

De Raad

Een praktijk van egalitair beraadslagen in o.a. onderwijs, jeugdzorg en jeugdwerk

Laurent THYS en Sieg PAUWELS

Dit artikel focust zich op een praktijk, de Raad genoemd, die de laatste jaren zijn ingang vindt in verschillende afdelingen van de Wissel vzw, meer bepaald in de leefgroepwerking, de gezinswerking en in het dagprogramma Rizsas. De Wissel is een begeleidingsnetwerk voor jongeren en gezinnen in kwetsbare situaties binnen en over de grenzen van de jeugdhulp heen. De Raad is een geregeld open overleg van kinderen/jongeren en hun begeleiders over hun samenleven en samenwerken. Een Raad kan ingezet worden in elke context met een opvoedende intentie: scholen, voorzieningen in de jeugdzorg, initiatieven binnen het jeugdwerk en in andere samenlevingsverbanden waarin kinderen groot worden. Wij vinden het werken met de Raad een boeiende en rijke manier van samenleven met kinderen en jongeren en willen dit graag delen met de Welwijslezers!

Situering

Hoe gingen wij te werk?

Uit een grondige uitwisseling tussen de medewerkers van drie afdelingen over deze werkvorm kwamen een aantal thema's en vraagstukken naar boven. Wij legden deze in een interview voor aan drie experts in Cirkelen of werken met de Raad. De experts die wij achtereenvolgens spraken waren: Stijn Deprez (Ligand), Romain Hulpia (Janusz Korczak Stichting), Elf Albrecht (Sassepoort) en Katrien Nijs (Freinetschool)ⁱⁱ. Ze gaven niet enkel hun bedenkingen bij wat naar boven kwam in het gesprek op de Wissel, maar brachten ook hun eigen verhaal en hun eigen overtuigingen en inzichtenⁱⁱⁱ.

Vanuit een eigen(tijdse) kijk op opvoeding

Met de Raad bedoelen we een *geregeld* open overleg van kinderen/jongeren en opvoeders/begeleiders over hun samenleven en samenwerken. Ieder neemt deel aan dit overleg als gelijkwaardige partner. Ieders stem en inbreng telt en wordt in gelijke mate gewaardeerd. Het overleg beoogt het goed maken en houden van het 'samen'-leven als een collectief waarin ieder in zijn bijzonderheid tot zijn of haar recht kan komen.

Deze egalitaire praktijk van beraadslagen is ontstaan en werd ontwikkeld binnen een denken over opvoeden waarin het kind of de jongere als een evenwaardige, volwaardige en gelijkwaardige persoon wordt benaderd. (Berding, 2016) De kern is dat de opvoeding 'ertoe gebracht' wordt om zelf, dit is vrij-willig, werk te maken van het zich eigen maken van de vermogens die nodig zijn om in de wereld van nu een eigen bijdrage te kunnen doen en om er zo een eigen-zinnige plaats te vinden in overeenstemming met de menselijke waardigheid. (Nussbaum, 2015)

'Ertoe brengen' betekent dat daartoe vruchtbare omstandigheden worden gecreëerd, d.w.z. dat de context waarin de jongere of het kind is opgenomen zo wordt bewerkt dat hij kansen en

mogelijkheden geeft aan de jongere of het kind om zich vrijwillig te engageren en om verantwoordelijkheden op te nemen.

De Raad is daarbij één van de elementen van deze verrijking. Als basis-democratisch orgaan biedt hij kansen en mogelijkheden om de eigenheid te ontdekken en te vormen, om de ander te zien en te waarderen als partner en om het potentieel van een groep te ervaren.

Cirkelen

De Raad is een vorm van Cirkelen (Heye, 2020) of een bijeenkomen in een kring voor het samen spreken en denken waarbij de dialoog – en dus niet het debat, het dispuut, de discussie of het onderhandelen – de toon zet.

Dialogeren vormt de basis

Dialogeren is een wijze van met elkaar spreken die vrij ongewoon is bij een courant overleg. In een dialoog zijn we er immers niet op uit de ander te informeren of te beleren, om gelijk te halen of om met redelijke argumenten te overtuigen. Waar het op aankomt, is de tijd te nemen – onderbreken en vertragen dus - om woorden te zoeken en te geven aan al wat bij iedere deelnemer leeft aan gedachten, gevoelens en gewaarwordingen rondom een voorval, situatie, toestand, thema, vraag of probleem. Het *geraakt zijn* door een kwestie wordt publiek gemaakt en komt in het midden of in het 'tussen'. Op die manier groeit wederzijds begrip en kan een gemeenschappelijke basis of gedeelde grond ontdekt worden voor (hernieuwd) goed samenleven en samenwerken. Als we eerst goed luisteren naar wat ieder te zeggen heeft, dan ontdekken we gaandeweg wat ons verbindt en wat van belang is voor de groep om te doen.

Deze dialogische praktijk wordt mogelijk gemaakt door een specifieke kwaliteit van het spreken, het luisteren en van de interactie zelf. Ieder krijgt het woord of ieder wordt uitgenodigd om in eigen woorden weer te geven wat in hem of haar leeft of tot *leven* komt naar aanleiding van het onderwerp dat voorligt. Het is tevens een uitnodiging om dat te doen op een bedachtzame wijze. Men verwondert zich als het ware over wat het onderwerp bij zich oproept en betekent en vraagt zich daarbij af vanuit welke achterliggende aannames, gevoeligheden of ervaringen deze betekenisgeving tot stand komt. Het is deze innerlijke dialoog die publiek gemaakt wordt. Dit is een kwetsbaar proces en vraagt moed en veiligheid, maar vooral ook een welwillend en ontvangend luisteren bij de anderen; een luisteren om te leren of te begrijpen. De anderen leven zich in in het perspectief van de spreker zonder dit over te nemen. Het spreken richt zich dus op het midden of het 'tussen' en wordt zo voorwerp van gedeelde aandacht.

De cirkel als symbool

Een kring of cirkel symboliseert de dialogische mindset. De stoelen staan in een cirkel zonder tafeltjes ertussen. Zo creëren we een midden dat aanvankelijk leeg is, doch reeds gevuld met intentie en verwachting; namelijk dat al wat er bij ieder toe doet ter sprake zal komen. Deze configuratie bakent zo een ruimte en tijd af die veelzeggend is zonder woorden.



Om het cirkelen of de dialogische communicatie in de kring te introduceren is het van belang om een korte introductie te geven over wat dialogeren betekent en om tevens een aantal regels aan te reiken om het dialooggehalte van het gesprek te bevorderen. Regels zijn bv. iedereen wordt uitgenodigd om het woord te nemen en krijgt ononderbroken spreektijd, de anderen luisteren met aandacht, er wordt niet direct op elkaar gereageerd. (Heyne, 2020)

De Raad

De betekenis van het Raad-overleg voor de organisatie

Alle regelingen, initiatieven of voorzieningen over het samenleven en samenwerken passeren op de Raad en worden er uitgewerkt of bewerkt. De Raad treft bijvoorbeeld besluiten tot het instellen, veranderen of afvoeren van regels, takenverdelingen of verantwoordelijkheden. Op de Raad wordt beslist over het installeren of beëindigen van werkgroepen of comités en over het inrichten van gezamenlijke activiteiten als bijvoorbeeld uitstappen of vieringen. Het is ook de plaats waar afspraken gemaakt worden over hoe om te gaan met conflicten of grensoverschrijdingen of over hoe informatie te delen. Zelfs het financieel beleid van de organisatie kan voorwerp zijn van een bespreking op de Raad. Kortom: al wat van belang is voor de organisatie behoort tot de bevoegdheid van de Raad.

De Raad is dus de plaats waar de autoriteit zich bevindt. Een genomen besluit dient te worden gerespecteerd en kan niet ongedaan gemaakt worden door om het even wie, dus ook niet door de leerkracht, begeleider, opvoeder, coördinator of directie. Bij discussie wordt dus niet naar de traditionele of naar informele gezagdragers gekeken, maar naar de Raad als de plaats waar deze haar beslag moet of kan krijgen.

Een Raad hangt evenwel niet in het luchtledige en kan niet om het even wat besluiten als er maar voldoende instemming of overeenstemming is. Een Raad opereert binnen een kader dat al ingesteld is en opgelegd wordt. Op de eerste plaats staat er boven de Raad de Wet of het ethisch imperatief. Al wat ondernomen of beslist wordt, moet op een moreel toelaatbare manier gebeuren (zie verder). Verder is er de pedagogische opdracht of verantwoordelijkheid van de volwassene om ieder kind/jongere een aanbod – les, atelier, activiteit, project – te doen of breder om een curriculum of programma aan te bieden vanuit de overtuiging van het belang ervan (Meirieu, 2016). Tenslotte zijn er de gegevens van het instituut waarin de groep is ingebed en waarmee rekening moet gehouden worden – althans voor zover deze het organiseren en houden van een Raad zoals hier beschreven niet ondergraven of tegenwerken. Dit betekent dat de volwassene drager is van verantwoordelijkheden en dat hij/zij van daaruit steeds een vetorecht heeft. Binnen dit kader kan de

Raad evenwel heel wat aandragen om het samenleven en samenwerken vitaal te maken en te houden.

Een doordachte constructie

We willen hier een aantal ideeën aanreiken over hoe een dergelijke constructie kan opgezet worden. Hoe begint men eraan? Wat gebeurt er? Welke instrumentarium is er nodig? We baseren ons daarvoor op eigen ervaring, gesprekken met medewerkers van de Wissel en interviews met drie experts (zie hoger). Vooraf moet nog gezegd worden dat wat volgt te lezen is met de geformuleerde visie in het achterhoofd. De spirit eigen aan het cirkelen moet 'aanwezig' blijven. De voorgestelde ideeën zijn enkel steunpilaren om het overleg 'vitaal' te houden.

Het installeren van een Raad

Met een Raad starten

Een Raad installeren gebeurt niet zomaar en kan nooit een actie of initiatief zijn die enkel geïnitieerd wordt door een leidinggevende of door enkele bevlogen medewerkers. Dit moet een gedragen keuze zijn. Iedereen -of toch een grote meerderheid- moet open staan voor het idee en de praktijk van egalitair beraadslagen. Ieder moet zich vooral kunnen vinden in de achterliggende visie en zich het denken en de overtuiging die deze draagt eigen willen en kunnen maken. Dit is niet vanzelfsprekend. Deze visie is tegendraads en staat haaks op hetgeen waarmee we groot geworden zijn en waarin we nog dagelijks gevangen zitten of worden, namelijk dat zonder hiërarchie in een organisatie chaos dreigt, dat het gewicht van ieders stem verschillend is afhankelijk van positie, vermogen (verstand, leeftijd) of verdienste en dat aan de kwaliteit van de gemeenschap of het collectief (klas, leefgroep, club) op zich bij hulpverlening, vorming of opvoeding geen aandacht moet besteed worden.

Bezinnen vooraleer te beginnen. (Af)kijken of zich daarbij laten inspireren door bestaande praktijken is zeker wenselijk als het op termijn maar iets eigens van de organisatie wordt. Dat het invoeren van een goede Raad-werking bijgevolg tijd en oefening vraagt, ook voor de kinderen en jongeren, en vaak een weg is van vallen en opstaan is zonder meer duidelijk. Beginnen vanuit overtuiging en doordoen als het lastig wordt is de boodschap.

Deelnemers aanspreken

Wie hoort erbij? In principe iedereen. De ganse eenheid participeert. In L'École de Neuville (D'Ortoli & Amram, 1989) wordt iedere vrijdagmiddag een Raad gehouden met alle leerlingen (ongeveer 40) en alle volwassenen (15) samen, in één grote kring. Bij grotere organisaties wordt meestal een onderscheid gemaakt tussen enerzijds de basiseenheid (bv. de klas, de leefgroep of de club waarin kinderen/jongeren en opvoeders/begeleiders met elkaar effectief samenwerken en samenleven) en anderzijds de organisatie of een afdeling waarin deze basiseenheid gevat is. Op niveau van de basiseenheid staat de stelregel 'iedereen aan boord' niet ter discussie. Op niveau van de (deel)organisatie kan de participatie aan een Raad gaan van: allen aanwezig, over een vaste of wisselende vertegenwoordiging vanuit alle betrokken geledingen (via loting of verkiezing) tot vrijwillig engagement van ieder die daar zin in heeft. Cruciaal evenwel is dat het beraadslagen ook op dit niveau een cirkel-gebeuren is en dat bij ingrijpende besluiten met betrekking tot het samenwerken en samenleven binnen de organisatie een organisatie-breed proces van participatieve besluitvorming wordt opgezet waaraan iedereen kan deelnemen.

'Iedereen aan boord' kan ook betekenen dat betrokken buitenstaanders een volwaardig zitje krijgen in de Raad. Er wordt daartoe bij iedere bijeenkomst een vrije stoel voorzien. Dit verplicht de Raad ertoe de vraag te stellen naar wie van buiten de organisatie een belangwekkende stem kan

vertegenwoordigen. Wie moet hier kunnen meespreken en meeluisteren om juiste besluiten te kunnen nemen? Een Interessante en zelfs wezenlijke vraagstelling!

Een eigen ruimte inrichten

Organisaties die een Raad in de hier bedoelde betekenis installeren voorzien daarvoor vaak een geëigende ruimte of een speciaal daartoe bestemde plek (bv. tipi, tapijt). 'Die' ruimte of plaats wordt 'daartoe' bestemd. Hier eet men niet, speelt men niet, werkt men niet. Dit is waar het overleggen zijn beslag krijgt; waar men vrij-uit kan spreken en aandachtig beluisteren; dit is het hart van het collectief. Deze ruimte wordt soms op een speciale wijze ingericht en wordt vaak voorzien van mogelijkheden om een presentatie te geven en om gedachten, ideeën op schrift te zetten (bv. flipchart, schrijfmuur, een posterwand, borden).

Een vast ritme aanhouden

Naast een vaste plaats wordt er ook een vast moment vastgelegd. In onderling overleg wordt een periodiciteit vastgelegd die aan gehouden wordt tot een nieuwe periodiciteit wordt ingesteld. Dit betekent dat het niet mogelijk is om een Raad eens te 'skippen' omdat er geen boeiende agendapunten zijn. Als de animo voor de bijeenkomsten van de Raad zo erg slinkt dat het een sleur wordt, dan is het tijd om daarover te beraadslagen.

Het organiseren van de Raad-bijeenkomst

De kring als basisconfiguratie

We wijzen hier nogmaals op het belang van de basisconfiguratie van de cirkel. Vanaf het ogenblik dat je in een dergelijke voor-gestructureerde ruimte komt, is de boodschap duidelijk: hier wordt de hiërarchie buiten spel gezet en tijd en ruimte gemaakt voor een egalitair dialogisch beraadslagen over wat ons allen ter harte gaat. Uit de configuratie moet de intentie of de functie van de bijeenkomst af te lezen zijn. Als bijvoorbeeld een bijeenkomst georganiseerd wordt om iedereen te informeren of om een mededeling van hoger hand te doen, dan gaan we niet in een kring zitten. Zo plooit de mindset van ieder zich reeds bij het zien van de configuratie als vanzelf naar wat er te wachten staat. Het is duidelijk, voorspelbaar en veilig.

In de kring komen

Het uitgangspunt is dat iedereen geacht wordt aanwezig te zijn. Actief deelnemen wordt daarbij aangemoedigd, doch is geen must. Het moet mogelijk zijn dat iemand (even) niet meedoet zonder daarop aangekeken te worden. De basisconfiguratie voor de Raad is de cirkel. Door de mogelijkheid te bieden om de stoel iets achteruit te schuiven en om zich zo uit de kring terug te trekken kan iedere deelnemer aangeven dat een punt hem of haar niet of net teveel raakt. Deze schijnbaar banale mogelijkheid is van wezenlijk belang. Door deze openheid wordt de deelname een keuze.

Het belang van rituelen

Ieder instituut kent zijn rituele inbedding. Zo ook de Raad. Een bijeenkomst van de Raad wordt aangekondigd op een bepaalde wijze. Ieder beweegt zich richting de Raad-ruimte en stemt tijdens het bewegen reeds de eigen mindset af op wat er te doen is. Ieder zoekt zijn of haar stoel. Er is een vast openingsritueel dat erop gericht is ieders aandacht in het midden te krijgen. De raad kent een vaste opbouw en een vast verloop (zie verder). Hoe dit ritualiseren verloopt is niet vooraf te bepalen. Iedere groep zoekt en vindt daarin zijn eigen weg. In de Wissel bijvoorbeeld begint de Raad met een opener en wordt afgerond met een afsluiter. In een andere organisatie start men met een stiltemoment om de overgang te maken. Van belang is dat er eigen rituelen zijn die werken, die de overgang naar de juiste mindset in de hand werken.

Agendapunten voorzien

Bij een Raad gaat het altijd over iets wat meestal vooraf is bepaald en aangekondigd. Meestal vallen de agendapunten onder te brengen in drie rubrieken:

- zorgen, bekommernissen of problemen, *kortom ongemakken*, die leven binnen de groep en waarvoor een bespreking in de groep is aangewezen. Deze ongemakken kunnen bijvoorbeeld te maken hebben met de persoon zelf, de onderlinge relaties, het functioneren van de groep, de bestaande regelingen, het aanbod, het materiaal, de omgeving of contacten met externen;
- *voorstellen of ideeën* voor acties, projecten, workshops of ateliers, voor uitstappen, vieringen of het aangaan van samenwerkingsverbanden;
- positieve ervaringen in het samenleven en samenwerken *die waardering (een pluim) verdienen*, die blij maken of tot tevredenheid stemmen.

Vóór het behandelen van de agendapunten (in vaste volgorde) wordt de Raad geïnstalleerd, d.w.z. dat, na de opener, de openstaande rollen (zie verder) worden toegewezen, het verloop van de bijeenkomst wordt geschetst en eventueel de communicatieregels in herinnering gebracht. Op het einde van iedere bijeenkomst, vóór de afsluiter, overloopt men de besluiten of afspraken en wordt de bijeenkomst kort geëvalueerd. Wat op de agenda komt is ten dele vooraf bepaald maar ook ten dele ter plekke uit te vinden. Er moet nog ruimte blijven voor het onverwachte. Een strikt lineair verloop – afhandelen van agendapunten, de één na de ander – draagt bij tot het ‘versleuren’. Invallen en ook humor houden het verloop vitaal.

De agendapunten bespreken

Een fundamentele fasering bij het behandelen van een thema of probleem is: eerst openen en dan pas (be)sluiten. Het openen zelf heeft dan weer twee momenten, namelijk: 1) alles wat rond het thema of probleem leeft in de groep op tafel leggen en 2) samen ideeën of voorstellen genereren over hoe de verbeterde toekomst eruit moet zien. Ook in de fase van (be)sluiten kan men twee momenten onderscheiden, namelijk: a) formuleren van voornemens of, indien aangewezen, kiezen van acties en plannen van wat er te doen is en b) maatregelen nemen om voornemens of acties en plannen in uitvoering te brengen en op te volgen.

Bij de behandeling van ieder agendapunt wordt telkens, indien nodig, de cyclus doorlopen. Bij ieder punt is men dus ‘ergens’ onder weg. Het is daarbij van belang te markeren waar men al is aangekomen en waar men naar toe wil. Vaak gebeurt dit markeren door bij ieder agendapunt een corresponderend symbool te plaatsen, bijvoorbeeld een letter of een kleurcode. Iedere fase heeft niet steeds evenveel tijd en aandacht nodig. De stelregel is wel dat hoe complexer de kwestie is, hoe meer tijd en ruimte moet gemaakt worden voor het cirkelen. Ook moet het doorlopen van de fasen niet strikt als een rechtlijnig gebeuren gezien worden. Terugkeren naar de beginvraag, de dialoog opnieuw aangaan, plannen wijzigen in de loop van de uitvoering, enz. moeten kunnen. In plaats van een rechte weg verbeelden we ons het proces van het samen zoeken naar oplossingen als een cirkelende beweging waarbij het vizier - het weten wat we echt samen willen en zullen doen - steeds scherper komt te staan.

Goed voorbereiden

Alle organisaties die een Raad-werking kennen hebben systemen ontwikkeld om agendapunten vooraf te inventariseren, waaronder onder meer een boek waarin conflicten die aandacht vragen genoteerd worden, een open logboek waarin iedereen agendapunten kan noteren of een ideeën-box. Dit is per organisatie uit te zoeken. Het zijn de voorzitter en secretaris (zie verder) van de komende Raad die de voorbereiding opnemen, eventueel met coaching van iemand met meer ervaring. Zij verzamelen en ordenen de agendapunten in de voorziene rubrieken en gaan na wat bij ieder punt aan de orde is.

Het basisinstrumentarium voor een goed Raad-overleg

Rollen voorzien

Structureren van tijd en bestemmen van ruimte gebeuren enkel met de intentie om het proces van egalitair beraadslagen goed te laten verlopen. Dit geldt ook voor de functie van rollen (zie Vercauteren, 2018). Ze moeten het overleg open, vitaal en gefocust houden. We denken daarbij het eerst aan de formele rollen, met name aan die van de voorzitter, de secretaris en de notulist en eventueel ook van de facilitator. De voorzitter, leidt de bijeenkomst, houdt het verloop en de tijd in de gaten, weet wat bij elk punt aan de orde is en geeft het woord – eventueel door het aanreiken van de praatstok - aan wie dit vraagt. Hij/zij is bij wijze van spreken de ceremoniemeester. Bij de facilitator is het vooral om de inhoud te doen. Hij of zij is een soort van coach die waar nodig degene die aan het woord is, ondersteunt. De notulist(e) tenslotte schrijft op het bord wat belangrijk is voor de groep. De secretaris maakt het verslag en staat ook in voor het opnemen ervan in het verslagboek.

Afhankelijk van de nood kunnen bijkomende rollen ingesteld worden. Dat kan bijvoorbeeld een 'temperatuur-opmeter', een 'verzamelaar' of een 'bruggenbouwer' zijn. De temperatuur-opmeter heeft oog voor de betrokkenheid van ieder en voelt de onderstroom (buik) in de groep aan. De voorzitter kan deze af en toe vragen hoe het ermee zit of hij/zij kan zelf een stop vragen om een peiling voor te stellen. Dat kan bepalend zijn voor het verder verloop. Van de verzamelaar wordt verwacht om wanneer nodig de vraag 'Waar brengt het gesprek ons nu naartoe? Waar staan we?' in het midden te gooien. De bruggenbouwer spoort aan tot daadkracht wanneer dit nodig is. Telkens als de groep vaststelt dat er iets niet zo goed loopt, bijvoorbeeld wanneer er veel zwijgers zijn, of men dikwijls rond de pot draait of een besluiteloosheid zich installeert, kan de vraag gesteld worden of daarvoor niet een speciale rol moet bedacht worden die actief blijft zolang als nodig.

Rollen toebedelen

Over het toebedelen van rollen moeten enkele belangrijke zaken gezegd worden. Ten eerste: rollen moeten roteren. Voor geen enkele rol is er een vaste koppeling met een functie of persoon. Dit maakt het mogelijk voor ieder om als persoon en niet als functiedrager (bv. begeleider) aanwezig te zijn. Dit is immers een voorwaarde om in de communicatieve modus van de dialoog te komen. Ten tweede: een rol is een keuze om een verantwoordelijkheid op te nemen. Het is geen karwei maar een engagement. Sommige rollen worden voor een zekere tijd ingesteld (meestal voorzitter en secretaris) terwijl voor andere bij het begin van de bijeenkomst wordt rondgekeken met de vraag "wie wil vandaag X zijn?". Ten derde: rollen moet je leren. Sommigen hebben talent voor een bepaalde rol, anderen moeten kansen krijgen om te groeien in een rol door bijvoorbeeld gedurende enige tijd co-rolnemer (bv. co-voorzitter) te zijn.

Tenslotte, bestaat er zoiets als spontane rol-neming. Iedereen heeft een voorkeur voor een bepaalde rol, een rol die hij/zij in gelijk welke groep als het ware vanzelf opneemt, bv. de 'verzoener' of de 'kritische stem'. Er bestaan heel wat classificaties en kaders om die natuurlijke rol-neming in kaart te brengen (bv. kleuren, diermetaforen, enz.). Het kan een hulpmiddel zijn om zich bewust te worden van de waarde, maar ook van de eenzijdigheid van de eigen spontane rol-neming en dus van de waarde en het aanvullend karakter van de rollen die anderen opnemen. Het is aan te bevelen om bij de rolkeuze bij het begin van een bijeenkomst een rol niet toe te wijzen aan degene die deze spontaan al opneemt. Dat werkt het bewustzijn van de waarde van de 'ander' in de hand.

Werken met boeken ofchriften

Vorig punt brengt het belang en de betekenis van de praktijk van het 'boek' aan het licht. Ten eerste geeft het 'te boek stellen' de zekerheid dat het punt dat iemand wil maken ter sprake zal komen. Het ingebrachte gaat niet verloren of verdwijnt niet tussen de plooien. Ten tweede wordt bij het inboeken al een eerste 'formulering' gegeven via woorden, beelden of andere symbolen van datgene wat iemand bezig houdt. Ten derde wordt een interval ingesteld tussen de 'hitte' van het moment en het moment waarop erover gesproken kan worden. In dit interval schikt en herschikt zich de betekenis zodat de kans verhoogt dat het gesprek op de Raad gericht en zinvoller kan verlopen. Tenslotte wordt met het inboeken de historiek van de Raad vastgelegd: wat hebben we besproken? wat is er besloten? wat is er van terecht gekomen?. De Raad schrijft de geschiedenis van het collectief en bevestigt daarin en daarmee zijn betekenis.

Een grondwet en regels

Boven alles staat echter de 'wet', waarmee we de ethische verantwoording van het handelen bedoelen. Een basisregel – ethische imperatief – kunnen we vinden bij Kant "Beschouw de mens nooit als middel, doch steeds als doel op zich". We kunnen ook verwijzen naar de kinderrechten of mensenrechten of naar de plicht of het ethische appel 'zorg te dragen voor elkaar en de wereld op zo'n wijze dat ieder tot zijn of haar recht kan komen'. Een raad moet m.a.w. een grondwet hebben. Het is o.a. de verantwoordelijkheid van de volwassene – leerkracht, opvoeder, begeleider – om dit zo nodig in het 'midden' te leggen en te houden. Verder zijn er de regels die gelden voor het goed verloop van het overleg (zie hoger bij 'cirkelen').

Nabeschouwing

Een open aanzet of voorzet

We hebben hier met vrij snelle pas het landschap van de Raad doorlopen. We hadden niet de pretentie om een handleiding op te stellen waarmee een krachtige Raad-werking volledig ineen te knutselen valt. Dat zou trouwens niet sporen met onze boodschap. Het is een eigen proces van iedere organisatie. Bij het structureren of organiseren - het knutselen dus - moet de gerichtheid op cirkelen en de dialoog, op het vrij-maken van ieder en van de vitaliteit van de groep voor ogen blijven staan.

Vanuit de overtuiging van het belang

We beseffen dat er veel vragen oprijzen. Is de tijd en de moeite die men aan een Raad-werking besteedt, haalbaar en wenselijk?

Haalbaar? De Raad lijkt een 'complexe' machine. Deze blijkt evenwel, eenmaal geïnstalleerd, toch vlot te draaien, ook al is er af en toe een onderhoudsbeurt of zijn er soms wat herstellingen nodig. De ervaring leert dat zelfs met jonge kinderen in het buitengewoon onderwijs de Raad een levendige en vertrouwde praktijk kan zijn waarnaar de kinderen – iedere week opnieuw – reikhalzend uitkijken.

Wenselijk? Daarvoor kunnen we in het kort volgende argumentaties aanbrengen.

- 1) Waar en hoe kan een kind of een jongere beter ontwikkelen tot eigen-zinnig en verantwoord burgerschap dan via deelname aan een Raad-werking zoals hierboven beschreven? De vraag stellen is ze beantwoorden: nergens!
- 2) Iedereen weet dat onderhuidse of openlijke spanningen binnen een groep of binnen een collectief het werk dat te doen is, ernstig kunnen verstoren. Iedereen weet ook dat een positief klimaat – een gevoel van samenhang en verbondenheid – de mogelijkheid om samen te werken en om elkaar

te helpen en te steunen sterk in de hand werkt. Iedereen weet dat afspraken en regels beter gevolgd worden wanneer ze vanuit een gevoel van zorg en verantwoordelijkheid worden ingesteld en opgevolgd; dat veel regels dan zelfs niet nodig zijn. Iedereen weet tenslotte dat in de groep een collectieve intelligentie schuilt die de individuele intelligentie overstijgt. Met een Raad-werking zoals hier beschreven, wordt het collectief verzorgd en gecultiveerd als voedingsbodem voor het 'floreren' van zowel de persoon als de gemeenschap. Het is niet moeilijk om daarbij dan te bedenken dat de energie die anders moet gaan naar controle en/of in de hand houden van de orde en/of het motiveren nu vrijelijk kan vloeien naar het werk dat er toe doet.

Laurent THYS* en Sieg PAUWELS**

* **Laurent Thys:** is pedagoog en gepensioneerd. Voormalig onderzoeker KU Leuven, PMS-medewerker en directeur VCLB-Leuven. Nog actief betrokken bij organisatieontwikkeling en bij enkele projecten binnen de jeugdzorg.

** **Sieg Pauwels.** Pedagoog en coördinator van De Wissel vzw. Innovatie en samenleving. www.wissel.be

Met medewerking van:

- **De verschillende afdelingsverantwoordelijken van vzw De Wissel.**
- **Stijn Deprez.** Oprichter en medewerker van Ligand, vzw Oranjestad. Ligand is een pionier in het trainen en ondersteunen van mensen in het herstelgericht omgaan met conflicten binnen onderwijs en jeugdhulp. Cirkelen is een levenswijze.
- **Romain Hulpia.** Voorzitter van vzw Janusz Korczak (JKS) België. JKS is een stichting in Nederland die zich tot doel stelt het leven en werk van Janusz Korczak te verspreiden.
- **Elf Lambrechts.** Klasleerkracht Freinetschool De Sassepoort-Spoor 9. De Sassepoort Spoor 9 is een basisschool voor buitengewoon onderwijs Type 3 en 9.
- **Katrien Nijs.** Leerkracht Nederlands Freinetschool L'Autre Ecole. L'Autre Ecole is een Franstalige Freinetschool in Brussel.

Literatuur

- Berding, J. (2016). *"Ik ben ook een mens"*. Opvoeding en onderwijs volgens Korczak, Dewey en Arendt. Culemborg: Phronese.
- D'Ortoli, F. & Amram, M. (1989). *L'Ecole avec Françoise Dolto. Le rôle du désir dans l'éducation*. Paris: Hatier.
- Heyne, D. (2020). *Start met Cirkelen. 20 cirkels voor meer magie in de klas*. Kortrijk: Ligand.
- Meirieu Ph. (2016). *Pedagogiek. De plicht om weerstand te bieden*. Phronese
- Nussbaum, M. (2012). *Mogelijkheden scheppen. Een nieuwe benadering van de menselijke ontwikkeling*, Amsterdam: Ambo/Anthos.
- Vercauteren, D. (2018). *Micropolitique des groupes. Pour une écologie des pratiques collectives*. Paris: Editions Amsterdam.

I Dit artikel is een verkorte weergave van de gevoerde gesprekken. Lezers kunnen een uitgebreid verslag raadplegen op : www.wissel.be

ⁱⁱ Voor info over de experts: zie auteursgegevens achteraan artikel.

ⁱⁱⁱ De interviews met S. Deprez en R. Hulpia zullen binnenkort (na de zomer) beschikbaar zijn voor de geïnteresseerde lezer.