



Sociale veiligheid

Controversiële en emotionele onderwerpen in de klas of team

Door: Timo Stortenbeker

Datum: December 2021

Versie: 1.2



Integrale Veiligheid



Inhoud

Spannend	3
Belang.....	3
Onbalans	3
Reflectieve dialoog	3
Verschillen tussen dialoog en debat.....	4
Praktische aandachtspunten voor een team	4
Hete momenten	5
Aandachtspunten voor in de klas	5
Verantwoording	6
Bronnen	6





Spannend

Het is niet gemakkelijk om controversiële discussies aan te gaan. Men belandt immers snel bij ethisch of maatschappelijk geladen thema's (corona, abortus, seksualiteit, drugs, euthanasie, religie, vluchtelingen, imago van de politiek, terrorisme) die zeer gevoelig liggen. In dit soort discussies schuilt het risico van polarisatie, tot welles-nietes-standpunten, tot het vergroten van vooroordelen en frustratie. Ideeën en meningen kunnen mijlenver uit elkaar liggen of lijnrecht tegenover elkaar staan. Toch willen we in gesprek blijven met elkaar.

Belang

Toch is het aangaan van een dialoog erg belangrijk. Redenen hiervoor:

1. Voorbereiding op een actieve rol in de samenleving met respect voor mensenrechten en grondwet. Het voorbereiden van studenten op hun rol van burgers in een pluralistische samenleving, hen kennis te laten maken met democratische processen en respectvolle manieren om met meningsverschillen om te gaan.
2. Kritisch leren denken: het ontwikkelen en stimuleren van de vaardigheden tot kritisch denken.
3. Aanscherpen van interpersoonlijke vaardigheden: het ontwikkelen van belangrijke gedrags- en communicatieve vaardigheden: goed luisteren, krachtig antwoorden, overtuigend spreken, goed samenwerken en tolerant zijn ten opzichte van verschillende gezichtspunten.
4. Bespreken van actualiteit, vooral als die nauw aansluit bij de leefwereld van de studenten.
5. De goede sfeer in de groep en in de school. Op een goede manier leren spreken over moeilijke kwesties in het leven hoort ook bij begeleiding in de school.

Onbalans

Een controversieel onderwerp is een onderwerp waarbij belangen en waarden in conflict zijn, waarbij er sterke onenigheid bestaat over verklaringen of acties. Een samenleving kan fundamenteel verdeeld raken over een controverse en het kan sterke emoties en protesten teweeg brengen. Controversiële onderwerpen kunnen handelen over wat er gebeurd is, over de oorzaken van een situatie, over het juiste antwoord erop en over de mogelijke effecten hiervan. Controversen zijn complex en vragen kennis en zelfbewustzijn. Ook evenwicht is belangrijk, het laten zien van persoonlijke betrokkenheid en objectiviteit, vergezeld van het innemen van een standpunt zonder druk of indoctrinatie.

Reflectieve dialoog

Een discussie over een controverse kan gedefinieerd worden als een 'reflectieve dialoog' tussen studenten of collega's, of tussen studenten en docenten, over een onderwerp waarover onenigheid bestaat. De discussie kan op gang komen door een incident, een vraag of een verklaring van een student of een leerkracht. De dialoog die daaruit voortkomt, kan gebruikt worden om bewijzen en commentaren uiteen te zetten en kan uitdrukking geven aan de verschillende gezichtspunten. Een 'reflectieve dialoog' brengt het luisteren naar en reageren op ideeën van niet-gelijkgestemden op gang.





Verschillen tussen dialoog en debat

Dialoog		Debat
Wat is echt belangrijk?	Kernvraag	Welke opvatting houdt stand? Wat niet?
Principes, waarden en Normen	Thema in het gesprek	Standpunten en argumenten
Wat moet het zwaarste wegen? Hiërarchie van principes, waarden en normen	Resultaat	Waar zit het probleem precies? Hoofd- en bijzaken gescheiden Drogredenen uitgefilterd Besluit
Begrijpen	Houding van deelnemers is gericht op	Overtuigen
Vluchten in retoriek en zweverig gepraat	Risico	Gelijk krijgen wordt belangrijker dan gelijk hebben; schijnconsensus

Praktische aandachtspunten voor een team

Er zijn gebeurtenissen die hun schaduw vooruit werpen en waarop je je als team kunt voorbereiden. In dat geval is het handig om de volgende punten samen te bespreken:

1. Maak tijd en ruimte vrij voor het bespreekbaar maken van het onderwerp en/of de conflictsituatie in het team, de klas en de school als gemeenschap.
2. Bepaal vooraf wat het beleid is van de school (welke manier van reageren en reacties).¹
3. Zorg voor een goede voorbereiding. Verzamel vooraf achtergrondinformatie en beelden hoe studenten of collega's over de (begin)situatie en de aanleiding denken. Let dan ook op multiculturele aspecten, geloofsovertuigingen en sociale omgevingen van studenten en collega's.
4. Bespreek eerst in teamverband wat er besproken gaat worden, de mogelijke dilemma's en mogelijke werkwijze(n) en vorm(en) hoe gesprekken gevoerd worden. Ben je bewust van de eigen vooronderstellingen. Bespreek dit ook.

¹ Inholland heeft in haar statuten opgenomen:

"De Stichting hanteert daarbij een algemeen bijzondere grondslag met erkenning van, acceptatie van en wederzijds respect voor de verschillen in denominatie van de verschillende vestigingen van instellingen die door de stichting in stand worden gehouden. Daarbij heeft de stichting oog voor diversiteit aan normen en waarden die de pluriforme samenleving kenmerkt."

In de integriteitscode staat geschreven:

"Uitgangspunt is dat mensen in beginsel gelijkwaardig zijn. Binnen Hogeschool Inholland heerst een klimaat waar open en respectvolle communicatie mogelijk is onder eerbiediging van een ieders levensbeschouwelijke of godsdienstige overtuiging. Elke vorm van ongelijke behandeling van medewerkers en studenten zonder objectieve en redelijke rechtvaardiging wordt afgewezen; "





5. Vraag indien nodig om ondersteuning van docenten en team(s) en laat elkaar helpen en ervaringen uitwisselen. Organiseer een of meerdere momenten waarbij medewerkers kunnen 'stoom af blazen'.
6. Een beproefde gespreksmethode is de LSD-methode; luisteren, samenvatten en doorvragen. Het gaat om het gesprek professioneel te begeleiden en studenten leren te denken.
7. Geef in de klas en/of didactische werkvorm eerst aandacht aan eigen gevoelens van studenten of collega's.
8. Leg de lat niet te hoog. Elkaars standpunten veranderen is niet reëel. Het gaat om uitwisseling en begripsvorming van opvattingen en meningen.

Hete momenten

Een gesprek over een maatschappelijke of kritische gebeurtenis kan soms heel spontaan in een klas of groep tot stand komen en soms lijken dingen te ontploffen. De uitdaging is deze momenten te gebruiken en er leermomenten in te vinden.

- Wat is je eigen standpunt als docent en begeleider? Ken jezelf, weet waardoor je geraakt wordt en bedenk hoe je daar mee omgaat in je rol als procesbegeleider.
- Wees standvastig en breng structuur in het gesprek.
- Vat opmerkingen niet persoonlijk op (aanvallen zijn vaak eerder gericht op je rol als docent of teamleider dan op jou zelf).

Aandachtspunten voor in de klas

Enkele praktische tips om in een klassensituatie of in teamverband met 'kritische momenten' om te gaan

- Stel meningen niet voor als feiten.
- Laat verschillende standpunten uit de groep komen.
- Profileer je als docent, niet als autoriteit die het 'weet'. Wees zorgvuldig met standpunten en houdt daarbij de uitgangspunten van Inholland in het oog. We willen een inclusieve hogeschool zijn waarbinnen iedereen zich welkom voelt.
- Luister goed.
- Vraag om verduidelijking.
- Corrigeer tijdens discussies op feitelijke onjuistheden.
- Let op inhoud en gedrag en speel niet op de persoon of de groep(eringen).
- Probeer respect te verkrijgen voor elkaars standpunten en voor minderheidsopvattingen, leer de deelnemers om te gaan met verschillen.
- Voorkom een wij-zij situatie, zorg voor een brede dialoog, tolerantie en begrip.
- Stel kritische vragen bij een te snel bereikte consensus. Stel dan vragen die zoeken naar nuanceren.
- Bepaal en bewaak de grenzen van het gesprek (racistische uitingen, opzettelijk beledigen, aanzetten tot haat, geweld of discriminatie niet tolereren; intimidatie van anderen wegens geslacht, seksuele geaardheid, ras, nationaliteit of godsdienst ook niet; geef zelf duidelijk aan waar de grenzen liggen)
- Doorgrond wat ze tegen elkaar zeggen en wat ze eigenlijk bedoelen, luister naar de bezorgdheden van studenten of collega's. Uit een 'rauwe' opmerking kan een diepere zorg doorklinken. Probeer die naar boven te krijgen.
- Probeer studenten of collega's te laten begrijpen dat primaire reacties vaak niets opleveren; pijn met pijn vergelden escalatie geeft; twijfelen niet zwak is; haat niet alleen de ander maar ook jezelf verteert; je meegesleept kan worden door de emoties van anderen.
- Voorkom vechtgerepken direct bij het begin. Richt je bij overdadig geschreeuw (bijvoorbeeld van studenten) op de inhoud.





- Leer de deelnemers kritisch om te gaan met informatie, door verschillende bronnen met elkaar te vergelijken en achtergronden na te zoeken van internationale conflicten.
- Het is van belang dat je als medewerker alle standpunten aan de orde laat komen.
- Benadruk dat conflicten/controversen kansen zijn om te leren en te groeien.
- Let er op dat je goed uit elkaar gaat, controleer dat door middel van een paar vragen zoals:
 - Heeft iedereen voldoende de ruimte gehad om zijn verhaal te delen?
 - Is er iemand die zich gekwetst of gepasseerd voelt?
 - Was dit een waardevol dialoog?
- Deel de opbrengsten van de gesprekken in de klas met andere teamleden en bespreek indien nodig op welke wijze er opvolging plaats moet vinden.

Verantwoording

Dit document is een ten behoeve van Hogeschool Inholland en met toestemming van de auteur uitgevoerde bewerking van 'Controversiële en emotionele onderwerpen in de klas' van ROC TOP.

Bronnen

- Kees van Eerten (2015), *Controversiële en emotionele onderwerpen in de klas*. ROC TOP, Amsterdam.
- Hogeschool Inholland, *Statuten*:
http://www.inholland.nl/NR/rdonlyres/23720AF1-535E-45AC-9350-3DB307BAB4A7/0/Statuten_Stichting_Hoger_Onderwijs.pdf
- Hogeschool Inholland, *Integriteitscode*:
https://insite.inholland.nl/organisatie/OverINHOLLAND/CollegeBestuur/Vastgestelde%20documenten/College%20van%20Bestuur/Integriteitscode/Integriteitscode%20Hogeschool%20Inholland_vastgesteld%2020%20dec%202012_Bestuurszaken.docx

