naar de noden van het midden.
3. Verander van positie door in het midden te staan. Ga in dialoog en luister naar het stille midden.
4. Verander van toon door geen oordeel te vellen. Ga op een verbindende manier in gesprek.

Wanneer je als school, directie, leerkracht, wil depolariseren moet je de bestaande dynamiek doorbreken om een andere te laten ontstaan. Dit doe je door de aandacht te verplaatsen van de uiterste polen (de pushers) naar een andere groep betrokkenen (het stille midden). Het heeft geen zin om je te concentreren op de pushers. Zij willen net die aandacht, een forum om hun ideeën te verspreiden. Met andere woorden, je levert op die manier nog meer brandstof. **Depolariseren doe je door jouw aandacht te richten op het stille midden, omdat zij (nog) geen positie hebben gekozen. Creëer met deze groep een verbindende sfeer. Hierbij is het belangrijk om de redenen en voedingsbodem van polarisatie goed te begrijpen.** Ga op zoek naar wat iedereen op school verbindt. Het stappenplan ondersteunt jullie daarbij.

Een open schoolklimaat

Door voortdurend te werken aan een veilig en open schoolklimaat, kan je toxische polarisatie op school vermijden. Luister naar wat leerlingen en leerkrachten nodig hebben. Zorg voor verbinding met aandacht voor de eigenheid van alle leerlingen. Giet dit alles in een actief beleid binnen je school. In het hoofdstuk over een open schoolklimaat krijg je heel wat tips.

Voorbereiding



Vorbereiding

Bewaak je grenzen

Vooraleer je toxische polarisatie aanpakt op school, bepaal je best of er sprake is van grensoverschrijdend gedrag. Grensoverschrijdend gedrag, zoals bijvoorbeeld het gebruik van geweld of het aanzetten tot haat en racisme, kan je aanpakken volgens de regels van het schoolbeleid. Doe je dit niet consequent, dan is de kans groot dat de polarisatie alleen maar groeit. Gebruik je schoolreglement om de sanctie te bepalen. Benoem heel concreet welke regels en wetten overtreden worden en waarom dit niet door de beugel kan. Ook online haatboodschappen zijn overtredingen.

Wanneer je een pusher of volger bestraft, zorgt dat in de meeste gevallen voor extra brandstof op school. Probeer in te spelen op de gevolgen hiervan. Communiceer zorgvuldig over wat, waarom ...

Er zullen ook onderliggende gevoelens en angsten die op school leven, naar boven komen. Net zoals je grensoverschrijdend gedrag niet kan negeren, zal je hieraan moeten werken. Dat is essentieel voor een geslaagd proces.

Wil je weten wat haatspraak is en hoe je dit kan aanpakken?
www.mediawijs.be/dossiers/haatspraak

Werk met een kerngroep

De kerngroep is verantwoordelijk voor de analyse en de opmaak van het actieplan. Ze motiveert en stimuleert collega's om betrokken te zijn bij de verschillende stappen. De kerngroep heeft het mandaat, de tijd en ruimte om hieraan te werken.

De kerngroep is bij voorkeur klein en bestaat idealiter uit maximum 8 deelnemers om het proces te begeleiden, bijvoorbeeld:

- Een directielid. De uitkomst van de analyse kan ook invloed hebben op het beleid. Het kan dus zijn dat je moet nadenken over het bijsturen van je beleid. De directie is de eindverantwoordelijke van het proces.
- Leerkrachten en leerlingenbegeleiders, die het GOK-beleid mee vormgeven.
- Leerkrachten die deel uitmaken van bepaalde vakgroepen (zoals godsdienst, PAV, burgerschap).

Betrek bij de analyse bij voorkeur ook iemand die geen betrokken partij is. Dit kan een grote meerwaarde zijn, omdat die persoon met een andere bril naar de polarisatie kijkt. Denk hierbij aan de integratieambtenaar en/ of de medewerker flankerend onderwijs van het lokaal bestuur, een CLB-medewerker of een pedagogische begeleider.

Neem de tijd om de betrokken actoren te bevragen, zodat je met de kerngroep zoveel mogelijk antwoorden verzamelt voor dit stappenplan. Let op: onbewuste stereotypen en vooroordelen kunnen een rol spelen. Bevraag daarom zoveel mogelijk actoren om alle puzzelstukken te verzamelen over de situatie. Denk aan collega's, leerlingen, betrokken CLB- medewerkers ...

VRAGEN OVER RADICALISME, EXTREMISME OF TERRORISME?

Heb je de indruk dat er sprake is van radicalisme of extremisme? Overweeg om de zorgvraag te signaleren bij de LIVC R (lokale integrale veiligheidscel inzake radicalisme, extremisme en terrorisme)?

1. Bespreek dit eerst intern. Het is belangrijk dat je organisatie een melding bij de LIVC R steunt. Een samenwerking is vaak complex: informatie-uitwisseling is delicaat, zeker wanneer het gaat om 'vermoedens van maatschappelijke spanningen of mogelijke 'radicalisering'.
2. Leg je vraag voor aan een medewerker van je lokaal bestuur.
 - In de lokale aanpak staat een combinatie van preventie, interventie en nazorg centraal.
 - De burgemeester heeft een cruciale rol als eindverantwoordelijke voor de openbare orde en veiligheid.
3. Neem contact op met de coördinator van de LIVC R in je gemeente.
 - Een LIVC R (lokale integrale veiligheidscel inzake radicalisme, extremisme en terrorisme) bespreekt signalen van maatschappelijke spanningen, die kunnen leiden tot gewelddadige radicalisering.
 - Hier wordt zoveel mogelijk informatie gedeeld, voor zover relevant en proportioneel.
 - Een deelnemer aan dit multidisciplinair casuoverleg heeft spreekrecht, geen spreekplicht. Elke deelnemer is wel gebonden aan de geheimhoudingsplicht.
4. Lees de info van VVSG over de LIVC R: vraag- en antwoordfiche, draaiboek, sjablonen

Stappenplan



STAP 1

Stappenplan

Stap 1: Omschrijf de polarisatie

In deze stap beschrijf je wat er gebeurt in de school. Schets de situatie en de feiten zo uitgebreid mogelijk. Breng alle actoren die een rol spelen in kaart. Denk na over mogelijke oorzaken van de polarisatie en omschrijf hoe ze tot uiting komen. Verzamel meer info en feiten dan er op het eerste gezicht te vinden zijn.

Je zal misschien vaststellen dat er meerdere gepolariseerde onderwerpen zijn binnen de school. Het is aan de kerngroep om te bepalen welke onderwerpen bedreigend zijn voor een respectvolle samenleving in de school.

Het doel van deze oefening is om een volledige analyse te maken. Eenmaal je weet waarover het echt gaat, kan je sterk starten aan stap twee.

1. Conflict of polarisatie?






Polarisatie gaat over groepen die uit elkaar groeien, over toenemende afstand. **Conflict** duidt op botsingen en confrontatie. Beide fenomenen zijn wel nauw met elkaar verbonden: conflict kan polarisatie aanwakkeren. Uit polarisatie kunnen nieuwe conflicten voortkomen of kan er weerstand optreden. Het verschil en de wisselwerking tussen beide fenomenen is complex.

Eenzijds kan polarisatie een katalysator van conflict zijn. Wanneer mensen of groepen steeds scherpere posities innemen en hun standpunten ideologisch verharder, leidt dit gemakkelijk tot botsingen en confrontaties. Door sociale identificatieprocessen kunnen groepen hechter worden en kan de afstand tussen verschillende groepen toenemen. Wanneer groepen elkaar steeds op een negatieve manier benaderen, kan het toenemende wantrouwen resulteren in escalerende conflicten, en kunnen ze zich vijandig opstellen ten opzichte van elkaar.



Anderzijds kan conflict een trigger zijn voor polarisatie. Een heftige discussie over een controversieel maatschappelijk thema kan bijvoorbeeld leiden tot wederzijdse afkeer tussen verschillende groepen. Zo kan een heftige discussie tussen leerlingen van verschillende klasgroepen leiden tot meer polarisatie.

Toch hebben de begrippen verschillende eigenschappen.

	CONFLICT	POLARISATIE
	Heeft duidelijke eigenaren. Je ziet meestal meteen wie er betrokken is.	Heeft meerdere betrokkenen die niet meteen zichtbaar zijn. De groep breidt uit met personen die oorspronkelijk niet betrokken waren.
	Ontstaat vaak omdat mensen hetzelfde willen.	Ontstaat omdat tegenstellingen uitvergroot en versterkt worden.
	Is afgebakend in tijd.	Kan jarenlang opgebouwd worden. Verschillende conflicten, haatgevoelens en ongenoegen voeden de polarisatie.
	Botsing en confrontatie.	Toenemende afstand, wantrouwen, vijanddenken.
	Je kan bemiddelen tussen beide partijen.	Bemiddeling tussen de luidste roepers kan een tegenstrijdig effect hebben. Als beide partijen overtuigd zijn van hun gelijk, creëer je onbewust extra brandstof voor polarisatie.

De volgende voorbeelden tonen het verschil aan tussen een conflict en polarisatie.

VOORBEELD VAN EEN POLARISATIE DIE TOT EEN NIEUW CONFLICT LEIDT

In klas 4B moeten alle leerlingen nablijven, omdat enkele medeleerlingen de les hebben verstoord. De leerlingen, die niet verantwoordelijk waren voor het verstoren van de les, worden boos. Iemand zegt: 'het is altijd hetzelfde met jullie' en wijst naar enkele leerlingen met een migratieachtergrond. Ze reageren hierop heel boos. Ook de andere leerlingen met een migratieachtergrond uit de klas mengen zich in de ruzie omdat ze zich aangesproken voelen door het woord 'jullie'. De gemoederen laaien hoog op.

Analyse

In dit voorbeeld ligt de focus voor de leerkracht bij de onderliggende gevoelens die het woord 'jullie' oproept bij de jongeren met een migratieachtergrond. Deze gevoelens waren al aanwezig en worden door het conflict aangewakkerd. Door de hele klas te straffen, en niet enkel de onruststokers, zorgt de leerkracht voor extra brandstof. Dat neemt niet weg dat de leerkracht het conflict ook meteen moet aanpakken.

Aanpak

- Straf enkel de leerlingen die de les verstoorden.
- Werk vanuit de school aan niet-polariserende terminologie. Het gebruik van bepaalde woorden heeft impact op de microkwetsuren die jongeren ervaren. Microkwetsuren zijn dagelijkse opmerkingen die je laten voelen dat je anders bent. Organiseer voor je leerkrachten vormingen hierover.
- Maak leerlingen weerbaar voor microkwetsuren.

VOORBEELD VAN EEN CONFLICT DAT DE POLARISATIE AANWAKKERT

Een leerkracht geeft les over vrije meningsuiting en toont als één van de voorbeelden hierbij de Mohammed cartoons. Hijzelf neemt geen standpunt in, maar laat de leerlingen hun mening geven. Twee leerlingen interpreteren de bedoeling van de leerkracht verkeerd. Ze worden boos en zeggen dat hij lacht met de profeet Mohammed. Ze verlaten het klaslokaal. Eén van de leerlingen deelt het verhaal op zijn sociale media. Er ontstaat een polemiek over 'de islamofobe blanke leerkrachten' en 'de enggeestige moslims'.

Analyse

Er is een conflict ontstaan tussen de leerkracht en twee leerlingen die de bedoelingen van de leerkracht anders hebben geïnterpreteerd. Door de Mohammed cartoon als voorbeeld te nemen binnen het thema vrije meningsuiting in een klas met religieuze diversiteit, zorgt de leerkracht voor extra brandstof. Dit conflict breidt zich uit wanneer het incident op sociale media gedeeld wordt. Het leidt tot polarisatie tussen moslims en niet-moslims. De eerste stap is om het conflict tussen de leerkracht en de twee leerlingen aan te pakken. Daarnaast is het ook belangrijk om aandacht te hebben voor het effect van het incident op de hele school.

Aanpak

- Denk goed na over de voorbeelden die je gebruikt om het thema vrijemeningsuiting bespreekbaar te maken. Creëer een veilige context om controversiële of gevoelige onderwerpen te bespreken. Zorg voor vertrouwen tussen leerling en leerkracht.
- Niet elke leerling is zich bewust van de impact van sociale media. Versterk de leerlingen in mediawijsheid.

VOORBEELD VAN EEN CONFLICT

Voor het 100-dagenfeest mogen de leerlingen van het zesde jaar kiezen wat ze als lunch willen. Er zijn vijf klassen. De stemming gebeurt klassikaal en is niet anoniem. Het gerecht met de meeste stemmen wint. De leerlingen hebben de keuze tussen vegetarische pizza en beenhesp. De meerderheid kiest voor beenhesp. Dit zorgt voor grote ontevredenheid bij de leerlingen die geen vlees eten. In klas 6 handel leidt dit zelfs tot een gevecht tussen vier leerlingen.

Analyse

Dit gaat om een afgebakend conflict tussen de leerlingen van het zesde jaar handel. Het is duidelijk wat de reden van het conflict is en wie de betrokken partijen zijn. De school gaat in eerste instantie aan de slag met de betrokkenen van de vechtpartij.

Aanpak

- Om in de toekomst dergelijke conflicten te vermijden, hou je best zoveel mogelijk rekening met elke leerling. Voorzie bijvoorbeeld twee verschillende keuzes. Of ga enkel voor de vegetarische lunch die elke leerling kan eten.

Stel je vast dat een incident binnen jouw school een geïsoleerd conflict is? Dan is dit stappenplan niet geschikt om het op te lossen.

Er bestaan verschillende methodieken om een conflict aan te pakken. Enkele inspirerende voorbeelden:



- [Omgaan met controversie en polarisatie in de klas](#) | het wij-zij-project
- [Conflicten aanpakken met leerlingenbemiddeling](#) | Klasse
- [Conflicthantering](#) | Klascement
- [Conflicthantering](#) | Pedagogische begeleidingsdienst van GO!
- [Conflicten op school: kans op beterschap](#) | onderwijsbemiddeling

Stel je vast, op basis van een of meerdere incidenten, dat het gaat om een polarisatie? Dan kan je met dit stappenplan verder.

2. Feiten of interpretaties?

Wat is er gebeurd? Wat zijn de feiten en wat zijn interpretaties van feiten? Een goed plan van aanpak is gebaseerd op feiten. De taak van de kerngroep is om te vertrekken van de feiten die de polarisatie voeden.

Er zullen in de gesprekken ook interpretaties naar boven komen. Een voorbeeld:

- **Een interpretatie:** leerlingen vinden het niet belangrijk om op tijd te komen.
- **Een feit:** Mohamed, Lucas en Julie kwamen de voorbije maand minstens tien keer te laat.

Ga als volgt te werk:

1. Herformuleer de interpretaties naar feiten. Je eindigt dus met één lijst: de feiten.
2. Maak de feiten zo concreet mogelijk door cijfers te gebruiken (frequentie, grootteorde, ...)
3. Feiten kunnen ook een impact hebben op emoties van mensen. Benoem ook dat effect want daar zal je rekening mee moeten houden in je aanpak.

Benoem de feiten

Voorbeeld: Mohamed, Bart en Julie kwamen de voorbije maand minstens tien keer te laat. Dat zorgt voor veel frustratie bij de leerkracht. De leerkracht heeft de betrokken leerlingen hierover minstens drie keer aangesproken na de les.

3. De betrokkenen

Welke groepen zijn er? Er kunnen meerdere 'wij-zij'-verdelingen zijn: tussen leerlingen onderling, tussen leerkrachten onderling, tussen leerkrachten en leerlingen, tussen directie en leerlingen, tussen directie en leerkrachten ... Benoem de verschillende 'wij-zij'-kampen en ga na wie in het stille midden zit.

	KAMP 1	KAMP 2
Omschrijf de groep <i>Over wie gaat het? Waarover gaat de polarisatie?</i>	<i>Voorbeeld: De leerlingen vinden de aandacht die aan LGBTQIA+ gegeven wordt, onzin en onterecht.</i>	<i>Voorbeeld: De leerlingen en leerkrachten vinden dat LGBTQIA+-personen niet genoeg aandacht krijgen in de samenleving.</i>
Pushers (luide roepers) <i>Wie levert er brandstof? Wie speelt een zichtbare hoofdrol? Luistert niet en wil geen dialoog.</i>	<i>Focus je op wat ze zeggen over elkaar.</i>	<i>Focus je op wat ze zeggen over elkaar.</i>
Volgers <i>Wie kiest er voor een specifiek kamp? Wie gaat de discussie ook aan met anderen?</i>		

	HET STILLE MIDDEN
Wie op school is zijdelings betrokken? Ze spelen geen directe rol, hebben geen interesse of zijn onverschillig, maar hebben wel last van de toxische polarisatie.	<i>Denk aan leerlingenbegeleiders, toezichters op de speelplaats, leerlingen uit andere klassen,...</i>
	EXTERNE ACTOREN
Zijn er externe actoren die de toxische polarisatie beïnvloeden?	<i>Denk aan bepaalde (politieke, ideologische, religieuze) figuren, influencers, rolmodellen uit de vrije tijd, familieleden die een impact hebben op de jongeren.</i>

Geef geen eigen invulling aan de verschillende wij-zij-kampen die je detecteert, maar bevrage de betrokken actoren. Doe dit bijvoorbeeld door in gesprek te gaan met minimum 2 personen van iedere betrokken groep. Koppel er een timing aan. Gebruik het invuldocument in de bijlage voor de analyse. Hieronder zie je een ingevuld voorbeeld. De bevraging van het stille midden komt aan bod in stap 2.

	KAMP 1	KAMP 2
Wat denken de groepen over elkaar? (gedachten, vooroordelen)	<i>Voorbeeld: Ze denken dat LGBTQIA+ een trend is en het nieuwe normaal moet zijn. Het zijn aandachtzoekers.</i>	<i>Voorbeeld: Ze zijn ouderwets en niet mee met hun tijd. Ze zijn onverdraagzaam en agressief. Het zijn religieuze fanaten die tegen ons zijn.</i>
Wat denken de groepen over het thema van de polarisatie	<i>Voorbeeld: Homoseksualiteit is tegen de natuur en brengt ziektes met zich mee.</i>	<i>Voorbeeld: Iedereen moet zichzelf kunnen zijn en de eigen genderidentiteit openlijk kunnen beleven.</i>
Wat voelen de groepen ten opzichte van elkaar? (irritaties, spanning, angst)	<i>Voorbeeld:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Afkeer. • Angst dat er geen plaats is voor heteroseksualiteit. • Vrezen dat homoseksualiteit het nieuwe normaal moet worden. • Gevoel dat hun mening niet meetelt. 	<i>Voorbeeld:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Angst om slachtoffer te worden van geweld om wie ze zijn. • Ze durven zichzelf niet zijn. • Gevoel van eenzaamheid. • Gevoel dat hun mening niet meetelt.
Hoe gedragen de groepen zich tegenover elkaar? (ontwijkend, negatief gedrag, conflict)	<i>Voorbeeld:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Ze vermijden contact. • Er zijn af en toe incidenten. • Ze dagen elkaar regelmatig uit. 	<i>Voorbeeld:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Ze willen in de refter niet aan dezelfde tafel zitten. • Ze beledigen elkaar. • Ze durven niet deelnemen aan bepaalde activiteiten. • Ze dagen elkaar regelmatig uit.

4. Bepaal op welke toxische polarisatie je wil werken


Je hebt nu verschillende vormen van polarisatie (de 'wij-zij'-kampen) omschreven. Selecteer de toxische polarisatie waarop je wil werken in de school. Stel jezelf de vraag of deze keuze aansluit bij de noden van je leerlingen en leerkrachten. Zouden zij dit ook naar voor schuiven als prioritair?

HET ONDERWERP VAN POLARISATIE WAAROP JE WIL VERDER WERKEN:

Voorbeeld: de toenemende onvrede tussen de groep die streeft voor meer aandacht voor LGBTQIA+ en de groep die vindt dat er te veel aandacht gaat naar LGBTQIA+ op school.


5. Maak een diepte-analyse van de toxische polarisatie die je gaat aanpakken

	DIEPTE-ANALYSE
<p>Wat zijn onderliggende gevoeligheden, onvrede, zorgen, gebeurtenissen, gevoel van onrechtvaardigheid, actualiteit die de polarisatie kunnen voeden?</p>	<p><i>Voorbeeld: de Internationale Dag tegen Homofobie en Transfobie, de PAARSdag, valt in de week van de 100 dagen. Het thema van de 100 dagen is de PAARSdag. De leerlingen moeten die dag in dit thema naar school komen.</i></p> <p><i>Leerlingen uit kamp 1 hebben het gevoel dat ze nu openlijk steun moeten geven aan kamp 2.</i></p>
<p>Zijn er omgevingsfactoren op school (kleine speelplaats, geen sportmogelijkheden, infrastructuur, ligging, inhoud schoolreglement ...) die de polarisatie kunnen voeden?</p>	<p><i>Voorbeeld:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Er wordt een regenboogzebrapad aangelegd aan de school.</i> <i>De speelplaats wordt versierd met regenboogvlaggen.</i> <i>In het schoolreglement wordt enkel over meisjes en jongens gesproken.</i> <i>Er zijn geen genderneutrale toiletten op school.</i>

 Vul het sjabloon in.

6. Breng de kanalen van pushers en volgers in kaart

Welke kanalen gebruiken de pushers en hun volgers?

 Vul het sjabloon in.

KANALEN

Denk aan sociale media, schoolfora, whatsapp...



Check of je alle sjablonen van stap 1 hebt ingevuld!

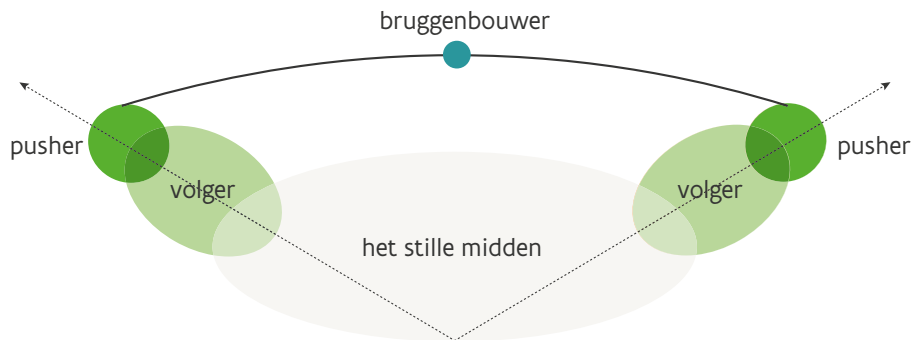
Stappenplan

STAP 2



Stap 2: Bepaal de veranderstrategie

In deze stap formuleer je doelen en verbindende oplossingen waarop je vervolgens je actieplan baseert in stap drie. Om ervoor te zorgen dat je komt tot doelen en oplossingen die daadwerkelijk depolariseren, vertrek je in je veranderstrategie van de vier gamechangers:



- 1 Verander van **doelgroep**. Richt je niet op de pushers, maar versterk het midden.
- 2 Verander van **onderwerp** door het debat te verleggen. Ga op zoek naar de noden van het midden.
- 3 Verander van **positie** door in het midden te staan. Ga in dialoog en luister naar het stille midden.
- 4 Verander van **toon** door geen oordeel te vellen. Ga op een verbindende manier in gesprek.

Hou alle info uit stap 1 bij de hand terwijl je deze stap doorloopt.

1. Richt je op het stille midden en vertrek vanuit hun noden

In de vorige stap heb je bepaald welke polarisatie aangepakt wordt. Depolarisatie gebeurt door te investeren in het midden en de aandacht weg te halen bij de pushers en volgers. Daarom richt je je nu op het midden. Het midden speelt een cruciale rol in de oplossingen die je uitwerkt.

Wat is de kijk van het stille midden op deze specifieke polarisatie? Bevraag de leden van het midden en kom zo te weten wat hun noden zijn, waar zij werkelijk last van hebben.

Het midden is geen homogene groep en is daardoor moeilijk vast te grijpen. Deze personen kiezen geen kant. Sommigen hebben wel een mening, maar zijn het niet eens met de aanpak. Anderen zijn onverschillig. In het midden staan ook mensen die beroepshalve niet mogen kiezen, zoals leerkrachten.

Methodieken om het stille midden te bevragen:



- [Deep democracy](#).
- De [EDUbox Wij-zij-denken](#) laat jongeren in de klas oefenen in het omgaan met meningsverschillen.



Enkele tips

- Denk op voorhand na over wie je zeker wil horen uit het stille midden.
- Spreek ze persoonlijk aan.
- Stel open vragen. Durf door te vragen.
- Toets tijdens het gesprek af wie je zeker nog moet bevragen.
- Zet in op formele en informele gesprekken.
- Neem minstens twee weken tijd voor de gesprekken.

2. Neem positie in het stille midden en pas je toon aan

Bij het depolariseren werkt het niet om te gaan bemiddelen tussen luide roepers of je boven alle partijen op te stellen. Neem positie in het midden, behartig de belangen van die groep en pas je verhaal, je communicatiestijl en attitude aan in functie van die positie. Ruimte voor dialoog, werken aan verbinding, weg van oordelen in termen van goed of fout zijn succesfactoren in een depolarisatiestrategie. De tabel hieronder visualiseert wat je kan doen om die positie en toon te realiseren in de praktijk.

	werkt	werkt niet
TOON	<ul style="list-style-type: none"> • Actief luisteren vanuit oprechte interesse. • Bemiddelend taalgebruik inzetten. • Open vragen stellen. • Zeg wat je doet en doe wat je zegt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Moraliseren. • Veroordelen. • Polariserend taalgebruik: 'jullie visie, onze waarden'.
POSITIE	<ul style="list-style-type: none"> • Zelf in het midden gaan staan. • Naar het midden luisteren. • Het belang van het midden voor ogen houden. • Je eigen oordeel opzij schuiven. 	<ul style="list-style-type: none"> • Je boven alle partijen opstellen. • Een oordeel uitspreken. • Je laten gijzelen door de luidste stemmen.

3. Benoem wat je wil aanpakken


Kijk hiervoor terug in stap 1 naar het onderwerp van de polarisatie waarop je wil verder werken.



Vul het sjabloon 'het onderwerp van polarisatie waarop je wil verder werken' in.

4. Leer uit het verleden

Ga na welke acties jouw school eerder al deed en die gelinkt zijn aan de polarisatie die je aanpakt. Dat vraagt wat onderzoekwerk en gesprekken met collega's. Niet iedereen hoeft hiervoor rond de tafel te zitten. Misschien kan een externe blik helpen om hier kritisch over te reflecteren? Welke actie wil je behouden, herhalen, bijsturen of schrappen?


 Vul het sjabloon in.

5. Formuleer verbindende oplossingen

Formuleer nu de nodige, verbindende oplossingen om jouw doellen) te bereiken aan de hand van de input die je eerder van het stille midden kreeg. Let hierbij op de volgende aandachtspunten:

- **Gamechangers**
Ga na of de verbindende oplossingen in overeenstemming zijn met de vier gamechangers: zijn ze voldoende gericht op het stille midden? Is er een verandering van onderwerp, toon en positie?
- **Behoeftes**
Wat hebben de betrokken partijen echt nodig? Die behoeftes zullen hoogstwaarschijnlijk heel gelijkaardig zijn: veiligheid, een gezonde leefomgeving, een goede toekomst voor zichzelf en hun omgeving ... Zo richt je je op het gemeenschappelijke vraagstuk van de groep in het midden.
- **Triggers**
Let op mogelijke triggers die de toxische polarisatie kunnen aanwakkeren, zowel binnen als buiten de school. Bijvoorbeeld: een schooluitstap, bepaalde thema's in het leerplan ...
- **Opportunities**
Denk na over opportuniteiten van organisaties of de overheid voor je verbindende oplossingen. Mogelijke acties zijn bijvoorbeeld: de strafste school, een uitstap, een interessante studiedag ...

Met welke verbindende oplossingen wil je jouw doel bereiken?

 Vul het sjabloon in.

Voorbeelden:

- De speelplaats herinrichten, zodat leerlingen via een positieve interactie elkaar kunnen ontmoeten.
- Teambuildingsactiviteiten organiseren om de samenhangigheid tussen leerkrachten en leerlingen te versterken.
- Meer ruimte en een veilige context creëren zodat jongeren hun identiteit kunnen beleven. Bijvoorbeeld:
 - Het pedagogisch project en je schoolreglement aanpassen om meer rekening te houden met belangrijke aspecten van identiteit voor alle leerlingen.
 - Een klaslokaal inrichten waar leerlingen kunnen samenkomen, informatie opzoeken of in gesprek gaan. Denk goed na over hoe je dit communiceert, zodat alle leerlingen zich aangesproken voelen. Maak ook duidelijke afspraken over wanneer en hoe leerlingen hiervan gebruik kunnen maken.
 - Meer ruimte maken voor verschillende identiteiten. Zo kan je doorheen het jaar met leerlingen en leerkrachten een kerstfeest organiseren, samen een iftar beleven...



Heb aandacht voor:

- **Mandaat**
Bekijk bij elke stap of je hiervoor het mandaat hebt. Indien je zelf geen mandaat hebt, betrek je de juiste personen (zowel binnen als buiten de school) bij de uitwerking van de oplossingen.
- **Schoolreglement**
Zorg ervoor dat alle stappen overeenstemmen met wat in jouw schoolreglement staat of pas aan indien nodig
- **Eindtermen**
Ga na in welke mate jouw voorgestelde acties een link hebben met de eindtermen en andere relevante kaders binnen de school. Hoe gemakkelijker je de focus (en de bijhorende acties) kan koppelen aan de huidige projecten en eindtermen, hoe vlotter je dit kan verantwoorden en verankeren binnen de school.

Stappenplan



STAP 3

Stap 3: Schrijf het actieplan uit

De verbindende oplossingen verzamel je in een actieplan, door elke oplossing te vertalen in één of meerdere acties. Op die manier kan je doelgericht aan de slag. Het is een handige tool om een goed overzicht te bewaren, om verschillende betrokkenen snel zicht te geven op de plannen en ervoor te zorgen dat je geen acties uit het oog verliest. De acties kunnen zich richten op het beleidsniveau (zoals procedures, nascholingsbeleid, communicatiebeleid ...) en op de doelgroep zelf: de leerlingen en het onderwijspersoneel. Het sjabloon (bijlage) van het actieplan volgt deze indeling.



Vul het sjabloon in.

- **Acties op beleidsniveau:**
Hier geef je de richting aan die je met je school wil uitgaan. Je legt doelen vast, maakt afspraken, zorgt voor middelen. Op dit niveau neem je nog geen concrete maatregelen, maar stippel je de voorwaarden ervoor uit. Vaak zijn dit acties waarvan de effecten pas op lange termijn zichtbaar zijn. Denk bijvoorbeeld aan de uitwerking van een antidiscriminatiebeleid of een inclusief onthaalbeleid voor nieuwe leerlingen.
- **Acties op niveau van leerlingen en personeel:**
Deze acties dragen bij tot de interactie en het samenleven van leerkrachten en leerlingen op de school. Deze acties zijn concreet en onmiddellijk toepasbaar. Aangezien de tijd die leerkrachten en leerlingen samen doorbrengen beperkt is, organiseer je de acties best op korte termijn. Hier kan je ook de meeste quick wins uit halen.

1. Hoe zorg je voor geslaagde acties?

- De meest geslaagde acties komen vanuit de input van leerlingen en leerkrachten. Ga na welke acties volgens hen bijdragen aan de verbindende oplossing. Vraag meteen wie wil helpen bij de uitvoering van de acties. Dat kan je op verschillende manieren doen: willekeurig enkele leerlingen bevragen, de klas(sen) bevragen, via een ideeënbox ...
 - Trap niet in de valkuil om alle acties alleen te bepalen. Hoe meer **inbreng van de betrokkenen**, hoe groter het draagvlak voor het actieplan en hoe groter de kans op een positief effect om te depolariseren binnen de school.
 - Denk aan mogelijke **triggers** voor polarisatie bij elke actie.
 - Hou rekening met de **kanalen** die de pushers gebruiken om te polariseren, zodat je kan bepalen op welke kanalen je wil inzetten om jouw acties te doen slagen.
 - **Evalueer**, volg op, stuur bij samen met de kerngroep. Maak hier ook duidelijke afspraken over. Wie kan er tussendoor aangesproken worden over de uitvoering van het actieplan. Waar kunnen signalen over iets wat niet loopt gemeld worden? Op welke tijdstippen komt de kerngroep samen om het proces te bespreken?
- **Leer uit het verleden:** neem enkel bestaande of oude acties op die je wil behouden in jouw actieplan.
 - Zorg voor enkele **quick wins** in het begin van het traject. Quick wins tonen aan dat je met een kleine inspanning al een positieve verandering brengt. Ze hebben een positief effect op de houding van de betrokkenen.





TIPS OM JOUW ACTIES TE BEPALEN:

Versterk leerlingen en leerkrachten uit het midden. Vergroot hun individuele en collectieve weerbaarheid zodat ze zelf iets durven doen aan overlast of ongewenst gedrag. Geef hen een bepaalde verantwoordelijkheid, zo zet je ze in als rolmodel of bemiddelaar.

Speel in op het optimisme van het midden.

Voorzie acties gericht op samenwerken, waarbij leerlingen op een andere manier elkaar leren kennen.

Werk aan de verbinding tussen de leerlingen. Doe dit op plaatsen waar ze elkaar sowieso zien: de klas, refter of gang. We willen er voor zorgen dat de leerlingen elkaar 'weten te plaatsen'. Ze weten wie wie is, indien nodig kunnen ze elkaar aanspreken.

Structurele activiteiten met een kleiner bereik hebben de voorkeur op eenmalige projecten met een groot bereik.

Projecten gericht op een gemeenschappelijk belang versterken de verbinding tussen groepen.

Maak bewust ruimte voor verschillende identiteiten op school zonder te focussen op culturele of andere verschillen.

Ga aan de slag met de klassen waar de problematiek het grootst is. Dat biedt zuurstof voor de hele school.

Treed op bij grensoverschrijdend gedrag.

Initiatieven waarbij het midden moet samenwerken, zijn effectiever dan activiteiten waarbij competitie tussen de twee kampen versterkt wordt.

Werk samen met een netwerk van sleutelfiguren rond de school. Idealiter bouw je zo'n netwerk uit in een tijd waar er geen polarisatie is.

2. Depolarisatietoets

Gebruik de depolarisatietoets voor de nieuw geformuleerde acties, voor lopende acties en voor acties die je wil behouden of hernemen uit het verleden.

DEPOLARISATIEOETS

- Wat zijn de risico's op polarisatie als je deze actie uitvoert?
- Focus je met deze actie op het stille midden?
- Is jouw houding en toon voldoende gericht op het stille midden?
- Isoleer je de pushers voldoende?



3. Hoe communiceer je over het actieplan?

Communiceer zo transparant mogelijk.

- Omschrijf kort het plan zonder in detail te gaan.
- Zeg wie er deel uitmaakt van de kerngroep.
- Benoem wat de eerste stap zal zijn.
- Zeg wanneer de acties zullen plaatsvinden.
- Vermeld wie en wanneer er in de toekomst nog zal communiceren.
- Vermeld een contactpersoon voor vragen en voorstellen.

Spreek duidelijk af met de kerngroep.

Bepaal niet alleen naar wie, wanneer en via welk kanaal je communiceert, maar sta als groep ook stil bij de inhoud en de toon van de boodschap die jullie willen overbrengen.

Gebruik verschillende kanalen.

Je kan communiceren tijdens een personeelsvergadering (voor leerkrachten) en in de klas (voor leerlingen). Vaak zijn er op zo'n momenten afwezig, dus maak ook altijd een schriftelijke communicatie met dezelfde boodschap en toon. Daarvoor kan je de gangbare communicatiekanalen van de school inzetten. Denk ook aan: sociale media, aanspreekfiguren, een nieuwsbrief ...

Overleg over hoe je het best communiceert.

Besprek met de betrokkenen (leerlingen, leerkrachten, ouders) hoe ze op de hoogte willen gehouden worden doorheen het hele traject. Stem daar je communicatie op af. Bekijk wat relevant kan zijn voor welke groep.

Gebruik steeds dezelfde principes in je communicatie over plannen.

- Benoem en erken de zorgen waar de leerlingen en/of leerkrachten mee zitten. Benoem de feiten. Dat kunnen ook gevoelens zijn. Doe dit zonder hieraan een waardeoordeel te geven.
- Vermijd aannames en stereotypes.
- Neem het woord polarisatie niet te vaak in de mond.
- Orden wat er allemaal rond de kwestie leeft. Probeer duidelijk te benoemen wat de verschillende visies zijn en hoe ze zich verhouden. Focus je vooral op de gedeelde belangen.

Communiceer regelmatig over verschillende deelacties.

Kader ze telkens in het algemene actieplan. Leg het doel uit. Verwijs naar eerdere afspraken en gebeurtenissen. Toon altijd aan dat iedereen een verantwoordelijkheid heeft binnen het grotere geheel. De ongenoegens kunnen niet verdwijnen met één actie.

Communiceer telkens in de wij-vorm.

Je hebt jouw leerlingen en leerkrachten nodig om te komen tot de oplossing en acties. Je wil niet de indruk geven dat de directie of de kerngroep de toxische polarisatie oplost. Het is een gedeelde verantwoordelijkheid.

Zet in op motiverende communicatie.

Vermijd sturende taal zoals 'moeten' en 'niet mogen'. De wenselijke sociale norm werkt vaak beter. Bijvoorbeeld: 'Het is prettiger op school als we respectvol met elkaar omgaan' in plaats van 'we moeten respectvol met elkaar omgaan.'

Gebruik persoonlijke verhalen.

Persoonlijke verhalen hebben meer impact en blijven langer hangen dan feitelijke informatieoverdracht.

Werken aan een open schoolklimaat



Werken aan een open schoolklimaat

Waarom een open schoolklimaat?

Je hebt het stappenplan gebruikt om de polarisatie op je school aan te pakken. Waarschijnlijk zal er in de toekomst nog polarisatie voorkomen. Door sociale media worden overtuigingen extremer en worden ze sneller verspreid. Jongeren nemen dit over en clashen met elkaar of met leerkrachten. Daarom creëer je best een open schoolklimaat in tijden van rust om duurzaam te werken aan de-escalatie.

Wat is een open schoolklimaat?

Een school is open als leerlingen er mogen zijn wie ze zijn. Hierbij geeft de school ruimte aan de eigenheid van de leerlingen. Leerlingen weten ook bij wie ze terecht kunnen met hun vragen en bezorgdheden. Signalen en zorgvragen die vaak voorkomen, worden dan ook op beleidsniveau aangepakt.

Een school is veilig als de sociale, psychische en fysieke veiligheid van leerlingen niet door handelingen van anderen wordt aangetast. De school treedt op tegen pesten, discriminatie, geweld en andere vormen van ongewenst gedrag. Daarnaast voorkomt de school zoveel mogelijk onveilige situaties door in de lessen aandacht te hebben voor **meerstemmigheid** (de verschillende aanwezige stemmen op school) en **diversiteit**.

Burgerschapscompetenties samenleven

De onderwijsnetten hebben elk op hun manier aandacht voor diversiteit binnen hun scholen. Naast de specifieke kaders van de onderwijsnetten is er ook een gemeenschappelijk fundament: de burgerschapscompetenties rond samenleven.

- Binnen het Pedagogisch Project van het GO! (PPGO!) is succesvol omgaan met diversiteit nauw verbonden met gelijke onderwijskansen. Alle personeelsleden van het GO! worden verwacht met diversiteit aan de slag te gaan en ondertekenen hiervoor een neutraliteitsverklaring. Met haar pedagogisch project legt het GO! de nadruk op datgene wat mensen met elkaar verbindt. Samen leren samenleven veronderstelt niet alleen een openheid en engagement voor diversiteit, maar impliceert ook dat dit een gedeeld engagement is. Het omgaan met diversiteit zit voor het Gemeenschapsonderwijs eveneens vevat in de burgerschapscompetenties.
- Katholieke scholen vertalen de kadervisie van de katholieke dialoogschool naargelang de context en doelgroepen in een variëteit van pedagogische projecten zoals mens en samenleving (1e GR), maatschappelijke vorming - MAVO (A-finaliteit), geschiedenis (D en D/A), maatschappelijke, economische en artistieke vorming (MEAV) (2e GR) en godsdienst (interreligieuze dialoog). Daarnaast werken de katholieke (dialoogscholen met een engagementsverklaring die voor iedereen binnen de school van toepassing is (zowel voor de personeelsleden als voor de leerlingen). Daarin verbinden alle partijen zich er toe om in gesprek te gaan met elkaar. Ze zien de school als een oefenplaats voor samenleven in een wereld die gekenmerkt is door diversiteit en verschil.

- Het Provinciaal Onderwijs Vlaanderen werkt met de gemeenschappelijke sleutelcompetenties en de daaraan verbonden minimumdoelen. Diversiteit maakt deel uit van de sleutelcompetentie burgerschap. Samenleven en samenwerken in diversiteit vraagt van iedereen dat je elk vanuit je eigen opvoeding, achtergrond en waardenkader kan instemmen met een geheel van principes en afspraken dat de omgang met elkaar in het publieke leven regelt. Respectvol en constructief met elkaar omgaan en onverdraagzaamheid, discriminatie en racisme herkennen, staan daarbij centraal.
- Het onderwijs van steden en gemeenten is neutraal onderwijs. Krachtlijnen hierbij zijn: verbondenheid stimuleren, diversiteit erkennen en respecteren en diversiteit als meerwaarde benutten. Lokaal onderwijs staat **open voor iedereen**. Kinderen, jongeren en volwassenen leren er van en met elkaar. Ze kunnen zichzelf zijn, ze ontdekken hun talenten en ontwikkelen interesses, elk met een verschillende achtergrond en overtuiging. Zo kan iedereen de kansen grijpen die de maatschappij biedt. Scholen, centra en academies van bij OVSG aangesloten besturen werken met de gemeenschappelijke sleutelcompetenties en de daaraan verbonden minimumdoelen. **Diversiteit** maakt deel uit van de sleutelcompetentie burgerschap. Via de Leidraad actief pluralisme ondersteunt de pedagogische begeleidingsdienst leraren in de praktijk bij een actief-pluralistische werking.

Hoe werk je aan een open schoolklimaat?

Je beleid heeft meer kans op slagen als:

- de directie actief meewerkt,
- de leerkrachten betrokken zijn,
- alle personeelsleden van de school de verwachte vaardigheden omzetten in de praktijk,
- de doelstellingen passen in het bredere pedagogische project, het leerplan en de eventuele engagementsverklaring van de school.

Mini-maatschappij

Leren over vreedzaam samenleven in diversiteit en meerstemmigheid beperkt zich best niet tot een reeks lessen, nascholingen, projecten, waar vooral kennis overgedragen wordt. Zorg voor een breder kader waarin de school gezien wordt als een soort mini-maatschappij. In die mini-maatschappij leren leerlingen verantwoordelijkheid opnemen. Ze leren er hoe je op een constructieve manier van mening kan verschillen en hoe je met conflicten omgaat. Net als in de samenleving is er in die mini-maatschappij ook een gezagsstructuur aanwezig. Die is in theorie in elke school aanwezig, maar de rol wordt niet altijd even krachtig opgenomen als het gaat over diversiteit.

Onzekerheid wegnemen

Er is soms onzekerheid bij directie of leerkrachten om te handelen terwijl de situatie er wel om vraagt.

De basis van die onzekerheid kan volgende oorzaken hebben:

- gebrek aan kennis (de leefwereld van jongeren, het onderwerp),
- gebrek aan steun van je team en de inrichtende macht,
- gebrek aan vertrouwen in de eigen competenties om
 - de situatie juist in te schatten
 - om te gaan met weerstand en negatieve reacties van het onderwijspersoneel, (de ouders van) de leerlingen, de publieke opinie.

Je kan die onzekerheid wegnemen met een uitgewerkt beleid. Ook een handelingskader kan je ondersteunen bij het omgaan met nieuwe vragen. Het katholiek onderwijsnet heeft hiervoor de dialogocirkels ontwikkeld.

Je kan handelingsmoeieheid ondervinden door frustraties van eerdere mislukkingen of een zekere innovatiemoeieheid omdat het effect niet snel genoeg zichtbaar is. Toch loont het de moeite om met volgehouden inspanningen te blijven werken aan een open, warm en veilig schoolklimaat.



Tips om te werken aan een open schoolklimaat

Bouw aan een team waarin je elkaar ondersteunt en elkaar respectvol feedback geeft.

Investeer in nascholing over deze thema's. Organiseer de nascholingen bij voorkeur in teamverband.

Atlas Integratie en Inburgering ontwikkelde DEMOKLAP om leerkrachten te versterken in het voeren van constructieve gesprekken rond controversiële thema's en/of hoe te reageren op straffe uitspraken.

Hou welzijnsbevragingen bij leerlingen en het personeel. Vraag in welke mate ze zich thuis voelen op school en of ze zich aanvaard voelen in alle aspecten van hun identiteit. Ga actief aan de slag met de resultaten en aanbevelingen die je krijgt.

Vorm een werkgroep met leerlingen en leerkrachten die (op basis van een checklist) evalueren in welke mate in alle vakken rekening wordt gehouden met meerstemmige standpunten. Stel je vast dat dit moeilijk loopt in sommige klasgroepen of vakken, koppel daar dan gerichte acties aan.

Neem elke vraag ernstig. Probeer de vraag open te trekken. Kan een gelijkaardige vraag nog bij anderen leven? Ga niet onmiddellijk veralgemenen, culturaliseren of denken vanuit je eigen interpretatie. Ga op zoek naar overeenkomsten bij andere leerlingen of leerkrachten.

Een directeur heeft niet altijd zicht op het bekwaamheidsgevoel van de leerkrachten op het vlak van diversiteit. Het steunpunt diversiteit en leren ontwikkelde een bevraging en begeleiding om dit voor jouw school in kaart te brengen.

Vertrouw op de leerkrachten die de leerlingen kennen. Zorg voor ondersteuning om maximaal op verbinding in te zetten.

Praktijkvoorbeelden binnen de onderwijsnetten

Het katholiek onderwijs

- Het katholiek onderwijs zet in op burgerschap en biedt de scholen ook de mogelijkheid om te werken met een burgerschapskompas. Dit instrument bevraagt de perceptie van leerlingen over je schoolklimaat en legt de link met drie aspecten van het gemeenschappelijk funderend leerplan.
- Diversiteit maakt deel uit van het fundament in het vademecum zorg en kansen. Naast de inhoudelijke bronnen op de website vind je er ook een professionaliseringsaanbod.
- Werken aan een verbindend schoolklimaat werkt preventief.

Het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap

- Het GO! ontwikkelde een leerlijn Actief Burgerschap, een Burgerschapsbooster en M&M Toolkit Burgerschap.
- Athena Syntax is een onderwijsprogramma rond identiteitsontwikkeling met kunst als sublimerende factor.
- De handleiding 'Omgaan met etnische, culturele en levensbeschouwelijke diversiteit' voor onderwijspersoneel vind je op GO! Smartschool.
- De e-learningtool en het handboek EUROGUIDE maakt eerstelijnsmedewerkers zelfverzekerder en behendiger bij het preventiewerk rond polarisering, radicalisering en extremisme bij jongeren.
- Het GO! linkt het diversiteitsbeleid aan gelijke onderwijskansen.

Hoe goed ben je bezig?

Hoe meer vakjes je kan aankruisen, hoe opener je schoolklimaat!

Onze school heeft een gedragen visie op een open schoolklimaat.

Onze school heeft in haar beleid aandacht voor samenleven in diversiteit en meerstemmigheid. Dat komt tot uiting in zowel de schoolvakken als de activiteiten.

Alle betrokken actoren kennen de visie en het beleid.

Onze school versterkt de vaardigheden van leerkrachten in het samenleven in diversiteit en meerstemmigheid.

Onze school organiseert inspraakmomenten waarbij leerlingen en leerkrachten hun noden en ideeën kunnen delen.

De leerlingen weten bij wie ze terecht kunnen met hun zorgen en vragen.

De signalen en vragen worden gemonitord om preventieve maatregelen en acties op te zetten.

Onze school treedt op tegen pesten, discriminatie, geweld en andere vormen van ongewenst gedrag. Er is een veilige omgeving waar de verschillende deelidentiteiten van jongeren een plaats krijgen (door bijvoorbeeld in te zetten op de talenten van leerlingen).

Meer info



Meer info

- Brandsma B., Inzicht in de dynamiek van wij-zij denken., BB in Media, 2016, 124 p.
- Brandsma, B., Het denkkader Polarisatie, www.insidepolarisation.nl.
- Clash in de klas: een driedelige podcastreeks over polarisering in het onderwijs van het Vlaams Vredesinstituut, het Wij-Zij netwerk, Knack, het Hannah Arendt Instituut, het GO onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap, Klasse.
- Demoklap: educatief materiaal van Atlas Integratie en Inburgering voor leerkrachten, begeleiders en beleidsmedewerkers uit secundaire scholen die zich verder willen professionaliseren rond goed samenleven in de klas en op school.
- EDUbox: Wij-zij-denken laat jongeren in de klas oefenen in het omgaan met meningsverschillen.
- Euroguide: e-learning en handboek voor onderwijspersoneel om eerstelijnsmedewerkers zelfverzekerder en behendiger te maken bij het preventiewerk rond polarisering, radicalisering en extremisme bij jongeren.
- Herinneringseducatie: lessenpakket om te reflecteren over de betekenis van het verleden op het heden, voor leerkrachten geschiedenis en PAV.
- Kazerne Dossin draagt bij tot een educatief maatschappelijk project waarin burgerzin, democratische weerbaarheid en verdediging van individuele basisvrijheden centraal staan.
- Kennisplatform integratie en samenleving, Polarisatie en verbinding, www.kis.nl.
- KU Leuven: lessenpakket voor leerkrachten levensbeschouwing om preventief in te zetten op polarisering in de samenleving.
- Ministerie van Algemene Zaken – dienst Publiek en communicatie, Moet dat nou zo?! Communicatie in tijden van onbehagen, Brochure.
- Onderwijs Vlaanderen: inspirerend aanbod voor scholen over radicalisering.
- Reconnect: e-learning die je handvatten geeft voor de aanpak van online polarisatie. Een initiatief van het Agentschap Integratie en Inburgering en het Hannah Arendt Instituut.
- Het Vlaams Vredesinstituut bracht reeds een hele reeks publicaties uit rond polarisatie, waaronder Van Alstein M., Omgaan met controversen en polarisatie in de klas., Pelckmans Pro, 2018, 180 p.
- Wij-Zij bundelt informatie over polarisatie en biedt ondersteuning met betrekking tot polarisatievraagstukken.

Weet je niet meteen wie of wat je nodig hebt bij je vraag?

Neem dan contact op met het Wij-Zij-Netwerk. Wij-Zij is een netwerk van heterogene partnerorganisaties die samenwerken om een duurzaam antwoord te bieden op polarisatie. Ze verbinden zich over verschillende sectoren heen om een krachtige ondersteuning te ontwikkelen voor professionals, beleidsmakers en burgers. Je vindt er kennis, expertise, tools en strategieën voor professionals.

Bijlagen



Bijlage 1: invulschema's voor je actieplan

Stap 1: Omschrijf de polarisatie



Meer uitleg bij deze stap.

Benoem de feiten

Omschrijf de betrokkenen

	KAMP 1	KAMP 2
Omschrijf de groep <i>Over wie gaat het? Waarover gaat de polarisatie?</i>		
Pushers (luide roepers) <i>Wie levert er brandstof? Wie speelt een zichtbare hoofdrol? Luistert niet en wil geen dialoog.</i>		
Volgers <i>Wie kiest er voor een specifiek kamp? Wie gaat de discussie ook aan met anderen?</i>		

	HET STILLE MIDDEN
Wie op school is zijdelings betrokken? Ze spelen geen directe rol, hebben geen interesse of zijn onverschillig, maar hebben wel last van de toxische polarisatie.	

	EXTERNE ACTOREN
Zijn er externe actoren die de toxische polarisatie beïnvloeden?	

	KAMP 1	KAMP 2
Wat denken de groepen over elkaar? (gedachten, vooroordelen)		
Wat denken de groepen over het thema van de polarisatie		
Wat voelen de groepen ten opzichte van elkaar? (irritaties, spanning, angst)		
Hoe gedragen de groepen zich tegenover elkaar? (ontwijkend, negatief gedrag, conflict)		

Bepaal op welke toxische polarisatie je wil werken

HET ONDERWERP VAN POLARISATIE WAAROP JE WIL VERDER WERKEN:

Maak een diepte-analyse van de toxische polarisatie die je gaat aanpakken

	DIEPTE-ANALYSE
Wat zijn onderliggende gevoeligheden , onvrede, zorgen, gebeurtenissen, gevoel van onrechtvaardigheid, actualiteit die de polarisatie kunnen voeden?	
Zijn er omgevingsfactoren op school (kleine speelplaats, geen sportmogelijkheden, infrastructuur, ligging, inhoud schoolreglement ...) die de polarisatie kunnen voeden?	

Kanalen van pushers en volgers

Welke kanalen gebruiken de pushers en hun volgers? Denk aan sociale media, schoolfora, whatsapp.

KANALEN

Stap 2: Bepaal de veranderstrategie



Meer uitleg bij deze stap.

Neem positie in het stille midden en vertrek vanuit hun noden

HOE KIJKT HET MIDDEN NAAR DE POLARISATIE DIE ZICH AFSPEELT?

--

WELKE NODEN HEEFT HET MIDDEN? WAAR HEBBEN ZIJ LAST VAN?

--

HOE STAAT HET MIDDEN TEGENOVER DE TWEE KAMPEN?

--

Welke oplossingen ziet het midden voor de polarisatie?

Controleer of de toon en positie in afstemming zijn met de gamechangers volgens het kader.

--

Leer uit het verleden

Ondernomen acties	Werd de actie gericht op het midden?	Nam je de rol van bruggenbouwer op?	Koos men een verbindend onderwerp?	Welke effecten had de actie op de polarisatie?	Kan je de actie behouden of verbeteren (depolarisatie-toets)?
	Ja Nee	Ja Nee	Ja Nee		Ja Nee
	Ja Nee	Ja Nee	Ja Nee		Ja Nee
	Ja Nee	Ja Nee	Ja Nee		Ja Nee
	Ja Nee	Ja Nee	Ja Nee		Ja Nee
	Ja Nee	Ja Nee	Ja Nee		Ja Nee

Welke verbindende oplossingen ga je uitwerken?

Stap 3: Schrijf het actieplan uit

STAP 1

STAP 2

STAP 3

Meer uitleg bij deze stap.

Actie	Verantwoordelijke	Welke partners hebben we nodig?	Naar wie en hoe communiceren we over de actie/het thema?	Timing	Wanneer ben je tevreden?
<i>Antidiscriminatiebeleid</i>					
<i>Inclusief onthaalbeleid voor nieuwe leerlingen</i>					

DEPOLARISATIETOETS

- Wat zijn de risico's op polarisatie als je deze actie uitvoert?
- Focus je met deze actie op het stille midden?
- Is jouw houding en toon voldoende gericht op het stille midden?
- Isoleer je de pushers voldoende?



Bijlage 2: contactgegevens pedagogische begeleidingsdiensten

GO! Afdeling Beleid en Belangenbehartiging

Beleidsondersteuner preventie radicalisering en polarisering Karin Heremans

✉ karin.heremans@g-o.be

☎ 0497 44 78 37

Willebroekkaai 36 - 1000 Brussel



Katholiek onderwijs – Dienst Lerenden

Pedagogisch begeleider Jurgen Viaene

✉ jurgen.viaene@katholiekonderwijs.vlaanderen

☎ 02 507 06 95

Guimardstraat 1 - 1040 Brussel



Provinciaal Onderwijs Vlaanderen

Belangenbehartiger Bart Bisschops

✉ bart.bisschops@pov.be

☎ 02-514 19 00

Spaces – Tour & Taxis | Gare Maritime

Picardstraat 7, bus 100, blok 6 - 1000 Brussel



Onderwijsvereniging voor Steden en Gemeenten (OVSG)

Pedagogische begeleiding

✉ info@ovsg.be

☎ 02 506 41 50

Bischoffsheimlaan 1-8 - 1000 Brussel



AGENTSCHAP INTEGRATIE EN INBURGERING

Tour & Taxis – Koninklijk Pakhuis

Havenlaan 86C bus 212

1000 Brussel

T 02 205 00 50

www.integratie-inburgering.be