

1 Naar Levenverrijkend Onderwijs

INLEIDING

Ik wil je een visie op de toekomst van het onderwijs aanreiken. In dit boek beschrijf ik een onderwijsproces dat geen bepaalde orde of autoriteit dient, maar het leven zelf. In deze grootse droom leven we in een wereld waarbij het gehoorzamen van autoriteiten niet langer een belangrijk doel is. Voordat we beginnen, dienen we te beseffen waarover we dromen en wat ons uiteindelijke doel is. Dit is mijn droom en ik veronderstel dat het in wezen de droom en het doel is van de gehele mensheid: de droom van een wereld die gevoed en gesteund wordt door levenverrijkende organisaties.

Ik wil deze generatie en volgende generaties kinderen op zo'n manier onderwijzen dat ze nieuwe organisaties creëren die tegemoet komen aan de menselijke behoefte om het leven mooier te maken voor zichzelf en voor elkaar. Ik noem de vorm van onderwijs die dit mogelijk maakt Levenverrijkend Onderwijs. Het tegendeel hiervan noem ik overheersingsonderwijs.

LEVENVERRIJKENDE ORGANISATIES

Een kenmerk van levenverrijkende organisaties is dat ze billijk en rechtvaardig hun middelen verdelen. Mensen in leiderschapsposities *dienen* hun achterban in plaats van te willen overheersen. De wetten, regels en voorschriften worden gezamenlijk overeengekomen, begrepen en uit vrije wil opgevolgd.

Levenverrijkende organisaties – of het nu gaat om gezinnen, scholen, bedrijven of regeringen – vinden ieders welzijn in de gemeenschap of organisatie belangrijk en steunen levenverrijkende onderlinge contacten van de groep.

Levenverrijkende contacten hebben drie kenmerken

1. Mensen maken empathisch contact met wat beiden voelen en waar beiden behoefte aan hebben – ze geven zichzelf niet de schuld en laten oordelen, die impliceren dat er iets mis zou zijn met de ander, dit contact niet in de weg staan.
2. Mensen zijn zich bewust van het samenwerkingskarakter van hun relatie en vinden het belangrijk dat de behoeften van de ander evenzeer vervuld worden als die van henzelf. Ze weten dat hun behoeften niet vervuld kunnen worden als dit ten koste gaat van de ander.
3. Mensen zorgen voor zichzelf en elkaar met als enige doelstelling het leven te verrijken. Ze worden niet gemotiveerd door en maken geen gebruik van dwang, in de vorm van schuld- en schaamtegevoelens, plichtsbesef, verordeningen, de angst voor straf of de hoop op extrinsieke beloningen, om hun wil op te leggen.

Het vergelijken van de droom en de nachtmerrie

De beste manier om de droom van levenverrijkende organisaties te beschrijven is misschien nog wel hem vergelijken met de nachtmerrie van overheersingsorganisaties.

Overheersingsorganisaties

DOEL

Bewijzen wie er gelijk heeft
en wie niet

Krijgen wat je wilt

Autoriteiten gehoorzamen

MOTIVATIE

Straf, beloning, schuld, schaamte,
verplichting, plicht

Levenverrijkende organisaties

DOEL

Het leven mooier maken

De behoeften van iedereen
vervullen

Contact maken met jezelf
en anderen

MOTIVATIE

Een bijdrage leveren aan
het welzijn van anderen
Kunnen ontvangen

EVALUATIE

Etiketten, oordelen

EVALUATIE

Wat vervult onze behoeften als mens en wat niet?

Wat kan het leven van jou en mij mooier maken?

In een levenverrijkende organisatie krijgen we wat we willen, maar nooit ten koste van de ander; want krijgen wat we willen ten koste van de ander kan onze behoefte niet volledig vervullen. Het doel van een levenverrijkende organisatie is veel mooier, namelijk het vervullen van de behoeften van alle betrokkenen. Hiervoor is het nodig dat we onze behoeften zonder verwijten kenbaar maken en dat we respectvol naar elkaars behoeften luisteren zonder dat iemand toegeeft of inbindt. Dan is de kwaliteit van het contact zodanig dat de behoeften van alle betrokkenen vervuld kunnen worden.

LEVENVERRIJKEND ONDERWIJS

Leerlingen die het soort onderwijs volgen dat mij voor ogen staat, gaan zelfstandigheid en samenwerking belangrijk vinden en doen vaardigheden op waarmee ze levenverrijkende organisaties kunnen opzetten waarbinnen ze hun leven kunnen leiden.

Wat je ziet op deze scholen

- * Onderwijzers en leerlingen werken samen als partners en stellen gezamenlijk doelen waarin ieder zich kan vinden.
- * Onderwijzers en leerlingen spreken een procestaal. De procestaal die ik onderwijs is *Geweldloze Communicatie*, die de aandacht richt op 1) de gevoelens en behoeften die ieder mens motiveren en 2) de acties die het beste ieders behoeften vervullen zonder dat dit ten koste gaat van iemand.
- * Leerlingen worden gemotiveerd door hun leergierigheid en niet door angst voor straf of hoop op beloning.

- * In het begin van een lesperiode wordt getest welke behoeften er leven. Dat gebeurt dus niet tegen het einde van een lesperiode om de leerling te belonen of te straffen. Cijfers zijn vervangen door een evaluatie van wat de leerling heeft geleerd, van de vaardigheden en kennis die hij heeft opgedaan.
- * Een leergemeenschap en samenwerkingsverband waarbinnen leerlingen worden aangemoedigd om elkaar te steunen en elkaar te helpen leren, in plaats van de competitie aan te gaan voor een beperkt aantal beloningen. Het is een gemeenschap die als gemeenschappelijk doel heeft de leerlingen te helpen hun doelen te bereiken.
- * De mensen die te maken krijgen met alle regels en voorschriften – leerlingen, onderwijzers, ouders en de schoolleiding – komen ze gezamenlijk overeen. Er wordt slechts dwang gebruikt als de gezondheid of veiligheid in het geding is en nooit om te straffen.

HET SYSTEEM VERANDEREN

Wat ik propageer is dus niet alleen nieuwe leerstof, een ander rooster, een andere indeling van de klas of een innovatieve onderwijs-techniek. Veel lezers zullen de ideeën die ik in dit boek voorstel al eens hebben uitprobeerde, en alle lezers samen hebben alles al eens gedaan. Waar ik op aandring is niets minder dan een verandering van waarden, een verandering van het hele achterliggende systeem.

De mensen die ik ontmoet honger naar zo'n verandering, ze smachten ernaar. Ze beseffen samen met Morrie Schwartz in de bestseller van Mitch Albom *Mijn dinsdagen met Morrie* dat 'onze cultuur mensen geen goed gevoel geeft over zichzelf. We onderwijzen de verkeerde dingen. Je moet sterk genoeg zijn om nee te zeggen tegen een cultuur die niet werkt. Creëer je eigen cultuur. De meeste mensen kunnen dat niet.'

Misschien kunnen we het niet op eigen houtje, maar de eerste stap bij het creëren van een levenverrijkende cultuur is de bereidheid om ons een voorstelling te maken van deze cultuur. Misschien kunnen we haar dan wél samen creëren.

GEWELDLOZE COMMUNICATIE IN HET ONDERWIJS

De speelplaats delen

Een Geweldloze Communicatie (GC) trainer gaf Geweldloze Communicatie aan onderwijzers en leerlingen op een basisschool. Toen ze daar op een dag was, ontstond er ruzie op de speelplaats tussen twee groepen jongens. Dit bood de kans om te laten zien hoe GC vaardigheden, zoals de betrokkenen helpen om naar elkaars gevoelens en behoeften te luisteren, kunnen worden ingezet bij conflictbemiddeling.

Dit vond plaats tegen het einde van de middagpauze. Een groepje onderwijzers stond op de speelplaats te praten met de GC trainer. Twee jongens, die ongeveer 10 of 12 jaar oud waren, kwamen op de GC trainer afrennen. De grootste jongen had een rood hoofd en klemde een bal vast. De andere jongen huilde.

GC trainer (die zich eerst richtte tot de jongen met de bal en zijn gevoelens raadde): Je ziet eruit alsof je heel opgewonden en van streek bent!

Jongen 1: Ja, ik wilde spelen en door hem (hij wijst op de andere jongen) kon dat niet.

GC trainer (die zijn behoeften opvangt en ze terugspiegelt): Dus je wilde een tijdje met je vrienden spelen en dat lukte niet?

Jongen 1: Ja, toen kwam hij en eiste de bal op en we hebben alsmaar tegen hem gezegd dat hij weg moest gaan. Wij waren aan de beurt.

GC trainer (die zich tot de tweede jongen richt om te zien of hij had kunnen luisteren naar de behoeften van de eerste jongen): Kun je me vertellen welke behoeften hij heeft genoemd?

Jongen 2: Ja, hij zei dat hij niet met ons wilde spelen.

GC trainer (richt zich nogmaals tot de tweede jongen): Ik hoor dat jij ook gefrustreerd bent. Kun je me in je eigen woorden zeggen wat je hem hoort zeggen?

Jongen 2: Dat ze niet gestoord willen worden als ze spelen.

GC trainer: Dat hoor ik ook. Ik wil nu graag van jou horen hoe dat voor jou voelt.

Jongen 2: Wij willen spelen. Maar dat laten ze nooit toe, alleen maar omdat ze groter zijn.

GC trainer (richt zich tot de eerste jongen): Dus wat hoor je hem zeggen?

Jongen 1: Ja, zij willen ook spelen, maar ze zijn niet aan de beurt.

GC trainer: Ho, kun je op dit moment even niets anders doen dan naar hem luisteren?

Jongen 1: Ja, hij wil ook spelen.

GC trainer: Dus wat ik hoor is dat jullie allebei willen spelen. En jullie willen allebei zeggenschap over het gebruik van de speelplaats.

Jongen 2: Maar het is niet eerlijk. Zij krijgen altijd hun zin omdat ze groter zijn.

GC trainer (die zijn behoeften hoort): Dus je wilt respect? En eerlijk behandeld worden?

Jongen 2: Ja.

GC trainer: Ik vermoed dat je even lang wilt kunnen spelen? Zou dit tegemoet komen aan je behoefte aan een eerlijke behandeling en respect?

Jongen 2: Ja.

GC trainer (richt zich weer tot de eerste jongen): Ik neem aan dat jij ook eerlijk behandeld wilt worden?

Jongen 1: Ja.

GC trainer: Ik vraag me af of jullie bereid zijn om na te denken over de mogelijkheden om dit te bereiken, of hebben jullie eerst nog behoefte aan meer begrip voor jullie standpunt?

Jongen 2: Ik denk dat hij de speelplaats toch overneemt.

Jongen 1: Hoe kan ik weten dat hij ons niet weer gaat storen?

GC trainer: Ik hoor dat jullie er allebei behoefte aan hebben om erop te kunnen vertrouwen dat de ander zich aan de afspraak zal houden die jullie gaan maken over het delen van de speelplaats. Klopt dat?

Jongens 1 en 2: Ja.

GC trainer: Dan lijkt het belangrijk dat jullie allebei tevreden zijn over de overeenkomst die jullie gaan bedenken en dat jullie dan toezeggen dat jullie het een tijdje proberen om te zien of dit werkt. Zijn jullie het hiermee eens?

Jongens 1 en 2: Ja.

GC trainer: Ik denk dat jullie zelf wel wat ideeën kunnen bedenken voor een overeenkomst. Willen jullie daar samen over praten en mij of een van jullie onderwijzers dan laten weten wat jullie hebben bedacht? Of wil je dat er een volwassene bij jullie gesprek aanwezig is?

De jongens zeiden dat ze daar liever samen over praatten. In korte tijd bedachten ze een plannetje waarbij ze de speelplaats op sommige dagen opdeelden en ze op andere dagen het hele veld mochten gebruiken. Ze zeiden dat ze bereid waren om deze afspraak twee weken uit te proberen en dan zouden bespreken hoe het ging.

Terwijl de jongens dit bespraken, richtte de GC trainer zich tot de onderwijzers die de bemiddeling hadden gezien.

GC trainer: Ik ben nieuwsgierig naar wat jullie is opgevallen?

Onderwijzer 1: Ik ben onder de indruk dat ze dit zo snel voor elkaar hebben gekregen.

GC trainer: Dus je bent onder de indruk en ik vermoed blij verrast dat de leerlingen die ruzie hadden zo snel bereid waren om naar een oplossing te zoeken?

Onderwijzer 1: Ja. Ik denk eraan hoe ik dit zou hebben afgehandeld en wat de waarschijnlijke uitkomst zou zijn.

GC trainer: Vertel eens.

Onderwijzer 1: Ik zou de oudere jongen waarschijnlijk een berisping hebben gegeven en gezegd hebben dat hij een week lang niet op de speelplaats mocht spelen of zoiets. Ik zou hem op de een of andere manier straffen. Hij zou niet met die andere jongen gesproken hebben.

Onderwijzer 2: Zo denk ik ook ongeveer. Alleen zou ik waarschijnlijk de jongere jongen gestraft hebben omdat hij hen stoorde in hun spel. Ik zou misschien gezegd hebben dat ze zich een tijd niet daar op de speelplaats mochten vertonen, tot ze leerden om met de andere groep op te schieten, maar dit soort oplossingen werkt eigenlijk nooit. Het is alleen even wat rustiger.

GC trainer: Als ik dit zo hoor, vermoed ik dat jullie graag willen weten of het ze lukt om oplossingen te blijven vinden?

Onderwijzer 1: Ja, en ik ben ook benieuwd hoe ik kan leren om ze te helpen zelf een oplossing te vinden, zoals jij zojuist hebt gedaan.