



Dialogoog onder Druk!

Begrenzen en uitnodigen:
de docent als regisseur van de dialoog in de klas

reader

Dialogoog onder Druk!

Begrenzen en uitnodigen:
de docent als regisseur van de dialoog in de klas

colofon

Deze publicatie is een uitgave van Stichting School & Veiligheid, uitgevoerd in opdracht van het ministerie van OCW.

Auteurs	Leon Meijs, Fleur Nollet en Ben Brinkman
Titel	Dialogoog onder Druk! <i>Begrenzen en uitnodigen: de docent als regisseur van de dialoog in de klas</i>
Redactie	De roze pen
Vormgeving	MOOZ grafisch ontwerp
Beeld	Hans Slegers, in opdracht van Stichting School & Veiligheid

© Stichting School & Veiligheid, 2018

Inhoudsopgave

Inleiding	7
1. Een kloof tussen de wereld van de docent en de wereld van de jongere?	9
2. Heftige uitingen en de beleving van docenten	9
3. Spanningen in de klas	11
4. Identiteitsstress	12
5. Gedrag en behoeften	13
6. Groepsdynamiek bij beladen onderwerpen	14
7. Basiscompetentie: begrenzen en uitnodigen	17
8. De boodschap van de gespreksleider	21
9. Twee gespreksmodellen voor 'Dialogo onder Druk!'	25
10. Afronding en aandachtspunten voor in het team	31
Bronnen	35
Bijlagen	37
Bijlage 1: Gedrag en behoeften volgens Robbins	39
Bijlage 2: Tips vanuit de praktijk voor het voeren van een dialoog	43
Bijlage 3: Tips voor doorvragen met open vragen	45
Bijlage 4: Handvatten voor feedback	47
Bijlage 5: Diverse oefenvormen voor meningsvorming	49
Bijlage 6: Zelfbeoordelingsformulier voor jongeren	53
Bijlage 7: Tips en tops	54



Inleiding

Voor u ligt de reader die hoort bij de training 'Dialoog onder Druk!'. De training en reader zijn ontwikkeld door Stichting School & Veiligheid. Daarbij zijn ook de ervaringen gebruikt die zijn opgedaan met trainingen in de afgelopen twee jaar. Wanneer in de reader wordt gerefereerd aan de mening en ervaring van docenten, dan betreft het de groep van ongeveer 700 docenten die de afgelopen jaren trainingen van School & Veiligheid over dit onderwerp hebben gevolgd. De reader is zowel geschreven voor docenten in het mbo als docenten in het vo. We gebruiken de term *jongeren*, waarbij we zowel de leerlingen in het vo als de studenten in het mbo bedoelen.

Deze reader is bedoeld als achtergrondinformatie voor ieder die de basistraining 'Dialoog onder Druk!' voor docenten heeft gevolgd. De reader geeft verdieping aan verschillende elementen die in de training aan bod komen. In de training is vaak sprake van maatwerk, zodat het kan gebeuren dat elementen die in deze reader worden toegelicht niet in de training aan de orde zijn geweest.

De oorsprong van de training 'Dialoog onder Druk!' ligt in het gegeven dat de samenleving wordt geconfronteerd met maatschappelijke spanningen en heftige gebeurtenissen die onszelf en ook jongeren raken. De effecten daarvan stoppen niet bij de voordeur van de school. De polarisatie tussen groepen in de samenleving komt de school binnen en jongeren voelen zich soms gedwongen om stelling te nemen. Dit zorgt voor spanningen in de klas, waardoor de dialoog onder druk komt te staan. Het kan dan bijvoorbeeld gaan over terroristische aanslagen, het vluchtelingenbeleid en seksuele en godsdienstige diversiteit. Er wordt op die momenten vaak niet meer geluisterd naar elkaar. Jongeren verkondigen soms denkbeelden die botsen met kernwaarden van de docent of met democratische beginselen. Het vraagt veel van docenten om op die momenten de touwtjes in handen te houden en ervoor te zorgen dat er met respect geluisterd wordt naar elkaar. De training en deze reader bieden concrete ondersteuning bij het voeren van dit soort heftige en lastige gesprekken.

Doelen van de training 'Dialoog onder Druk!':

- Bewustzijn vergroten bij docenten als het gaat om de eigen denkbeelden die (mogelijk) een belemmering zijn in het bespreekbaar maken van maatschappelijk moeilijke (lees: beladen) onderwerpen.
- Docenten bewust(er) maken van de kloof tussen de wereld van de docent en de wereld van jongeren.
- Docenten leren om momenten van onbegrip, afwijzing en confrontatie te gebruiken om voeding te geven aan begrip, acceptatie en respect.
- Docenten leren om gesprekken aan te gaan met jongeren die voeding geven aan de ontwikkeling van het kritisch denkvermogen en burgerschapsvorming.

Wij richten ons met deze training niet op het aanpakken van conflicten in klassen. De training is gericht op het aangaan van een respectvolle dialoog. De deelnemers leren om onderhuidse spanningen, als gevolg van polarisatie tussen groepen, zodanig te hanteren dat ze voeding geven aan begrip en dialoog en niet uitmonden in een conflict. Vanuit onze visie willen we dat docenten juist deze momenten actief gaan gebruiken en ze niet uit de weg gaan. Juist in deze spanningen liggen namelijk de lessen verborgen voor jongeren als het gaat om werken aan kritisch denkvermogen, respect hebben voor diversiteit, ontwikkelen van een positieve gedeelde groepsidentiteit en weerbaarheid van kwetsbare groepen. Door middel van deze training willen wij docenten het gereedschap en vertrouwen geven waarmee ze op een professionele manier spanningen in de klas kunnen hanteren, zodat een goed gesprek op gang komt.

Wij wensen u veel inspiratie toe en mooie gesprekken als gevolg van deze training.

1. Een kloof tussen de wereld van de docent en de wereld van de jongere?

Polarisatie in de maatschappij dringt ook het onderwijs binnen. Steeds vaker staan beleavingswerelden lijnrecht tegenover elkaar. Spanningen in klassen zullen vermoedelijk de komende tijd niet minder worden. Het kan heel ingewikkeld zijn om met jongeren te praten over actuele kwesties, over hun omgang met elkaar en hun rol in de samenleving. Over dat ze rechten hebben als individu, maar ook plichten en verantwoordelijkheden ten overstaan van anderen. In de training ‘Dialogo onder Druk!’ komen de beelden en verwachtingen die we van elkaar hebben aan de orde. Bijvoorbeeld het denken vanuit de eigen groep tegenover de ander – het ‘wij-zij-denken’ – maar ook de vraag in hoeverre u als docent de wereld van jongeren kent en begrijpt. Aan de orde komt het feit dat een groeiende groep jongeren zich hier niet meer thuis voelt. Dat deze jongeren problemen hebben in hun leven die voor veel docenten een hoog ver-van-mijn-bed-gehalte hebben.

“Een jonge moslima werd uitzonderlijk kwaad in mijn les. Zij was er klaar mee dat klasgenoten verwachtten dat zij zich weer moest rechtvaardigen voor aanslagen verricht door terroristen.”

Als docent kunt u deze vraagstukken niet oplossen. Maar het is wel van groot belang om ze te willen begrijpen. Wanneer de afstand tussen uw wereld en de wereld van jongeren te groot wordt, dan kunt u overrompeld worden door heftigheid. Dan kan er ineens een grote muur van onbegrip staan tussen u en de jongere(n). Opeens weet u niet meer hoe te handelen en kiest u ervoor, wellicht uit bescherming, om maar over te gaan tot de orde van de dag. Dan blijft een belangrijke kans op begrip en leren van elkaar onbenut en is de kans groot dat u achterblijft met een gevoel van onvermogen. Bovendien is de kans groot dat in een volgende les hetzelfde gebeurt met mogelijk dezelfde uitkomst, of dat polarisatie tussen bepaalde groepen juist nog meer gaat groeien.

2. Heftige uitingen en de beleving van docenten

De vele gesprekken in de trainingen ‘Dialogo onder Druk!’ maken duidelijk wat docenten ervaren op momenten dat de emotie hoog oploopt in de klas. Schrik, verbazing, angst voor verlies van controle, machteloosheid en boosheid worden zichtbaar in de volgende citaten:

“Opeens klonken tot mijn verbazing heftige oordelen over de klasgenoten die net zeiden dat ze in Nederland gediscrimineerd worden vanwege hun geloof. De discriminatie vond dus nu gewoon in de klas plaats, terwijl ik juist over discriminatie wilde praten om de klas hiermee te helpen en te laten zien hoe lastig dit probleem in Nederland is

geworden. De klas werd als een vulkaan die heftig uitbarstte. Ze luisterden niet meer naar elkaar en er ontstonden groepen die tegen elkaar leken te zijn.”

“Ik schrok van de heftigheid en hardheid in de oordelen die op elkaar werden afgevuurd. Waar moest ik beginnen? Voordat ik kon ingrijpen was het gesprek al lang met zichzelf op de loop gegaan. De opmerkingen vlogen over en weer door de klas. Ik probeerde op mijn beste manier er nog wat van te maken, maar ik was de controle volledig kwijt als ik eerlijk ben.”



“De inhoud is ver te zoeken. Het ontbreekt aan kennis en argumentatie en er worden alleen maar oneliners geproduceerd. Dit is toch geen gesprek! Zie je wel, ze kunnen dit niet en willen dit niet. Het lijkt niet eens van belang of gemaakte opmerkingen op feiten berusten. Blijkbaar gaat het vooral om het inzetten van tegengedrag.”

Een groepje docenten uit één school:

“Wij hebben het gevoel dat wij als school hier gewoon geen goed antwoord op hebben. We kunnen toch niet weggijken? Maar welk tegenwicht kunnen we als docenten bieden?”
“Ik merk overigens ook in ons team heel verschillende meningen en zelfs vooroordelen over groepen in de samenleving. Ik durf het hier niet over te hebben. Ook daar staat de dialoog erg onder druk.”

Het geeft vaak het gevoel van een ‘verrassings-aanval’. Uw focus ligt op het leerproces en ineens vliegen de verwijten door de klas. U bent verbaasd, wat gebeurt hier in vredesnaam? Het is onduidelijk wat er precies speelt. U schrikt, voelt onzekerheid en wordt soms zelf geraakt (bijvoorbeeld omdat uitspraken botsen met uw eigen waarden en/of emoties).

Het is duidelijk dat het niet ‘zomaar ergens over gaat’. Hier worden (voor)oordelen als pertinente waarheden neergezet. De onderlinge verhoudingen polariseren. Het is wij-zij en er ontstaat een sfeer van ‘wie het niet met mij eens is, schrijf ik af’. U moet kiezen, bent u voor of tegen? Om meer inzicht te krijgen in de oorzaken en achtergronden van dit gedrag gaan we hieronder in op zowel de individuele motieven als de groepsdynamische mechanismen achter dit gedrag.

3. Spanningen in de klas

Veel docenten maken zich anno 2018 zorgen over de groeiende groep jongeren die zich hier niet ‘thuis voelt’. Jongeren die allerlei problemen hebben en zich makkelijk op sleptouw laten nemen, versterkt door twijfelachtige opvattingen die snel gedeeld worden via sociale media. Het lijkt in de klas soms alsof groepen jongeren tegenover elkaar staan, erg verschillen in hun beleving en weinig overeenkomsten meer met elkaar hebben wat betreft hoe ze in het leven staan. De noodzaak om in gesprek te gaan en te blijven is groter dan ooit, volgens docenten. Enkele uitspraken van docenten hierover uit de lespraktijk, zijn:

“Laatst zei een jongere: ‘Het gevoel van uitsluiting wordt veel te vaak bevestigd. In het weekend kwamen wij er bijvoorbeeld weer niet in, terwijl die kaaskoppen achter ons wel naar

binnen mochten. Gelijke kansen toch juf?’ Hoe moet ik dan antwoorden?”

“Het doet me pijn hoe er over homo’s wordt gesproken, zowel door autochtone jongeren als door jongeren met een migratieachtergrond.”

“De laatste jaren merk ik dat ook autochtone jonge Nederlanders ervaren dat hun westerse identiteit onder druk staat. Ook zij voelen zich bedreigd: ‘Hoe moet het straks als wij in de minderheid zijn?’”

De voor de hand liggende conclusie is vaak, dat dit soort ervaringen te maken hebben met grote verschillen in geloof, culturele achtergrond, sociale positie en opleiding. Toch lijkt dit maar een deel van de werkelijkheid.

Onder de verschillen schuilen namelijk grotere overeenkomsten dan docenten in de gaten hebben. Wanneer u zich als docent tijdens deze gesprekken sterker richt op de overeenkomsten dan op de verschillen, dan ontstaan er meer mogelijkheden om tegenstellingen te overbruggen.

Wat groepen met elkaar gemeen hebben volgens docenten in eerdere trainingen:

- Iedere groep is aan het ontdekken dat je niet anders hoeft te worden als groep in Nederland.
- Iedere groep is bezig om angst te overwinnen voor het andere, het afwijkende en het onbekende bij de ander.
- Iedere groep heeft zorgen over of de eigen cultuur behouden mag worden.
- Iedere groep heeft zorgen over de eigen positie in de maatschappij; vind ik werk, ben ik veilig ...?
- Iedere groep wil gelukkig zijn en erkenning krijgen.
- Iedere groep vindt het prettiger als ze beter met anderen kunnen samenleven.

4. Identiteitsstress

School is een plek waar iedereen, met diverse achtergronden en meningen, elkaar ontmoet en waar jongeren hun identiteit ontwikkelen. Ze vinden er bevestiging en rolmodellen, maar ook meningen en groepen waar ze zich tegen afzetten. Door zich te verhouden tot anderen, zoeken ze naar een antwoord op de vragen 'Wie ben ik?' en 'Waar sta ik voor?'. Wanneer je echter telkens het gevoel krijgt dat je er niet bij mag horen, ontstaat 'identiteitsstress', met vaak als gevolg het zich stapsgewijs afzetten tegen de Nederlandse samenleving:

- Jongeren voelen zich niet gezien of afgewezen in de samenleving en in de school.
- Thuis wordt hier noch door de jongere, noch door de ouders over gesproken.
- Jongeren identificeren zich in toenemende mate met anderen die zich ook buitengesloten voelen.
- Binnen deze groep wordt het gevoel van 'ze willen ons toch niet' versterkt.
- De groep vindt geen gehoor voor hun gepassioneerde drang naar een andere, betere wereld die in hun ogen wel rechtvaardig is.
- De denkbeelden binnen de groep worden extremer. Dit geeft voeding aan de gezamenlijke identiteit.
- Jongeren gaan zich steeds meer conform de nieuwe groepsregels gedragen, ook als dat ten koste gaat van eigen overtuigingen en belangen.
- Jongeren gaan andersdenken vermijden, zetten zich af tegen de maatschappij en gaan zichzelf buitensluiten door vijandig, scherp en agressief gedrag. Denkbeelden over de eigen groep worden versterkt door andere groepen als vijand af te tekenen, door oneliners en door generaliserende uitspraken.

Voor veel jongeren zijn de vragen 'Wie ben ik?' en 'Waar sta ik voor?' moeilijk te beantwoorden. Micha de Winter en Stijn Sieckelincx (Sieckelincx & De Winter, 2015) benadrukken dat op het gebied van die identiteitsontwikkeling er voor veel jongeren grote gaten vallen. Terwijl in de samenleving het debat over identiteit steeds heftiger wordt, kan de zoektocht naar identiteitsontwikkeling bij jongeren makkelijk ontsporen.

De Winter: “En waar de opvoeders dan niet in kunnen voorzien, wordt wel geleverd door radicale groepen: een duidelijke identiteit, houvast, een duidelijk doel en het gevoel ergens bij te horen.” De onderzoekers pleiten dan ook voor beleidsontwikkeling en actie op deze gebieden. Sieckelinck: “De pedagogische

coalities tussen ouders, scholen en andere betrokkenen moeten versterkt worden. Samen kunnen zij beter het morele gezag bieden waar deze jongeren en de samenleving behoefte aan hebben. Samen kunnen zij ervoor zorgen dat de maatschappij jongeren juist in hun kwetsbare fase niet in de kou laat staan.”

5. Gedrag en behoeften

Veel jongeren hebben inmiddels ‘korte lontjes’ en staan op scherp. Er is maar weinig nodig om tot een spontane uitbarsting te komen. Docenten worden met die uitbarsting geconfronteerd, maar hebben geen weet van het voorafgaande proces. Als er dan geen oog is voor de mogelijke achtergronden, ervaart de jongere dat zijn/haar wereld niet gekend en begrepen wordt en keert hij/zij zich af. Om dit te voorkomen is de vraag belangrijk wat jongeren echt nodig hebben op die momenten.

In de kern gaat dat altijd over de behoefte om als individu gezien, gehoord en erkend te worden. Jongeren vertalen dit soms naar gedrag dat begrenzing vraagt, waardoor docenten niet meer zien dat het eigenlijk gaat om erkenning en gezien worden. Volgens de psychologie van de behoeften (Anthony Robbins) heeft ieder mens een aantal basisbehoeften (zie bijlage 1). Deze klinken door in alles wat een mens doet en zijn altijd aanwezig. Wanneer het niet lukt om die basisbehoeften te realiseren, heeft dat grote gevolgen voor iemands houding, gedrag en de manier waarop de omgeving wordt ervaren. Enkele belangrijke basisbehoeften van jongeren die steeds werden genoemd in de trainingen zijn:

- De behoefte aan zekerheid en toekomstperspectief.
- De behoefte aan een veilige plek in Nederland.

- De behoefte om als mens gezien te worden, en niet als Marokkaan, homo, ...
- De behoefte aan verbondenheid en relaties.
- De behoefte om te mogen geloven zoals je gelooft.
- De behoefte om anders te mogen zijn.

Doordat docenten tijdens beladen gesprekken vaak sterk gefocust zijn op het gedrag en veel minder op de echte aanleiding en voor geschiedenis, komen ze niet of nauwelijks toe aan de onderliggende angsten, zorgen en behoeften. Dit heeft vaak niet te maken met onwil, maar met het feit dat het gedrag van jongeren gewoon heftig en overrompend is, waardoor de docent overdonderd wordt. Terwijl bij de jongeren vaak juist de angst, zorg of behoefte de drijfveer voor het gedrag is. *“Doordat ik bang ben of het gevoel heb er niet bij te horen, word ik bij iedere opmerking in de klas in deze richting inmiddels zó boos.”* Docenten doen reuze hun best om het gesprek onder controle te houden, maar missen daardoor vaak de onderliggende drijfveer. Ondanks het harde werken van de docent kunnen jongeren dan zelfs het gevoel behouden: *“Zie je wel, ook de docent wil me niet snappen!”* Of: *“Zie je wel, ze doen alsof, ze zijn helemaal niet echt geïnteresseerd in mij!”*

6. Groepsdynamiek bij beladen onderwerpen

Bart Brandsma verheldert het fenomeen van polarisatie en wij-zij-denken. Het model van Brandsma (2016) helpt om een beter beeld te krijgen van wat er precies in de klas gebeurt rond botsende identiteiten.

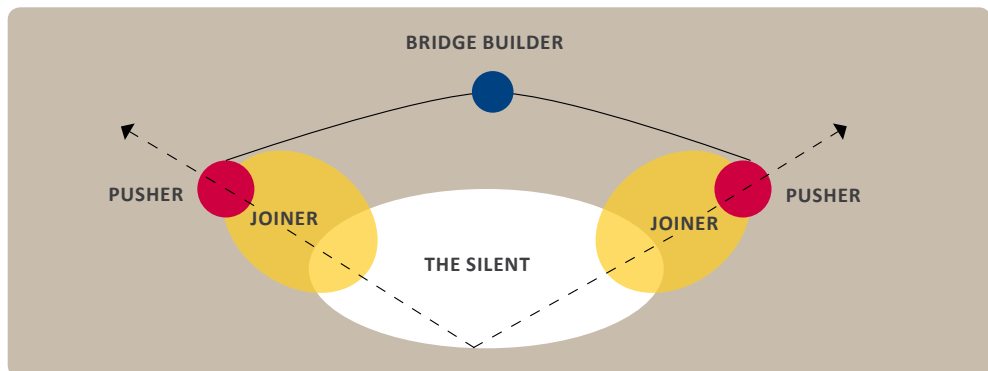
Jongeren hebben allerlei overtuigingen over *wij* en over *zij*. Over meiden en jongens, moslims en niet-moslims, hetero's en homo's, jongeren en docenten, enzovoort. Ze bouwen een beeld op over een groep en koppelen daar conclusies aan. Wanneer een bepaalde overtuiging eenmaal 'gevestigd' is, wordt deze niet makkelijk meer losgelaten. In dat proces van toenemende overtuiging van het eigen gelijk, wordt de betreffende opvatting voortdurend gevoed met *brandstof*: uitspraken van de ene 'pool' over de identiteit van de andere 'pool'. Uitspraken van jongens over meiden of van niet-moslims over moslims. Deze voeding voor polarisatie komt ook van buiten de klas. Jongeren krijgen dagelijks input vanuit de samenleving. Bijvoorbeeld nieuwsfeiten die in hun optiek bevestigen en versterken wat ze over de ander denken. Het gaat bij polarisatie om een gedachteconstruct, maar dat niet alleen, het is

meer. De gedachten zijn nauw verbonden met gevoelens. De onderbuik speelt een grote rol en dat maakt het gesprek over gepolariseerde onderwerpen vaak zo lastig. Feiten spelen dikwijls een ondergeschikte rol, omdat het gevoel overheerst. Op het moment dat polarisatie merkbaar wordt in de klas en groepen tegenover elkaar komen te staan, ontstaat er veelal een specifieke groepsdynamiek met specifieke rollen. Deze wordt hieronder kort toegelicht.

Pushers

In de (polariserende) groep zitten doorgaans meerdere pushers, met de taak om brandstof te leveren voor de eigen groep, met scherpe uitspraken over de identiteit van de tegenpool.

Bijvoorbeeld: *'Alle buitenlanders zijn lui'*, *'Moslims zijn terroristen'* of *'Nederlanders zijn racisten'*. De pushers aan beide zijden vormen in feite elkaars spiegelbeeld en vertonen in de kern dus hetzelfde gedrag. Ze dragen brandstof aan voor polarisatie, maar dat zien ze zelf niet zo. Zij zien zichzelf vooral als idealist. (*'Ik wil Nederland behoeden voor al die vluchtelingen.'*)



Joiners

Rond de pushers hangen joiners. Dat zijn jongeren die meebewegen met de pushers en zich bij een groep aansluiten. Zij vinden zichzelf niet zo extreem als de pushers, maar vinden wel dat die pushers een goed punt hebben. De pushers en joiners voelen elkaar goed aan en hebben elkaar nodig. Als joiner word je zichtbaar en herkenbaar als onderdeel van een groep. Dat brengt consequenties en risico's met zich mee. Naarmate de pusher extremere uitspraken doet zal de joiner mee moeten reageren en moeten bevestigen. Afhaken kan dan niet meer, want dan wordt de loyaliteit aan de pusher doorbroken en dreigt een veroordeling als draaikont of verrader.

Het stille midden

Naast pushers en joiners is er doorgaans sprake van een middengroep. Die omvat zowel de groep jongeren die geen interesse hebben in het onderwerp en zich er niet door geraakt voelen, als jongeren die wel sterk betrokken zijn maar vinden dat beide polen deels gelijk hebben. De middengroep manifesteert zich over het algemeen het minst nadrukkelijk en wordt daardoor ook niet of nauwelijks gehoord en vaak over het hoofd gezien.

Bruggenbouwers

Bij groeiende polarisatie in de klas staan soms ook bruggenbouwers op. Zij stellen zich op boven de partijen en proberen de deelnemers in de discussie op andere gedachten te brengen of nuance aan te brengen. Ze willen begrip creëren. De pushers in de klas zijn hier blij mee, want de bruggenbouwers leveren (onbedoeld) meer brandstof om te polariseren.

Zondebok

Ten slotte is er de zondebok. Die wordt gezocht in de middengroep. De pushers oefenen druk uit om jongeren in de middengroep te bewegen om 'kleur te bekennen'. Ze maken duidelijk dat je niet onpartijdig kunt blijven. Als een jongere dat toch doet loopt deze het gevaar om zondebok te worden.

De pushers brengen veel energie in de discussie en weten de spotlights op zich gericht. Zij houden bij voorkeur een monoloog, vuren stellingen af en willen gelijk krijgen. De polarisatie neemt toe en de pushers en joiners doen steeds extremere uitspraken. Als de joiners extremer worden gaat er bij de pushers ook een schepje bovenop, anders lopen de pushers het risico overschaduwd te worden.

Een dialoog aangaan met een pusher waarbij geluisterd wordt naar elkaar, is vrijwel onmogelijk. Het is belangrijk om pushers snel te herkennen en te voorkomen dat ze de discussie volledig claimen. Een valkuil voor de docent is, dat deze vaak geneigd is om veel aandacht te besteden aan de pushers in de klas en daardoor te weinig inzet op het versterken van de middengroep. Hoe denkt die? Wat is het vraagstuk van de middengroep? Die vraag zal vaak gaan over wat jongeren echt nodig hebben en waarin ze overeenstemmen. Het gaat vaak over basale levensbehoeften. Wanneer de docent dit weet te raken, zullen sommige joiners gaan meebewegen, wordt de middengroep in de klas sterker en wordt de brandstof voor polarisatie minder.



7. Basiscompetentie: begrenzen en uitnodigen

Onzekerheid van jongeren over zichzelf en de eerder beschreven identiteitsstress, zorgen vaak voor problematisch gedrag. De docent benadert de situatie te vaak als ‘eenvoudig’ ordeprobleem. Escalatie is dan mogelijk het gevolg, omdat de docent voorbijgaat aan het feit dat dit gedrag onderdeel is van een negatieve onderstroom in de samenleving en in de klas. In het gunstigste geval keert de rust terug, maar is er niets veranderd in de achterliggende drijfveren. Groepen jongeren voelen zich dan niet echt gehoord en gewaardeerd. Ze vertalen dit soms als ‘je afzetten tegen’ de docent of de school, de politie, enzovoort. Als we bereid en in staat zijn jongeren meer te laten voelen dat ook zij gehoord en erkend worden (ook al hebben ze heel afwijkende meningen en kiezen ze een heftige toon), dan ontstaan er mogelijkheden voor een echte dialoog. *“Als mijn geloof niet belachelijk gemaakt wordt in de klas, dan kan ik er best over praten”*, aldus een meisje in klas 3 van het mbo.

Er moet aan een bepaalde mate van rust en veiligheid worden voldaan, alvorens er een echt gesprek gevoerd kan worden. Een dialoog voeren over beladen onderwerpen vereist bovendien dat de school en de klas een geloofwaardige open democratische cultuur ademen. Dan pas kun je jongeren leren om de eigen mening te uiten, samen te werken en te luisteren naar elkaar. Een belangrijk onderdeel van deze cultuur is, dat deze veilig moet zijn voor iedere jongere en voor iedere opvatting die aanwezig is. Wanneer individuele veiligheid onder druk staat blijft de individuele jongere in de ‘eigen groep’ hangen en van daaruit strijd voeren. Dit zal dan het gesprek domineren, waardoor individuele meningen, gevoelens en behoeften niet zichtbaar worden.

Begrenzen

Om ervoor te zorgen dat er een dialoog op gang komt, is het van belang dat onomstotelijk duidelijk is dat het bewaken van grenzen bij de docent ligt. Dan kan de veiligheid en open cultuur ontstaan die vereist is. Begrenzen is een basiscompetentie die docenten moeten beheersen. De hectische en snelle interactie in de klas bij de gesprekken over controversiële onderwerpen maakt begrenzen heel complex. Daarom is dit een van de kernaspecten van de training ‘Dialoog onder Druk!’.

Tijdens hectische momenten in de klas worden vaak allerlei vooroordelen over en naar elkaar geuit. Een deel daarvan ontgaat de docent door de snelheid van de interactie. Dus wanneer de docent vindt dat het te erg wordt, dan is er een goede kans dat het al veel erger is in de beleving van jongeren. Lastige bijkomstigheid is bovendien dat docenten kwetsende uitspraken vaak niet eens meer horen, omdat ze er dagelijks mee geconfronteerd worden.

Vaak is tijdens trainingen een oefening stilgelegd met de vraag: *‘Heb je gehoord wat er wordt gezegd?’* Bijvoorbeeld: *‘Marokkanen staan bovenaan in lijsten van criminaliteit, dus veel Marokkanen zijn crimineel.’* Het lijkt gewoon taalgebruik, maar wat mag dan impliciet gedacht en gezegd worden over Marokkanen en hoe zullen Marokkaanse jongeren dit horen? Groepen jongeren die zo vaak op een negatieve manier worden aangemerkt, voelen dat direct. Ze hebben antennes voor dit soort vooroordelen. En deze antennes staan ‘op scherp’; de zogenaamde korte lontjes. Het is dus van groot belang om alert te zijn en tijdig en consequent te begrenzen.

Begrenzen richt zich op woordgebruik. Het moet helder zijn dat dit niet acceptabel is. Maak duidelijk waarom woorden kwetsend, discriminerend, buitensluitend of haatdragend zijn en dat is afgesproken om deze woorden niet te gebruiken. Let erop dat de begrenzing zich uitsluitend richt op de gekozen woorden en niet op de persoon, niet op de onderliggende opvattingen en ook niet op onderliggende gevoelens.

Tips

- Maak aan het begin van het gesprek afspraken (zie hoofdstuk 9, stap 1); deze vormen de basis voor het gesprek.
- Geef direct bij het begin aan dat uw rol als gespreksleider ook bestaat uit het letten op de norm van hoe we als klas samen leren en werken. Die norm wordt overtreden als jongeren zich laten verleiden tot kwetsend, discriminerend, buitensluitend of haatdragend taalgebruik.
- Geef aan dat u zo nodig zult corrigeren en vragen om iets anders te formuleren.
- Begrenzen in een hectische klassensituatie vereist dat u actief en besluitvaardig moet optreden. In het beladen gesprek is de docent als gespreksleider zeer actief en waar nodig alert en kort dominant aanwezig.
- Grenzen aangeven is makkelijker als u vanuit uzelf formuleert. Er valt namelijk geen discussie te voeren over uw gevoelens als docent. Als u zegt dat het voor u als onnodig kwetsend voelt, dan is dat uw waarheid. Bijvoorbeeld: *'Ik vind het niet akkoord als je het woord ... gebruikt.'*
 - Geef aan dat de ander een norm overtreedt.
 - Herhaal uw boodschap indien nodig.
 - Maak een duidelijk punt, zowel verbaal als non-verbaal.
 - Houd het simpel en kort: *'Ik hoor je deze woorden gebruiken en dat vind ik niet*

oké. Ze zijn kwetsend, discriminerend, buitensluitend, haatdragend, ...'

- Begrens direct en zo vaak als nodig. Als dit negatief wordt voor het gesprek, ga dan op metaniveau kijken naar de gespreksafspraken: *'We hebben deze afspraken en ik merk toch dat er vaker kwetsende, discriminerende, buitensluitende of haatdragende woorden worden gebruikt. Dat vind ik niet oké. Dus hoe gaan we dit anders doen als klas?'*
- De ander kan niet ruiken dat hij over de norm heen gaat, dus herhaal de woorden die niet kunnen, zeg dat ze voor u niet kunnen en vraag om een andere formulering.

De beste manier van begrenzen blijkt in de praktijk 'de beloning' te zijn. Beloon de jongere als deze een toepasselijke andere bewoording gebruikt. Bekrachtig positief en doe dit veelvuldig.

Uitnodigen

In de praktijk blijkt dat begrenzen alleen niet voldoende is. Wanneer u als docent alleen maar begrenst, dan wordt dat door jongeren als 'afwijzen' ervaren. U doet in hun ogen hetzelfde als wat ze in de maatschappij overal tegenkomen of denken tegen te komen. Afgewezen worden om wie je bent en wat je zegt: *'Dus ook hier mag ik mijn mening blijkbaar niet geven? Hoezo is er vrije meningsuiting? Zeker alleen voor hen dan?'*

Bedenk dat jongeren zich over gevoelige maatschappelijke onderwerpen vaak niet in gesprekken uiten; nergens. Dus als ze het dan wél doen in de klas en het wordt ook daar 'doodgeslagen' (in hun ogen), dan krijgen ze de bevestiging in school, van wat ze buiten de school al zo vaak hebben ervaren.

De competentie *begrenzen en uitnodigen* bestaat daarom uit twee verbonden vaardigheden. Namelijk in één beweging *begrenzen* om vervolgens direct *uit te nodigen*. Dus zeggen welke zinnen of woorden niet acceptabel zijn in een uitspraak van een jongere en vervolgens meteen doorschakelen naar: *'... en het idee dat je hierbij hebt is belangrijk en daar wil ik het graag met je over hebben ...'*, kortom: uitnodigen. Op deze wijze reageren helpt de jongere op weg om te reflecteren op zijn/haar eigen formulering, opvattingen en gedragingen.

De vragen die de gesprekleider dan inbrengt gaan niet over goed of fout. Het zijn vooral verhelderende vragen, gericht op onderzoek, zoals: *'Wat zie jij dan?', 'Wat doet dit met jou?', 'Hoe ervaar je dit?' en 'Welk gevoel geeft dit?'*.

Gebruik daarbij verbindende zinnen, zoals: *'Iedereen in deze klas vindt het belangrijk om zijn mening te mogen geven', 'Iedereen in deze klas wil zelf kunnen geloven wat hij/zij wil' en 'Niemand in de klas wil gediscrimineerd worden en ik, als docent, wil er alles aan doen dat dit mogelijk is en blijft'*.

Het is essentieel om in contact te blijven, ook als er sprake is van extreme uitingen. De jongere heeft vaak zelf het gevoel dat hij/zij moeite doet om iets duidelijk te maken. Wanneer daar geen erkenning voor komt, kan 'afhaken' het gevolg zijn. Binnen de contextuele leerlingbegeleiding wordt gewezen op het belang van evenwicht in de communicatie. Wanneer iemand aan anderen 'geeft', en daar geen passende erkenning voor krijgt, wordt de balans tussen geven en nemen verstoord. Deze onbalans kan resulteren in destructief gedrag.

Wat het lastig maakt is dat de woordkeuze of de mening van jongeren vaak heel ver afstaat van de woordkeuze en mening van de docent. Daardoor wordt die overrompeld. Belangrijk is echter om te weten dat het op die momenten niet gaat om een 'correcte' opvatting of de eigen overtuiging van de docent. Het gaat dus niet om het corrigeren van een heftige mening. Het gaat vooral om het behouden van contact en respect voor verschillende, ook heftige meningen. Die mogen er zijn, zolang ze met respect voor de ander worden gedeeld.

Bij 'Dialogo onder Druk!' gaat het primair om hoe jongeren denken en daarna pas om wat ze denken. We hebben namelijk hogere ambities:

- Het bespreekbaar maken van maatschappelijk moeilijke (lees: beladen) onderwerpen.
- Onbegrip, afwijzing en confrontatie gebruiken om voeding te geven aan begrip-acceptatie-respect.
- Werken aan kritisch denkvermogen.
- Respect voor diversiteit laten groeien.
- Ontwikkelen van een positieve gedeelde groepsidentiteit.
- Werken aan weerbaarheid bij kwetsbare doelgroepen.

U wilt dus *júíst* naar de onderbouwing van meningen en er meer over horen. Het gaat er niet om dat u de opvatting van een jongere moet matigen. Extreem mag namelijk in een democratie. In de trainingen blijkt dat docenten het heel lastig vinden om jongeren niet te willen overtuigen van een andere mening. Als gespreksleider is het echter van groot belang dat u uitstraalt dat er oprechte interesse is voor die mening, ook al wijkt die sterk af.



Voorbeelden en vuistregels

De vraag die centraal staat in de training 'Dialoog onder Druk!' is: **'Hoe begrenst u en nodigt u vervolgens meteen de jongere uit, om zijn diepere overtuiging of gevoel te delen?'** De vraag is ook wat bij u past als het gaat om het formuleren van zinnen die begrenzen en tegelijk uitnodigen. Enkele voorbeeldzinnen:

- *'Ik hoor jou nu schelden op buitenlanders, dat vind ik kwetsend en niet oké. Ik hoor dat jij goed nagedacht hebt over dit onderwerp, dus ik wil graag horen welke gedachten jij hierover hebt.'*
- *'Jij gebruikt nu een beledigend woord voor lesbiennes. We hebben als school de afspraak dat dit soort kwetsende termen hier niet gebruikt worden; dus niet doen. En vertel eens waarom gebruik jij eigenlijk die woorden?'*
- *'Ik wil hier heel graag met jou over doorpraten, en ik wil dat je geen beledigende of discriminerende woorden gebruikt.'*
- *'Ik vind het heel interessant hoe jij hierover denkt dus ik wil er graag over praten, en dat kan niet als je deze woorden gebruikt.'*

→ *'Het doet me pijn om jou op deze manier te horen praten over een klasgenoot en dat vind ik niet goed. Dus formuleer dit nu eens anders en vertel wat je eigenlijk wilt zeggen.'*

→ *'Ik wil graag naar je luisteren en dat lukt niet als je deze woorden gebruikt. Dat is jammer, want volgens mij heb je goed nagedacht over dit onderwerp.'*

→ *'Ik voel me er heel ongemakkelijk bij als je ... woorden gebruikt dus ik wil dat je dat niet doet. Vertel nu eens hoe je hier eigenlijk over denkt, want dat is belangrijk.'*

Uit de trainingspraktijk weten we dat u als docent eigen zinnen moet maken. Zinnen en specifieke woorden moeten namelijk voor u werken. In de training bedenken we eigen zinnen vóórdat u ze nodig heeft. Want als u geconfronteerd wordt met heftige uitspraken en u moet ze op dat moment nog bedenken, dan lukt het vaak niet goed.

8. De boodschap van de gespreksleider

Een belangrijk besef is dat de rol als gespreksleider niet bestaat uit het aanleren van een juiste of onjuiste mening. Wanneer u zelf veel aan het woord bent, door iets in te brengen, antwoorden van jongeren te herformuleren of kritische vragen te stellen, gaat de klas niet meer met elkaar in gesprek, maar reageren de jongeren meer op u. Het dialooggesprek krijgt dan snel het karakter van een klassikaal onderwijsleergesprek, en dat is toch echt iets anders. Geef dus ruimte voor een brede meningsvorming en begeleid dit proces.

Belang van zelfreflectie

U heeft net als iedereen vooroordelen. Opvattingen waar u zich niet of nauwelijks van bewust bent. Mogelijk zelfs overtuigingen die u zou afkeuren wanneer u zich er wel van bewust zou zijn. Zo kan het zijn dat u geen negatieve mening hebt over bijvoorbeeld Marokkaanse Nederlanders (of welke groep dan ook) en discriminatie afkeurt, maar in de trein toch niet op de vrije plek gaat zitten naast die jongeman van Marokkaanse afkomst. Dat kan gebeuren omdat u een negatieve associatie hebt, waar

Stereotypen, vooroordelen en bewustwording

De termen *stereotypen* en *vooroordelen* worden vaak, onterecht, door elkaar gebruikt. Stereotypen zijn overdrijvingen, ongenueanceerde opvattingen of gedachten over mensen vanwege de groep waar ze bij horen. Dit kan positief of negatief zijn. Het vormt een bepaald vaststaand beeld.

Een vooroordeel is altijd negatief: het gaat over negatieve gevoelens en een negatieve houding naar mensen vanwege de groep waar ze bij horen.

U bent zich niet altijd bewust van eigen vooroordelen of stereotypen. De vaak automatische associaties die direct actief worden in het brein zonder dat u het zelf in de gaten heeft, vormen de zogenaamde impliciete houding. Daartegenover staat de expliciete houding, de weloverwogen houding. Het is van belang om alert te zijn op uw impliciete houding (Taouanza & Felten, 2016).

u zich niet van bewust bent. Zulke negatieve associaties werken door op tal van terreinen, en dus ook in het gesprek in de klas. U kunt de jongeren ongelijk en oneerlijk behandelen, terwijl u er zelf van overtuigd bent tolerant en open-minded te zijn. Jongeren uit kwetsbare groepen zijn vaak allergisch voor gedrag dat ook maar riekt naar stigmatisering, een stereotiepe benadering en/of discriminatie. Als docent is het dus buitengewoon belangrijk te weten hoe u er zelf instaat.

Een positieve overtuiging over een ander of over de klas legt de basis voor een open houding bij de docent. Een negatieve overtuiging zorgt voor een gesloten houding en zorgt ervoor dat u zich schrap zet. En dit gaat ten koste van flexibiliteit en het nodige contact. Jongeren hebben echter behoefte aan een docent met een open houding. Een houding van nieuwsgierigheid van waaruit u contact wilt maken en onderzoeken. Door te reflecteren op uw eigen spanning en uw innerlijke dialoog te verruimen door te relativeren en te ontspannen, komt u uit beperkende gedachten en gevoelens. Er ontstaat dan meer ruimte om uit te nodigen en om vragen te stellen vanuit een open en eerlijke nieuwsgierigheid (Ruijgrok & Kortas, 2010).

Tegenwicht en perspectief

Om een dialoog onder druk goed te kunnen begeleiden moet de docent die de rol van gespreksleider goed wil vervullen, niet alleen begrenzen en uitnodigen. Wanneer het gesprek op gang komt willen jongeren op een gegeven moment ook weten 'waar u zelf staat'. Ze dagen elkaar uit, maar ook de docent of gespreksleider. Hoe consequent zijn de uitgangspunten van de rechtsstaat terug te vinden in uw eigen opvattingen en gedrag?

Groepen met extremere opvattingen hebben over het algemeen zeer enthousiasmerende maatschappelijke visies, die aansluiten op alle frustraties die diverse jongeren ervaren in de samenleving. Die aansluiting wordt snel gevonden bij teleurgestelde en kwetsbare jongeren: *'Zij snappen tenminste wat ik meemaak, dus zij hebben gelijk.'* De vraag is dan wat u daartegenover kunt stellen. Vaak bleef het stil wanneer dit aan de orde kwam in de trainingen. Blijkbaar is het inspirerende verhaal over de vreedzame samenleving weggezakt en is het tijd voor herwaardering. We moeten het opnieuw vertellen en delen met elkaar. Het is actueel en urgent, want het verhaal lijkt overschaduwd te worden door destructieve en extreme opvattingen. Maar het is een goed verhaal.

Het verhaal van de vreedzame samenleving gaat erover dat iedereen dezelfde rechten en plichten heeft in ons land en dat we daar hard aan moeten en willen werken. Het gaat over zelf je leven vormgeven in vrijheid, en mocht dat niet lukken dan biedt de overheid hulp. Nederland is daar ondanks bezuinigingen nog steeds sterk in. Het gaat over kansen bieden en goed onderwijs voor iedereen. We vinden dat zo belangrijk dat we zelfs een leerplicht hebben. Je mag in dit land vrij zeggen wat je denkt en gelooft. Dat is een heel groot goed. Ook hier moeten we hard voor willen werken samen. Ons verhaal gaat erover dat Nederlanders met verschillende religies hier veilig samen kunnen leven. Niemand mag zich bedreigd voelen vanwege zijn/haar geloof. Ook hier moeten we hard voor willen blijven werken, want dit staat erg onder druk. We mogen daar nooit in toegeven. We hebben fantastisch mooie democratische principes, maar de waarheid is dat ze onder druk staan. Dus samen moeten we eraan willen blijven werken om ze waar te maken. In de samenleving, in de wijk, in de school en in de klas.

Het is belangrijk dat dit verhaal onderdeel uitmaakt van het 'genetisch materiaal' van de gespreksleider. Niet om daarmee te moraliseren of een superieure positie in te nemen. Wel om op het juiste moment perspectief en ruimte te bieden. Alles draait daarbij om timing. Wanneer een jongere nog vooral bezig is met het profileren van de eigen groep en de emoties de overhand hebben, werkt de inhoudelijke inbreng van de gespreksleider eerder contraproductief. Dan moet er eerst aandacht zijn voor angsten, zorgen en behoeften en de groepsdynamiek van dat moment. Maar wanneer er weer

ruimte is om naar elkaar te luisteren en de nadruk ligt op de inhoud van het gesprek, kan het moment komen om als gespreksleider helder te zijn over het verhaal van de vreedzame samenleving. Het is belangrijk om gedoseerd om te gaan met het inbrengen van dit verhaal, aangezien het snel kan omslaan in overtuigen, en dat is niet de bedoeling. Jongeren zullen de kernwaarden in uw verhaal ook niet altijd herkennen in hun eigen leven. Ze hebben vaak het gevoel dat ook docenten in een vooral 'witte' bubbel leven. De zogenaamde gelijkheid pakt in de praktijk heel verschillend uit, vinden zij:

“Ik zou daar ook wel willen werken, maar heb ik dan ook een kans?”

“Ik krijg steeds te horen dat ik moet volhouden en mijn best moet doen.”

“Ik stel me aan, want zo erg zal het niet zijn.”

“Dit is zo onrechtvaardig en jullie hebben dat niet eens in de gaten.”

Jongeren kunnen daarbij opmerken dat ook de docent deel uitmaakt van een groep: *“Ook u bent een groepsdier.”* Ook u als docent rekent uzelf tot een bepaalde groep en daar haalt u uw identiteit, trots en zelfvertrouwen uit. Ook u identificeert zich met een zogeheten 'ingroup' en met de bijpassende meningen en (voor)oordelen. Weet u welke?

Het verhaal over de verworvenheden van de vreedzame samenleving is belangrijk, maar moet wel met oog voor de beperkingen ervan gecommuniceerd worden.



9. Twee gespreksmodellen 'Dialoog onder Druk!'

U heeft tot dusver gelezen wat er meespeelt op het moment dat een confrontatie zich aandient of wanneer u zelf het gesprek aangaat over beladen onderwerpen. Er worden nu twee stappenplannen toegelicht waarin de voorafgaande informatie wordt omgezet in handelen. In het eerst stappenplan gaan we ervan uit dat er voorbereidingstijd is, of dat u deskundig genoeg bent om in een beladen gesprek te stappen dat zich onverwacht voordoet.

In het tweede stappenplan is een plotselinge, onverwachte confrontatie (en soms escalatie) tussen groepen in de klas de uitgangssituatie. U wilt dat moment gebruiken als leermoment, heeft te weinig tijd om een volledig gesprek te voeren en kiest daarom voor de 10-minuten-dialoog. Soms blijkt dan dat het onderwerp te belangrijk is om binnen 10 minuten te behandelen. Dan kunt u er op een later moment op terugkomen en onderdelen uit het uitgebreide stappenplan gebruiken als leidraad voor het gesprek. Het kan ook voorkomen dat het voor uzelf nog niet veilig voelt om het volledige gesprek te voeren en besluit er wel kort aandacht aan te geven om daarna af te spreken wie het thema met de klas later zal oppakken. Een docent op het mbo zei onlangs in een van de trainingen bij een terugkomdag: *"Ik heb het een keer gedaan hoor. Het gesprek gevoerd over discriminatie, omdat enkele jongeren het gevoel hadden dat ze bij een stage werden gediscrimineerd. Ik stapte er dom genoeg gewoon in en het gesprek vloog meteen alle kanten op. Dat was voor mij de confrontatie met het feit dat ik me beter had moeten voorbereiden met behulp van het stappenplan."*

Het gebruik van het stappenplan ondersteunt de gespreksleider door de logische structuur die in het gesprek wordt

aangebracht. Het helpt om te bereiken dat groepen in de klas niet alleen vanuit emotie reageren. Door het stappenplan te volgen leren we jongeren om beladen gesprekken op een veilige wijze te voeren. De nadruk ligt niet op wat er gezegd wordt, maar op hoe jongeren tot uitspraken komen. Het is bovendien een hulpmiddel om als gespreksleider de rust te bewaren en grip op de situatie te behouden. In het hart staat de competentie *begrenzen en uitnodigen*, omdat dit de kerncompetentie is die op alle momenten weer ingezet moet kunnen worden. Kortom: het stappenplan helpt om echt de rol van gespreksleider te vervullen. Om het volledige stappenplan te volgen is er minimaal een lesuur nodig. Maar u kunt het ook verdelen over verschillende lessen.

Praktische tips bij de voorbereiding

Doelgroep inschatten

Wat is het kennis- en ervaringsniveau van deze jongeren op dit thema? Zijn ze gewend hun mening te geven en naar elkaar te luisteren? Kunnen ze dit gesprek voeren? Welke spanning of identiteitsstress is mogelijk aanwezig? Zitten er kwetsbare jongeren in de klas, mogelijk ook speciaal kwetsbaar door dit onderwerp? Wilt u ter voorbereiding een kort gesprekje hierover met deze jongere(n)?

Doel vaststellen

Wat wilt u precies bereiken? Denk aan: kennis en inzicht verwerven, meningsvorming, een positieve ervaring opdoen, ervaringen uitwisselen, stimuleren, voorkennis inventariseren, attitudes inventariseren, gedrag en/of spanningen bespreekbaar maken, verbanden leggen, angsten, zorgen en behoeften kunnen uiten, bouwen aan respect voor elkaars meningen?

Beschikbare tijd bepalen

Hoeveel tijd heeft u beschikbaar? Bepaal hoeveel tijd in deze klas een stap uit het dialoog-model kost. Niets is zo frustrerend als halverwege een belangrijk deel van de dialoog te moeten stoppen en de klas weer los te laten. U kunt dit model ook opsplitsen en over meerdere lessen verdelen.

Energieniveau inschatten

Weeg het moment van de dag mee; zeker bij een pittig onderwerp. Na de lunch is het energieniveau meestal laag.

Follow-up bepalen

Bedenk hoe u gaat inschatten of de klas goed weggaat en wat mogelijk het gevolg van dit gesprek op andere lessen kan zijn.

en zorg dat de groep de stappen snapt. Geef aan dat u deze stappen gebruikt om ervoor te zorgen dat het een fijn en veilig gesprek wordt. Vertel dat het niet gaat om overtuigen of elkaar aftroeven, maar dat we van elkaar willen leren. Het gaat niet over gelijk krijgen of over winnen. Het gaat erover dat we elkaars meningen leren kennen en leren samen te werken, ondanks dat we soms heel verschillende meningen hebben. Probeer jongeren te laten begrijpen dat primaire reacties vaak niets opleveren. Pijn met pijn vergelden geeft escalatie. Twijfelen is niet zwak. Haat vernietigt niet alleen de ander, maar ook jezelf. Geef tot slot aan wat uw rol als gespreksleider is, bijvoorbeeld: *'Ik ga ervoor zorgen dat het een fijn en veilig gesprek wordt. Door regels te bewaken, vragen te stellen en beurten te geven.'*

Allereerst: licht toe

Benoem de stappen van hoe u het gesprek wilt opbouwen met de groep. Zet deze op het bord

Stap 1. Veiligheid en afspraken maken

Wat is het kenmerk van een goed gesprek?
Laat de groep zelf aangeven welke regels



Model gespreksvoering 'Dialoog onder Druk!'

zij belangrijk vinden bij het voeren van dit gesprek. De praktijk bewijst dat jongeren meteen heel goede regels noemen, zoals: ‘niet door elkaar heen schreeuwen’, ‘respect hebben voor de mening van een ander’ en ‘elkaar niet afkraken’. Zorg ervoor dat ze zichtbaar zijn op het bord of elders. Die regels worden vervolgens direct ook weer overtreden in ‘the heat of the moment’, maar u kunt op dat moment wel meteen verwijzen naar hun eigen regels, bijvoorbeeld: *‘Wacht even ... we zouden niet door elkaar heen schreeuwen en nu doe jij dat wel. Geldt de regel niet voor jou, denk je? Of geldt respect hebben voor elkaar alleen voor de ander en hoeft jij geen respect te tonen?’*

Regels afspreken, dat is toch zonde van de tijd? Dat duurt te lang! Een gedachte die vaak opkomt bij docenten. We dagen u uit om er anders naar te kijken; u bent namelijk meteen een heel belangrijke democratische oefening aan het doen. Dit gaat over hoe we samen praten, hoe we een kwetsbaar thema toch kunnen bespreken; het gaat over samen leven. Wanneer u deze gesprekken vaker voert, dan hoeft u natuurlijk niet iedere keer opnieuw te laten bepalen welke regels belangrijk zijn. Die zijn dan vanzelfsprekend geworden.

Vragen aan de klas bij stap 1

- Welke regels zorgen ervoor dat we over dit onderwerp wel een goed gesprek kunnen voeren?
- Wat vind jij een belangrijke regel om je veilig te voelen bij dit gesprek?

Stap 2. Introductie en voorkennis inventariseren

U introduceert het onderwerp. Gebruik de haaktechniek: start de les met een kort inleidend moment waarin u het boeiende, interessante en complexe aspect van dit onderwerp toelicht en de jongeren zo ‘aan de

haak slaat’. Laat een filmpje zien, een tekst of welke andere vorm u ook zinvol acht. Inventariseer daarna welke feitenkennis er is. Duik dus niet direct in de inhoud en interactie tussen klasgenoten. Zo leren jongeren om essentiële informatievaardigheden toe te passen. Het beginnende besef dat als je je mening wilt vormen, je informatie nodig hebt. Ook kunt u aandacht geven aan het verantwoord leren omgaan met het gebruik van bronnen. Zorg ervoor dat u een compact overzicht met feiten op het bord zet. Op die wijze kunt u ze ook gebruiken in het gesprek, anders vervliegt de kennis snel. Dat feitenoverzicht hoeft helemaal niet volledig te zijn.

Vragen aan de klas bij stap 2

- Breng samen de leefsituatie en eventuele problematiek in kaart: Wat weten we nog meer?
 - Wat weten we niet? Welke vragen leven er?
 - Zou dit nu een feit zijn denk je, wat jij zegt?
 - Wat is eigenlijk het verschil tussen een feit en een mening?
 - Hoe zou je kunnen nagaan of het een feit is?
 - Hoe kom je aan dit feit? Gelezen? Waar dan? U kunt wijzen op het verschil in bronnen en de impact die dit heeft op een mening. U kunt ze wijzen op het feit dat sociale media een enorme rol spelen in het vormen van meningen. (*‘Want welke informatie komt zo bij jou? Jawel, de informatie die onderbouwt wat je al vindt, want het komt via je ‘vrienden’, toch?’*)
- Leer kritisch om te gaan met informatie, door verschillende bronnen met elkaar te vergelijken en achtergronden na te zoeken van internationale conflicten. Geef mogelijk opdracht om voor de volgende keer nog eens wat feiten op een rijtje te zetten. Dus stel meningen niet voor als feiten en vraag om verduidelijking. Corrigeer op feitelijke onjuistheden.



Stap 3. Meningen inventariseren

Bij deze stap kijken we welke meningen er zijn over het onderwerp. Geef aan dat de jongeren niet meteen kunnen gaan roepen waarom ze die mening hebben. We willen als docent vooral een indruk krijgen van het krachtenveld, en overzicht voor de volgende stap. Mocht u later niet meer weten wie voor en tegen was, dan stelt u de vraag gewoon weer. 'Wie ...?' Dus laat jongeren handen opsteken om aan te geven of ze voor of tegen zijn, of dat ze het nog niet weten. Overigens kunt u deze stap van meningen inventariseren niet bij alle beladen maatschappelijke onderwerpen realiseren. Als het bijvoorbeeld over seksuele geaardheid of religie gaat, dan kan dit erg kwetsend zijn.

Vragen aan de klas bij stap 3

- Wie is voor?
- Wie is tegen?
- Wie heeft nog geen mening?
- Wie weet het gewoon niet?

Stap 4. Meningen bevragen

Nu pas gaat u meningen bevragen in de groep, maar op een andere manier dan u waarschijnlijk gewend bent.

U gaat eigenlijk elke positie af en bevraagt de groep die dat 'gestemd' heeft; bevraag nooit meningen door elkaar. *'Vertel eens waarom jullie voor zijn. Wat zijn voor jullie belangrijke redenen om dat te willen? Hoe weet je dit zo zeker?'* Check gezamenlijk bronnen.

Tip! Bevraag meningen door ze klein te laten maken: *'Wat heb jij dan gezien in onze stad, wijk?'* Als ze de wereldpolitiek erbij gaan halen, dan komt u er niet meer uit. Dus maak het klein.

Jongeren zullen meteen op elkaar willen reageren. U zult wellicht geneigd zijn tussen door een andere mening te gaan bevragen, maar zodra u dat doet loopt u de kans dat het

gesprek in de emotie schiet en het een gesprek tégen elkaar wordt in plaats van mét elkaar. Houd dus de discipline vast in uw rol en bevraag per mening. Laat jongeren ook vragen stellen, maar corrigeer als er (impliciet) een standpunt wordt ingenomen. Bied de mogelijkheid om verhelderende vragen te stellen. Zet steekwoorden van verschillende meningen in kolommen op het bord. Let op de tijd! Het is van belang dat u meerdere posities behandelt. U behandelt minimaal twee, liefst tegenoverliggende, perspectieven op het vraagstuk.

Vragen aan de klas bij stap 4

- Vertel eens waarom jullie voor zijn.
- Wat zijn voor jullie belangrijke redenen om dat te willen?
- Hoe weet je dit zo zeker? (bronnen samen checken)
- Bevraag meningen door ze klein te laten maken: Wat heb jij dan gezien in onze stad, wijk?
- Kun je uitleggen dat ...?
- Kun je een voorbeeld geven van ...?
- Hoe helpt dat ...?
- Waarom denk je dat ...?
- Wat zijn je redenen om/waarom vind je ...?
- Heb je bewijs voor ...?
- Kun je een voorbeeld/tegenvoorbeeld geven van ...?

Stap 5. Alternatieve perspectieven

Door stap 4 heeft de klas al minimaal twee perspectieven op hetzelfde vraagstuk gehoord. In stap 5 gaat u verder met leren reflecteren. Zowel op de eigen als op andere perspectieven én op de maatschappelijke controverse rond het vraagstuk. Mogelijk worden daardoor nog weer nieuwe inzichten gevormd en gedeeld in de klas. Vul het bord weer verder. Als de klas bepaalde perspectieven niet benoemt die wel in het maatschappelijke debat een rol spelen, dan brengt u deze als docent zelf in.

Vragen aan de klas bij stap 5

- We hebben nu verschillende meningen gehoord. Hoe kan het toch dat rond eenzelfde vraagstuk heel verschillende visies en waarheden bestaan?
- Waar ligt dat dan aan?
- Welke argumenten heb je gehoord van anderen die je wellicht nog niet kende?
- Hebben klasgenoten argumenten gebruikt waar je een vraag over wilt stellen?
- Zijn er veel vraagstukken waar we zo duidelijk verschillende meningen over hebben?
- Wil je er nog een noemen?
- Is er een ander gezichtspunt op/standpunt over ...?
- Wat als iemand anders zou beweren dat ...?
- Wat zou iemand die het niet met je eens is zeggen?
- Wat is het verschil tussen die gezichtspunten/ideeën?

Stap 6. Wat leren wij?

Dit wordt de laatste stap in het model. Zeg bijvoorbeeld: *'We hebben een pittig onderwerp besproken waarover we heel erg van mening verschilden en waarover we ook nu nog van mening verschillen.'* Daarna komen de volgende vragen aan de orde.

Vragen aan de klas bij stap 6

- Waar heeft dit gesprek ons gebracht? Wie kan een samenvatting geven?
- Hebben de afspraken aan het begin geholpen?
- Wat zeggen deze afspraken over de afspraken die we in de maatschappij belangrijk vinden als het gaat om samenleven?
- Hoe zijn jullie met die verschillende meningen van elkaar omgegaan?

Vragen aan de klas bij stap 6 (vervolg)

- Wat zou de consequentie zijn als ...?
- Hebben jullie ook ruimte gegeven aan klasgenoten die niet meteen 'haantje de voorste' zijn?
- Welke oplossingen kunnen jullie bedenken in hoe je samen nog beter kunt omgaan met verschillen of conflicten?
- Zou de klas erg verschillen van de samenleving?
- Hoe helpt deze vraag of datgene wat gezegd wordt ons ...?
- Zijn we dicht bij het antwoord op de vraag of het probleem gekomen?

Als laatste: Evaluatie docent

U had voorafgaand aan de les een bepaald doel voor ogen met deze dialoog. U doet nu zelf aan reflectie.

Vraag aan uzelf:

- Wat is gelukt en wat nog niet?
- Waar wil ik bij een volgende dialoog met deze klas op letten of wat wil ik anders doen?
- Hoe functioneert deze klas eigenlijk? Hoe werkt hier het krachtenveld?
- Is het veilig in deze klas?
- Voor wie wellicht nog niet?
- Wat is de oorzaak hiervan?
- Wat wil ik met de mentor of zorgcoördinator bespreken?
- Is er een jongere of groep waar ik specifieke zorgen over heb?

Verkort stappenplan 10-minuten-dialoog

De verkorte versie van het stappenplan is bruikbaar wanneer zich plotseling een kans voordoet om met de groep in gesprek te gaan over een belangrijk maatschappelijk onderwerp, maar de tijd beperkt is. Het gaat om situaties waarin de gewone les wel door moet gaan, maar het onderwerp te overheersend en/of belangrijk is om eraan voorbij te gaan.

Dan is dit stappenplan bruikbaar. De stappen van het uitgebreide model komen terug, maar worden niet volledig uitgewerkt. Het begint ook hier met begrenzen en uitnodigen. Er worden kaders vastgesteld en er wordt ruimte geboden voor een beperkte toelichting en uitwisseling. U moet heel goed begrenzen omdat de tijd beperkt is, maar tegelijkertijd moet u wel duidelijk maken dat er wordt

geluisterd naar elkaar en dat er verschillende opvattingen mogen zijn. Vandaar dat er wel een korte inventarisatie wordt gedaan, gecombineerd met enkele verdiepende vragen. Daarna moet duidelijk worden dat de tijd beperkt is, maar dat uzelf of een collega op een ander tijdstip terugkomt op het onderwerp. Vervolgens rondt u af.



Model gespreksvoering 'Dialoog onder Druk!'

10. Afronding en aandachtspunten voor in het team

De training 'Dialoog onder Druk!' helpt in het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden, maakt duidelijk dat veel vaardigheden al beschikbaar zijn, versterkt het vertrouwen in deze vaardigheden en stimuleert docenten om deze in te zetten. Docenten zijn echter doorgaans terughoudend als ze het gevoel hebben dat ze alleen staan in hun aanpak. Moed en ambitie worden groter als er sprake is van een gedeelde ambitie, gezamenlijke aanpak en gedragen (school)visie. Het is van belang dat de noodzaak om bij te dragen aan begrip en respect in de samenleving

wordt gedeeld met collega's. Dat ook met collega's het gesprek wordt gevoerd en vragen worden gesteld, bijvoorbeeld: Is er binnen de schoolomgeving sprake van uitsluiting? Hebben wij als docenten ook vooroordelen? Bieden wij zelf als school wel de beoogde open democratische cultuur? Er is behoefte aan heldere uitgangspunten en een visie vanuit de schoolorganisatie. Hoe wil de school omgaan met vrijheid van geloof en vrijheid van meningsuiting, en waar komen de grenzen in zicht? Hoe zit het met diversiteit in het docententeam?



De dialoog voeren wanneer verhoudingen gepolariseerd zijn, is een grote uitdaging. De kansen op een positieve uitkomst zijn veel groter wanneer het gesprek is ingezet voordat het 'vuurtje' is aangewakkerd. Dat vraagt visie en beleid van de school. Welke acties worden ingezet om draagvlak te krijgen voor gezamenlijke waarden en uitgangspunten? Hoe stellen we regels vast over 'hoe we met elkaar omgaan' en werken we aan groepsbinding en veilige klassen?

Dus stel vragen in het docententeam als:

- Hebben wij voldoende oog en aandacht voor wat er speelt onder onze jongeren?
 - Lukt het ons om op een goede manier in gesprek te komen over spanningen in de klas?
 - Delen we in voldoende mate onze ervaringen? Leren we van elkaar?
- Wat hebben we nodig van de school en de teamleiding om beladen onderwerpen goed te kunnen bespreken?
 - Hoe gaat de school aan de slag met jongeren die wel erg extreem lijken te denken?
 - Hoe geven wij vorm en inhoud aan burgerschap, zowel in de specifieke lessen als in hetgeen wij 'voorleven'?

In de training en in deze reader heeft u heel concrete handvatten gekregen om in de praktijk te gaan oefenen. Dus bewaar deze reader en oefen, net zolang tot het vanzelfsprekend wordt! Begin met klassen waarvan u weet dat u in staat bent om het gesprek er tot een goed einde te brengen. Oefen samen met collega's en geef elkaar feedback bij het oefenen. Verhoog langzaam de moeilijkheidsgraad van het thema of van de klas. Veel succes gewenst!



Bronnen

- Bakker-De Jong, M. & Mijland, I. (2009). *Handboek Positieve groepsvorming*. Esch: Quirijn.
- Brandsma, B. (2016). *Polarisatie. Inzicht in de dynamiek van wij-zij denken*. Schoonrewoerd: BB in Media.
- Özdil, Z. (2017). *Nederland mijn vaderland*. Amsterdam: De Bezige Bij.
- Radstake, H. (2016). *Handleiding bij docenttraining 'Je hebt makkelijk praten'*. Utrecht: Stichting School & Veiligheid.
- Ruijgrok, C. & Kortas, J. (2010). *Het vierstoelenmodel. De kwaliteit van de innerlijke dialoog als basis voor goed onderwijs*. Utrecht: Hogeschool Utrecht.
- Sieckelinck, S. & De Winter, M. (2015). *Formers & Families. Transitional Journeys in and out of Extremisms in the UK, Denmark and The Netherlands*. Den Haag: NCTV.
- Wassenberg, S. (2017). *Kinderlogica. Filosoferen op een multiculturele school*. Rotterdam: Lemniscaat.

Digitale publicaties en websites

- All different - all equal, Education Pack*. Council of Europe, 2016: <https://book.coe.int/eur/en/human-rights-democratic-citizenship-and-interculturalism/7234-education-pack-all-different-all-equal-ideas-resources-methods-and-activities-for-non-formal-intercultural-education-with-young-people-and-adults-3rd-edition.html>
- Ons Onderwijs2032. Eindadvies*. Platform Onderwijs2032, 2016: <http://ononderwijs2032.nl/wp-content/uploads/2016/01/Ons-Onderwijs2032-Eindadvies-januari-2016.pdf>
- Debat in burgerschap. Handreiking voor het toepassen van debatformen in het vmbo*. SLO, 2013: <http://downloads.slo.nl/Repository/debat-in-burgerschap.pdf>
- Interculturele casuïstiek, tips en werkvormen. Handreiking voor docenten in het hso*. HBO-raad, 2012: http://www.verenighogescholen.nl/system/knowledge_base/attachments/files/000/000/059/original/handreiking_interculturele_casuïstiek_hso.pdf?1438678762
- Leren omgaan met culturele diversiteit*. SLO, 2009: <http://downloads.slo.nl/Repository/leren-omgaan-met-culturele-diversiteit-aandachtspunten.pdf>
- Omgaan met culturele diversiteit*. SLO, 2008: http://www.slo.nl/downloads/2008/Omgaan_20met_20culturele_20diversiteit__webversie.pdf/
- Managing controversy: developing a strategy for handling controversy and teaching controversial issues in schools*. Council of Europe, 2017: <https://book.coe.int/usd/en/human-rights-democratic-citizenship-and-interculturalism/7246-managing-controversy-developing-a-strategy-for-handling-controversy-and-teaching-controversial-issues-in-schools.html>
- Dialoog als burgerschapsinstrument*. SLO en Diversion, 2015: <http://downloads.slo.nl/Documenten/definitieve-methodiek-dialoog-als-burgerschapsinstrument.pdf>
- De behoeften-theorie van Anthony Robbins*: <https://www.nlptoday.nl/de-6-human-needs-van-anthony-robbinson>
- Stern's Attitude-Behaviour-Context Model*: http://www.cres.gr/behave/pdf/Stern_ABC_model.pdf
- Artikelen van Taouanza, I. & Felten, H. over effectief omgaan met discriminatie: www.kis.nl

De belangrijkste bron wordt echter gevormd door de ervaringen in de trainingen met ruim 700 docenten en hun visie, kwaliteit en getoonde kwetsbaarheid.

Bijlagen

Bijlage 1: Gedrag en behoeften volgens Robbins

Volgens de psychologie van de behoeften (Anthony Robbins) hebben mensen een aantal basisbehoeften. Deze dienen zich aan in een krachtenveld van attitudes, gedrag en context. De onderstaande ABC-driehoek geeft inzicht en wellicht meer begrip in hoe gedrag bij jongeren tot stand komt en waarop u kunt aansluiten met vragen vanuit nieuwsgierigheid.

Attitude

Met attitude wordt de houding bedoeld die de jongere heeft ten opzichte van een persoon, groep of onderwerp. Een attitude kan positief, negatief of neutraal zijn. Attitudes zijn globale, doorgaans emotioneel bepaalde beoordelingen. Het zijn altijd

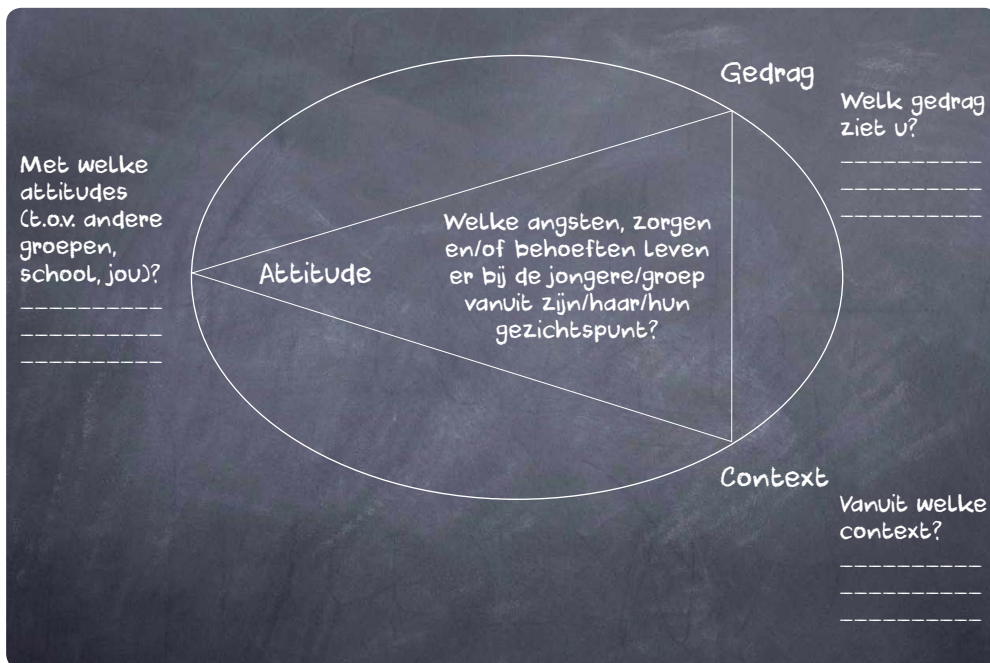
subjectieve weergaven, samenvattingen van verschillende evaluaties over een onderwerp of een andere groep. Enkele voorbeelden van attitudes die zijn genoemd in de trainingen:

- Je wel of niet willen inleven in de ander.
- Afwijzen.
- Dominantie.
- Superioriteit.
- Bruggen bouwen.
- Slachtofferschap.
- Wij-zij.
- De ander is schuldig.

Oog hebben voor de attitude van jongeren helpt bij het stellen van de juiste vragen, vragen die zorgen voor beweging. Waar komt deze houding vandaan?

ABC-driehoek

Aansluiten op de belevingswereld van de jongere of groep



Context

Het is de moeite waard om te onderzoeken wat de context is achter de attitude. De context is de voedingsbodem waarop standpunten groeien. Die voedingsbodem kan ervoor zorgen dat jongeren extra gevoelig zijn voor bepaalde signalen die dan als 'trigger' gaan werken.

Sommige jongeren blijken bijvoorbeeld meer dan andere gevoelig voor extreem denken. Dit kan liggen aan ervaringen die iemand heeft opgedaan met zaken als een crisis in de thuis-situatie, eigen ervaringen met achterstelling of discriminatie, confrontatie met propaganda of communicatie over oorlog en aanslagen.

Ook de mate waarin jongeren weerbaar zijn tegenover invloeden en meningen van anderen wordt beschouwd als onderdeel van de context. Jongeren in de adolescentie zijn bijvoorbeeld vatbaarder voor zwart-wit-denken dan volwassenen. Ze zijn op zoek naar hun identiteit en zijn kwetsbaarder als het gaat om negatieve emoties. Veel jongeren zijn bovendien van thuis uit niet gewend om te discussiëren met respect voor andere meningen. Bij tegenspraak worden ze dan snel boos.

Vragen naar de context laat zien dat u graag wilt weten waar gedrag en opvattingen uit voortkomen. De context maakt duidelijk welke factoren meespelen bij het bepalen van gedrag, attitude, angsten en zorgen.

Gedrag

Gedrag is de wijze waarop context en attitude zichtbaar worden gemaakt. Gedrag kan bijdragen aan het ontstaan of voorkomen van problemen tussen personen en groepen. Tussen gedrag, context en attitude is sprake van een wisselwerking. Enkele voorbeelden:

- Men vuurt stellingen en oordelen op elkaar af.
- Men luistert niet naar wat de ander zegt.
- Men laat de ander niet uitpraten.
- Men is luid en dwingend.

- Men beschuldigt een ander.
- Men blijft de hele tijd de eigen oordelen herhalen.
- Men zegt niets meer en neemt niet deel.
- Men laat gekwetstheid zien, maar wil dit niet uiten.

Angsten, zorgen en behoeften

In het centrum van de ABC-driehoek staan de angsten, zorgen en/of behoeften van de jongere of groep. Volgens de psychologie van de behoeften (Robbins) hebben mensen een aantal basisbehoeften. Deze zijn bij alles wat je doet aanwezig. Ze stoppen nooit en gaan nooit weg. Je bent de hele dag bezig om deze behoeften te verwezenlijken wanneer het hieraan ontbreekt. Wanneer dat niet lukt dan heeft dat grote gevolgen voor attitude, gedrag en ervaren context. We zetten enkele belangrijke basisbehoeften op een rij:

- **Behoefte aan zekerheid**
Dat is een dak boven je hoofd, voldoende eten en weten waar je aan toe bent.
- **Behoefte aan betekenis**
Dit gaat over gezien worden wanneer je iets doet. Belangrijk en waardevol zijn, ertoe doen en erkenning krijgen wanneer je iets bereikt hebt.
- **Behoefte aan connectie**
We willen graag onderdeel uitmaken van een groep. Het is ook dat ongrijpbare gevoel dat we hebben wanneer we samen met anderen zijn, wanneer we samen iets met anderen gedaan of meegemaakt hebben. En het gevoel van om elkaar geven.
- **Behoefte aan groei en bijdrage**
Dat is de behoefte om iets te doen dat verder gaat dan de gebruikelijke verwachtingen die mensen van je hebben, verder dan de gebruikelijke hulp aan anderen. Het gevoel iets goeds te doen voor de wereld, zodat het een betere plek wordt om te leven.

Veel docenten hebben in de trainingen een analyse gemaakt van een klas volgens de ABC-driehoek. De opdracht was: Leeft u zich in, in een specifieke groep als deze groep in een heftig klassengesprek in aanraking komt met een groep andersdenkenden:

- Welk gedrag zet de groep dan in?
- Welke houding wordt dan zichtbaar?
- Uit welke context komt dat voort?
- Welke angsten, zorgen en/of behoeften liggen hier eigenlijk aan ten grondslag?

Men was vaak erg verrast door de uitkomsten. Die bleken op hoofdlijnen namelijk steeds hetzelfde:

- In gedrag en attitude bleken nauwelijks verschillen te bestaan tussen groepen

tijdens een beladen klassengesprek, ongeacht of het nu ging om een groep van nationalistisch denkenden, jongeren met een migratieachtergrond, of vul maar in ...

- Trainers liepen door de trainingsruimte en wisselden van groepen. Ze hoorden in de verschillende groepen precies dezelfde woorden en zinnen, maar wel gesproken vanuit verschillende groepen/denkbeelden.
- Als groepen tegenover elkaar kwamen te staan, dan werd het gedrag: groots, schreeuwerig, dwingend, eisend, niet-luisterend, veroordelend en afwijzend.
- Zo ontstond een negatieve spiraal van afdwingen dat je gehoord wordt of juist niets meer zeggen of ...



Bijlage 2: Tips vanuit de praktijk voor het voeren van een dialoog

Hieronder geven wij u tien tips uit de praktijk voor het voeren van een dialoog.

1. Spreek jongeren als individu aan. Het is belangrijk om jongeren aan te spreken als individu, en niet als vertegenwoordiger van een bepaalde groep. Dus niet: *‘Wat vinden jullie (moslims/PVV’ers) daarvan?’* Iemand wil niet vanzelfsprekend tot voorbeeld gemaakt worden. Dus bevrraag iemand niet zomaar op zijn achtergrond: *‘Jij bent Turks, dus hoe is dat dan in jouw gezin?’* Weet zeker dat iemand dat wil. Vraag anders in het algemeen: *‘Wie kan vertellen hoe dit in Turkse gezinnen gaat?’*

2. Maak gebruik van humor, bijvoorbeeld door te overdrijven: *‘Ja hoor, alle Polen hebben een dikke neus en alle Hollanders lopen op klompen.’*

3. Herhaal en vat vaker samen. Of laat een andere jongere samenvatten en stel dan de vraag: *‘Hoe denk jij hier eigenlijk over?’*

4. Luister verder als jongeren harde of felle dingen zeggen. Probeer door de stelligheid of emotie heen te luisteren. Wat bedoelen ze eigenlijk? Welke zorgen, verontwaardiging of angsten spreken eruit? Laat zien dat u geïnteresseerd bent, dat u hun emoties ziet en dat u zich inspant om hun standpunt te begrijpen. Het gaat er niet om hun wereldbeeld te ontcrachten, maar juist om dit te verbreden. Geef jongeren daartoe eerst de kans te zeggen wat ze denken voordat u foute informatie corrigeert of ze snel gerust gaat stellen.

5. Corrigeer onjuiste feiten. Moslims, terroristen en Arabieren, dat is zeker niet allemaal hetzelfde!

6. Bevorder de nuance. Docenten zijn geneigd vooral te vragen naar instemming: *‘Wie vindt dat ook?’* Nuances bevorderen kan door een ander type vraag te stellen, bijvoorbeeld: *‘Wie denkt er anders over?’*

7. Gebruik ‘bliksembeurten’. Zorg er zo voor dat jongeren niet kunnen voorspellen naar wie de beurt gaat. Daarom mogen de jongeren hun vinger niet opsteken, als u een vraag stelt. Als u namelijk ingaat op vingers, dan weten de anderen dat zij toch geen beurt krijgen. Een reden om niet te hoeven nadenken. Als u snel korte vragen stelt, dan voelt een jongere zich genoodzaakt goed mee te denken. U bepaalt bovendien vanuit inzicht in de verdeling van pushers, joiners en de middengroep wie aan bod moet komen.

8. Stel verbredende vragen aan de middengroep. De meest extreem denkende jongeren zorgen er het eerst voor dat ze gehoord worden. Zij blijven meestal veel aan het woord. Het helpt om dan verbredende vragen te stellen aan de jongeren die nog geen of een minder duidelijke mening hebben. Stel vragen die terugleiden naar het grotere geheel rond een thema in plaats van je in een zijweg te laten trekken door de pusher. Bijvoorbeeld: *‘Hoe reageren mensen in Nederland op dit onderwerp?’* Of: *‘Wie kan mij verschillende meningen geven die je tegenkomt in Nederland?’* Of: *‘Zijn er ook andere geluiden in de maatschappij en media over ...?’*

9. ‘Weet niet’ geldt niet. Situaties waarin een jongere niet in staat (of bereid) is een vraag te beantwoorden moeten uiteindelijk overgaan

in situaties waarin diezelfde jongere een vraag zo vaak mogelijk wel beantwoordt. Dus als iemand zegt: *'Ik weet het niet'*, dan antwoordt u: *'Dat is niet erg. Denk erover na en ik kom zo bij je terug.'*

10. Stimuleer het denken in de groep. Zorg ervoor dat de jongeren zo veel mogelijk van het werk zelf doen: denken, analyseren en praten. U stelt met name vragen en zit verder op uw handen; u bent even niet de expert in de klas.

Tot slot

→ **Laat OMA thuis:**

laat **O**ordelen, **M**eningen en **A**dviezen thuis.

→ **Wees een OEN:**

wees **O**pen, **E**erlijk en **N**ieuwsgierig.

→ **Neem ANNA mee:**

zorg dat u **A**ltijd **N**avraagt en **N**ooit **A**anneemt.

→ **Smeer NIVEA:**

ga **N**iet **I**nvullen **V**oor **E**en **A**nder.

→ **Gebruik LSD:**

gebruik de techniek van **L**uisteren, **S**amenvatten en **D**oorvragen.
Bijlage 3 helpt u bij het doorvragen.

Bijlage 3: Tips voor doorvragen met open vragen

Onderstaande tips zijn afkomstig van Fisher (2013).

Verhelderingsvragen	Vaardigheden die worden gestimuleerd bij leerlingen
Kun je uitleggen dat ...?	Uitleggen
Wat bedoel je met ...?	Definiëren
Kun je een voorbeeld geven van ...?	Voorbeeld geven
Hoe helpt dat ...?	Ondersteunen
Heeft iemand een vraag ...?	Onderzoeken
Vragen die argumenten en bewijs uitlokken	Vaardigheden die worden gestimuleerd bij leerlingen
Waarom denk je dat ...?	Argumenten formuleren
Hoe weet je of ...?	Aannames expliciteren
Wat zijn je redenen om/waarom vind je ...?	Redenen expliciteren
Heb je bewijs voor ...?	Bewijs aandragen
Kun je een voorbeeld/tegenvoorbeeld geven ...?	(Tegen)voorbeelden geven
Vragen die alternatieve gezichtspunten uitlokken	Vaardigheden die worden gestimuleerd bij leerlingen
Kun je op een andere manier zeggen dat ...?	Herformuleren gezichtspunt
Is er een ander gezichtspunt op/standpunt over ...?	Speculeren
Wat als iemand anders zou beweren dat ...?	Alternatieve gezichtspunten verkennen
Wat zou iemand die het niet met je eens is zeggen?	Tegenargumenten verkennen
Wat is het verschil tussen die gezichtspunten/ideeën?	Onderscheid begrijpen
Vragen die implicaties en consequenties onderzoeken	Vaardigheden die worden gestimuleerd bij leerlingen
Wat volgt er uit wat je zegt?	Implicaties nagaan
Klopt dit met wat je eerder zei?	Consistenties nagaan
Wat zou de consequentie zijn als ...?	Consequenties nagaan
Is daar een algemeen geldend(e) regel/patroon voor?	Algemene regels/patronen ontdekken
Hoe zou je kunnen nagaan of het waar is dat ...?	Waarheidsbevinding
Vragen over de vragen/de discussie	Vaardigheden die worden gestimuleerd bij leerlingen
Heb je daar een vraag over?	Bevragen
Wat voor soort vraag is dat?	Analyseren
Hoe helpt deze vraag/datgene wat gezegd wordt ons?	Toepassen
Waar heeft dit gesprek ons gebracht/wie kan een samenvatting geven?	Samenvatten
Zijn we dicht bij het antwoord op de vraag/het probleem gekomen?	Concluderen

Uit: Radstake (2016)



Bijlage 4: Handvatten voor feedback

Hieronder geven we u vier handvatten voor het geven van feedback.

1. Geef feedback over de wijze waarop jongeren deelnemen met aandacht voor belangrijke democratische waarden als:

- Gelijkwaardigheid leidend tot gelijke behandeling/een discriminatieverbod.
- Vrijheid van belijdenis van godsdienst en levensovertuiging.
- Vrijheid van meningsuiting.
- Eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer.

2. Geef feedback over de wijze waarop jongeren deelnemen met aandacht voor vaardigheden als:

- Je bewust zijn van je eigen handelen.
- Mening van anderen respecteren.
- Omgaan met kritiek.
- Luisteren naar andere meningen.
- Je standpunt verwoorden.
- Onderbouwd een oordeel vormen.
- Feiten van meningen onderscheiden.
- Eigen overtuigingen ter discussie stellen.
- Voor je mening uitkomen.
- Argumenteren.
- Onafhankelijk denken.
- Analyseren.

3. Geef feedback over de wijze waarop jongeren deelnemen en geef aandacht aan het laten ontdekken van meervoudige perspectieven:

- Is het thema/vraagstuk vanuit perspectieven van verschillende contexten, groeperingen en overtuigingen besproken?
- Is aan bod gekomen dat mediaverslaggeving soms eenzijdig is, waardoor perspectieven van bepaalde groepen soms niet aan de orde komen?
- Hebben de jongeren kritisch gereflecteerd op hun eigen opvattingen en leefstijl? Zijn ze uitgedaagd?

4. Geef feedback en werk aan inzicht in de werking van stereotypen, vooroordelen en discriminatie:

- Dit betreft opvattingen die men heeft over een groep en die men vervolgens van toepassing verklaart op (vrijwel) alle leden van die groep.
- Stereotypen versimpelen de wereld, omdat waarnemingen in (sociale) categorieën worden ingedeeld. Dat biedt houvast, maar kan ook leiden tot 'negatieve' stereotypen en vooroordelen.
- Vooroordelen berusten op (negatieve) stereotypen.
- Stereotypen en vooroordelen betreffen het 'denken en voelen' van mensen.
- Discriminatie, daarentegen, betreft het 'handelen en spreken'; het gedrag. Onder discriminatie wordt verstaan: het ongelijk behandelen van personen of groepen op basis van kenmerken van die personen of groepen die in de gegeven situatie niet relevant moeten worden geacht. Het onderscheid tussen 'denken' en 'handelen' is van belang. Immers, in een democratische rechtsstaat is het denken vrij, maar behoort het handelen zich af te spelen binnen wettelijke kaders. En binnen die wettelijke kaders is discriminatie niet toegestaan.



Bijlage 5: Diverse oefenvormen voor meningsvorming

Deze bijlage is onder andere ontstaan met dank aan SLO. Als het niet gaat om té beladen onderwerpen bij een dialoog, of als de klas al verder is ontwikkeld in het voeren van een dialoog, dan kunt u gebruikmaken van onderstaande oefenvormen.

Plakkerparade

Doel: kritisch denken en voorbereiding op een gesprek over verschillende oplossingen

Uitvoering: klassikaal

Duur: 10 à 20 minuten

Voorbereiding: gekleurde stickertjes en een groot vel papier verzorgen

Werkwijze: De docent geeft een probleemstelling waarbij meerdere oplossingen of meningen mogelijk zijn. De oplossingen worden op papier gezet door de jongeren en daarna opgehangen. Iedere jongere krijgt nu gekleurde stickers en hangt of plakt die bij de voor hem/haar beste oplossing of mening. Daarna volgt een klassengesprek over de uitkomsten.

Discussie starten

Doel: snel visualiseren van meningen

Uitvoering: klassikaal

Duur: 10 minuten zonder gesprek na

Voorbereiding: per jongere 5 kaartjes verzorgen met de cijfers 1 tot en met 5

Werkwijze: Elke jongere krijgt een kaartje met 1, 2, 3, 4 of 5 erop. 1 betekent helemaal oneens, 5 helemaal eens. De docent geeft een stelling en de jongeren reageren direct met een cijfer. Daarna volgt een discussie. Na de discussie wordt de jongeren opnieuw naar hun mening gevraagd, die ze kunnen geven door opnieuw een kaartje omhoog te houden.

De dobbelsteen

Doel: discussiëren over een onderwerp

Uitvoering: in groepjes van drie of meer

Duur: 30 minuten

Voorbereiding: voor iedere groep een dobbelsteen (maken) of een lijst met genummerde opdrachten

Werkwijze: Maak enkele dobbelstenen met op elke kant een stelling of vraag. De vragen of stellingen hebben betrekking op een bepaald onderwerp van de les. Elke groep gooit de dobbelsteen en beantwoordt de vraag of bediscussieert de stelling die bovenop ligt.

Variatie

Gemakkelijker, maar minder leuk: laat de jongeren een gewone dobbelsteen gebruiken en geef ze een stenciltje met genummerde opdrachten.

Touwdiscussie

Doel: voorbereiding op discussie, mening schriftelijk formuleren, tegenstellingen in standpunten visualiseren

Uitvoering: individueel en klassikaal

Duur: 20 à 30 minuten

Voorbereiding: touw (ongeveer 3 meter), papiertjes en paperclips verzorgen

Werkwijze: Geef als voorbereiding op een discussie, twee meningen over een onderwerp. Eén mening duidelijk voor en de andere mening duidelijk tegen. Twee jongeren die deze mening moeten vertegenwoordigen gaan links respectievelijk rechts voor het bord staan en houden een touw tussen hen in vast. Nodig de andere jongeren één voor één uit om hun beargumenteerde mening te geven en deze op een kaartje te zetten. Iedere jongere hangt zijn/haar mening met een paperclip aan het touw. De positie van het kaartje geeft weer hoe dicht de mening bij de uiterste meningen staat.

Daarna kan een klassendiscussie volgen over de opgehangen meningen.

‘Lege stoel’-discussie

Doel: meningen en argumenten geven over een onderwerp, beurten verdelen

Uitvoering: klassikaal

Duur: 30 minuten

Werkwijze: Er staan zes tot tien stoelen in een cirkel. Een aantal jongeren gaan zitten op de stoelen, één stoel blijft leeg. Om de stoelen zit of staat de rest van de klas. De jongeren in de cirkel discussiëren over een stelling. De jongeren buiten de cirkel kunnen inspringen door op de lege stoel te gaan zitten op het moment dat ze een bijdrage willen leveren. Op hetzelfde moment moet een jongere binnen de cirkel een stoel vrijmaken door buiten de cirkel plaats te nemen. Deze ‘stoelendans’ gaat door totdat elke jongere een beurt heeft gehad.

Variatie

Een aantal jongeren observeren of notuleren de discussie. De observanten/notulanten presenteren aan het eind een samenvatting en/of een observatieverslag.

Carrouseldiscussie

Doel: meningen en argumenten geven over een onderwerp, beurten verdelen, perspectief wisselen

Uitvoering: klassikaal

Duur: 30 à 50 minuten

Werkwijze: In deze discussievorm zitten de jongeren in twee kringen, een binnenste cirkel en een buitenste cirkel. Steeds zitten twee jongeren recht tegenover elkaar. Er is een stelling of een opvatting waarover de jongeren discussiëren. De jongeren van de buitenste cirkel vallen de stelling aan en die van de binnenste verdedigen de stelling. Na enige tijd wordt de discussie gestopt en gaan de jongeren van de buitenste cirkel enkele stoelen verderop zitten. Met andere woorden: de buitenste cirkel draait één of

twee stoelen verder. Hierna kan de binnenste cirkel ‘aanvallen’ en de buitenste cirkel verdedigen.

Na enige keren draaien kan een nabespreking gehouden worden.

‘Drie borden’-discussie

Doel: meningen en argumenten geven over een onderwerp

Uitvoering: klassikaal

Duur: 30 à 50 minuten

Voorbereiding: hoeken creëren, flap-overs of schrijfborden klaarzetten

Werkwijze: De docent legt een stelling voor aan de klas. Het lokaal heeft drie hoeken of ‘borden’: eens, oneens, ik weet niet. Iedere jongere reageert op de stelling door te gaan zitten in de hoek of bij het bord dat zijn/haar mening het meest benadert. Elke groep jongeren (eens, oneens, ik weet niet) gaat nu discussiëren over waarom ze het eens of oneens zijn met de stelling of waarom ze het nog niet weten. De argumenten worden genoteerd op het bord of op een vel papier. Er mag tijdens de discussie door een jongere gewisseld worden van groep als deze van mening verandert.

De docent kan vervolgens tot een klassendiscussie overgaan.

Hoekdiscussie

Doel: meningen en argumenten uitwisselen over een onderwerp, meningen en argumenten van jezelf en anderen kunnen navertellen voor de klas

Uitvoering: individueel, in tweetallen en klassikaal

Duur: 40 à 50 minuten

Voorbereiding: hoeken creëren

Werkwijze: In de klas zijn vier hoeken gecreëerd die staan voor vier reacties op een stelling: helemaal mee eens, beetje mee eens, beetje mee oneens, helemaal mee oneens.

De docent geeft een stelling. Iedere jongere schrijft individueel zijn/haar beargumenteerde mening op papier en loopt naar de hoek die bij zijn/haar mening past. De jongeren vormen duo's in elke hoek, waarbij ze elkaar hun meningen en argumenten vertellen. Eventueel doen ze dit nogmaals in viertallen om hun argumenten uit te wisselen. Aan het einde van deze ronde moet elke jongere in een hoek de belangrijkste argumenten van die hoek kennen.

De docent wijst een willekeurige jongere uit elke hoek aan die de meningen en argumenten weergeeft. Nu kunnen jongeren uit de hoeken met elkaar in discussie gaan, waarbij de discussiërende jongeren midden in het lokaal staan. Wanneer een jongere door de argumenten van een andere hoek wordt overtuigd dan mag hij/zij 'overlopen'. Evalueer het geheel.

Sta op en wissel uit

Doel: meningen en argumenten/antwoorden op een opdracht formuleren, goed luisteren, eigen argumenten/antwoorden vergelijken met die van een ander

Uitvoering: individueel, klassikaal

Duur: 30 minuten

Werkwijze: De docent geeft een stelling of opdracht waarop meerdere antwoorden mogelijk zijn. De jongeren krijgen bedenktijd en kunnen hun argumenten of antwoord opschrijven. Vervolgens gaan alle jongeren staan. Er wordt een willekeurige jongere aangewezen die zijn/haar argumenten of antwoord weergeeft. Vervolgens gaat de jongere zitten. Ook de jongeren die ongeveer dezelfde mening of argumenten of hetzelfde antwoord hebben gaan zitten. Van degenen die blijven staan wijst de docent weer iemand aan en het proces herhaalt zich. Dit gaat door totdat iedereen zit. Evalueer het geheel.

'Stille wand'-discussie

Doel: meningen schriftelijk formuleren, schriftelijk reageren op uitingen van anderen

Uitvoering: in drie- of viertallen

Duur: 30 minuten

Vorbereiding: flap-overs/grote vellen waarop jongeren hun bijdragen kunnen schrijven verzorgen

Werkwijze: De docent schrijft een stelling, bewering of onderwerp op een groot vel papier voor elke groep. Eventueel bedenkt de groep eerst zelf een stelling.

Het papier met de stelling wordt opgehangen in de klas, iedere groep staat of zit bij zijn eigen vel papier en is daarna volledig stil. Alle groepsleden mogen nu, een voor een, een idee opschrijven, vragen stellen of een reactie geven op het papier. De jongeren kunnen ook commentaar geven op elkaars schriftelijke uitingen of verbanden leggen tussen de verschillende opmerkingen, kreten en argumenten. De jongeren blijven schrijven totdat niemand meer iets wil bijdragen. De groep krijgt tot slot de opdracht om in één of twee zinnen het geheel samen te vatten.

Behoeft aan meer oefeningen of informatie?

- <https://www.schoolenveiligheid.nl/mbo>
- <https://www.schoolenveiligheid.nl/po-vo/kennisbank/informatieblad-radicalisering-hoe-ga-je-het-gesprek-aan-in-de-klas> (Hoe ga je het gesprek aan in de klas?)
- <http://downloads.slo.nl/Repository/debat-in-burgerschap.pdf> (Handreiking voor het toepassen van debatformen)
- <https://www.klascement.net/docs/60780> (Vluchtelingenproblematiek)
- <https://kinderkennisbank2.files.wordpress.com/2012/09/handleiding-e28094-werkvormen-e28094-een-mening-vormen.pdf> (Werkvormen over meningsvorming)



Bijlage 6: Zelfbeoordelingsformulier voor jongeren

Als we jongeren willen leren om ook bij beladen maatschappelijke onderwerpen te blijven luisteren, overtuigingen te beargumenteren en hierbij respect te hebben voor de mening van de ander, dan kan het helpen om op basis van gestructureerde vragen terug te kijken. De uitslag is dan een basis voor een onderwijsleergesprek met de klas. Hiervoor kunt u allerlei apps inzetten, bijvoorbeeld <https://www.polleverywhere.com>.

Ter inspiratie volgen hieronder enkele voorbeeldvragen.

Dialogovaardigheden - zelfbeoordeling	Onvoldoende	Voldoende	Ruim voldoende	Goed	Zeer goed
Ik heb een onderbouwde mening					
Ik heb kennis van het onderwerp.					
Ik kan goede argumenten formuleren op basis van mijn kennis.					
Ik ken ook de argumenten die voor andere meningen gebruikt worden.					
Zo kan ik mijn eigen mening vormen.					
Respect voor de andere mening					
Ik toon respect voor de andere meningen.					
Ik ga niet in een persoonlijke aanval bij een verschil van mening.					
Ik ga ook niet in een groepje mee bij een persoonlijke aanval.					
Van mening durven veranderen					
Ik luister naar andere argumenten dan de mijne en gebruik deze om af te wegen of mijn mening voor mij blijft gelden.					
Ik kan mijn mening bijstellen als ik nieuwe informatie krijg.					
Dialoog en samen leven					
Ik gebruik wat ik heb geleerd ook als ik buiten school met anderen in gesprek ben over beladen onderwerpen.					
Ik merk dat ik niet zomaar een mening heb, maar dat ik er eerst goed over nadenk.					
Ik merk dat ik leer van andere personen met heel andere meningen.					

Bijlage 7: Tips en tops

Beladen onderwerpen in de dialoog zijn kwetsbaar, confronterend en vragen jongeren om respect te tonen. We vragen dan veel van jongeren. Het kan enthousiasmerend werken om na afronding jongeren allemaal vijf klasgenoten toe te bedelen. Per klasgenoot vullen de jongeren dan een 'tips en tops'-formulier in waarop ook ruimte is voor enkele verdiepende vragen. Deze kunnen later nog verder besproken worden. Het benadrukt hoe belangrijk we de meningen van jongeren vinden en ook de wijze waarop deze meningen worden verwoord.

Naam feedbackontvanger: _____

Naam feedbackgever: _____

Tops voor de feedbackontvanger: _____

Tips voor de feedbackontvanger: _____

Vragen die ik nog heb voor de feedbackontvanger over zijn/haar mening of de gebruikte argumenten:

Stichting School & Veiligheid ondersteunt scholen
bij het bevorderen van een sociaal veilig klimaat.

www.schoolenveiligheid.nl

