

Dialogoog onder druk

Ervaren baat evaluatie



Colofon

Auteurs: René Broekroelofs en Emiel Stobbe
Met dank aan: Isabel Speelman en Tamara Keers
Foto omslag: 123RF

Februari 2024

© Movisie

Te downloaden via: www.movisie.nl

In opdracht van Stichting School & Veiligheid



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken



Movisie: kennis en aanpak van sociale vraagstukken

Movisie is hét landelijk kennisinstituut voor een samenhangende aanpak van sociale vraagstukken. Samen met de praktijk ontwikkelen we kennis over wat echt goed werkt en passen we die kennis toe. De unieke rol van Movisie is het versnellen van leerprocessen. We zijn alleen tevreden als we een duurzame positieve verandering voor mensen in een kwetsbare positie realiseren. Kijk voor meer informatie op www.movisie.nl.

INHOUDSOPGAVE

Inleiding	4
Onderzoeksvragen	4
Over de training	4
Aanpak	7
1 Resultaten	8
1.1 Zinvolheid van de training	8
1.1.1 Leren uitnodigen en begrenzen	8
1.1.2 Relatie met de student/leerling	9
1.1.3 Bewustwording	10
1.1.4 Van elkaar leren en situaties oefenen	10
1.1.5 Kennis en inspelen op de samenleving	11
1.2 Toepasbaarheid	11
1.2.1 Herhaling is nodig	12
1.2.2 Ervaren invloed	12
1.3 Knelpunten en randvoorwaarden	14
1.3.1 Herhaling, follow-up en borging	15
1.3.2 Meer oefenen, vaardigheden en (minder) kennis	15
1.3.3 Duur training	16
1.3.4 Aandacht voor schurende eigen normen en waarden	16
1.3.5 Grootte in de groepen	17
1.3.6 Overige opmerkingen van docenten	17
1.4 Succesfactoren	17
1.4.1 Aansprekende voorbeelden en confronteren	18
1.4.2 Trainingsacteur	18
2 Conclusie	19
2.1 Ervaren baat	19
2.2 Aanbevelingen	20
Literatuur	22

INLEIDING

Stichting School & Veiligheid ondersteunt scholen bij het bevorderen van een sociaal veilig klimaat. Dit doen zij door het geven van actuele informatie en deskundig advies via de website, trainingen, conferenties en de helpdesk. Stichting School & Veiligheid ondersteunt en stimuleert scholen om een veilige schoolomgeving te creëren. Hierbij krijgt de stichting ondersteuning van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Onderdeel van het aanbod van Stichting School & Veiligheid is de training 'Dialogoog onder druk'. De training gaat over maatschappelijke spanningen en heftige gebeurtenissen die docenten, leerlingen of studenten 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. Door middel van de training 'Dialogoog onder druk' wil Stichting School & Veiligheid 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. In dit rapport vindt u de resultaten van de evaluatie van 'Dialogoog onder druk'. Zo kan er meer inzicht worden verkregen in de effectiviteit van de training, en hoe deze kan worden verbeterd.

Onderzoeksvragen

Met dit onderzoek willen we antwoord krijgen op de volgende hoofdvraag:

Wat is de ervaren baat van docenten die deel hebben genomen aan de training 'Dialogoog onder druk' en zien zij nog mogelijkheden voor verbetering van de interventie, en zo ja welke?

Subvragen

1. Wat is de ervaren baat van de deelnemers (docenten)?
2. Welke aanbevelingen kunnen er aan de hand van de evaluatie worden gedaan om de interventie te verbeteren?

Over de training

Probleem

Het lijkt erop dat er voor polarisatie in de Nederlandse samenleving steeds meer aandacht is. Met polarisatie bedoelen we hier het proces waarbij tegenstellingen tussen groepen in een samenleving sterker worden. Met andere woorden is polarisatie toenemend wij-zij denken. De school is niet geïsoleerd van polarisatie in de samenleving, wat gevolgen heeft voor de verhoudingen tussen leerlingen in de klas. Jongeren nemen op verschillende manieren dingen mee, bijvoorbeeld van huis, straat of van de online wereld. Spanningen tussen leerlingen kunnen op verschillende manieren tot uiting komen. De jongeren kunnen externaliserend gedrag vertonen, zoals heftige uitspraken, pesten, het ondermijnen van de autoriteit van de docent, of geweld. Maar jongeren kunnen zich ook naar binnen keren en zich terugtrekken.

In Nederland bepalen docenten voornamelijk zelf hoe zij maatschappelijke onderwerpen in de les behandelen (Sijbers e.a., 2015). Juist daarom kan het nuttig zijn om handvatten te hebben die een training als 'Dialogo onder druk' kan bieden.

Doelgroep

De primaire doelgroep van 'Dialogo onder druk' is docenten. De training zou hen in hun vak moeten ondersteunen door handvatten te bieden om met spanningen in de klas om te gaan. Indirect kunnen leerlingen ook baat hebben bij de training. De vaardigheden die docenten aangeleerd krijgen, zouden uiteindelijk bijdragen aan een veilig(er) klimaat in de klas. De school is namelijk bij uitstek de plek voor leerlingen om hun ideeën te ontwikkelen, hun mening te vormen en hun identiteit te ontdekken. Wanneer docenten hen beter kunnen begeleiden en een veilige plek kunnen creëren, zullen leerlingen eerder een dialoog over polariserende onderwerpen durven en kunnen aangaan.

Hoofddoel en subdoelen

In een eerdere analyse van Movisie, waarin het trainingsmateriaal en gesprekken met de interventiemakers en trainers zijn meegenomen, is het volgende hoofddoel van de training vastgesteld:

Docenten moeten sociale veiligheid creëren en borgen op school, preventief bij groepsvorming/mentoring en reactief wanneer maatschappelijke kwesties worden besproken en bij confrontaties, door leerlingen uit te nodigen om hun belevingswereld te delen, leerlingen te leren praten over deze beladen onderwerpen, en dat te doen binnen de grenzen van democratische waarden en sociale veiligheid.

Kort gezegd is het doel dat docenten sociale veiligheid creëren door leerlingen te leren om over beladen onderwerpen te spreken. Soms gebeurt dat reactief, wanneer er al een confrontatie plaatsvindt. Maar de dialoog kan ook gevoerd worden wanneer spanningen onderhuids zijn. Spanningen in een klas kunnen volgens Stichting School & Veiligheid juist een moment zijn om leerlingen elkaar en zichzelf te laten begrijpen. Bij een dialoog is het zaak dat docenten zowel leerlingen kunnen uitnodigen om hun belevingswereld te delen, als om de uitingen binnen de grenzen van democratische waarden en sociale veiligheid te laten zijn. De docenttraining is gericht op hoe je deze dialoog navigeert.

Dit hoofddoel haakt in op een groter droomdoel, waarbij idealiter polarisatie en vooroordelen in de klas en in de maatschappij verminderen. Bovendien is het een onderdeel van democratische burgerschapsvorming van leerlingen, om jonge mensen tot respectvolle, reflectieve en kritische toekomstige burgers te vormen. De hoofddoelen en subdoelen van de training zijn geciteerd uit Geerlings en Speelman (2023):

Om het hoofddoel te bereiken, heeft de training de volgende subdoelen:

1. Als docent de context van je klas begrijpen. Het gaat hier om bewustwording en urgentiebesef.
 - a. De belevingswereld van jongeren leren kennen
 - b. Maatschappelijke spanningen en polarisatie leren begrijpen
 - c. Begrip krijgen van de invloed van de online wereld in spanningen en polarisatie
2. Vanuit de professionele rol als docent een open houding krijgen ten opzichte van meningen van anderen en het kunnen bevragen van de eigen oordelen.
3. Leren om jongeren uit te nodigen zichzelf te uiten, zodat zij gaan nadenken over verschillende perspectieven. Dat vraagt om het kunnen aanvoelen van dynamieken in de klas en het bieden van psychologische veiligheid.

4. Leren dat de docent een norm moet stellen en dat kan doen vanuit democratische waarden en vanuit afspraken van leerlingen onderling. Met deze norm kan de docent stellen (begrenzen) welke opmerkingen niet zijn toegestaan en welk gedrag gewenst is in de klas.
5. Bewaken van de normen door in te grijpen wanneer deze worden overschreden. De begrenzing gebeurt op taal, niet op de persoon, en vereist het kunnen faciliteren van een gesprek, zodat leerlingen zich gehoord voelen. De gestelde norm wordt hierin dus bewaakt door de docent.

Verloop van de training

De docententraining duurt één dag en begint met een **themaverkenning**. De trainer introduceert het thema polarisatie en docenten kunnen ervaringen uitwisselen over hoe zij dit tegenkomen in hun werk. Dat brengt hen tot de realisatie dat zij niet de enige zijn die met spanningen kampen en de urgentie van het onderwerp wordt aangewakkerd. Hier kan optioneel een **privilege oefening** worden gedaan, waarbij de deelnemers reageren op stellingen door een stap verder weg van een startlijn te nemen of niet. Dit maakt kansengelijkheid fysiek zichtbaar.

De deelnemers krijgen uitleg over het **polarisatiemodel**. Het idee is dat bij een spanning vaak twee 'polen' ontstaan die heel uitgesproken zijn. Sociale media kunnen dit nog verder uitvergroten. Maar er is ook een hele grote groep daartussenin die minder van zich laat horen: het 'stille midden'. Docenten worden ervan bewust gemaakt dat het stille midden ook bediend moet worden in een dialoog, niet alleen de hardste stemmen. Het gedrag van de twee polen komt voort uit onderliggende behoeften en zorgen; behoeften die vaak juist de basis kunnen zijn voor overbrugging. Als trainingsmodel wordt hier de **driehoek** gebruikt, waarin er een relatie is tussen (1) waarneembaar gedrag, (2) attitude, en (3) onderliggende zorgen en behoeften. Docenten zijn geneigd te focussen op gedrag in de klas, terwijl onderliggende angsten, zorgen en behoeften onderbelicht blijven. Juist op het laatstgenoemde moet uitgenodigd worden. Hierin wordt met de deelnemers geoefend, waarin zij zelf twee groepen gaan vormen. Ook legt de trainer uit aan docenten dat de professionele rol die zij vervullen in de klas overeenkomt met die van een **burgemeester**. Dat wil zeggen dat je er voor alle leerlingen en meningen bent, en dat het aan jou is om de dialoog te begeleiden.

Cruciaal in die begeleiding is de vaardigheid **'begrenzen en uitnodigen'**. Docenten krijgen training die bestaat uit zowel kennis opdoen over deze vaardigheid als concreet oefenen met een trainingsacteur. Het kennisgedeelte gaat in op democratische waarden: het 'waarom' je begrenst. Het 'waarop' je begrenst is de taal, niet de persoon of mening. Het gaat echter net zo goed om uitnodigen als om begrenzen: de docent dient leerlingen uit te nodigen hun mening te verwoorden en uit te spreken waar de mening vandaan komt. Hoe te begrenzen en uit te nodigen wordt geoefend aan de hand van oefenzinnen.

Het laatste onderdeel is het **gespreksmodel**. Deelnemers leren daarin hoe ze op een veilige, gestructureerde manier een dialoog kunnen voeren in hun klas. Dat gespreksmodel bestaat uit stappen, zoals afspraken maken met elkaar, elkaars kennisbronnen onderzoeken, elkaar bevragen bij welke meningen men zich het meest thuis voelt, elkaar meenemen in een andere leefwereld, en nabespreken. Het gespreksmodel wordt in het middagprogramma geoefend met een trainingsacteur. Dat kan in verschillende werkvormen. Het komt erop neer dat de acteur zich op bepaalde manieren uit en dat de docenten daarop reageren. Op die manier oefenen zij om te begrenzen en uit te nodigen. Docenten leren hier om moeilijke momenten, zoals van confrontatie of onbegrip, te gebruiken om voeding te geven aan acceptatie, respect en begrip. Ze oefenen als het ware een toekomstig gesprek met jongeren dat bijdraagt aan de ontwikkeling van hun kritisch denkvermogen en burgerschapsvorming.

De training wordt afgesloten met een nabespreking en/of evaluatie.

Aanpak

Voor dit onderzoek maken wij gebruik van de 'ervaren baat' evaluatiebenadering. De ervaren baat methode beoordeelt interventies niet alleen op hun objectieve, meetbare resultaten, maar ook op subjectief ervaren effecten. Dit laatste noemt men de 'ervaren baat'. Ervaren baatonderzoek is vooral geschikt bij complexe thema's waar verschillende interventies op worden toegepast en waarbij de uitvoerders niet volgens een duidelijk omschreven protocol kunnen werken, bijvoorbeeld omdat er ruimte moet zijn om in te gaan op de vragen en wensen van deelnemers. Het is dan handig om te kunnen kijken welke interventievorm of onderdelen de beste ervaren baat hebben. Een 'ervaren baat' benadering biedt een dieper inzicht in opbrengsten van een interventie dan mogelijk is met een meer objectieve effectmeting, waarin wordt beoordeeld of de beoogde doelstellingen worden bereikt. Het belangrijkste verschil is dat het domein waarop de resultaten van de interventie worden gemeten, breder is. Het gaat niet alleen om de oplossing van problemen, maar vooral om de subjectieve beleving van de doelgroep: wat zij aan de interventie hebben gehad.

Onder meer in onderzoek naar een interventie voor eenzame ouderen (Machielse, 2015), in onderzoek naar de ervaringen van cliënten van het maatschappelijk werk (Melief, et al. 2002; Flikweert et al. 2002) en in onderzoek onder deelnemers van GSA's¹ (Vijlbrief & Felten, 2018) is de meerwaarde van deze onderzoeksbenadering gebleken. Dit ervaren baatonderzoek analyseert welke resultaten de interventie 'Dialogo onder druk' oplevert voor de doelgroep: docenten. De ervaringskennis van de doelgroep wordt met andere woorden meegenomen in de beoordeling van de effectiviteit van de interventie.

We begonnen dit onderzoek met het opstellen van een topiclijst voor de deelnemers van de training 'Dialogo onder druk' en voor de uitvoerders van de training. Daarna zijn er diepte-interviews gehouden met 14 deelnemers van de training 'Dialogo onder druk'. De interviews werden online (via Teams) of telefonisch afgenomen. Vervolgens zijn de interviews uitgewerkt en gecodeerd met behulp van het programma MAXQDA. Dit rapport is opgesteld op basis van deze kwalitatieve analyse.

¹ Gender and Sexuality Alliances.

1 RESULTATEN

In dit hoofdstuk beschrijven we de resultaten uit de verschillende diepte-interviews die gehouden zijn met docenten. De docenten hebben allemaal de training ‘Dialogo onder druk’ gevolgd en zijn geïnterviewd door onderzoekers van Movisie aan de hand van een topiclijst. In dit hoofdstuk bespreken we de volgende onderdelen: zinvolheid van de training, toepasbaarheid, ervaren invloed, succesfactoren en verbeterpunten. Deze kwalitatieve informatie geeft een goed beeld van de ervaren baat van de training in de praktijk.

1.1 Zinvolheid van de training

De training werd als waardevol ervaren, de informatie overdacht was prettig. Het werkte inspirerend en de geïnterviewde docenten werden bewust van hun rol als het gaat om het bespreken van moeilijke onderwerpen. Het leren vragen stellen en oefenen met een trainingsacteur werd ook als zinvol ervaren. Meerdere docenten gaven aan dat de aanwezigheid van de trainingsacteur een grote meerwaarde had, omdat die goed in staat was om de docenten uit te dagen en hen een spiegel voor te houden. Zo werd de theorie praktisch gemaakt. Voor de ene docent was de informatie aanvullend; voor de ander was het een opfrisbeurt van wat men al wist of zorgde het voor bewust worden van al aanwezige skills. Enkele docenten vonden de training vooral nuttig voor docenten maatschappijleer of burgerschap. Deze docenten lijken vaker te maken te krijgen met situaties waarbij er sprake is van spanningen met leerlingen of tussen leerlingen onderling, omdat in hun lessen onderwerpen aan bod komen waar deze spanningen vaker over ontstaan. Aan de andere kant werd erkend dat alle docenten in de praktijk op ieder moment onverwachts kunnen worden geconfronteerd met dergelijke situaties en dat de training dus ook voor docenten van andere vakken relevant en bruikbaar is.

‘Het allerfijnste is dat er echt voorgeschoteld werd van hoe je dus kan begrenzen en uitnodigen tegelijkertijd en een bepaalde manier van vragen stellen en dat je het dus echt met een trainingsacteur in de praktijk ook echt kan oefenen.’

Naast het oefenen met een trainingsacteur werd dus het leren begrenzen met het uitnodigen als nuttige ervaren. Vooral het uitnodigen was voor de meeste docenten nieuw.

1.1.1 Leren uitnodigen en begrenzen

Bijna alle respondenten geven aan dat ze geleerd hebben om studenten in hun mening uit te nodigen ofwel te begrenzen. Hierbij leerden docenten moeilijke gesprekken aan te gaan door middel van een dialoog. Dit leerden de docenten bijvoorbeeld door situaties te oefenen met een trainingsacteur. Er werd bijvoorbeeld geleerd om door te vragen op wat studenten zeggen, ook al is het discriminerend.

‘Wat ik tijdens de training heb meegekregen, is inderdaad zo respectvol met elkaar in dialoog gaan. En ook al zijn het hele gevoelige onderwerpen. Toen ging er bij mij echt een belletje rinkelen (...).’

Daarbij leerden de docenten om eerst te begrenzen en daarna door te vragen op de mening van de student. Docenten probeerden daarbij empathie op te wekken voor de mogelijke gediscrimineerde (groep), maar alsnog de studenten ook met hun mening in hun waarde te laten. Door middel van doorvragen en proberen te achterhalen waar de soms botsende meningen van studenten vandaan kwamen, waren zij beter in staat om een constructief gesprek aan te gaan, terwijl ze daarbij ook konden aangeven waar de grens lag van wat toelaatbaar is. Docenten vonden de training zinvol omdat ze meer leerden over het begrenzen, maar vooral ook over hoe ze daarbij direct studenten kunnen uitnodigen voor een verder gesprek. Op die manier kunnen meningen wel gehoord worden, maar wordt er ook een sociale norm gesteld.

‘Daar zit wel de sleutel, de oplossing om echt met iemand een gesprek te hebben en ook meer te zien: wat ligt er achter die gedachten? In plaats van een leerling af te keuren en een rotte appel te noemen.’

Naast het leren begrenzen en uitnodigen, merkten docenten op dat ze hierdoor ook meer investeerden in de relatie met de studenten. Dit werd ook als zinvol van de training gezien.

1.1.2 Relatie met de student/leerling

De geïnterviewde docenten hebben twee hoofdelementen onthouden: (1) luisteren en (2) erkenning geven. Deze twee elementen zorgden volgens sommige docenten ervoor dat zij een betere relatie met hun studenten kregen. Andere docenten deden dit al deels, maar werden zich weer bewust van deze verschillende technieken.

Luisteren

Docenten geven aan dat ze geleerd hebben niet direct hun eigen mening te geven als een student iets zegt wat in hun ogen niet kan. Het gaat dan om luisteren en vragen stellen aan de student over waarom ze bepaalde dingen zeggen en benoemen wat de student zegt. Hierbij kijken sommige docenten naar zowel lichaamshouding als naar de taal die gebruikt wordt.

‘(...) vooral vaak te maken met luisteren en benoemen hè. Luisteren, wat wordt er nou gezegd? Wat is de lichaamstaal van de student? Wat laat 'ie zien.’

Erkenning geven

Na het luisteren komt voor de docenten erkenning geven. Het gaat hierbij om meeleven met de student en laten voelen dat je de student serieus neemt. Dit zodat de student zich gehoord voelt. Vaak merken de geïnterviewde docenten op dat studenten met afwijkende meningen niet geloofd worden en dat dit juist belangrijk is voor een veilige omgeving.

‘Dus dat er een keertje wel iets geloofd wordt, dat ze het een keertje wel goed doen (...)’

Sommige docenten geven aan dat ze geleerd hebben om niet direct een student te willen overtuigen, maar hen met een open houding te benaderen. Aan de andere kant zijn zij zich ook bewust van hun rol als docent en dat zij verantwoordelijk zijn voor hoe het eraan toe gaat in het klaslokaal. Ze kunnen er in bepaalde situaties ook voor kiezen om op het moment zelf alleen te begrenzen en op een later moment pas het individuele gesprek met de leerling aan te gaan.

‘Dus misschien dat je eerst kan beginnen met alleen het begrenzen van gedrag, want ik denk niet dat iedereen altijd gedrag begrenst en dat heel veel docenten vaak zo doen om de confrontatie uit de weg te gaan.’

Het leren erkenning geven aan de student en diens mening vinden de docenten belangrijk. En wordt als een van elementen gezien die zij zinvol vonden aan de training. Naast het geven van erkenning hebben de docenten geleerd om beter te luisteren naar de mogelijk afwijkende mening van de student en wat er achter deze mening zit.

1.1.3 Bewustwording

De (nieuwe) benadering naar de student en het oefenen met de trainingsacteur, zorgden voor bewustwording bij de docenten. Dit werd ook door de meeste docenten als zinvol ervaren. Het ging hierbij om bewustwording van hun eigen handelen, wat men al deed, werd expliciet gemaakt. Maar ook bewust van wat ze anders zouden kunnen doen in de interactie met de studenten met andere meningen (zie ook paragraaf 1.1.2). Andere elementen waarvan docenten zich bewust geworden zijn, zijn: wat wel en niet over de grens gaat en wat je als docent zegt en de impact die dat heeft.

‘Maar die bewustwording is wel heel belangrijk, dat je bewust wordt van wat zeg ik nou eigenlijk en hoe? Wat voor impact heeft dat? Want dat gaf zij dan weer heel mooi terug.’

Kortom: docenten werden zich van verschillende dingen bewust. Zowel nieuwe dingen als bestaande dingen die ze al deden in hun werk.

1.1.4 Van elkaar leren en situaties oefenen

Een onderdeel wat de docenten als zeer zinvol ervaren, was het onderling uitwisselen van ervaringen. Zo konden docenten onderling van elkaar leren. Bijvoorbeeld bij het zien hoe een andere docent inging op wat de trainingsacteur deed.

‘Heel mooi ook om te zien, omdat je van sommige mensen echt een hele sterke reactie ziet en dat je denkt: wauw! Daar had ik ook bewondering voor. Dat sommige mensen dat echt op een hele natuurlijke manier konden begrenzen en dat gesprek aan konden gaan. Dat vond ik goed om te zien.’

Het oefenen met een trainingsacteur, die verschillende situaties stimuleerde, werd als waardevol ervaren. Het was overtuigend en het kwam binnen bij de docenten. Het maakt ook dat mensen zich kwetsbaar voelden, zeker als de training met een groep relatief onbekende collega's werd gevolgd. Aan de andere kant vonden meerdere docenten het fijn dat de theorie in praktijk werd gebracht.

‘Kijk, in ieder geval voor mij, vooral toen we aan de slag gingen met de rollenspellen, dan krijgt die theorie echt meer handen en voeten. Van dat je niet moet proberen een discussie aan te gaan, maar gewoon even: welke vraag zit... Wat zit er achter dat gedrag van die student?’

De docenten leerden van elkaar tijdens de training, vooral door bij elkaar te kijken hoe men reageerde op de trainingsacteur. Wel is het van belang dat dit in een veilige setting gebeurd.

1.1.5 Kennis en inspelen op de samenleving

Zowel de situaties van de trainingsacteur als de kennis die gedeeld werd, ging in op wat er speelt in de samenleving. Hierdoor sloot het goed aan op de wereld van de docenten, maar leerde docenten ook meer over de wereld van de studenten.

‘Deze acteur speelde een Nederlandse witte jongen die tegen de islam was. En nou, dan ben ik al getriggerd omdat op zo'n moment haal ik eigenlijk voorbeelden gewoon uit mijn normale leven, hoe vaak dat namelijk niet gebeurt dat mensen zo generaliserend zijn over een ander geloof of cultuur.’

De kennis ging zowel over de theorieën achter polarisatie en hoe deze in de samenleving werkt en over kennis over wat er speelt onder studenten. Tijdens de training leerden de docenten ook nog over democratische waarden en was er sprake van zelfreflectie op het eigen handelen.

Deze kennis sloot goed aan op de steeds meer verharde klimaat in de klas, aldus verschillende docenten. Juist kennis over de leefwereld van de studenten was hierin voor hen nuttig.

1.2 Toepasbaarheid

Over het algemeen was de training goed toepasbaar. Veel docenten hadden echter nog maar weinig van de training in de praktijk toegepast. Dit kwam doordat ze kort na de training zijn geïnterviewd of dat er een vakantie tussen de training en het interview zat. Andere docenten kwamen niet in situaties terecht waarin ze de kennis konden toepassen. Toch waren de docenten wel enthousiast over de toepasbaarheid van de training. Zo bleven er verschillende onderdelen goed hangen bij de docenten, zoals het volgen van verschillende stappen of praktische tips, zoals blijkt uit het volgende citaat:

‘Ik kon natuurlijk allemaal niet reproduceren wat de stappen zijn, maar heb wel even gezegd van: ik merk dat dit nu speelt, dat jullie dat belangrijk vinden. Toch even proberen wat regels te benoemen, van: ik leid het gesprek of in ieder geval luister naar elkaar, blijf beleefd, ga niet schreeuwen.’

De situaties die terugkomen in de training zijn herkenbaar en sluiten goed aan bij wat er onder studenten speelt op de school. Dit maakt dat de training goed toepasbaar is voor de docenten die het volgen. Meerdere docenten hebben aangegeven dat ze de afgelopen jaren hebben ervaren dat leerlingen steeds mondiger zijn geworden en steeds meer uitgesproken zijn over bepaalde standpunten. De training helpt hen om beter voorbereid te zijn op situaties waarin dit naar voren komt en zijn ze beter in staat om het gesprek daarover op een constructieve manier aan te gaan.

‘(...) ik af en toe merk dat als het gaat om radicalisering, dat ik niet zozeer iets zie van bijvoorbeeld moslimextremisme maar vooral heel erg radicalisering als het gaat om rechts denken, maar ook een beetje complot denken in coronatijd kwam bij ons in de klas. Dat soort geluiden hoorde ik veel en ik heb toen aangegeven dat ik merkte dat bepaalde thema's heel lastig bespreekbaar zijn met onze doelgroep.’

Verschillende docenten geven aan dat ze handige toepasbare tools hebben verkregen tijdens de training. Zoals gesprekmodellen, of concrete tips van de trainingsacteur: ‘Echt een toolspakket van: als dit gebeurt - voor mij dan dat en dat - of probeer dan dat en dat’. Maar ook met wat eerder beschreven is, hebben de docenten meer tools gekregen voor het goed luisteren naar studenten en het omgaan met verschillende situaties.

1.2.1 Herhaling is nodig

Ondanks dat de docenten de training best toepasbaar vinden, is het volgens het merendeel van de docenten belangrijk dat de training herhaald wordt. Of dat er herhaalde aandacht is voor het onderwerp. Vooral als docenten nog weinig ervaring hebben met deze thematiek, vinden ze het prettig als zij meer mogelijkheden zouden krijgen om vaker te kunnen oefenen met lastige situaties in de klas. Dit hoeft niet per se weer een hele dag te zijn, een “opfrustraining” van een dagdeel zou volgens de deelnemers voldoende zijn. “En dan misschien niet inderdaad een hele dag, maar dat je het in de middag of in de ochtend, dat je het er eens samen over hebt, dat alles weer een beetje opgefrist is en weer door.”

Het krijgen van feedback en het werken met een trainingsacteur wordt als positief ervaren, wat de training goed toepasbaar maakt.

1.2.2 Ervaren invloed

Bij de ervaren invloed hebben we gekeken naar zowel de ervaren invloed van de training op de houding van de docent zelf als de ervaren invloed op de dagelijkse praktijk van de docent op school.

Sommige docenten kunnen een concreet voorbeeld geven van de toepassing van de training in hun dagelijkse praktijk. Andere docenten hebben wel het idee dat ze het hebben toegepast, maar hebben hier geen concreet voorbeeld bij. Enkele docenten geven aan de training niet toe te kunnen passen in hun praktijk. Er zijn ook docenten die nog niet in een situatie zijn beland, waarin ze de training hadden kunnen toepassen.

‘Vanuit die training heb ik wel echt dat in kunnen zetten dat ik, nou, dat ik eigenlijk een grens trok, zonder daar gelijk heel veel emotie bij te brengen. Dat komt natuurlijk wel later. Maar ik trok de grens voor mezelf en ik heb daar verder op geacteerd.’

Een andere docent geeft aan bezig te zijn met het maken van duidelijk afspraken en het aanhalen van de sociale normen en kaders van de school. Om zo studenten te begrenzen.

Niet direct eigen mening geven

Een ander punt dat verschillende docenten noemen, is het inhouden van hun eigen mening. Dit sluit aan op het luisteren naar studenten (paragraaf 1.1.2). Er wordt meer geluisterd naar een student en doorgevraagd naar de opmerking die gemaakt wordt. Waar komt deze vandaan, wat ligt er onder. Om zo dichter bij elkaar te komen.

‘Ik weet niet wat en één student schoot helemaal uit zijn slof: daar moet je het niet over hebben en dat is allemaal onzin! En ik werd heel erg getriggerd, want ik zit in de Tribe Diversiteit en Inclusie, dus deze training was ook helemaal mijn dingetje. Dus ik werd wel getriggerd om op de preekstoel te gaan staan en te zeggen van: weet je jongen ... Weet je wel waar je het over hebt? Maar ik dacht: nee, dat is het niet, iets raakt deze jongen.’

Het luisteren en niet direct veroordelen zonder door te vragen geeft ook ruimte voor reflectie bij de docenten zelf. Over hoe ze dingen zeggen en hoe dit bij de studenten landt. Hiermee zoeken de docenten naar de verschillende overeenkomsten. Tussen meer extreme meningen. Enkele docenten zetten daar specifieke werkvormen voor in, zoals over de streep, waar andere docenten meer gericht het gesprek aan gaan.

‘Hopelijk kun je ook weer gelijkenissen vinden met bijvoorbeeld een andere kant. Als extreemrechts en extreemlinks allebei willen dat kinderen goed worden opvoeden, dan kun je daarin gaan kijken van: oké, dus jullie houden wel allebei van die kinderen. Jullie vinden het belangrijk dat ze goed worden opgevoed. Oké, hoe gaan we dat dan doen? Of hoe kunnen we dan iedereen... Dan ga je toch weer in een rustiger vaarwater.’

Wat enkele docenten ook hebben geleerd en zijn gaan toepassen, is dat zij directer tot de kern komen door het luisteren en door te vragen. Zo merken sommige docenten op dat zij milder zijn geworden en minder hard de discussie ingaan met studenten met afwijkende normen en waarden.

‘Ik heb het daar niet over gehad, maar na de les wel even gezegd: goh, ik schrok wel eventjes van jouw heftige reactie. Niet inhoudelijk, want iedereen mag een mening hebben. Want ik wilde het kort en bondig houden, want ik moest weer weg en hij moest weer weg.’

Docenten hebben dus duidelijk geleerd om een grens te trekken, zonder te veel emotie of heftige discussies. Waarbij de meeste docenten ook gelijk zijn gaan uitnodigen tot een gesprek. Direct of na de les, wat paste in het moment. Dit gedrag is vervolgens ook in de praktijk gebracht.

Elkaar helpen en feedback geven

Verschillende docenten die de training hebben gevolgd geven aan dat zij hun collega's hierin proberen te betrekken. Dit doen zij door middel van elkaar feedback geven, of door samen in te grijpen of elkaar feedback te geven op situaties waarin uitnodigen en begrenzen gepast zou zijn.

‘Ik heb dat toen niet zelf gedaan, omdat dat niet op dat moment de afspraak was en mijn rol. Maar ik heb dat wel toen aan de docent teruggegeven en de vaardigheid uit de training aan hem geprobeerd mee te geven. Dus dat heb ik ermee gedaan.’

Als sommige docenten zagen dat collega's niet begrepen, gaven zij dit terug aan hun collega's. Een docent geeft ook aan dat dit als waardevol werd ervaren door de collega die werd aangesproken. Het gaat dan ook om elkaar te helpen en te ondersteunen.

Ervaren invloed op eigen houding

Enkele docenten merken op dat zij zich meer zijn gaan inleven in de studenten. Zoals eerder is genoemd, ze zijn meer gaan luisteren en proberen meer begrip te tonen ook voor normen, waarden en meningen die zij zelf niet hebben. Om vervolgens wel het gesprek hier met de student over aan te gaan. Verschillende docenten geven aan dat de training een startpunt is geweest om meer met deze thema's bezig te gaan. Ze zijn in een soort actiestand gekomen om blijvend hiermee bezig te zijn en breder mensen in de school hierbij te betrekken.

'Mij heeft het aangezet tot nadenken over... Ja, ik zou er wel meer mee willen, sowieso met dit thema. We moeten hier wat mee, maar ik denk dan wel van ja, maar daarin heb ik dan ook gewoon gedragenheid vanuit het MT voor nodig.'

Verschillende docenten gaven ook aan dat het hun zelfvertrouwen heeft verstevigd. Er is meer onderbouwing gekomen voor hoe ze kunnen handelen als studenten over de grens gaan. Zij vertelden dat zij voordat zij de training volgden toch vooral vaak moesten handelen op hun intuïtie, maar daarbij niet altijd zeker wisten of zij daarbij op de beste manier hadden gehandeld. De training heeft hen enerzijds geholpen om vertrouwen te krijgen in hun handelen en anderzijds heeft het hen ook nieuwe handvatten gegeven die ze bewuster kunnen gaan inzetten.

'(...) ik ben echt gesterkt, dus ik heb meer zelfvertrouwen daarin gekregen. Dus dat lijkt misschien een klein iets, maar nee, ik voel me echt heel erg, door de theorie eigenlijk, gesteund. Dus inderdaad dat het begrenzen dat het wel goed is. Omdat je ook wel eens denkt van: ja, leg ik dan niet te veel op. Nee, natuurlijk niet, want in de grondwet staat dat je dit niet mag doen. Dus dan mag het natuurlijk in de klas ook niet. Nee, dus dat vind ik heel fijn.'

Kortom de training heeft ook invloed gehad op de docenten zelf. Zo zijn er docenten die zich meer zijn gaan inleven in de verschillende studenten en hun normen, waarden en meningen. Er zijn docenten die meer in een actie stand zijn gekomen om bezig te blijven met de thema's uit de training en er zijn docenten die zich zelfverzekerder voelen om de studenten te begrenzen.

We hebben bijna geen docenten gesproken die niks met de training konden. Wel gaven enkele docenten aan dat ze de kennis al hadden en al toepasten. Ook gaf een enkele docent aan dat die niet zo vaak in situaties terecht kwam waarin deze training toegepast kon worden en daardoor niet zo goed wist of de training veel toegevoegde waarde voor de werkzaamheden zal hebben.

1.3 Knelpunten en randvoorwaarden

Naast dat er gekeken is naar de zinvolheid van de training, de toepassing, is er ook gevraagd naar de knelpunten die docenten tijdens de training of daarna hebben ervaren. Kortom: wat kan er beter? Hieruit zijn ook enkele randvoorwaarden voortgekomen. In deze paragraaf zullen we deze zaken beschrijven.

1.3.1 Herhaling, follow-up en borging

Zoals ook al aangegeven in paragraaf 1.2.1 hebben docenten behoefte aan herhaling van de training. Niet alleen zodat het beter toepasbaar wordt, zoals in 1.2.1 is beschreven, maar ook voor de borging van de training. Bij herhaling hoeft het niet zo te zijn dat de training exact wordt herhaald. Een vervolg op de training zien verschillende docenten ook wel zitten.

‘Ik denk herhaling, dat is het allerbelangrijkste. Dus nogmaals, door dat ongemak heen en de groep ook laten nadenken of de tweede keer anders is dan de eerste keer. Ik denk dat herhaling prima is en belangrijk ook, een soort follow-up of zo.’

Een follow-up zou kunnen inhouden dat docenten zelf bezig gaan met de borging en gaan nadenken hoe ze deze training actief houden in hun drukke werk. Hierbij valt bijvoorbeeld ook te denken aan een terugkomdag waarin de kennis wordt opgefrist. Draagvlak hierbij vanuit de organisatie en specifiek het management is ook belangrijk volgens enkele docenten.

‘Draagvlak vanuit MT. Dus in eerste instantie denk ik, laat inderdaad het managementteam dit soort trainingen maar volgen.’

Een andere docent zou het fijn vinden als er wordt ingegaan op de emoties van de docent en dat er dieper wordt ingegaan op hoe een docent zich persoonlijk voelt bij de verschillende conflicterende situaties en hoe je daarmee omgaat. Een andere manier van opvolging zou kunnen zijn dat docenten handreikingen krijgen om ook met deze thema's bezig te gaan in de lessen met studenten.

‘Nou, ik denk een stukje opvolging, misschien wat lesmateriaal voor het vak dat op dat moment gegeven wordt.’

Een andere vorm is toch het periodiek aanbieden van de training, vooral omdat er ook collega docenten vertrekken en bijkomen, of dat niet het hele team de training heeft kunnen volgen. Sommige docenten zouden graag zien dat de training een structureel karakter krijgt, bijvoorbeeld eens per jaar. Op die manier blijft het onderwerp op de agenda staan en blijft men ook beter alert op welke thema's op dat moment actueel zijn.

1.3.2 Meer oefenen, vaardigheden en (minder) kennis

Meerdere docenten geven aan behoefte te hebben aan meer praktische oefeningen en het aangeleerd krijgen van vaardigheden voor het begrenzen en uitnodigen. Hierbij gaat het vooral over het oefenen met de trainingsacteur. Zodat docenten meer tools aangereikt krijgen die ze kunnen toepassen in hun praktijk. Enkele docenten geven aan meer handvatten nodig te hebben, over bijvoorbeeld klassensituaties en hoe daarin te handelen.

‘De theorie was heel to the point, beknopt en duidelijk. Maar dat gaat niet na een dag in je brein zitten van: deze waren de stappen. Als je daar meer tijd aan besteed en dan ook tegelijk oefent, zou dat in mijn ogen veel effectiever zijn.’

Over de aangereikte kennis zijn de docenten verdeeld. De ene docent vindt het te weinig kennis, de andere juist te veel, of juist precies goed. Er zijn ook docenten die vinden dat zowel kennis als vaardigheden uitgebreider aan bod hadden mogen komen. Toch is het merendeel van de docenten het erover eens dat de nadruk moet liggen op het oefenen met praktijksituaties. Zo wordt ook gesuggereerd om de kennis in te korten en bijvoorbeeld via een e-learning aan te bieden, zodat er tijdens de training vooral tijd wordt besteed aan het leren toepassen van de kennis.

‘Ja, 100 procent. Ik denk dat je dan het theoretisch gedeelte echt kunt inkorten. Je kunt het ook opvangen door al een deel van de theorie vooraf te sturen via een e-learning of you name it. Er zijn manieren om dat al te delen vooraf. Dan zou ik inderdaad op het praktische gedeelte gaan zitten.’

Er zijn ook docenten die aangeven juist meer kennis nodig te hebben. Dit heeft soms te maken met dat een docent nog junior is, of meer wil weten over hoe zij het gedrag van studenten kunnen beïnvloeden. Maar over het algemeen hebben docenten meer behoefte aan het oefenen en het vaardig worden dan in meer kennisoverdracht tijdens de training.

1.3.3 Duur training

Over de duur van de training waren de meningen verdeeld. Verschillende docenten hebben aangegeven dat de training lang duurt. De spanningsboog bleef niet altijd aanwezig bij de docenten gedurende de gehele training. Daarnaast wordt opgemerkt dat het plannen van de training een hele uitdaging is. Aan de andere kant waren er ook docenten die de training te kort vonden en dat er bijvoorbeeld te weinig ruimte was om achteraf een goede discussie en reflectie te hebben. Zo wordt door verschillende docenten voorgesteld de training bijvoorbeeld in tweeën te knippen over verschillende dagdelen. Zo wordt de training in zijn geheel wat langer en kan de tijd effectiever benut worden.

‘Misschien dat als de training niet een hele middag is, dat het misschien gesplitst wordt in twee keer, dat je dan ook weer één deel ontvangt, wat nadenkt, even verwerkt en dan na twee, drie weken weer terugkomt en dat je dan misschien even hebt geprobeerd, iets meegemaakt, dat je weer opnieuw reflecteert, dat zou mij beter staan dan dat ik in één middag alles in één keer binnenkrijg.’

1.3.4 Aandacht voor schurende eigen normen en waarden

Verschillende docenten merkten op dat er te weinig stil werd gedaan bij schurende eigen waarden en normen. Dit was bij geen van de docenten het geval die wij gesproken hebben. Wel merkten verschillende docenten dat dit speelde bij hun collega's die ook de training hebben gevolgd. Daarnaast komen er soms thema's aan bod die mensen persoonlijk raken. Vanwege hun huidskleur of lhbtq+ zijn. Het benoemen dat dit soort thema's kunnen schuren en de uitnodiging om hierover het gesprek met elkaar aan te gaan tijdens de training werd gemist.

‘(...) omdat het juist allemaal onderwerpen zijn die mensen heel dicht bij hun eigen kernwaarde kunnen komen, was het misschien mooi geweest als [naam trainer] dat bijvoorbeeld in de ochtend had besproken, van hé, we gaan het vandaag hebben over allerlei zaken die mensen kunnen raken. Misschien kunnen we iets afspreken over dat als het voor iemand schuurt, dat je dat benoemt. Dat heeft hij niet gedaan.’

Docenten zijn soms ook weggelopen of achteraf boos geworden, omdat ze het niet eens waren met de inhoud van de training. Bijvoorbeeld vanuit hun religieuze overtuiging. Reflectie op wat er aan bod is gekomen en wat docenten hiervan vinden, zouden enkele docenten prettig gevonden hebben.

‘Ja, een beetje reflectie, want ik merkte dat wel. Er was natuurlijk heel veel te vertellen en uit te leggen. Er was best wel theorie nodig ook, maar het moest natuurlijk wel in die uren passen.’

De docenten vonden het dus fijn als er ruimte was om ook hun eigen schurende normen en waarden te kunnen bespreken. Maar het belangrijkste dat erkend zou worden dat het kan schuren en dat alle deelnemers zich daar bewust van moeten zijn.

1.3.5 Grootte in de groepen

Niet in elke groep werd evenveel veiligheid ervaren. Dit kwam met name door de grootte van de groep. Meerdere docenten vonden de groep te groot om een veilig gesprek te kunnen voeren.

‘Dat is heel subjectief, maar dat maakte dat ik het extra spannend vond dat er zo ontegenwoordig veel mensen toekeken, terwijl ik in de dagelijkse praktijk hier continu gesprekken heb. Dus ik kan dat prima. Ik blokkeerde toen het in een rollenspel was en er heel veel mensen toekeken.’

Bij de oefeningen met de trainingsacteur werd dit ook ervaren. Sommige docenten stonden tijdens deze oefening lang op de gang omdat anderen eerst moesten oefenen. Bij het oefenen van situaties voelden mensen zich ook kwetsbaar, juist ook door de hoeveelheid mensen die toekeken.

1.3.6 Overige opmerkingen van docenten

De training roept ook andere gerelateerde vraagstukken bij de docenten op. Zoals vraagstukken rondom vakdidactiek en het les geven aan nieuwe generaties die anders naar de wereld kijken. Maar ook vraagstukken rondom crimineel gedrag en de rol van de docent daarin. Vooral als dit invloed heeft op de groep. Specifiek een enkele burgerschapsdocent heeft behoefte aan training rondom de brede burgerschapsopdracht en visie. De training mocht dus van enkele geïnterviewden een bredere insteek hebben.

1.4 Succesfactoren

Docenten hebben bepaalde aspecten van de training als succesvol ervaren. Hierbij spelen verschillende factoren een rol: de aanwezigheid van een trainingsacteur, de mate van toegankelijkheid en duidelijkheid van de trainer, de relevantie van de training voor de dagelijkse praktijk van docenten, de concrete

praktijkvoorbeelden die werden aangehaald, de actualiteit waarmee de training rekening hield, en de soms confronterende aanpak. Hieronder zullen we dieper ingaan op de aansprekende voorbeelden, de soms confronterende aanpak en de trainingsacteur.

1.4.1 Aansprekende voorbeelden en confronteren

Herkenbaarheid is wat verschillende docenten teruggeven. Het gaat hierbij om de voorbeelden die worden besproken tijdens de training. Deze liggen volgens verschillende docenten dicht bij de werkelijkheid.

‘Iedereen kon wel zich inleven in een bepaalde casus die ze zelf hadden meegemaakt, het soort casussen. Door te oefenen, merkten ze ook van zichzelf: oh shoots. Ik reageer dus zo.’

Door de herkenbaarheid in de voorbeelden en casussen, was dit soms ook confronterend voor de docenten. Ze werden zich bewust van hun eigen gedrag. Dit werd als iets positiefs ervaren wat meer gedaan mag worden. Door dit niet alleen bij zichzelf te zien, maar ook bij andere deelnemers, maakte dit het nog leerzamer voor de docenten. Door zelf te aanschouwen hoe andere docenten handelden, konden ze ervaren hoe een collega met een bepaalde situatie omgaat en konden ze kritisch reflecteren op hoe zij dat zelf zouden aanpakken. Deze momenten uit de trainingen lijken ook het beste te zijn blijven hangen bij de docenten die wij hebben gesproken.

‘(...) want ze kregen ook gelijk feedback op hun manier. We kregen daarna weer de kans om het weer opnieuw te proberen. Dus de herkenbaarheid en het ervaren ervan, dus de eigen ervaring, denk ik. Ik denk dat dat het tot een succes maakte.’

Door het benoemen van realistische voorbeelden, gaven enkele docenten ook aan, werd het ook duidelijker hoe de theorie toegepast kon worden. Het oefenen met voorbeelden uit hun eigen praktijk maakt het makkelijker om voor te stellen in welke situaties men de kennis en tools kan gaan inzetten.

1.4.2 Trainingsacteur

Het merendeel van de geïnterviewde docenten gaf aan dat de trainingsacteur zorgde voor het succes van de training. Ook al vonden respondenten het optreden van de acteur confronterend en ongemakkelijk, achteraf werd dit als zeer leerzaam ervaren. De geïnterviewde docenten gaven aan dat ze het fijn vonden dat de trainingsacteur goed kon schakelen en inspelen op hun reacties, dit op een realistische en overtuigende manier deed, goede handvatten gaf, het herkenbaar was hoe studenten ook reageren en dat ze hun reactie konden oefenen en opnieuw konden uitproberen.

‘Het werkt gewoon. Je ziet dan gelijk de student voor je, je hebt gelijk de student in de picture die zo kan reageren. Dus dat is echt wel heel waardevol.’

Het zelf ervaren werd ook al positief aangeduid. Juist doordat het een ervaring is, kwam de theorie meer tot leven. De koppeling met de theorie die in de ochtend werd behandeld, werd als een succesfactor aangeduid door de responderende docenten.

2 CONCLUSIE

In dit hoofdstuk worden de verschillende deelvragen beantwoord, waarmee ook de hoofdvraag beantwoord wordt. In deze evaluatie stond de volgende hoofdvraag centraal:

Wat is de ervaren baat van docenten die deel hebben genomen aan de training 'Dialogo onder druk' en zien zij nog mogelijkheden voor verbetering van de interventie, en zo ja welke?

De hoofdvraag wordt beantwoord aan de hand van de volgende subvragen:

1. *Wat is de ervaren baat van de deelnemers (docenten)?*
2. *Welke aanbevelingen kunnen er aan de hand van de evaluatie worden gedaan om de interventie te verbeteren?*

2.1 Ervaren baat

Bij ervaren baat gaat het erom hoe deelnemers, in dit geval docenten, de training 'Dialogo onder druk' hebben ervaren. Wat hebben zij eraan gehad en hoe heeft het hun praktijk beïnvloed? Dit hebben we voornamelijk onderzocht door verschillende docenten te vragen wat ze van de training hebben geleerd, hoe zinvol zij de training vonden, of de training toepasbaar was in de praktijk en de ervaren invloed in hun werk.

Kort gezegd, kunnen we concluderen dat de training als zinvol is ervaren. Dit kwam met name door de verschillende elementen waaruit de training bestond. Zoals de theorie, de trainingsacteur en het leren uitnodigen en begrenzen. Sommige docenten merkten op dat ze zich ervan bewust werden dat ze de juiste vaardigheden al hadden, maar dat ze deze soms vooral onbewust inzetten, of dat ze door de training deze skills verder hebben ontwikkeld.

Als we verder kijken naar de zinvolheid van de training, zien we dat docenten het begrenzen, maar met name het uitnodigen tot gesprek zinvol en nieuw vonden. Zo geven verschillende docenten aan geleerd te hebben om niet direct een niet gewenste mening af te kappen, maar te kijken en luisteren naar de student. Vooral om te achterhalen wat er achter bepaalde meningen en opmerkingen schuilgaat. Er zijn twee elementen die de geïnterviewde docenten apart benoemen: 1) luisteren naar de student en 2) erkenning geven aan de mening van de student. Zo voelt deze zich serieus genomen en kan er mee begrip over en weer ontstaan. Er is dus meer geleerd om te investeren in de relatie met de student. Zonder dat dit expliciet een doel was. Tegelijkertijd geven de geïnterviewde docenten aan dat zij het fijn vonden dat ze ook echt mogen begrenzen en duidelijk maken waar de grens ligt.

De trainingsacteur, welke ook als een van de succesfactoren van de training is benoemd, zorgde voor meer bewustwording over het huidige handelen van de docent. Het ging om handelen in situaties waarin botsende meningen aan bod kwamen of in de docent hun ogen ongepaste meningen/opmerkingen werden gegeven. Hierin zit direct ook een spanningspunt, omdat niet alle docenten dezelfde normen en waarden hebben. Zo zijn er ook docenten die moeite hebben om bijvoorbeeld anti-lhbtq+ opmerkingen te begrenzen, omdat zij bijvoorbeeld vanuit religieuze overtuigingen hier niet geheel achter kunnen staan. Bij dit aspect had volgens sommige docenten meer mogen worden stilgestaan.

Een ander element van de training die als zinvol werd benoemd door de geïnterviewde docenten, was het leren van elkaar en het oefenen van situaties met de trainingsacteur. De situaties die tijdens het praktische gedeelte van de training aan bod kwamen, waren vaak overtuigend en herkenbaar voor de docenten. Hierdoor sloot de training goed aan bij de belevingswereld van de geïnterviewde docenten. De kennis die gedeeld werd, sloot volgens hen ook goed aan bij de onderwijspraktijk in de klas.

Als we verder inzoomen op de ervaren baat, kijken we ook naar de toepasbaarheid van de training. Over het algemeen vonden de geïnterviewde docenten de training toepasbaar. Er zijn ook docenten die aangeven dat ze weinig tot geen situaties zijn tegengekomen waarin ze de training konden toepassen. Toch geven deze docenten aan dat zij tools en tips hebben gekregen waardoor ze denken dat ze de training kunnen toepassen. Dergelijke situaties kunnen zich in de klas soms uit het niets voordoen en de docenten vinden het daarom alleen al fijn om beter voorbereid te zijn op verschillende scenario's. Echter is er wel meer herhaling nodig om de vaardigheden helemaal meester te worden.

Als we kijken naar de ervaren invloed, zien we het volgende. Sommige docenten merken op dat ze nu niet direct hun eigen mening geven, maar eerst luisteren en doorvragen als een student iets doet of zegt wat tegen hun waarden en normen ingaat. Enkele docenten merken op milder te zijn geworden. Tegelijkertijd merken ze op dat ze ook de student eerst begrenzen. Sommige docenten geven ook aan dat ze elkaar zijn gaan helpen en feedback zijn gaan geven, als er situaties zich voordoen waarop ze de training hadden kunnen toepassen. Zelf merken sommige docenten op dat ze zich meer zijn gaan inleven in de studenten met voor hun idee afwijkende meningen of opmerkingen.

Wat sommige docenten ook merken, is dat ze door de training meer zelfvertrouwen hebben gekregen in het begrenzen van studenten en hoe ze dat moeten aanpakken.

Specifieke succesfactoren die benoemd worden, zijn: de aanwezigheid van een trainingsacteur, de mate van toegankelijkheid en duidelijkheid van de trainer, de relevantie van de training voor de dagelijkse praktijk van docenten, de concrete praktijkvoorbeelden die werden aangehaald, de actualiteit waarmee de training rekening hield, en de soms confronterende aanpak.

Concluderend kunnen we zeggen dat de geïnterviewde docenten de training zinvol vonden, toepasbaar en dat het invloed heeft gehad op hun eigen houding en hoe zij omgaan met uiteenlopende meningen. Docenten hebben aangegeven dat er bij hen een grote behoefte is aan dit soort trainingen en dat ze het belangrijk vinden dat hier blijvend aandacht aan wordt besteed. Toch zijn er ook een aantal knelpunten en verbeterpunten gevonden. Waarmee we antwoord geven op subvraag 2.

2.2 Aanbevelingen

Als we naar de knelpunten en randvoorwaarden kijken, kunnen we de volgende aanbevelingen doen:

Herhaling, follow-up en borging: er is behoefte aan een follow-up of herhaling van de training. Een eendaagse training, kan snel weer wegzakken en de docenten denken dat het door herhaaldelijke oefenmomenten steeds makkelijker wordt om de kennis ook echt in de praktijk te kunnen gebruiken. Daarnaast hebben nieuwe collega's deze training niet gevolgd. Omdat het ook gaat om normstellen is het

belangrijk dat deze docenten dit ook expliciet leren. Een herhaling kan in de vorm van een terugkomdag zijn, een intervisiemoment, of een vervolg. Een vervolg kan zijn dat er bijvoorbeeld meer wordt ingegaan op de emoties van de docent zelf of op het ontwikkelen van draagvlak om deze methode breder in te zetten in de school. Zo kan er ook aan borging worden gedaan.

Meer oefenen: het oefenen van de vaardigheden wordt als zeer leerzaam ervaren door de meeste docenten. Over het algemeen zien we dat de geïnterviewde docenten meer verschillende situaties zouden willen oefenen. De ene docent had liever meer tijd willen besteden aan oefenen en minder aan de theorie, terwijl andere docenten juist behoefte hebben aan meer theorie of meer afwisseling van theorie en het oefenen van de vaardigheden. Wat ook kan, is bijvoorbeeld op een terugkomdag casussen uit de praktijk oefenen. Hierop aansluitend vonden sommige docenten de training te lang duren, en geven ze aan dat het kan helpen om de training in tweeën op te knippen. Zo kan zowel de theorie als het oefenen beter worden verdeeld en is er meer ruimte voor discussie en reflectie achteraf.

Aandacht geven aan eigen normen, gevoelens en waarden: enkele docenten geven aan dat zij meer ruimte nodig hebben voor hun eigen gevoelens tijdens de training. Omdat het onderwerpen zijn die mensen ook persoonlijk kunnen raken, zouden ze het prettig vinden als hier ook ruimte voor is. Anderzijds merken de geïnterviewde docenten op dat het soms schuurt bij collega's. Zo hebben zij soms te maken met boze collega's, omdat die zich niet kunnen vinden in de normen en waarden die de training meegeeft. Aanbevolen wordt dan ook om hierover het gesprek aan te gaan en vooraf aan te geven dat er onderwerpen kunnen voorbijkomen die schuren met eigen waarden en normen. Zo ontstaat daarvoor ook ruimte. Opmerkelijk is dat dit vooral gaat over lhbtq+.

Groote groepen en veiligheid: enkele docenten geven aan dat de groep erg groot was, waardoor ze zich niet helemaal veilig voelden. Vooral het oefenen met een trainingsacteur wordt als kwetsbaar ervaren, omdat de deelnemers toch een beetje voor het blok worden gezet. Docenten geven aan dat ze bij een kleinere groepsgrootte waarschijnlijk meer vrijheid zouden ervaren om te handelen en dat ze zich minder bekeken zouden voelen. Mogelijk kan hier rekening mee worden gehouden.

LITERATUUR

Flikweert, M., Mak, J., Kromontono, E., Melief, W. & Vander Laan, G. (2002). De uitkomsten van de hulpverlening van MJD Groningen. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Geerlings, J., & Speelman, I. (2023). Dialoog onder druk. Utrecht: Movisie.

Machielse, A. (2015). Ouderen in sociaal isolement. Ervaren baat van hulp. Utrecht: Movisie.

Melief, W., Flikweert, M. & Broenink, N. (2002). Heeft u er wat aan gehad? Bent u tevreden? Cliëntenraadpleging met het Sater-systeem in het maatschappelijk werk. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Sijbers, R., Elfering, S., Lubbers, M., Scheepers, P., & Wolbers, M. (2015). Maatschappelijke thema's in de klas Hoe moeilijk is dat? Nijmegen: Radboud Universiteit.

Vijlbrief, A. & Felten, H. (2018). Samen sterk met een GSA. Onderzoek naar de ervaren baat van GSA's onder LHBT-leerlingen op het vmbo. Utrecht: Movisie.