

BEGRIP VOOR ELKAAR IS SUCCES MET ELKAAR



Vertrouwelijk

Naam auteur:	<i>Ikram Berragiy</i>
Studentnummer:	<i>2152248</i>
Titel:	<i>Begrip voor elkaar is succes met elkaar</i>
Leer route:	<i>Master Special Educational Needs (M SEN)</i>
Begeleid door:	<i>Adriaan Ansems</i>
Datum versie:	<i>Juli 2011</i>

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
Inleiding	8
1.Aanleiding en probleemstelling	12
1.1 Probleemstelling en deelvragen.....	15
2.Theoretische onderbouwing.....	16
2.1 Visie	18
3.Onderzoeksmethodologie	22
3.1 Onderzoeksvorm	22
3.2 Voorbereiding	22
3.3 Gebruikte onderzoeksinstrumenten	23
3.4 Kwaliteit van de onderzoeksinstrumenten.....	25
3.5 Validiteit en betrouwbaarheid.....	26
4.Data analyse en resultaten	30
4.1 Opbouw vragenlijsten	32
4.2 Uitkomsten vragenlijsten vooraf aan de training	33
4.3 Rondvraag aan het einde van de laatste trainingsdag	39
5.Conclusie	43
5.1 Antwoorden op de deelvragen.....	43
5.2 Antwoord op de onderzoeksvraag	48
5.3 Punten voor verbetering	51
5.4 Aanbevelingen.....	53
6. Evaluatie onderzoek.....	54
6.1 Praktijk gedeelte onderzoek.....	54
6.2 Praktische zaken	54
6.3 Tijdsdruk	55

Begrip voor elkaar is succes met elkaar

6.4	Reflectie op het eigen leerproces	55
6.5	Hoe heb ik het onderzoek persoonlijk ervaren.....	56
6.6	Zingeving	57
Bibliografie		60
Bijlagen		61

Samenvatting

Voor u ligt mijn afstudeeronderzoek, geschreven in het kader van de afronding van de Masteropleiding Special Educational Needs van het Fontys te Amsterdam. Het doel van dit onderzoek is uitzoeken in hoeverre meer kennis over de (specifieke) culturele achtergrond zou kunnen bijdragen aan het verbeteren van de interactie tussen docenten en niet-westerse allochtone leerlingen (niet-westerse allochtone leerlingen wordt verder in dit verslag afgekort met n.w.a.ll.¹). Het gaat hierbij om het herkennen van het eigenreferentie kader en meer inzicht krijgen in het referentiekader van de n.w.a.ll. En aan de hand daarvan de communicatie te verbeteren. Hoffman zegt hierover; "Interculturele gespreksvoering is de communicatie waarin expliciet aandacht is voor de culturele factoren die van invloed zijn op de communicatie" (Hoffman, 2007). In de training zullen dan ook de volgende onderwerpen aanbod komen; interculturele communicatie, conflicthantering, migratie geschiedenis en Islam.

Door het afnemen van vragenlijsten en het analyseren van de doelgroep vooraf, probeerde ik een duidelijk beeld te krijgen van de huidige situatie omtrent het thema interculturele communicatie. Ik heb ervoor gekozen dit onderzoek te doen op Het Plein, school voor praktijk onderwijs. Ik werkte daar ten tijde van dit onderzoek al 2,5 jaar als ambulant begeleiden en kreeg regelmatig vragen van collega's over hoe om te gaan met conflicten of miscommunicatie tussen hen en de leerlingen van niet westerse komaf. Mijn inziens ging het vaak om misverstanden. Zoals Bolhuis hier zegt; "De verklaring voor onbegrip, miscommunicatie en falende samenwerking is vaak gelegen in de geheel verschillende manieren waarop de partijen naar elkaar en naar de situatie kijken elk vanuit hun eigen referentie kader. Daarom is het belangrijk om rekening te houden met de invloed van het referentie kader als je een verandering teweeg wilt brengen (Bolhuis, 2009).

¹ Met niet westerse allochtoon wordt bedoelt: Personen met een vader en/of moeder geboren in Afrika, Latijns Amerika of Azië (exclusief Indonesië en Japan) of Turkije.

Begrip voor elkaar is succes met elkaar

Doordat docenten zo open waren met hun vragen leek, Het Plein samen met het feit dat populatie van Het plein voor 85% uit n.w.a.ll. bestaat, mij de ideale school voor dit om er een verandering teweeg te willen brengen.

In de vorm van dit onderzoek, ten einde de interactie tussen de docenten en de n.w.a.ll. te verbeteren. Voor dit onderzoek heb ik gebruik gemaakt van een programma evaluatie (Harinck, 2009) waarin de op Het Plein aangeboden training in multicultureel vakmanschap het programma is. De training is geëvalueerd door vragenlijsten (voor en na de training) en interviews af te nemen bij de deelnemers. Na het analyseren van de data heb ik antwoord kunnen geven op de hoofdvraag;

In hoeverre kan meer inzicht in de waardesystemen van n.w.a.ll. bij docenten leiden tot een gedragsverandering met als doel de samenwerking met deze leerlingen te verbeteren?

Covey stelt dat; docenten moeten worden uitgedaagd de waarden, identiteit en individualiteit van de n.w.a.ll. te scheiden van die van henzelf (Covey, 2011) .

De deelvragen die moeten helpen bij het beantwoorden van de hoofdvraag ziet u hieronder ;

1. In hoeverre hebben de docenten kennis over de theorie van de fijnmazige en grofmazige cultuur?
2. In hoeverre heeft de training “multicultureel vakmanschap” meerwaarde gehad voor de docenten op theoretisch vlak?
3. In hoeverre heeft de training “multicultureel vakmanschap” meerwaarde gehad voor de docenten in de dagelijkse praktijk?

De reacties na de training waren positief, de deelnemers hebben op de vraag of; *Zij vinden dat alle docenten op school deze training zouden moeten volgen?*² als volgt gereageerd:

Ja, het hele team zou deze training moeten krijgen.
Ja, het is waardevol voor de anderen.
Ja, absoluut waardevol.

² Zie figuur 9 antwoorden op de rondvragen.

Begrip voor elkaar is succes met elkaar

Zeker waardevol.
Zeker, ik heb zelfs al tegen directie gezegd dat alle teamleden deze training zouden moeten krijgen.

Ook geeft het grootste gedeelte van de deelnemers aan dat de training het bewustzijn vergoot en dat dit waardevol is in het werk als docent van n.w.a.ll. Er word door een aantal deelnemers aangegeven dat zij anders handelen en er een gedragsverandering heeft plaats gevonden. Hieruit kan worden opgemaakt dat de er op hoofdvraag positief geantwoord kan worden!

Mijn eerste aanbeveling zouden zijn, dat er nog uitgebreider onderzoek zou moeten worden gedaan. Bijvoorbeeld naar de voor of nadelen van de training op langer termijn. Echter op grond van de resultaten van dit onderzoek tot dusver zou ik de directie van Het Plein adviseren deze training aan het hele team aan te bieden. Opvallen is dat, zonder dat ik dat advies aan de school heb uitgebracht is er uit eigen initiatief een vervolg aan deze training gegeven. Doordat de deelnemers zo positief over de training waren heeft de directie hierop ingespeeld en bij de eerst volgende studiedag een training multicultureel vakmanschap laten verzorgen aan alle collega's op Het Plein.

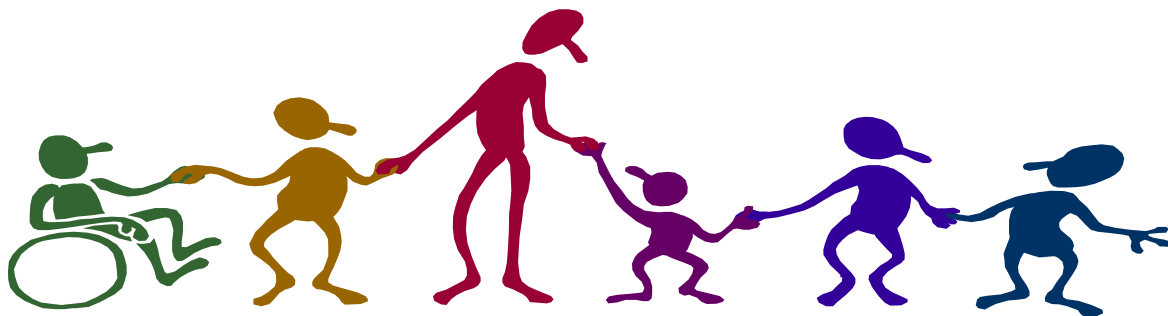
Inleiding

Voor u ligt mijn afstudeeronderzoek, geschreven in het kader van de afronding van de Master opleiding Special Educational Needs van Fontys te Amsterdam.

Medio september 2010 ben ik begonnen met het vergaren van informatie voor mijn onderzoek. Dit heeft uiteindelijk geleid tot een concrete probleemstelling, waarna ik vervolgens met mijn praktijkonderzoek ben gestart.

De context waarin dit onderzoek plaats vindt is op Het Plein, school voor praktijk onderwijs. Uit gesprekken met de docenten op Het Plein en de directie viel mij in de afgelopen jaren op dat er behoefte was aan handvatten bij de soms moeizame interactie met niet de n.w.a.ll.³ Op deze school is een groot deel van de leerlingen van niet westerse afkomst. Het docententeam bestaat voornamelijk uit autochtone leerkrachten.

De grote steden en dus ook het onderwijs krijgt steeds meer kleur (De Nationale Atlas Volksgezondheid, 2011). De docententeams zijn echter nog zelden een afspiegeling van de leerlingen populatie (SBO, 2007). Het aandeel n.w.a.ll. in het voortgezet onderwijs is over de periode 2007-2009 toegenomen van 4,1 procent naar 4,7procent (SBO, 2007).



³ Met niet westerse allochtoon wordt bedoeld: Personen met een vader en/of moeder geboren in Afrika, Latijns Amerika of Azië (exclusief Indonesië en Japan) of Turkije.

Begrip voor elkaar is succes met elkaar

Aanvankelijk wist ik niet welke vervolgstudie ik wilde gaan doen. Tijdens mijn HAVO opleiding heb ik drie jaar lang met veel plezier bij een gezin op hun kinderen gepast. Naar aanleiding hiervan kwam ik er achter dat het onderwijs wel wat voor mij zou kunnen zijn. Ik houd van kinderen en kan goed met ze omgaan. Daarom dacht ik waarom maak ik daar mijn werk niet van? Ik wist het: "Ik word docent!"

Naast kinderen was ik ook erg gefascineerd door mijn geloof, de Islam. Ik ben er mee opgegroeid en dat voelde goed, maar wat wist ik er werkelijk van? Als ik vragen over de Islam kreeg van niet-moslims, kon ik deze regelmatig niet naar behoren beantwoorden. Dit ervaaarde ik als frustrerend, want er was zoveel onbegrip en ik kon dit onbegrip niet wegnemen, omdat ik de antwoorden niet had. Als ik als moslim niet het antwoord had, wie dan wel?

Tijdens mijn zoektocht naar de juiste lerarenopleiding kwam ik er achter dat er een nieuwe lerarenopleiding "*Islam en levensbeschouwing*" was gestart. Dit was het einde van mijn zoektocht naar de juiste opleiding. Ik werd docent Islam en levensbeschouwing (Auctus, 2009).

De docenten met wie ik heb gewerkt tijdens mijn studie en stage hadden veel vragen over het gedrag en de achtergrond van n.w.a.ll. Een voorbeeld hiervan is dat een leerling bij een individueel gesprek de docent niet aankeek. Vanuit de docent gezien was dit respectloos en een vorm van desinteresse, maar vanuit de leerling was dit juist een teken van respect. Er was veel onduidelijk in de communicatie en zo ontstond er onbegrip tussen docenten en de n.w.a.ll. Aangezien ik als ervaringsdeskundige over kennis, tussen deze verschillende culturen, beschik kon ik deze informatie delen met mijn collega's en zo de misverstanden verkleinen. Zo begrepen collega's dat er sprake was van verschillende referentiekaders en gewoontes. En zo ontdekten zij dat hun aannames vaak geen rekening houden met cultuurverschillen.

Naast onbegrepen gedrag van deze leerlingen zaten docenten ook met dilemma's waarbij de uitleg meer van levensbeschouwelijke aard was. Ik kon als Marokkaans/Nederlandse moslim duidelijk het verschil zien tussen culturele en levensbeschouwelijke aspecten bij dilemma's.

Begrip voor elkaar is succes met elkaar

Daarnaast had ik inzicht in de belevingswereld van deze jongeren en wist ik met welke dilemma's zij worstelen. Namelijk het leven tussen twee culturen, de cultuur thuis en de maatschappij en school buiten.

Die verschillen worden volgens de theorie van Maslow en Pinto als volgt getypeerd: De westerse cultuur als grofmazig (G – cultuur) en de traditionele niet westerse cultuur als fijnmazig (F- cultuur)(Pinto, 2010). G - culturen zijn grofmazige culturen waarin de mensen in eerste plaats individuen zijn, die verantwoordelijk zijn voor het eigen gedrag. Mensen mogen hun gedrag grotendeels zelf bepalen. In F- culturen speelt de groepsgebondenheid een grote rol. Mensen zijn vooral groepslid en verantwoordelijk voor het groepsbelang. Het gedrag van mensen ligt voor een groot deel vast in gedetailleerde gedragsregels (Pinto, 2010).

Voor de n.w.a.ll. bestaat de buitenwereld uit een grofmazige cultuur terwijl ze thuis te maken hebben met een fijnmazige cultuur. Dit brengt wrijving en interne en externe botsingen met zich mee. Toen ik na mijn afstuderen begon met lesgeven werd mij het verschil duidelijk tussen de verwachtingen waarmee n.w.a.ll. thuis te maken hebben en de verwachtingen die de maatschappij van hen hebben. Docenten verwachten bijvoorbeeld van hun leerlingen dat zij hun huiswerk maken. De ouders van de leerlingen verwachten echter dat hun kinderen bij het bezoek blijven zitten ook al hebben zij huiswerk. Want het collectief is op dat moment belangrijker dan de belangen die hun kind als individu heeft.

De allereerste keer dat ik bewust nadacht over deze verschillen en het leven tussen twee leefwerelden was al een aantal jaar geleden tijdens een studiereis met collega's naar Marokko. Daar kwam ik tot de ontdekking dat het zien van de cultuur niet genoeg was om begrip te krijgen over de achtergrond van n.w.a.ll.

Het zien van de cultuur van deze leerlingen was een goed begin. Maar naast het waarnemen van de Marokkaanse cultuur bleek uitleg in sommige gevallen toch noodzakelijk. Mijn collega's vertelden mij na de reis hoe waardevol ze het vonden dat ik erbij was, omdat ik een context kon geven bij hetgeen we zagen tijdens onze reis, namelijk: de culturele, geschiedkundige en/of Islamitische aspecten.

Begrip voor elkaar is succes met elkaar

Mijn meerwaarde als gids voor mijn collega's was voor mij een motivatie om uit te willen zoeken of meer kennis van de culturele achtergrond er daadwerkelijk voor zou kunnen zorgen dat er meer begrip ontstaat en daardoor minder problemen op school.

Met het oog op het passend onderwijs zijn scholen genoodzaakt inclusief onderwijs te bieden. Een van de voorwaarden voor inclusief onderwijs is dat alle leerlingen welkom moeten zijn op het regulier onderwijs. Alle leerlingen worden gelijkwaardig uitgedaagd en gewaardeerd. Hierbij wordt ernaar gestreefd om barrières bij leren en participeren in de school weg te werken (Fontys Opleidingscentra Speciale onderwijszorg, 2009). Het feit dat conflicten zich voordoen op b.v. Het Plein die gerelateert lijken te zijn aan culturele verschillen kan als een barriere worden gezien voor het leren en participeren van n.w.a.ll.

Bovengenoemde zaken zijn aanleiding geweest om dit onderzoek uit te voeren. Met behulp van dit onderzoek tracht ik de interactie tussen de n.w.a.ll. en de docenten op Het Plein te verbeteren.



Dit onderzoek heeft echter niet tot een goed einde kunnen komen zonder de medewerking van Het Plein, training en advies bureau de Behr - groep, mijn “critical friends” en mijn begeleider Adriaan Ansems die mij heeft geleerd tijdens het schrijf proces kritisch te kijken naar wat ik zeg. Vanuit deze plek wil ik hen allen enorm bedanken voor hun medewerking en geduld.

1.Aanleiding en probleemstelling

In dit hoofdstuk zal de aanleiding en probleemstelling voor dit onderzoek aan de orde komen. Wat heeft er toe geleid dit onderzoek te starten en hoe gaat dat vorm krijgen in de praktijk.

De samenleving in de grote steden en dus ook het onderwijs krijgt steeds meer kleur. Docententeams zijn echter nog zelden een afspiegeling van de leerlingenpopulatie (SBO, 2007). Dit kan in de praktijk zorgen voor problemen omdat docenten te weinig lijken te weten over de waarde en normen van de n.w.a.ll. die zij lesgeven. Dit zorgt ervoor dat er misverstanden ontstaan tussen de docent en de n.w.a.ll. Dit probleem is niet alleen op te lossen door het docententeam een afspiegeling te laten zijn van de samenleving. Dit is waarschijnlijk niet eens mogelijk en naar mijn mening ook niet nodig. Ik heb wel een hypothese over hoe de interactie tussen autochtone docenten en n.w.a.ll. zou kunnen verbeteren: Ik denk dat alle docenten die lesgeven aan n.w.a.ll. geholpen zouden zijn bij een training in multicultureel vakmanschap. Multicultureel vakmanschap is de professionaliteit van leidinggevend en uitvoerende in een organisatie, om te kunnen omgaan met de vele culturen en leefstijlen binnen de eigen organisatie en de samenleving (wordt verder in dit verslag afgekort met m.c.v.).

Docenten leren door middel van deze trainingen beter te begrijpen waarom n.w.a.ll. vanuit hun culturele en/of sociale achtergrond op een bepaalde manier reageren en of zich manifesteren.

De Behr groep is een training- en adviesbureau op het gebied van diversiteit en zij hebben dit vertaald naar multicultureel vakmanschap. Zij adviseren en trainen instanties in de non-profit sector (politie, defensie en gemeente) en in de profit-sector. Daarin mis ik het onderwijs. Ik heb aan hen gevraagd of ik de basis van hun trainingen mag gebruiken voor mijn onderzoek. Deze trainingen zullen deels worden aangepast aan de praktijk van de docenten.

Deze trainingen wil ik dan (laten) verzorgen op praktijkschool Het Plein, om vervolgens te meten of deelnemende docenten zich meer toegerust voelen om te werken met hun multiculturele doelgroep.

Begrip voor elkaar is succes met elkaar

Mijn werkgever Het Altra, Het Plein en trainingsbureau de Behr groep waren allen enthousiast over dit initiatief. Dat er behoefte in het onderwijs is aan extra vaardigheden, als het gaat om diversiteit is al een tijd bekend (Vollaard & Olie, 2009).

Het doel van dit onderzoek is, is onderzoeken of trainingen in multicultureel vakmanschap zouden kunnen bijdragen aan het verbeteren van de interactie en communicatie tussen docenten en n.w.a.ll.

Er is overwogen om ook te onderzoeken of de n.w.a.ll. genoeg kennis hebben van de westerse cultuur. Daar is uiteindelijk om de volgende redenen vanaf gezien.

Namelijk,

1. **Het efficiënter is een groep docenten tools te geven om verandering teweeg te brengen in plaats van een grotere groep leerlingen.**

Docenten zijn een blijvende factor op een school en de leerlingen komen en gaan.

2. **Ik ben uitgegaan van de docent als professional.**

Die als een kenniswerker actief nieuwe kennis werft, deelt en creëert. Die zich blijft ontwikkelen om zo goed mogelijk onderwijs te bieden. Dit geldt voor zowel voor kennis en gedrag.

3. **De leerling steeds meer een klant wordt in het commerciële wordende onderwijs.**

Vanuit de overheid wordt actief gestuurd op het aantal aanmeldingen van leerlingen per jaar. Per leerling wordt vanuit de overheid een vergoeding verstrekt. Voor scholen betekend dit dus meer commerciële afwegingen.

4. **Het voor de n.w.a.ll. van belang is om zich geaccepteerd te voelen, aangezien dit een van de basis behoefte is in de relatie tussen docent en leerling in het adaptief onderwijs.**

Bij adaptief onderwijs wordt ervan uitgegaan dat de leerling beter leert als de leerstof op de leerling is afgestemd (Stevens, 2008).

Het feit dat de leerling zich begrepen voelt zal er vervolgens voor zorgen dat zij op hun beurt meer open staan voor de cultuur van de ander (Vollaard & Olie, 2009).

5. Ik begin met de docent en hiermee focus op de rol van de docent.

Hierdoor houd ik mijn onderzoek beperkt.

Bovengenoemde bevindingen hebben tot de volgende onderzoeksvraag geleid:

In hoeverre kan meer inzicht in de waardesystemen van n.w.a.ll. bij docenten leiden tot een gedragsverandering met als doel de samenwerking met deze leerlingen te verbeteren?

Ik ben van mening dat docenten gebaat zijn bij trainingen in multicultureel vakmanschap. Docenten vergroten hierbij hun kennis, verbeteren hun vaardigheden, houding en gedrag met als doel de samenwerking met de jongeren te verbeteren en de bijbehorende problematiek te reduceren. Een gevolg hiervan zou kunnen zijn dat het pedagogisch klimaat verbetert en er een betere werksfeer voor de docent ontstaat. Waardoor de docent mogelijk meer uit de leerling zou kunnen halen.

1.1 Probleemstelling en deelvragen

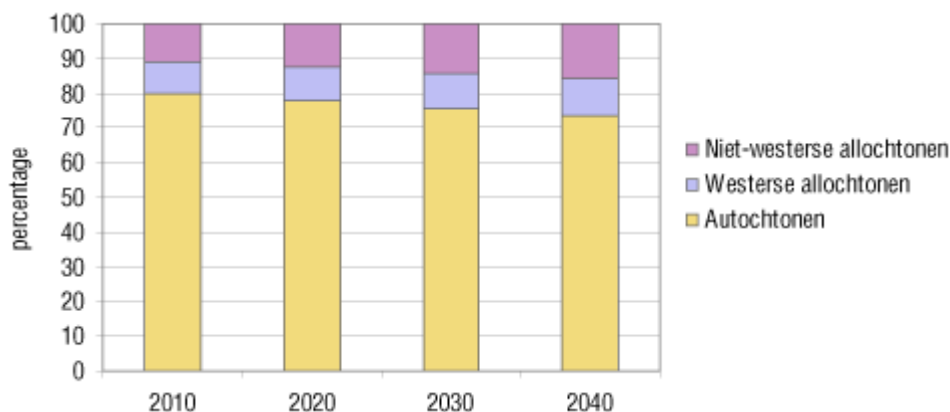
De context waarin dit onderzoek plaats vindt is op Het Plein, school voor praktijk onderwijs. Op deze school zitten veel leerlingen van niet westerse afkomst. Het docententeam bestaat voornamelijk uit autochtone leerkrachten. De deelnemers aan dit onderzoek zijn docenten van Het Plein die zich na een voorlichting vrijwillig hebben aangemeld. De communicatie en interactie tussen de docenten en n.w.a.ll. verloopt op Het Plein regelmatig moeizaam. Hieruit zijn de volgende deelvragen voortgekomen:

- 1 In hoeverre hebben de docenten kennis over de theorie van de fijnmazige en grofmazige cultuur?
- 2 In hoeverre heeft de training “multicultureel vakmanschap” meerwaarde gehad voor de docenten op theoretisch vlak?
- 3 In hoeverre heeft de training “multicultureel vakmanschap” meerwaarde gehad voor de docenten in de dagelijkse praktijk?

2.Theoretische onderbouwing

De Nederlandse samenleving wordt gekenmerkt door een multiculturele samenstelling (CBS, 2011). Als gevolg van globalisering en de migratie zijn de diversiteit en de daarmee gepaard gaande culturele verschillen in de samenleving niet meer weg te denken. Diversiteit in de samenleving is dus een feit. Onderwijs is een belangrijk onderdeel van deze maatschappij en zal op deze veranderingen moeten inspelen. Dit betekent in het onderwijs bijv. dat zij steeds meer te maken zullen hebben met een diverse samenstelling van hun leerlingen populatie.

In de grote steden is nu al meer dan de helft van alle jongeren onder de 20 jaar van niet-Nederlandse afkomst (De Nationale Atlas Volksgezondheid, 2011). Dat aantal neemt de komende jaren alleen nog maar toe (CBS, 2003).



Tabel 1: Ontwikkeling etnische samenleving Nederland (De Nationale Atlas Volksgezondheid, 2011)

Dit brengt uitdagingen met zich mee voor vele organisaties en individuen die iedere dag weer in contact staan met de grote verscheidenheid aan jongeren in onze samenleving. Professionals krijgen steeds vaker te maken met gedrag dat ze niet begrijpen. Dit zien we ook terug in het onderwijs.

Begrip voor elkaar is succes met elkaar

Zelf heb ik dit ook zo ervaren tijdens mijn jeugd en daarom beschouw ik mijzelf als ervaringsdeskundige. Als niet westerse allochtone leerling kwam ook ik in conflictsituaties terecht met sommige van mijn docenten. De uitleg die Bolhuis (2009) in haar boek *leren en veranderen* hierover geeft is voor mij zeer herkenbaar. Hierover zeg ze het volgende:

“Een complexe situatie ontstaat als individuen in twee (of meer) omgevingen verkeren die conflicterende eisen stellen doordat ze qua cultuur verschillen. Het betekent dat de verschillende omgevingen tot leerprocessen uitnodigen en dwingen die niet met elkaar overeenstemmen, of die zelfs onverenigbaar zijn. Een duidelijk voorbeeld is de situatie van mensen uit allochtone groepen die te maken hebben met zowel de dominante samenleving als hun eigen groep”. (Bolhuis, 2009)

Ook in mijn eigen professionele loopbaan als docent in het middelbaar onderwijs kwam ik regelmatig situaties tegen waarbij docenten helemaal niet bewust waren van deze tegenstrijdige werelden waarin de n.w.a.ll. zich bevinden. Zij hadden geen inzicht en/of handvatten om altijd even adequaat te handelen en communiceren met de n.w.a.ll. In de training m.c.v. wordt ingegaan op de verschillen tussen beide culturen.

Denkende aan culturele en sociale achtergronden van deze leerlingen en de daarbij horende omgangsvormen. Deze voorkennis is nodig om verschillen te begrijpen en te overbruggen. Er wordt van docenten inzicht en bereidheid vereist om met deze verschillen om te gaan. (Covey, 2011) stelt: dat docenten moeten worden uitgedaagd de waarden, identiteit en individualiteit van de n.w.a.ll. te scheiden van die van henzelf.

2.1 Visie

Mijn hypothese is dat docenten meer zicht zullen krijgen op de verschillen en overeenkomsten tussen de n.w.a.ll en zichzelf, wanneer ze hun eigen, vaak onbewuste waardesystemen en die van de n.w.a.ll. beter leren kennen.

“Waarom is het belangrijk om rekening te houden met *de invloed van het referentiekader op leren*? Allereerst is een verklaring voor onbegrip, miscommunicatie en een falende samenwerking vaak gelegen in de geheel verschillende manieren waarop de partijen naar elkaar en naar de situatie kijken, elk vanuit hun eigen referentiekader. Als de wil of noodzaak er is om mensen op een lijn te krijgen, zal er op relevante onderdelen aan een gezamenlijk referentiekader moeten worden gewerkt. (Bolhuis, 2009)

Om te voorkomen dat we onbewust alleen nog zien wat we verwachten en hetgeen we zien ook alleen nog maar vanuit ons eigen referentie kader kunnen interpreteren, is het van belang het referentiekader van de n.w.a.ll. te kennen. En daarvoor is het nodig ons eerst bewust te zijn van ons eigen referentiekader. De training m.c.v. helpt hierbij.

Meerdere collega's hebben mij verhalen verteld over hoe positief n.w.a.ll. reageerden als docenten iets wisten over hun achtergrond. De leerlingen zullen zich erkend in plaats van uitgesloten voelen. Op het moment dat een leerling niet constant het gevoel heeft zich te moeten bewijzen is er ruimte voor motivatie en groei. Stevens (2008) zegt hierover dat de leerling drie basis behoeften heeft om een goed pedagogisch klimaat te ervaren waarin de leerling zich kan focussen op leren.

Eén daarvan is relatie. Hier wordt onder verstaan dat leerlingen zich geaccepteerd weten, ze erbij horen, het gevoel hebben welkom te zijn en ze zich veilig voelen. Aandacht voor de relatie betekend volgens de theorie van adaptief onderwijs, dat de docent aandacht heeft voor de achtergrond van de leerling. Een training in m.c.v. geeft docenten veel “know how” en inzicht over de achtergrond van n.w.a.ll.

Begrip voor elkaar is succes met elkaar

Met die opgedane kennis zullen zij veel meer het referentie kader van het kind kunnen begrijpen.

Ook kunnen de docenten laten zien dat zij interesse hebben voor de achtergrond van de leerling en er kennis over hebben. De theorie van Stevens (2008) is nog niet evident based, maar de theorie van Maslow “de hiërarchie van behoefte” ondersteunt deze gedachte wel (centraal, 2002).



Illustratie 1: Hiërarchie van behoefte.

Hier volg een korte uitleg over de bovenstaande illustratie. De onderste laag beslaat de primaire basisbehoefte (die hier fysiologische behoefte worden genoemd) van voedsel, water, slaap etc. waar zonder een mens niet na behoren kan leven. De tweede laag beslaat de behoefte aan veiligheid in de vorm van stabiliteit, familie, eigendom en de bescherming van een huis. Adaptief onderwijs geeft aan dat deze laag van (vooral psychische) behoefte al een rol speelt bij de leerlingen op school. Deze is dan ook belangrijk in de relatie met de leerling. Nog belangrijker in de relatie met de leerling, word de derde laag die hierboven affectie word genoemd. Deze laag toont de natuurlijke behoefte van de mens om ergens bij te horen en zich geliefd te voelen en vriendschappen te hebben. Dan volgt de laag van achting of aanzien.

Begrip voor elkaar is succes met elkaar

Deze bestaat volgens Maslow uit soorten. Namelijk de eerste in de vorm van zelfrespect die bereikt word door bekwaamheid of het beheersen van een taak. Bij uitstek van belang in het onderwijs omdat leerlingen continu worden getoetst op hun competenties. Deze noemt Stevens (2008) ook specifiek. De vorm waaraan mensen (en dus de leerlingen) hun zelfrespect verlenen is de aandacht en erkenning die van anderen komt. Zelfrespect, vertrouwen, presteren, respect van anderen, respect voor anderen. Als laatst op de piramide is dan ruimte voor zelfrealisatie of zelfverwerkelijking.

Dit is de wens om boven jezelf uit te groeien en je volle potentie te gebruiken. Waarna je pas ruimte hebt voor zingeving, moraliteit, creativiteit, probleem oplossend vermogen, geen vooroordelen en het accepteren van gebeurtenissen. Stevens (2008) noemt dit, het gevoel hebben dat leerlingen voor een deel hun leergedrag zelf kunnen sturen.

Wat erg belangrijk is om in gedachte te houden bij deze theorieën is dat het volgende niveau en de daarbij horende vaardigheden niet haalbaar zijn als het niveau daarvoor beantwoord is. Dus als de voorwaarde voor een bepaalde laag niet behaald is kan er niet gewerkt worden aan het volgende (centraal, 2002).

Het begrijpen en daardoor erkennen van de n.w.a.ll. door de lesgevende docenten is dus een vereiste om aan de relatie te kunnen werken. En als gevolg van het verbeteren van de relatie zal de interactie hoogst waarschijnlijk ook verbeteren.

Hieronder zal worden uitgelegd op welke manier de theorie van Maslow terug komt in de aangeboden training m.c.v.;

De onderste laag gaat over de fysiologische behoeften van elk mens (voedsel, drinken en slaap). Deze fase van ontwikkeling wordt in de training m.c.v. besproken in het onderdeel migratie geschiedenis. Daarin word stil gestaan bij de economische situatie van de ouders (van de n.w.a.ll.) voordat zij naar Nederland kwamen en toen ze eenmaal in Nederland woonden. Er wordt stilgestaan bij in hoeverre aan hun fysiologische behoefte tegemoet gekomen werd en hoe dit hen heeft gevormd.

Begrip voor elkaar is succes met elkaar

Ook de tweede laag die veiligheid wordt genoemd komt naar voren in het onderdeel migratie geschiedenis. In deze laag gaat het o.a. om de behoefte aan veiligheid in de vorm van stabiliteit, familie en eigendom. Bij de migratie van vooral Marokkaanse en Turkse gezinnen was in eerste instantie vooral sprake van migratie van de man en dus de vader van het gezin. De vader werd vervolgens maximaal een keer per jaar in de zomer teruggezien. Wat deed dit met het gevoel van veiligheid voor de kinderen en de moeder van het gezin. Ook heeft de gezinshereniging van de vrouw en kinderen naar Nederland invloed gehad op de veiligheid. De veelal jonge gezinnen lieten in land van herkomst al hun familie en vrienden achter. Kwamen vervolgens terecht in vreemd land waar ze (bijna) niemand kenden en waar iedereen een andere taal sprak en andere waarden en normen had. Veel kinderen van een gastarbeiders gezin hadden aanpassingsproblemen door o.a. de taalbarrière en grote cultuur verschillen. Maar ook doordat de gastarbeiders gezinnen een sociaal economische achterstand hadden en hun kinderen daardoor vaak een kleiner gevoel van eigendom hadden: zij hadden meestal veel minder 'eigendom' en spulletjes dan hun Nederlandse klasgenootjes. Bij de derde laag affectie is voor de n.w.a.ll. vooral het onderdeel van ergens bij horen een struikelblok. Doordat de gastarbeiders niet alleen minder goed Nederlands spraken maar ook doordat ze er een andere gebruiken en uiterlijk hadden en hebben veel n.w.a.ll. het gevoel er niet bij te horen. Dit zorgt soms voor een gemis aan affectie. In de training wordt uitgebreid ingegaan op de vierde "aanzien" en vijfde laag "zelfverwerkelijking" van Maslow namelijk het gevoel van bekwaamheid en zelfrespect. Er zijn conflicterende verwachtingen, tussen het thuisfront en de school, ten aanzien van de ontwikkeling van het kind (welke dit zijn komt in de training aan bod). Deze situatie heeft vaak een negatieve invloed op de ontwikkelingsfasen "aanzien" en "zelfverwerkelijking". Wat vervolgens invloed heeft op het respect in contact met anderen. Hier wordt ook op ingegaan in de trainingsonderdelen Islam en interculturele communicatie.

De ontwikkelingfase van de n.w.a.ll. wordt dus in de training naast deze theorie gelegd en zo vertaald naar de praktijk. Er is op deze manier geprobeerd een vertaalslag te maken van de theorie naar de miscommunicatie op school tussen de n.w.a.ll. en hun docenten. Om zodoende handvatten aan te reiken aan docenten die hier tegen aan lopen.

3.Onderzoeksmethodologie

In dit hoofdstuk word inzicht gegeven hoe dit onderzoek is opgebouwd: welke onderzoeksvorm er is gekozen en waarom. Daarnaast zal er uitleg worden geven over o.a. de triangulatie (Harinck, 2009, pp. 73-191) en de ethische aspecten waarmee rekening is gehouden tijdens dit onderzoek. Ook zal in dit hoofdstuk de gehanteerde onderzoeksmethode aan bod komen.

3.1 Onderzoeksvorm

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van een programma evaluatie (Harinck, 2009). Dat wil zeggen dat er een programma (in de vorm van een training aan een onderzoeksgroep) wordt aangeboden waarbij vooraf en achteraf geëvalueerd zal worden of er een (gedrags)verandering en/of een verbetering van de interactie tussen twee groepen door de implementatie van dat programma is opgetreden. Voor deze onderzoeksvorm is gekozen om te onderzoeken of het contact tussen docenten en n.w.a.ll. zal verbeteren als zij meer kennis hebben over het verschil in culturen, referentiekader en in het bijzonder het verschil tussen de grofmazige en de fijnmazige cultuur.

3.2 Voorbereiding

In de zomervakantie van 2009 zijn zowel een aantal collega's op Het Plein als mijn werkgever gevraagd hoe zij denken over m.c.v. Dit komt terug in hoofdstuk 4. Vervolgens is er overleg met hen geweest met de onderwijsdeskundige en de trainer van de Behr groep over welke onderdelen in de training aan bod zouden moeten komen. Er is uiteindelijk gekozen voor een viertal thema's die relevant leken voor de docenten op Het Plein.

Er is gekozen voor interculturele communicatie, conflicthantering, migratie geschiedenis en Islam. Waarom zijn deze thema's relevant:

- interculturele communicatie omdat docenten interculturele gesprekken voeren met n.w.a.ll. en hun ouders;
- conflicthantering omdat er bij interactie tussen verschillende culturen conflicten kunnen ontstaan;
- migratie geschiedenis omdat deze een duidelijk beeld geven van het referentiekader van de n.w.a.ll.;
- Islam omdat het grootste gedeelte van de n.w.a.ll. op Het Plein een Islamitische achtergrond heeft.

Het Plein is een kleinschalige school waar veel n.w.a.ll. onderwijs volgen. Dit maakt de school een goede onderzoeksplek. Het plan voor het onderzoek is besproken met de directie van Het Plein. Enige voorwaarde die de directie stelde was dat de deelnemers zich vrijwillig zouden opgeven voor het onderzoek.

Na een voorlichting over de training m.c.v. hebben zich dan ook een groep vrijwilligers aangemeld. Met die groep is gekeken naar de mogelijkheden m.b.t. de roosters en zijn er uiteindelijk zeven vrijwillige deelnemers overgebleven die de tijd hadden om vier dagdelen mee te doen aan de training m.c.v. Er is voor vier dagdelen gekozen omdat het niet mogelijk was voor alle zeven deelnemers twee hele dagen vrij te roosteren. Vier dagdelen en of twee hele dagen waren nodig om de training zo volledig mogelijk aan te kunnen bieden.

3.3 Gebruikte onderzoeksinstrumenten

De volgende onderzoeksinstrumenten zijn gebruikt voor het onderzoek:

- vooronderzoek in de vorm van inventariserende vragenlijst;
- survey vragenlijsten;
- training;
- observaties;
- interviews.

Stappenplan in schema:



Figuur 2: Mijn persoonlijke stappenplan.

3.4 Kwaliteit van de onderzoeksinstrumenten

Survey vragenlijsten:

Bij de vragenlijsten die schriftelijk worden afgenomen is vooral gekozen voor open vragen, zodat de deelnemers de ruimte krijgen hun eigen gevoel en mening te geven. Eén vragenlijst zal vooraf worden afgenomen en de andere na de training. Tot op zekere hoogte lijken beide vragenlijsten op elkaar, de tweede heeft echter nog een inventariserende schaalvraag.

Bij de openvragen zijn ook vragen gesteld als waarom, hoe en wanneer, om een duidelijker beeld te krijgen van wat de deelnemers denken.

Bolhuis zegt hierover; Leren vindt niet plaats op een onbeschreven lei, maar op een al eerder beschreven lei. Het eerder geleerde vormt het *referentiekader*, waarbinnen nieuwe ervaringen en andere informatie worden waargenomen en geïnterpreteerd (Bolhuis, 2009).

De vragenlijsten zijn vooraf gelezen en beoordeeld door een onafhankelijk persoon (triangulatie). Dit heeft geen (voor de uitkomsten belangrijke) wijzigingen opgeleverd. Bij de vragenlijst die na de training wordt afgenomen is een schaalvraag (voor de validiteit) toegevoegd waarbij de deelnemers met cijfers kunnen aangeven in hoeverre er wel of geen verandering is opgetreden na de training. Ook is er ruimte gegeven voor verdere opmerkingen of feedback op de training (zie bijlage voor vragenlijst).

Observaties:

Bij de observaties tijdens de training is gekozen voor een vrije observatie (Harinck, 2009). Dat betekent dat er op een vrije manier geobserveerd wordt, waarbij de focus vooral lag bij het leerproces van deelnemers.

Interviews:

Voor de interviews zullen twee deelnemers gevraagd worden. Deze gesprekken zullen worden opgenomen. Deze zullen door mij en een critical friend worden beluisterd, dit om de gesprekken zo objectief mogelijk te interpreteren. Dit is een

gestructureerd interview waarbij de vragen al vast staan maar waar ruimte is voor de deelnemer om aan te vullen (Harinck, 2009) (zie bijlage voor interview).

Triangulatie

Er is geprobeerd zoveel mogelijk gebruik te maken van triangulatie⁴ door verschillende vormen van bevragen te gebruiken. Zoals vragenlijsten, observaties, door alle deelnemers te bevragen en vervolgens nog twee deelnemers te interviewen. Maar ook door verschillende onafhankelijke personen te vragen om objectief te kijken naar mijn vraagstelling en mijn interpretaties. Mijn eigen ervaringen, ervaringen van de onderzoeksgroep, ervaringen van docenten uit mijn vorige baan, de input van de trainer, de input van de directie van de school, de mening van mijn werkbegeleiders, mijn critical friends en de theorie in de vorm van boeken.

3.5 Validiteit en betrouwbaarheid

Voor een gedegen onderzoek is validiteit en betrouwbaarheid onmisbaar. Met validiteit wordt bedoeld onderzocht het instrument wel datgene wat we willen weten en is de uitslag geldig en klopt het beeld wel? (Harinck, 2009, p. 74).

In mijn onderzoek hebben alle deelnemers vrijwillig meegedaan. En hun antwoorden worden anoniem verwerkt. Wat de kans op sociaal wenselijke antwoorden waarschijnlijk verkleint. Een ander voordeel hiervan is dat de deelnemers aan het onderzoek waarschijnlijk meer openstaan voor de training en het onderzoek op zich. Om meer zicht te krijgen op de beweegredenen van deelname aan dit onderzoek heb ik de volgende vraag opgenomen in het interview: *Waarom heb jij je vrijwillig opgegeven voor deze training?*

Verplichte deelname zou de uitkomst waarschijnlijk ook beïnvloeden, hetzij negatiever. Ook dit zal gevolgen kunnen hebben voor de uitkomst van het onderzoek, want misschien zijn deze mensen wel minder kritisch en/of objectief dan mensen die zich niet aangesproken voelen tot dit onderwerp, wat een positievere waardering voor de tot gevolg kan hebben.

Voor deelnemers echter staat de uitkomst van het onderzoek op zich: er zijn voor hen geen consequenties aan verbonden.

⁴ Triangulatie is dat je data of informatie op verschillende manieren en door verschillende mensen kunt laten uitvoeren en interpreteren. Zodat je een zo objectief mogelijke interpretatie kan geven.

Om de validiteit te waarborgen heb ik statistisch de meningen van de deelnemers verzameld d.m.v. vragenlijsten (vooraf en achteraf) vervolgens heb ik ook een aantal diepte interviews afgenomen en aan het eind van de training alle deelnemers drie open vragen gesteld om meer zicht te krijgen over hun persoonlijke mening over m.c.v.

Met betrouwbaarheid bedoelt Harinck 2009, p. 73 de herhaalbaarheid van een onderzoek en de nauwkeurigheid van een meting.

Mijn onderzoek is in zoverre herhaalbaar omdat alles vast is gelegd. Wel zal er rekening moeten worden gehouden met het feit dat de training nog niet geheel is aangepast en ontwikkeld voor het onderwijs.

Verder moet er rekening gehouden worden met de persoonafhankelijke factor. Ik verwacht bv. dat het onderzoek voor een deel een subjectieve uitkomst zal hebben omdat het gaat om wat de mensen zelf vinden. Ik zal de interviews opnemen. En deze ook aan een “critical friend” laten beluisteren en beoordelen, om de uitkomst zo objectief mogelijk te interpreteren (Harinck, 2009).

Ethiek

Ik heb de Behr-groep toestemming gevraagd voor het gebruiken van hun expertise en een gedeelte van hun training. Ik heb ze gevraagd of het mogelijk is dat er een trainer vrij wordt gemaakt voor een aantal trainingsmomenten om te onderzoeken of de trainingen ook in het onderwijs het gewenste resultaat zou kunnen hebben.

Ik ben transparant geweest over het feit dat de training vooralsnog alleen voor justitie en andere non-profit organisaties was opgezet, maar dat deze met een paar aanpassingen zou worden aangeboden als zijnde een pilot. Deze aanpassingen hebben geresulteerd in drie veranderingen; ten eerste dat de dilemma's die in de bestaande de training gebruikt worden voor zover nodig zijn aangepast in dilemma's uit de schoolpraktijk. Ten tweede is er uit alle trainingsonderdelen die de Behr groep aanbied een keuze gemaakt die passend leek voor het onderwijs. Er is gekozen voor interculturele communicatie, conflict hantering, migratie geschiedenis en Islam. Ten derde is er in overleg met de trainer (die ook uit het onderwijs komt) en de onderwijsdeskundige van de Behr een lijst met tips en trucs voor docenten samen gesteld.

Inhoudelijk:

Ik heb de bestaande trainingen van de Behr-groep bekeken en samen met hun onderwijsdeskundige aangepast voor het onderwijs. Daarbij hebben we ook gebruik gemaakt van de informatie en hulpvragen van de docenten op verschillende scholen. Persoonlijke verhalen van de deelnemers die geen relatie hebben met de onderzoeksvragen worden niet vastgelegd op papier. De uitkomsten van de vragenlijsten en interviews zullen anoniem worden verwerkt en deze antwoorden worden alleen gebruikt voor dit onderzoek. Verder zullen de meeste vragen van kwalitatieve aard zijn in plaats van kwantitatief. Dit omdat er vooral open vragen zullen worden gesteld. Er is vooral voor openvragen gekozen omdat het belangrijk voor de deelnemers en het onderzoek is om hun mening over dit onderwerp te kunnen geven. Het gaat in dit onderzoek vooral om wat de deelnemers ervaren en dat is niet in cijfers vast te leggen. Kwantitatieve cijfers zijn wel gebruikt bij de schaalvraag over hoeveel kennis de deelnemers (op een schaal van 0 tot 10) voor de training denken te beschikken (m.b.t. de culturele achtergrond van de n.w.a.ll.) en vervolgens na de training.

4.Data analyse en resultaten

In dit hoofdstuk word teruggekeken op het onderzoek, de vormen van data analyse die gebruikt zijn, de resultaten en hoe deze geïnterpreteerd en verwerkt zijn. Welke gesprekken er ter voorbereiding zijn gevoerd. Wat ging er goed en wat niet.

Er zijn vooraf aan dit onderzoek gesprekken geweest met o.a. het management van de ambulante dienst van Altra. Er is hen gevraagd of er binnen hun teams weleens trainingen in multicultureel vakmanschap zijn aangeboden. Hun antwoord was nee. Zij vonden dit dan ook een interessant onderwerp en stonden zeer positief tegenover het idee voor dit onderzoek. Waarin zal worden onderzocht of het volgen van zo een training een meerwaarde zou kunnen hebben voor docenten van n.w.a.ll. Gezien de ontwikkelingen en de aankomende bezuinigingen leek dit hen een mooie aanvulling op het aanbod dat het Altra al heeft. Omdat zij zich als dienst hiermee in de toekomst zouden kunnen onderscheiden van de concurrentie. Misschien na dit onderzoek ook in de vorm van een training die de ambulant begeleiders word aangeboden. Dit omdat ambulant begeleiders net zo goed te maken hebben met n.w.a.ll. in hun werk. De meerwaarde zou dan eventueel ook kunnen gelden voor ambulant begeleiders. Zo zou een ambulant begeleiders zich kunnen onderscheiden door dat deze in het bezit zijn van multicultureel vakmanschap.

Ook zijn er gesprekken geweest op Het Plein met verschillende collega's of zij tegen situaties aanlopen in het werk waarbij ze het vermoeden hebben dat het met cultuurverschillen te maken heeft. En of zij naar aanleiding daarvan behoefte hebben aan meer "know how" in de vorm van m.c.v. Hierop kwamen veel positieve reacties en iedereen die daarover gesproken is toonde interesse. Deze gesprekken en mijn eigen ervaring als ambulant begeleider en docent hebben uiteindelijk de doorslag gegeven om te willen onderzoeken of docenten erbij gebaat zijn meer kennis te hebben over specifieke culturele achtergronden van leerlingen. Toen is de zoektocht naar literatuur over dit onderwerp begonnen. Dat was niet makkelijk omdat er nog weinig onderzoek is gedaan naar dit thema binnen het onderwijs. Er was meer

Begrip voor elkaar is succes met elkaar

literatuur over dit thema binnen jeugdzorg. Het onderzoek bestond uit een vierdaagse training van 14.00 tot 18.00 uur op de maandag middag.

De data naar aanleiding van het onderzoek zijn verzameld doormiddel van de volgende instrumenten:

- Een schriftelijke vragenlijst te laten invullen voor de eerste training
- Observaties tijdens de training
- Tijdens de laatste trainingsdag een vragenronde met drie vaste vragen
- Een survey vragenlijst laten invullen na de training
- Twee willekeurige deelnemers geïnterviewd m.b.v. geluidsopname.

4.1 Opbouw vragenlijsten

Volgende onderwerpen komen in de vragenlijsten aan bod:

- Achtergrond en kenmerken van deelnemer
- Samenstelling en school beleid
- Contact met ouders van leerlingen
- Contact met leerlingen

De vragenlijsten zijn door alle zeven deelnemers ingevuld. Uiteindelijk zijn alle vragen geïnterviewd en de antwoorden die antwoord geven op de deelvragen en of hoofdvraag zal in dit hoofdstuk en het volgende hoofdstuk gepresenteerd worden. Dit betekent dat er een aantal vragen zijn gesteld die achteraf niet relevant bleken te zijn. Dit kwam doordat er een herhalingelement inzat. Of omdat de vraag achteraf gezien geen antwoord gaf op mijn hoofd of deelvragen. Ondanks dat er tijdens het maken van de vragenlijsten een “critical friend” mee heeft gekeken naar de vragen, is deze “critical friend” niet nog eens gevraagd deze nog eens te controleren nadat de vragenlijst af was. Het was beter geweest dit wel te doen. Om te voorkomen dat er een aantal vragen (onnodig) dubbel zijn gesteld en in een enkel geval zelfs irrelevant bleken voor dit onderzoek.

Om de antwoorden zo overzichtelijk mogelijk te maken zullen deze zoveel mogelijk in tabellen en grafieken worden gepresenteerd.

4.2 Uitkomsten vragenlijsten vooraf aan de training

De vragenlijsten die zijn afgenomen voor de training bevatten vooral vragen die inzicht moeten geven in wat de deelnemers al weten over de cultuur en achtergrond van de leerlingen op Het Plein en hun ouders. Een van de deelnemers is vooral stage begeleider op de school en die heeft weinig tot geen contact met de ouders van de leerlingen. Dat is terug te zien in sommige antwoorden op vragen die bijvoorbeeld gaan over het contact met ouders, die worden dan beantwoord door: *weet niet*. Deze deelnemer heeft aangegeven op de vragenlijst dat hij voor dit antwoord heeft gekozen omdat hij in zijn dagelijkse werk weinig of niet met de ouders van de leerlingen te maken heeft.

Vraag 1: Spelen de sociale, culturele en religieuze achtergrond van de leerlingen en ouders volgens u een rol bij het contact?

Ja
+6x
Weet niet
+1x

Antwoorden schema 3: invloed achtergrond ouders.

Begrip voor elkaar is succes met elkaar

Bij bovengestelde vraag is duidelijk te zien dat de deelnemers vinden dat de achtergronden van de ouders een rol spelen bij het contact. Om zicht te krijgen waarom de deelnemers denken dat de sociale, religieuze en culturele achtergrond een rol speelt in het contact is hieronder de vervolg vraag uiteen gezet. Namelijk; *Hoe merkt u dat de sociale, culturele en religieuze achtergrond van de leerlingen en ouders een rol spelen.*

Vraag 2: Hoe merkt u dat?

Antwoorden:	Aantal keer beantwoord:
De taalbarrière	1x
Ouders nemen zelden het initiatief voor een contact of gesprek	1x
Ouders zitten niet op een lijn met elkaar	1x
Ouders vinden andere zaken belangrijker dan school	1x
Verschil in cultuur tussen school en ouders	1x
Meestal zijn het de moeders die op gesprek komen niet de vaders	1x
Weet ik niet	1x

Tabel 4: Hoe is de invloed van de achtergronden te zien.

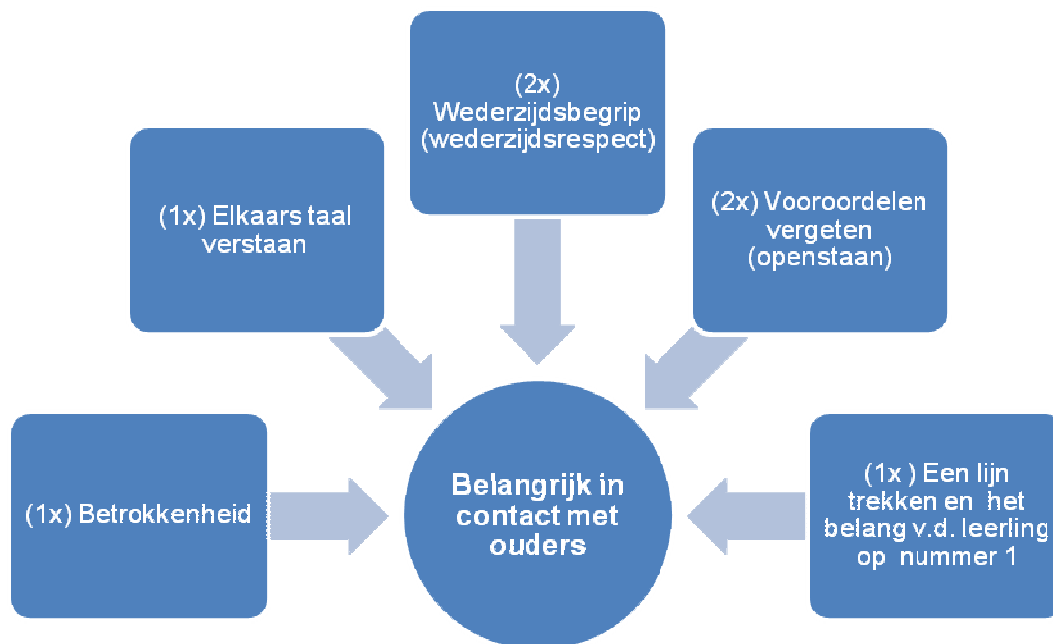
Hoe de deelnemers (bij vraag 2) merken dat de culturele, religieuze en sociale achtergrond van invloed is op hun contact met de ouders, geven alle deelnemers met verschillende voorbeelden aan. Communicatie is bijvoorbeeld een terug komend thema in de antwoorden van de deelnemers. Hoffman (2007 p. 15) zegt hierover het volgende; "Interculturele gespreksvoering is de communicatie waarin expliciet aandacht is voor culturele factoren die van invloed zijn op de communicatie". Een andere deelnemer antwoordt dat hij het gevoel heeft dat ouders andere zaken belangrijker vinden.

Begrip voor elkaar is succes met elkaar

Bij vraag 2 is te lezen hoe de deelnemers merken dat deze culturele, sociale of religieuze achtergrond van ouders invloed heeft op het contact. Maar wat de gevolgen zijn van die invloeden zien we aan de volgende reacties van de deelnemers;

- er is weinig tot geen communicatie door de taal barrière
- ouders of vaders komen niet naar ouder gesprekken en daardoor is er soms helemaal geen sprake van communicatie
- ouders nemen weinig tot geen initiatief voor contact of een gesprek met school, dus zijn de docenten genoodzaakt altijd zelf het initiatief te nemen
- een deelnemer heeft het gevoel dat de ouders andere zaken belangrijker vinden dan school.

Vraag 3: Wat is belangrijk in het contact met ouders?(open vraag)



Figuur 5: Het belangrijkste in contact met ouders.

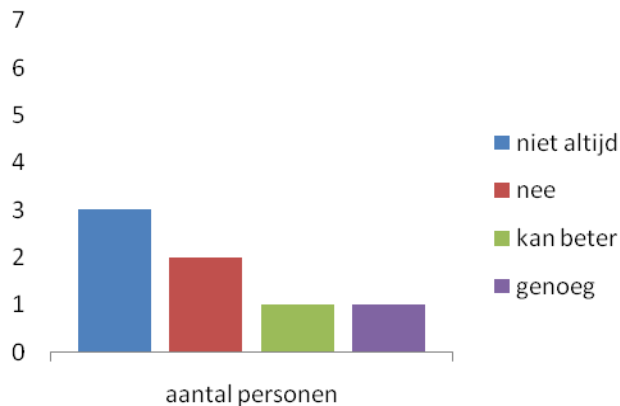
Uit de antwoorden van vraag 3 komt o.a. naar voren dat zeker twee docenten het belangrijk vinden dat er sprake van respect is in het contact met de ouders.

Daarnaast is ook de taal belangrijk, zoals al uit eerdere vragen bleek. Ook was betrokkenheid belangrijk, waarmee de deelnemer duidelijk maakte het op prijs te stellen als de ouder zelf initiatief zou nemen.

Begrip voor elkaar is succes met elkaar

Omdat er bij sommige antwoorden sprake is van overeenkomsten en deze overlap vertonen zijn de gelijksoortige antwoorden er in haakjes bijgezet. Zoals in de zogenaamde geordende schoenendoos methode van (Harinck, 2009).

Vraag 4: Heeft u het gevoel genoeg van de achtergrond van uw n.w.a.ll. te weten?

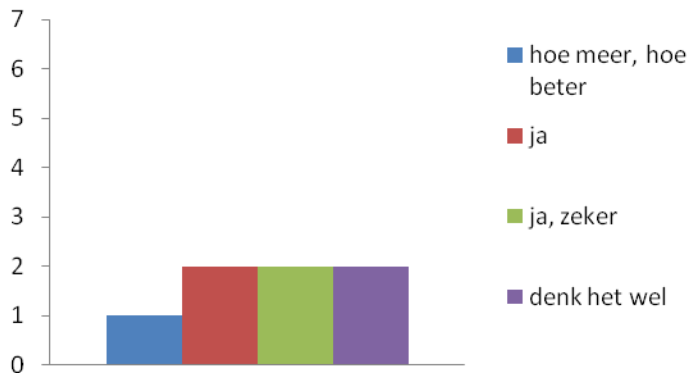


Staafdiagram 6: Heeft u genoeg kennis?

Zes van de zeven deelnemers geven bij vraag 4 aan dat ze het gevoel hebben niet genoeg te weten over de achtergrond van hun n.w.a.ll. Dit is interessant gezien het feit dat 85 % van de populatie van hun leerlingen op Het Plein van niet westerse komaf is. Er is gemeten of de deelnemers denken dat meer kennis met betrekking tot de achtergronden van de n.w.a.ll. de interactie tussen hen en de n.w.a.ll. zou kunnen verbeteren.

Begrip voor elkaar is succes met elkaar

Vraag 5: Zal meer kennis over de (specifieke) culturele achtergrond kunnen bijdragen aan het verbeteren van de interactie tussen docenten en n.w.a.ll.?



Staafdiagram 7: Zou meer kennis verbetering opleveren.

Bij deze vraag geven alle deelnemers aan in meer of mindere mate te denken dat meer kennis zal leiden tot een verbetering van de interactie tussen de docenten en hun n.w.a.ll.

Vraag 6: Wat verwacht u te leren van de training?

Antwoorden:	Aantal keer beantwoord:
Beter begrijpen waarom de n.w.a.ll. op een bepaalde manier reageren.	1x
Kennis geeft inzicht en dat kan leiden tot anders handelen.	1x
Meer kennis en verklaringen voor cultureel bepaald gedrag en handvatten om daarop in te spelen	1x
Meer kennis over de n.w.a.ll.	1x
Meer handvatten en een andere benadering en insteek naar deze ll.	2x
Meer inzichten	1x

Tabel 8: Verwachtingen.

Hierboven is te zien dat een deelnemer verwacht dat meer inzicht in de culturele achtergrond zal leiden tot het anders handelen. Al zegt Harinck (2009) hier echter over: “bewustzijn wil niet per se zeggen dat men in de praktijk daardoor ook anders gaat handelen”. Uit bovenstaande opmerking kunnen we wellicht stellen dat de intentie voor gedragsverandering n.a.v. meer kennis er bij deze deelnemers wel is.

4.3 Rondvraag aan het einde van de laatste trainingsdag

Een deelnemer was tijdens de laatste trainingsdag al met zwangerschapsverlof en een andere deelnemer was eerder weg omdat zij een andere verplichting had. Aan het einde van de laatste trainingsdag zijn drie vragen gesteld. Doordat er twee deelnemers afwezig waren hebben uiteindelijk vijf van de zeven deelnemers de volgende vragen kunnen beantwoorden:

1. *Wat was tijdens de training een eye opener, wat was het meest waardevol?*
2. *Vindt u dat alle docenten op school deze training zouden moeten volgen?*
3. *Waarom?*

Antwoorden vraag 1:
Er waren meerdere ahaa momenten, migratie geschiedenis en de verschillen tussen de westerse en niet westerse cultuur.
Het verschil tussen de cultuur van de Il. en de cultuur van de westerse maatschappij zoals wordt uitgelegd in de theorie van de F & G culturen. En de immigratie geschiedenis.
De rol van de ouders. Dat de ouders van de n.w.a.II. uit een schaamte cultuur komen.
De uitleg over de F & G culturen. Dat vond ik kenmerkend en geeft inzicht.
De verschillen in waarden en verwachtingen van school en thuis die zo in strijd met elkaar zijn.
Antwoorden vraag 2:
Ja, het hele team zou deze training moeten krijgen.
Ja, het is waardevol voor de anderen.
Ja, absoluut waardevol.
Zeker waardevol.
Zeker, ik heb zelfs al tegen directie gezegd dat alle teamleden deze training zouden moeten krijgen.
Antwoorden op vraag 3:
Het is belangrijk om als docent achtergrond informatie te krijgen.
Het zal de bewustwording vergroten.
Om ze bewust te maken.
Geeft inzicht en begrip.
Geeft inzicht.

Figuur 9: Antwoorden op de rondvragen.

Begrip voor elkaar is succes met elkaar

In bovengenoemde vraag (1) is te zien welke kennis en inzichten er nieuw voor de docenten waren. Vooral de verschillen in cultuur, waarde en verwachtingen komen bij vier van de vijf reacties naar voren. Hieruit kan worden gesteld dat zeker vier van de vijf ondervraagde, de kennis van de waardesystemen van hun n.w.a.ll. en het verschil met die van hun eigen waardesystemen, als eye opener en waardevol hebben ervaren. Bij vraag 2 is te lezen dat alle vijf ondervraagde verwachten dat de training zeer waardevol zou kunnen zijn voor hun collega's. En bij de derde rondvraag geven alle ondervraagde aan dat zij de meerwaarde van deze training zien voor hun collega's omdat dit inzicht en begrip voor hun n.w.a.ll. vergroot.

Ook is na de laatste training een vragenlijst afgenomen zodat de deelnemers ook anoniem en zonder gene (denkende aan triangulatie) (Harinck, 2009) aan konden geven wat zij vonden van de training. De resterende vragen zijn vooral evaluerend van aard. Daarvan zullen de antwoorden hieronder in verschillende schema's worden gepresenteerd:

Vraag 1: Was de training wat u ervan verwacht had?

Geen antwoord

•1x

Ja

•3x

Ja, had alleen meer literatuur verwijzingen verwacht.

•1x

Ja en meer.

•1x

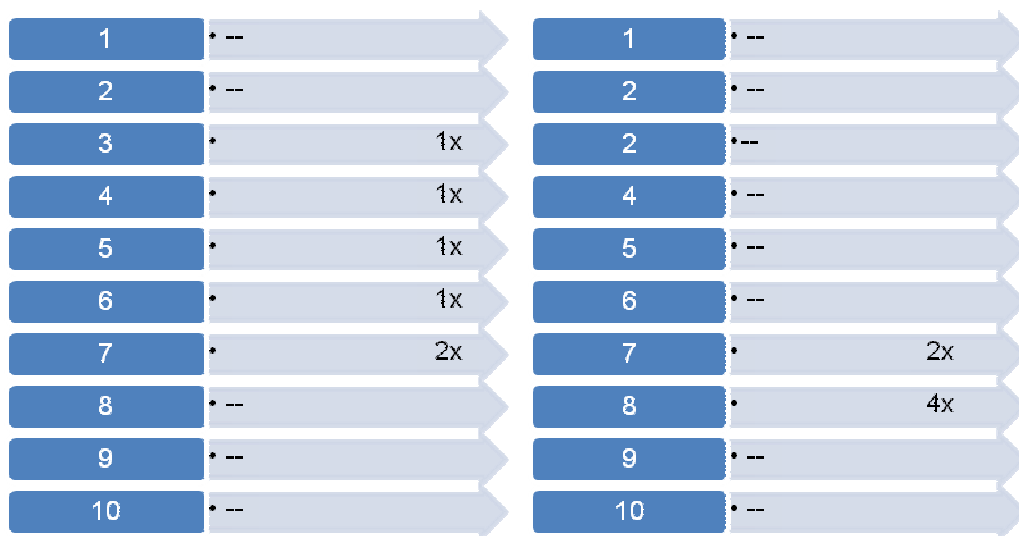
Antwoorden schema 10: Verwachtingen achteraf.

Eén deelnemer is vergeten deze vraag in te vullen. De rest van de deelnemers vonden dat de training voldeed aan hun verwachting. Met de uitzondering dat één van hen meer literatuur verwijzingen had willen krijgen. In hoofdstuk 5 wordt gepresenteerd in hoeverre de deelnemers bij zichzelf een groei aan kennis hebben ervaren. En of deze opgedane kennis tot dus ver, heeft bijgedragen aan een betere interactie met de n.w.a.ll.

Begrip voor elkaar is succes met elkaar

Vraag 1 zie figuur 9: Hoeveel kennis had u over de niet westerse achtergrond voor de training? Geef uzelf een cijfer op een schaal van 1 tot 10, waarbij 1 het laagst is en 10 het hoogst.

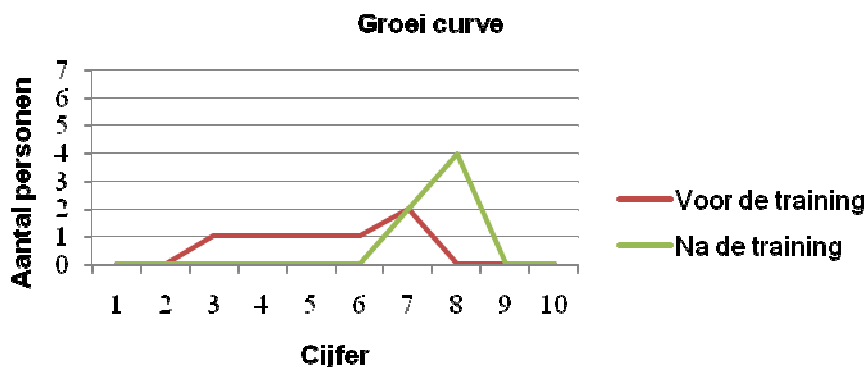
Vraag 2 zie figuur 10: Hoeveel kennis heeft u over de niet westerse achtergrond na de training? Geef uzelf een cijfer op een schaal van 1 tot 10, waarbij 1 het laagst is en 10 het hoogst.



Antwoorden schema 11: Hoeveel kennis vooraf.

Antwoorden schema 12: Hoeveel kennis achteraf?

De bovenste twee vragen (antwoorden schema 11 en 12) geven een duidelijke weergave van de groei in kennis die word ervaren. Ter illustratie zijn de twee scores samen gevoegd waardoor figuratief de groei (die word ervaren door de deelnemers ten aanzien van de kennis over hun n.w.a.ll.) te zien is.



Begrip voor elkaar is succes met elkaar

Lijn diagram 13: Kennis groeicurve .

Vervolgens is het van belang of deze groei in kennis de deelnemers wat oplevert, in die mate dat het hun gedrag veranderd en de interactie tussen hen en de n.w.a.ll. verbeterd.

Vraag 4: Heeft u in de dagelijkse praktijk al profijt ervaren van de training?

Ja

•6x

nee

•0x

Antwoorden schema 14: Profijt in de praktijk.

Zo ja, hoe?

Ik benader ouder en leerlingen veel meer vanuit hun positie	1x
Ik heb meer praktische handvatten gekregen	2x
Directer corrigeren werkt	1x
Heeft nu klassengesprekken m.b.t. geloof, weet nu meer daarover dan de meeste leerlingen.	1x
Ik heb veel eerder een tolk uitgenodigd dan ik voor de training zou hebben gedaan	1x

Tabel 15: Hoezo profijt in de praktijk.

5.Conclusie

In dit hoofdstuk zal de relatie gelegd worden tussen de theorie, de praktijk in de vorm van dit onderzoek en de daaruit voortgekomen analyse. Er zal antwoord worden gegeven de hoofdvraag en deelvragen. Daaruit zal vervolgens een conclusie worden getrokken en een aantal aanbevelingen worden gedaan.

Doordat er relatief veel mensen reageerden op de voorlichting over de training multicultureel vakmanschap werd duidelijk dat er op Het Plein behoefte was aan meer kennis over de n.w.a.ll. Ook uit de antwoorden in het afgenomen interviews⁵ blijkt dit.

5.1 Antwoorden op de deelvragen

1. In hoeverre hebben de docenten kennis over de theorie van de fijnmazige en grofmazige cultuur?

Een aantal geïnterviewde geeft aan dat sommige informatie geheel nieuw voor ze was. Weer andere deelnemers geven aan bepaalde informatie eerder gehoord te hebben, maar dat deze informatie alsnog hun bewustwording heeft vergroot.

Dat de kennis over de grofmazige en fijnmazige cultuur nieuw voor de meerderheid van de deelnemers was is terug te lezen in de antwoorden van deelnemers op de rondvraag: *Wat was tijdens de training een eye opener, wat was het meest waardevol?*⁶

Twee van de vijf ondervraagden deelnemers geeft specifiek aan dat de kennis over de grofmazige en de fijnmazige theorie een eye opener en ahaa moment voor hen betekende. En drie van de vijf ondervraagde deelnemers geeft indirect aan dat de kennis van de F en G cultuur een eye opener en waardevol was. Een daarvan zegt namelijk; dat de kennis de meeste n.w.a.ll. uit een schaamte cultuur komen. Deze theorie valt samen met de theorie van de G en de F cultuur. En de ander zegt de

⁵ Zie bijlage: voor interview vragen en antwoorden

⁶ Zie figuur 9 antwoorden rondvragen.

verschillen in waarden en verwachtingen een eye opener en het meest waardevol waren. Ook deze theorie valt onder de uitleg van de G en F cultuur.

En de vijfde persoon geeft aan dat er meerdere ahaa momenten waren. Waaronder de immigratie geschiedenis en de verschillen in de westerse en niet westerse cultuur. Ook de theorie word in de training onderbouwt door middel van de theorie over de G en F cultuur. Op deelvraag geven alle ondervraagde en de meerderheid van alle deelnemers aan dat de zij de theorie van de G en de F cultuur waardevol en als een eye opener hebben ervaren. Dit geeft aan dat de theorie nieuw genoeg voor ze was. Want iets dat zij al kende zal niet als een eye opener en of meest waardevol gekenmerkt worden.

Verder is het voor de n.w.a.ll. van belang erkenning te krijgen waarna de n.w.a.ll. vanzelf meer open staat voor de cultuur van de ander.⁷

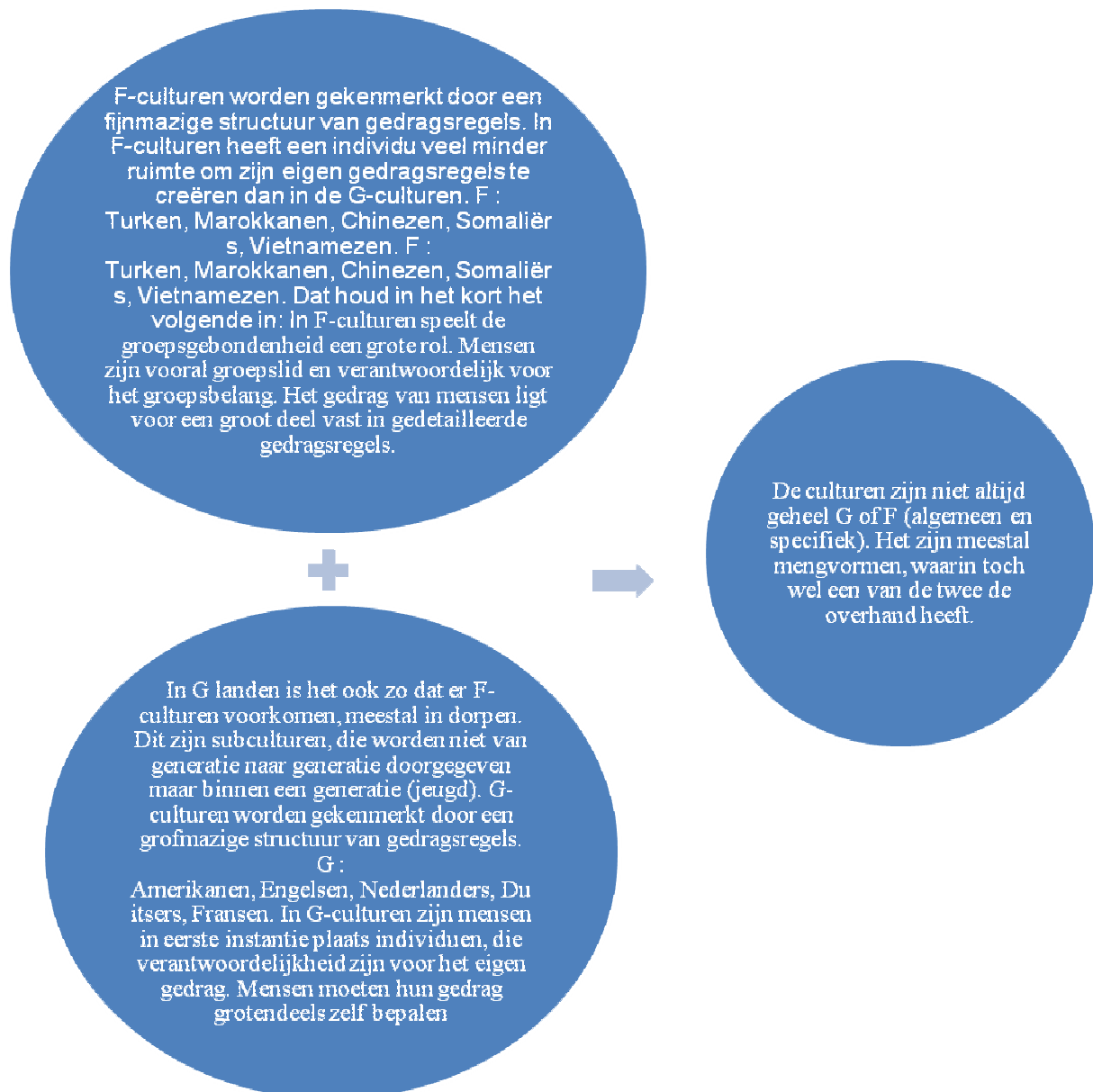
In de interviews is gebleken dat sommige wel eerder deze termen gehoord hebben maar dat de herhaling en de link met de praktijk toch waardevol voor ze is gebleken.

De F/G -verdeling schetst de twee uiterste polen van het continuüm van culturen. Geen enkele cultuur ligt geheel aan de kant van F of G kant, maar altijd er tussenin. Het is daarom een structuurindeling van de verscheidene westerse en niet-westerse culturen en subculturen (Pinto, 2010).

⁷ Zie bijlage 3 voor uitwerking interviews

Begrip voor elkaar is succes met elkaar

Hieronder is systematisch weergegeven hoe de G en de F – cultuur van elkaar verschillen en wat er met die termen word bedoeld.



Figuur 16: Overzicht G, F en Mengcultuur.

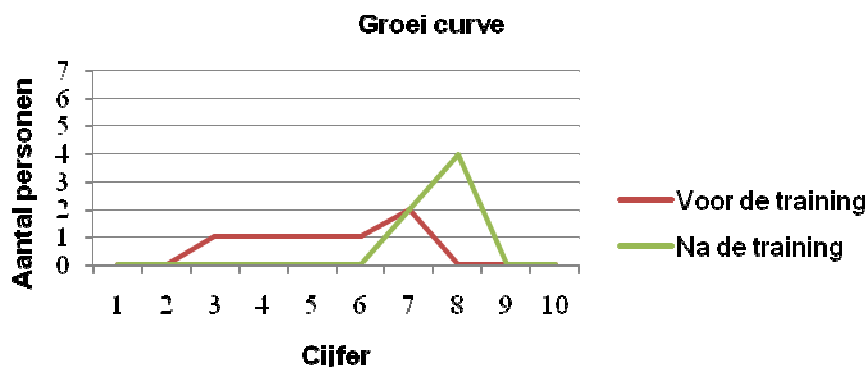
2. In hoeverre heeft de training “multicultureel vakmanschap” meerwaarde gehad voor de docenten op theoretisch vlak?

Tijdens de training zijn er verschillende onderwerpen besproken en behandeld. De theorie in de training ging over interculturele communicatie, waardesystemen, conflicthantering, immigratiegeschiedenis en Islam (BeHr Groep, 2009).

Hieronder ziet u een schema uitwerking van de volgende twee vragen;

Vraag 1 zie figuur 9: Hoeveel kennis had u over de niet westerse achtergrond voor de training? Geef uzelf een cijfer op een schaal van 1 tot 10, waarbij 1 het laagst is en 10 het hoogst.

Vraag 2 zie figuur 10: Hoeveel kennis heeft u over de niet westerse achtergrond na de training? Geef uzelf een cijfer op een schaal van 1 tot 10, waarbij 1 het laagst is en 10 het hoogst. De antwoorden op bovengenoemde vragen zijn samengevoegd om een illustratie te geven van de ervaren toename aan kennis bij de deelnemers.



Uit bovenstaande grafiek is te concluderen dat de “theoretische” kennis van de deelnemers na de training groter is dan voor de training.

Begrip voor elkaar is succes met elkaar

Of de kennis meerwaarde heeft, word beantwoord bij de volgende rondvraag;
*Waarom vind u dat alle docenten op school deze training zouden moeten volgen?*⁸

Antwoorden op vraag 3:
Het is belangrijk om als docent achtergrond informatie te krijgen.
Het zal de bewustwording te vergroten.
Om ze bewust te maken.
Geeft inzicht en begrip.
Geeft inzicht.

Boven genoemde antwoorden geven aan dat de ondervraagde meerwaarde zien in de geboden kennis, omdat deze zorgt voor inzicht, begrip of bewustwording creëert. Over de meerwaarde van het hebben van kennis over de cultuur van leerlingen zegt Hoffman, (2007) het volgende:

Vanaf de geboorte krijgt de mens door zijn socialisatie een culturele 'bril' aangeboden om naar de werkelijkheid te kijken. Deze culturele bril fungeert als een model van en voor de werkelijkheid. Als model van de werkelijkheid is de culturele bril *feitelijke kennis*: de wereld van betekenissen. Cultuur is zo een hulpbron om de sociale en natuurlijke werkelijkheid te leren kennen, te ordenen en te interpreteren.

3. In hoeverre heeft de training “multicultureel vakmanschap” meerwaarde gehad voor de docenten in de dagelijkse praktijk?

Ondanks dat de evaluatie vragenlijst kort na de laatste trainingsdag is afgenomen geven alle deelnemers die deze vraag hebben beantwoord dat zij profiteert ervaren van de training in de dagelijkse praktijk. Dit is terug te lezen aan de antwoorden in onderstaand schema.

⁸ Zie figuur 9 antwoorden rondvragen.

Begrip voor elkaar is succes met elkaar

Vraag 4: Heeft u in de dagelijkse praktijk al profijt ervaren van de training?

Ja

•6x

nee

•0x

Antwoorden schema 14: Profijt in de praktijk.

Zo ja, hoe?

Ik benader ouder en leerlingen veel meer vanuit hun positie	1x
Ik heb meer praktische handvatten gekregen	2x
Directer corrigeren werkt	1x
Heeft nu klassengesprekken m.b.t. geloof, weet nu meer daarover dan de meeste leerlingen.	1x
Ik heb veel eerder een tolk uitgenodigd dan ik voor de training zou hebben gedaan	1x

Tabel 15: Hoezo profijt in de praktijk.

Uit bovenstaande tabellen is af te lezen dat (tot nu toe) zes deelnemers profiteert ervaren van de training en dat zij anders zijn gaan handelen n.a.v. de training. Deze conclusies zijn getrokken uit de meerwaarde die de deelnemers op korte termijn aangeven. Voor effecten op langer termijn, zou meer onderzoekgedaan moeten worden.

5.2 Antwoord op de onderzoeksvraag

In hoeverre kan meer inzicht in de waardesystemen van n.w.a.ll. bij docenten leiden tot een gedragsverandering met als doel de samenwerking met deze leerlingen te verbeteren?

Aan de antwoorden op de deelvragen is te zien dat de deelnemers een gedragsverandering bij zichzelf hebben ervaren. Dat zij door de verkregen inzichten

anders zijn gaan handelen. Dat meer rekening gehouden word met het referentiekader van de n.w.a.ll.

Of hierdoor ook de interactie verbeterd is, is op korte termijn moeilijk te zeggen. Een deelnemer geeft aan naar aanleiding van de module interculturele gespreksvoering, directer te corrigeren en zegt hierover dat n.w.a.ll. daardoor sneller doen wat zij vraagt. Dit omdat deze manier van benaderen beter aansluit bij het referentie kader van deze leerlingen.

Een andere deelnemer geeft aan sneller een tolk in te schakelen bij een ouder gesprek. Daarover is te zeggen dat de communicatie op zijn minst verbetert het zij door een tussen persoon. De ouder begrijpt nu wat er gezegd wordt.

Weer een andere deelnemer geeft aan na de training theologische gesprekken met haar leerlingen te voeren. Omdat ze nu meer weet over hun geloof.

Echter om een duidelijker beeld te krijgen of de interactie tussen de deelnemers en de n.w.a.ll. daadwerkelijk verbeterd is, is meer onderzoek nodig. Vervolg vragen zouden kunnen zijn;

- wat zijn de gevolgen van een training m.c.v. op langer termijn?
- in hoeverre ervaren de docenten en de n.w.a.ll. verandering in gedrag m.b.t. multicultureel gerelateerde vraagstukken?
- welke regels zijn af te spreken tussen leerlingen en docenten om een gezamenlijk referentie kader te creëren?

De deelnemers hebben zelfs aangegeven een andere visie te hebben op elkaars waardesystemen. Zo kunnen deelnemers nu beter vanuit de visie van de ander redeneren en participeren. Deelnemers hebben aangegeven in bepaalde situaties bewuster en zelfs anders te zijn gaan handelen. Zes van de zeven deelnemers hebben zelfs aangegeven hier dagelijks profijt van te hebben.

De theorie zegt hierover dat een van de drie basis behoefte voor een leerling om een pedagogisch klimaat te ervaren (waarin de leerling zich kan focussen op leren) *relatie* is. Hier wordt onder verstaan dat leerlingen zich geaccepteerd weten, ze erbij horen, het gevoel hebben welkom te zijn en ze zich veilig voelen. Aandacht voor de *relatie* betekend volgens de theorie van adaptief onderwijs, dat de docent aandacht heeft voor de achtergrond van de leerling. Zoals deelnemers aangeven in hun

antwoorden hebben zij meer inzicht en begrip gekregen van de culturele achtergrond van de n.w.a.ll. Dit zal de *relatie* ten goede te komen.

Met de opgedane kennis zullen zij wellicht meer het referentie kader van het kind kunnen begrijpen (Stevens, 2008). Wellicht betekent dit op langer termijn dat leerlingen ervaren een relatie met hun docenten te hebben waardoor zij zich kunnen focussen op het leren. Wat vervolgens goed zal zijn voor de interactie.

5.3 Punten voor verbetering

De meeste verbeterpunten zijn organisatorisch van aard. Een deelnemer heeft bijv. aangegeven dat zij graag literatuur verwijzingen had gehad zodat ze de theorie nog eens kon nalezen, een andere deelnemer vroeg om een hand-out. Deze twee zaken lagen gevoelig bij het trainingsbureau dat ik had ingeschakeld i.v.m. copyright en zij niet zomaar de inhoud van hun trainingen wilden verspreiden. Vooral omdat het in dit geval ging om een pilot. Normaliter delen zij wel hand-outs uit bij hun trainingen.

Twee andere deelnemers hebben aangegeven dat zij het onderdeel over de Islam te lang en te diepgaand vonden, dit had van hen korter gemogen.

Een deelnemer vier dagdelen te lang en had graag de cursus op twee volle dagen aangeboden gekregen.

Ondanks dat dit roostertechnisch niet haalbaar was zouden twee volle dagen beter aansluiten. Omdat de informatie dan beter blijft hangen. En er zich minder snel onvoorziene zaken kunnen voordoen. Nu was het over een langere periode verspreid en gebeurde het bv. dat iemand de laatste week niet meer aanwezig kon zijn i.v.m. haar zwangerschapsverlof.

Ook zijn er vragen gesteld in de vragenlijst achteraf gezien niet relevant waren. En bij andere vragen had er juist moeten worden doorgevraagd. Zoals bij vraag 1.b die in de vragenlijst vooraf aan de training als na de training is gesteld⁹. De vraag of de deelnemers weten hoeveel n.w.a.ll. er op hun school onderwijs volgen, is in principe een interessante vraag. Want in hoeverre zijn ze daarvan op de hoogte en doen ze daar bewust iets mee. Vervolgens is de vraag ook in de evaluatie vragenlijst gesteld om er achter te komen of de deelnemers na de vraag voor de eerste keer gezien te

⁹ Zie bijlage 1 en 2 vraag 1.b

hebben, zijn gaan uitzoeken wat het aantal precies is. Toch was de formulering van niet helder genoeg. Vragen zo concreet mogelijk formuleren is van groot belang om de juiste informatie te krijgen. Omdat er gebruik is gemaakt van triangulatie door naast de vragenlijsten ook gebruik te maken van een rondvragen en interviews, is het onderzoek voorzien van genoeg informatie.

5.4 Aanbevelingen

Mijn aanbevelingen zullen zijn om dit thema verder te onderzoeken. Door de uitkomsten van dit onderzoek op langer termijn uit te zoeken. Verder adviseer ik het volgen van een training in m.c.v. voor alle docenten die met n.w.a.ll. te maken heeft. Wel helemaal toegespitst op het onderwijs. Het lijkt me dan zinvol de trainingen eens per jaar op te laten frissen bij voorkeur door iemand uit het team die nog actief de kennis in praktijk brengt. Zo maak de school het thema iets van het hele team.

Verder zou ik alle scholen (met een hoge populatie n.w.a.ll.) adviseren een identiteitscommissie (van docenten en leerlingen) samen te stellen die nadenkt over cultuurgebonden thema's, dilemma's, maar bijvoorbeeld ook culturele en theologische feestdagen waarvoor de commissie eventueel iets organiseert. Zo blijven de leerlingen en leerkrachten van elkaar leren en creëren ze een gezamenlijk referentie kader. Maar ook zal dit de relatie versterken omdat de n.w.a.ll. zich erkend voelen. Dit een belangrijke voorwaarde is voor een goed pedagogische klimaat en leeromgeving!

6... Evaluatie onderzoek

6.1 Praktijk gedeelte onderzoek

Als ik terug kijk op dit onderzoek kan ik zeggen dat het praktijk gedeelte mij niet is tegengevallen. Het is voor een groot deel gegaan zoals ik gehoopt had. Er waren wel een aantal onverwachte incidenten maar die heb ik voor een groot deel kunnen opvangen. Er werd een trainer ziek waardoor de training een week moest worden opgeschoven, wat er vervolgens toe leidde dat een van deelnemers de laatste training niet meer kon bijwonen. Dit omdat haar zwangerschapsverlof was begonnen. Zij heeft uiteindelijk ook niet de evaluatie vragenlijst kunnen invullen. Al heb ik haar nog wel persoonlijk kunnen vragen hoe zij de training heeft ervaren.

Verder kon niet iedereen meedoen aan de training die zich vrijwillig had opgegeven. Dat was roostertechisch niet haalbaar. Ook omdat we een vaste dag moesten kiezen waarop een aantal deelnemers elders verplichtingen hadden. Hierdoor kon helaas maar een beperkt aantal vrijwilligers deelnemen aan het onderzoek.

6.2 Praktische zaken

Een aantal vrijwilligers hebben bij de evaluatie aangegeven dat zij graag een hand-out hadden gekregen van de training. Om het een en ander nog eens rustig na te kunnen lezen en of als naslag werk te kunnen gebruiken. Dit lag moeilijk bij het trainingsbureau, omdat zij niet zomaar hun theorieën op papier wilden weggeven. Waarvoor ik wel begrip had. Omdat ik tijdens het gehele onderzoek ethisch te werk wilde gaan heb ik ook hierbij rekening gehouden met het auteurschap van het trainingsbureau (Boerman, 2008). Achteraf gezien had ik misschien samen met de Behr - groep naar een alternatief kunnen zoeken.

6.3 Tijdsdruk

Ik heb wel degelijk tijdsdruk ervaren. Ik had een planning maar er kwam toch veel meer bij kijken:

- Ik moest rekening houden met de school en hun roosters
- Ik moest afwachten wanneer de onderwijs deskundige van de Behr groep tijd voor mij had
- en ik moest rekening houden met de planning van de Behr - groep voor de trainer.

Er was sprake van verschillende factoren waarmee ik rekening moest houden en waarbij ik afhankelijk was van anderen. Dit maakte dat mijn planning regelmatig moest worden aangepast en uitgesteld. Dat gaf soms extra stress.

Ik ervaar dan ook een gevoel van trots dat ik een relatief omvangrijk onderzoek heb kunnen afronden in de daarvoor staande tijd.

6.4 Reflectie op het eigen leerproces

Onderzoek doen was voor mij nieuw. Ik heb gemerkt dat het nieuwe leren waarbij je moet reflecteren tijdens de acties die je onderneemt ook wel “reflection on action” (Fontys Hogescholen, 2009) genoemd, voor mij heel moeilijk vast te houden was. Ik ben een doener en heb ontdekt dat dit voor een deel uit mijn faalangst is ontstaan. Want zolang ik gewoon doe zonder continu te reflecteren dan kan ik ook niet ontdekken dat ik het fout doe.

Deze gedachte is mij uiteindelijk duur komen te staan tijdens het schrijven van mijn meesterstuk. Bij het praktijk gedeelte werkte mijn aanpak nog prima, zo deed ik het toch ook al jaren. Deze hoorde bij een van mijn (doener) vaardigheden van Bateson (Fontys Hogescholen, 2009). Maar bij het schrijven kwam ik erachter dat de zaken toch systematischer aan moest pakken. En dat alles wat ik eerder in het meesterstuk had geschreven of beweerd later in het stuk weer terug zou komen. En dat al die beweringen onderbouwt moesten worden. Dat ik het onderbouwen niet genoeg had gedaan ontdekte ik pas nadat ik mijn gehele stuk had ingeleverd.

Omdat mijn begeleider tijdens het schrijven vond dat ik goed op weg schreef ik stug verder.

De feedback (die na het inleveren volgde) dat een groot gedeelte van het stuk wel kritischer zou mogen kwam voor mij dan ook onverwachts. Ik was een desillusie rijker. Achteraf denk ik dat ik dit had kunnen voorkomen als ik regelmatig had gereflecteerd tijdens het schrijven. Iets niet willen zien wil niet zeggen dat het er niet is. Niet willen reflecteren wil niet zeggen dat het niet nodig is. Tussentijds reflecteren (in de brede zin van het woord) kan er namelijk voor zorgen dat je tijdig kan bijsturen en corrigeren.

6.5 Hoe heb ik het onderzoek persoonlijk ervaren

Ik heb het doen van onderzoek ervaren als een vaak moeizame maar leerzame reis. Er gebeurt erg veel wanneer je onderzoek moet doen. Je word met je zwakheden geconfronteerd. Kkun je ordenen, de lijn van je verhaal vast houden, meer dan alleen in Jip en Janneke taal schrijven en ga zo maar door. Bovengenoemde zaken kon ik dus niet. Dat deze zwakheden naar boven kwamen heeft invloed gehad op mijn motivatie. Want het ging me niet snel genoeg en dat riep nog meer vragen op; kan ik wel een meesterstuk schrijven, krijg ik het ooit nog af, is het onderwerp wel interessant genoeg voor een onderzoek etc. Al begon ik deze reis met goede moed. Ik was overtuigd dat dit onderzoek andere wat te bieden zou hebben en toen een collega/medestudent laatst zei "Jij gaat je stuk toch publiceren, misschien heeft de mensheid er iets aan" moest ik lachen. De mensheid is wel erg hoog gegrepen maar ik hoopte toch dat het op z'n mist de docenten van Het Plein wat zou opleveren, omdat ze zo gedreven zijn in wat ze doen. Misschien zou ik zelf nog wat meer docenten op scholen hiermee kunnen helpen. Als dat lukt ben ik een zeer tevreden mens. Dan laat ik de mensheid verder voor wat ie is.

Tijdens en na de training had ik op bovengenoemd resultaat nog hoop, deze zonk mij echter in de schoenen toen ik mijn stuk moest schrijven.

Mijn diep verstopte faalangst kwam ineens in rap tempo bovendrijven. Ik ben een doener. Het onderzoek in gang zetten en een training organiseren lukte prima. Maar nu moest ik de literatuur die ik had verzameld en de uitkomsten van de data

verwerken en bij elkaar brengen in een “master” waardig, logisch en prettig leesbaar stuk. Kan ik dit allemaal wel?

Dat ik moeite had met de juiste toon was mijn begeleider ook niet meteen opgevallen. Ik liep prima op schema, onderzocht de juiste dingen en had een goed mondeling verhaal tijdens onze begeleidingsgesprekken. Op papier ging het soms minder voortvarend. Mijn begeleider en “critical friends” hebben uiteindelijk bij het een en ander moeten bijsturen en corrigeren. Zelfs mijn man verbaasde zich soms als “critical friend” over de onsamenhangende zinnen die ik kon maken. En ik moet zeggen ergens wist ik het al, maar door dit hele onderzoek ben ik nu in bepaalde zaken bewust onbekwaam (Maslow, 2007). Ik ben bijvoorbeeld bewust onbekwaam als het gaat om een zakelijke schrijfstijl.

6.6 Zingeving

Dit onderwerp raakte mij op een dieper niveau en dat was soms aan mijn schrijfstijl af te lezen. Het raakte mij op eigenlijk alle drie de bovenste lagen van Bateson (Fontys Hogescholen, 2009). Het sprak mij aan op het niveau van *overtuiging* omdat ik dit onderzoek begonnen ben met een *doel*, namelijk de interactie tussen de docenten op Het Plein en de n.w.a.ll. te verbeteren.

Maar ook op het niveau van *identiteit*. Mijn identiteit (in het brede zin van het woord) heeft er tenslotte toe geleid dat ik dit onderzoek wilde doen. Ik ben in beide rollen (zowel als docent en niet westerse allochtoon) ervaringsdeskundige en heb begrip voor zowel deze n.w.a.ll. en hun docenten.

En als laatst voelde ik zingeving. Deze zingeving voelde ik al vanaf het moment dat ik docent was en een brugfunctie had aangenomen tussen de docenten en de n.w.a.ll. Ik voelde het als een missie om bepaalde misverstanden uit de wereld te helpen.

Het feit daar ik tijdens het schrijven echter moeite had deze overtuigingen los te laten vind ik erg interessant omdat de visie van mijn onderzoek daarop gestoeld is.

Loslaten van het eigen referentie kader om ruimte te hebben voor die van de ander. Ik zat zo in mijn overtuiging tijdens het schrijven dat ik vele malen vergat dat de gene die dit stuk zouden lezen misschien niets wisten over deze n.w.a.ll. of dat zij geen

ervaringsdeskundige waren die wel begrepen wat ik bedoelde. Ik ging zo uit van mijn eigen referentie kader uit dat ik het referentie kader van de lezer helemaal vergat. Dit illustreert wel mooi hoe moeilijk het is om je eigen referentie kader los te laten en je bewust te blijven van hoe vaak we onwillekeurig handelen vanuit het eigen referentie kader. En dat het bewust zijn van het referentiekader voor iedereen waardevol is in welke context dan ook. Dit is een les die ik zal proberen te blijven leren en beoefenen. Zonder mijn eigen referentie kader helemaal los te laten, want die zorgt ervoor dat ik dingen die ik zie en ervaar kan plaatsten.

Daarnaast zorgt het referentie kader ervoor dat mensen gedreven zijn iets te ondernemen. Zoals mijn referentie kader mij gedreven heeft voor dit onderzoek. Als ik als meisje (en later als volwassen niet westerse allochtone vrouw midden in de westerse samenleving) niet had ervaren wat het is om in twee verschillende culturen op te groeien, had ik waarschijnlijk niet voor dit onderzoek gekozen.

Ik heb mij door het schrijven van dit meesterstuk nog meer gerealiseerd dat de meeste zaken niet zwart of wit zijn, maar meestal grijs. Ook in mijn persoonlijke leven krijg ik terug dat ik genuanceerder ben. Daarnaast heb ik geleerd dat je goede kanten een valkuil kunnen worden en dat je mindere kanten er voor kunnen zorgen dat je ergens in uitblinkt. Denkende aan de kernkwadranten en valkuilen van (Belbin, 2011). Zoals een uitblinker als Johan Cruijff ooit, minder zakelijk maar heel pakkend zei;

"Ieder nadeel heb ze voordeel"
(Johan Cruijff)

Dat maakt dat ik tijdens deze reis in onderzoekland niet alleen mijn valkuilen heb ontdekt maar ik gelukkig ook kan zeggen dat ik in bepaalde zaken nu meer "bewust bekwaam" ben dan ik ooit eerder was. Namelijk in de zaken die ik voorheen als doener, op gevoel deed. Ik kon anderen goed uitleggen waarom de n.w.a.ll. op een bepaalde manier reageerde en wat zij nodig hadden. Ik dacht altijd dat ik die situaties gewoon goed aanvoelde omdat ik ook een ervaringsdeskundige ben. Tijdens mijn zoektocht kwam ik erachter dat mijn eigen theorieën voor een heel groot deel onderbouwd werden door de literatuur.

Begrip voor elkaar is succes met elkaar

De piramide van Maslow (centraal, 2002)¹⁰ heeft daaraan een grote bijdrage geleverd. Naast dat deze theorie voor mij antwoord geeft op wat belangrijk is in de ontwikkeling van een kind. Geeft het ook antwoord op veel vraagstukken waarmee ik zelf heb geworsteld toen ik nog jonger was. En het legt uit waarom ik denk dat een bepaalde aanpak met deze leerlingen werkt. Het geeft een theoretische onderbouwing aan mijn manier van werken met leerlingen. Dit geeft een gevoel van erkenning, ook erg belangrijk bij de ontwikkeling van de mens en terug te vinden in de piramiden van Maslow.

Wat heb ik veel geleerd van het schrijven van dit stuk; ik weet nu hoe belangrijk een goede versie beheer is. Ik weet wat de voordelen zijn van het zoeken van literatuur m.b.t. je eigen overtuigingen. Het geeft bevestiging aan de dingen die je bewust of onbewust al deed. Ik heb geleerd mij genuanceerder uit te spreken. En aan het einde van deze leerzame reis kan ik zeggen dat ik: Ikram Berragiy een “master” waardig meesterstuk kan schrijven!

Ik wil dit deze reis afsluiten zoals je van een docent Islam en levensbeschouwing zou verwachten (of niet) met de gulden regel uit de Bijbel;

Wat jij niet wilt dat u geschiedt, doe dat ook een ander niet.

Voor mij is deze gulden regel, de basis voor een oprechte en harmonieuze relatie met de mensen om je heen. Ongeacht waar jij wieg staat, wat je hebt, wat je kan, of waar je in gelooft. Dan kom je vanzelf tot begrip voor elkaar wat zal leiden tot succes met elkaar!

¹⁰ Zie Illustratie 1: Hiërarchie van behoefte.

Bibliografie

Auctus. (2009). Opgeroepen op januari 21, 2011, van Auctus:
<http://www.auctus.nl/page.php?al=alias4819>

BeHr Groep. (2009). Opgeroepen op december 01, 2010, van BeHr Groep:
<http://behrgroep.nl>

De Nationale Atlas Volksgezondheid. (2011, april 6). Opgeroepen op november 15, 2010, van De Nationale Atlas Volksgezondheid:

<http://www.zorgatlas.nl/beinvloedende-factoren/demografie/etniciteit/niet-westerse-allochtonen-per-gemeente-2010-2040/>

Fontys Opleidingscentra Speciale onderwijszorg. (2009, September). De ambulant begeleider binnen organisaties. 30-35. Fontys Opleidingscentra Speciale onderwijszorg.

Harinck, F. (2009). *Basisprincipes praktijkonderzoek*. Antwerpen - Apeldoorn: Garant-Uitgevers n.v.

Pinto, D. (2010). *De wereld volgens Pinto: spelregels voor een multiculturele samenleving*. Uithoorn: Karakter uitgevers.

SBO. (2007). Opgeroepen op december 16, 2010, van SBO:
<http://www.onderwijsarbeidsmarkt.nl>

Vollaard J., O. J. (2010). *Multicultureel vakmanschap. De Amsterdamse lerarenopleidingen kiezen ervoor*. Amsterdam: Vollaard.

Bijlagen

Bijlage 1: Vragenlijst vooraf aan de training.

Bijlage 2: Evaluatie vragenlijst na de training.

Bijlage 3: Interview.

Bijlage 4: Antwoorden interview deelnemer 1.

Bijlage 5; Antwoorden interview deelnemer 2.

Begrip voor elkaar is succes met elkaar

Vragenlijst vooraf aan de training:

Beste collega's,

Bedankt voor jullie medewerking aan mijn praktijkonderzoek waarbij de centrale vraag is:

***Zal meer kennis over elkaars waardesystemen kunnen bijdrage aan het verbeteren van de interactie tussen docenten en niet westerse allochtone leerlingen?**

Om dit te onderzoeken hebben jullie je opgegeven voor de training "cultureel vakmanschap". Hieraan voorafgaand zou ik jullie willen vragen deze vragenlijst in te vullen. Dit om een beeld te krijgen, van hoe bekwaam jullie jezelf (op dit vlak) voor de training vinden. Na de training zou ik jullie dan nogmaals een aantal vragen willen voorleggen om te meten of de training iets heeft veranderd in jullie gevoel van bekwaamheid op dit gebied.

Deze vragenlijst bestaat uit open en gesloten vragen, waarbij het niet gaat om goed of fout maar u mening. U kunt u antwoorden noteren op het antwoorden vel. U antwoorden zijn vertrouwelijk en anoniem.

Achtergrond kenmerken:

Man/Vrouw:

Aantal jaren werkzaam op Het Plein:

Belangrijkste functie(s) op school:

U culturele achtergrond (waar zijn u ouders geboren):

Leeftijd:

1. Samenstelling en schoolbeleid

- A. Hoeveel leerlingen zitten er volgens u op Het Plein?
- B. Hoeveel niet westerse allochtone leerlingen heeft Het Plein ongeveer volgens u?
- C. Heeft het schoolplan speciaal beleid m.b.t. de samenstelling van de leerlingen op Het Plein?
- D. Zo ja, kunt u daar een voorbeeld van geven?

2. Contact met ouders van leerlingen

- A. Doet u aan huisbezoeken?
- B. Wat vinden u leerlingen hiervan?
- C. Hoe ervaart u het contact met ouders?
- D. Als u daarin knelpunten tegen komt wat zijn dan de grootste?
- E. Leveren de huisbezoeken u iets op, zo ja wat?
- F. Speelt de sociale, culturele of religieuze achtergrond een rol in het contact met ouders? Zo ja, hoe?
- G. Wat is daarin volgens u belangrijk?

3. Contact met leerlingen

- A. Hoe ervaart u het contact met individuele leerlingen?
- B. Heeft u het gevoel genoeg van de achtergrond van de leerling te weten?
- C. Als u mijn onderzoeksvraag leest wat zou daar u antwoord op zijn
- D. Waarom?
- E. Wat verwacht u te leren op de training?

Antwoorden vel

1. Samenstelling en schoolbeleid

a.

b.

c.

d.

2. Contact met ouders van leerlingen

a.

b.

c.

d.

e.

f.

g.

3. Contact met leerlingen

a.

b.

c.

d.

Begrip voor elkaar is succes met elkaar

e.

Evaluatie vragenlijst na de training:

Beste collega's,

Ten eerste wil ik jullie nogmaals hartelijk danken voor jullie participatie aan de vierdaagse training multicultureel vakmanschap. Dit was voor mijn praktijkonderzoek waarbij de centrale vraag is:

***Zal meer kennis over de (specifieke) culturele achtergrond kunnen bijdragen aan het verbeteren van de interactie tussen docenten en niet westerse allochtone leerlingen?**

Om dit te onderzoeken hebben jullie je opgegeven voor de training "multicultureel vakmanschap". Hieraan voorafgaand hebben jullie een vragenlijst ingevuld. Om te kunnen meten of deze training jullie kennis over de niet westerse allochtonen heeft vergroot, zou ik jullie nogmaals de vragen willen stellen. Maar ook een aantal nieuwe vragen. Ik wil graag weten hoe jullie de training hebben ervaren. En of het iets heeft bijgedragen of veranderd in uw professioneel handelen.

Deze vragenlijst bestaat uit open vragen, waarbij het niet gaat om goed of fout maar uw mening. Uw antwoorden zijn vertrouwelijk en anoniem.

ZET A.U.B AL UW ANTWOORDEN OP HET ANTWOORDEN VEL ACHTER DEZE PAGINA!!

Achtergrond kenmerken:

Persoonsgegevens.

4. Samenstelling en schoolbeleid

- E. Hoeveel leerlingen zitten er volgens u op Het Plein?
- F. Hoeveel niet westerse allochtone leerlingen heeft Het Plein ongeveer volgens u?
- G. Heeft het schoolplan speciaal beleid m.b.t. de samenstelling van de leerlingen op Het Plein?
- H. Zo ja, kunt u daar een voorbeeld van geven?

5. Contact met ouders van leerlingen

- H. Doet u aan huisbezoeken?
- I. Wat vinden uw leerlingen hiervan?
- J. Hoe ervaart u het contact met ouders?
- K. Wat zijn daarin de grootste knelpunten?
- L. Leveren de huisbezoeken u iets op, zo ja wat?
- M. Is de sociale, culturele of religieuze achtergrond van invloed op het contact? Zo ja hoe?
- N. Wat is daarin volgens u belangrijk?

6. Contact met leerlingen

- F. Hoe ervaart u het contact met individuele leerlingen?
- G. Heeft u het gevoel genoeg van de achtergrond van de leerling te weten?
- H. Als u mijn onderzoeksvraag leest wat zou daar uw antwoord op zijn
- I. Waarom?
- J. Was de training wat u ervan verwacht had?

7. Schaalvraag

- a) Bij de schaalvraag moet u, uzelf een cijfer geven tussen de 0 en de 10 er vanuit gaande dat de 0 voor weinig/slecht staat en de 10 voor veel/goed
- b) Omcirkel op een schaal van 0 tot 10 hoeveel kennis u had over de niet westerse allochtone achtergrond, voor de training? 1—2—3—4—5—6—7—8—9—10
- c) Omcirkel op een schaal van 0 tot 10 hoeveel kennis heeft u na de training over de niet westerse allochtone achtergrond? 1—2—3—4—5—6—7—8—9—10
- d) In hoeverre voelt u zich na de training **meer** toegerust om uw niet westerse allochtone leerlingen en hun ouders te bedienen? 1—2—3—4—5—6—7—8—9—10

8. Open vragen

- a) In hoeverre denkt u dat training nut kan hebben voor docenten op scholen in de grote stad?

Begrip voor elkaar is succes met elkaar

- b) Wat vond u het meest waardevol aan de training?
- c) Wat heeft u gemist bij de training?
- d) Heeft u in de dagelijkse praktijk al je profeit gehad van de training? Zo ja, hoe dan?
- e) Welke info heeft u tijdens de training gemist of onvoldoende ervaren?
- f) Wat zou je nog kwijt willen over het onderzoek, de training of dit onderwerp?

Antwoorden vel

Achtergrond kenmerken:

Man/Vrouw (omcirkel wat van toepassing is)

Aantal jaren werkzaam op Het Plein:

Belangrijkste functie(s) op school:

Uw culturele achtergrond (waar zijn uw ouders geboren):

Leeftijd:

4. Samenstelling en schoolbeleid

- a)
- b)
- c)
- d)

5. Contact met ouders van leerlingen

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)

6. Contact met leerlingen

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)

7.

Bij de schaalvraag moet u, uzelf een cijfer geven tussen de 0 en de 10 er vanuit gaande dat de 0 voor weinig/slecht staat en de 10 voor veel/goed, omcirkel wat van toepassing is:

- e) 1—2—3—4—5—6—7—8—9—10
- f) 1—2—3—4—5—6—7—8—9—10
- g) 1—2—3—4—5—6—7—8—9—10

8. Open vragen

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)

Antwoorden interview deelnemer 1:

Interview vragen n.a.v. de gegeven training in multicultureel vakmanschap.

Dank voor het feit dat u vrijwillig mee wilt werken aan dit interview.

Naam:

Leeftijd:

Man/vrouw:

Jaren werkzaam in het onderwijs:

1. Hoe heeft u de training overal ervaren? **Heel erg positief**
2. Wat was voor u achteraf het meest waardevol aan deze training? **Verbaasd en intrigerend over Migratiegeschiedenis. Meer begrip voor 1^e generatie. Oefeningen heel leuk. Vooral 10 basis waarden en normen en confronterend; tegengestelde van die van Nederlanders.**
3. Wat was voor u echt nieuw en had u nog niet eerder gehoord? **Moeilijk. Meer inzicht en begrip gekregen.**
4. Had u al eerder van de termen grof- en fijnmazig gehoord? **Ja in een training interculturele communicatie.**
5. Heeft deze specifieke kennis uw visie op de interactie met de n.w.a.ll veranderd?
Ja. Veel was niet compleet nieuw voor me, maar het bewust worden van bepaalde dingen waren wel interessant voor mij.
 - a. Hoe?
Meer bewustwording vanuit een theoretisch kader ook.
 - b. Heeft deze kennis u interactie met de n.w.a.ll. veranderd?

Bij een brief schrijven naar ouders let ik nu beter op hoe ik de ouders daarin informeer.

c) Hoe?

Ik leg nu eerst contact in de zin van dat er iets moet gebeuren waarbij de ouders een onmisbaar onderdeel is. En tegen ouders zeggen dat het beter moet en niet dat het al fout gaat want de ouders krijgen anders weerstand. Er moet ze soms meer duidelijk moet worden gemaakt. Door de verschillende manieren van communiceren. Voorkom nu sneller weerstand.

6. Bent u zich in de praktijk anders gaan gedragen ten opzichte van de n.w.a.ll.?

Ja. Directer in de aanpak.

a. Waarom?

Dat is duidelijker voor de leerlingen.

b. Zo ja, merkt u verschil in de reactie van de n.w.a.ll. naar u toe?

Soms ja, doordat ze beter naar mij luisteren als ik directer ben en de opdracht snelle uit lijken te voeren. Omdat die manier van communiceren soms beter aansluit bij de manier waarop ook thuis met ze gecommuniceerd word. Dit weet ik door de training.

7. Wat maakte dat u bereid was u vrijwillig op te geven voor deze training?

De voorlichting ging over wat voor mij heel gewoon is, maar voor een ander dus heel anders kan zijn. Dat de werelden zo botsen. Dat was zo een duidelijk contrast waar ik meer van wilde weten.

8. Heeft de training u bewuster gemaakt van de leerlingen waarmee u te maken heeft?

Ja

9. Zo ja, hoe uit zich dat?

Meer begripvol.

10. Waar heeft u ondanks de training nog steeds geen antwoord op bepaalde elementen van mcv en vind u wel dat dit binnen de training hoort?

Hoe ga je om met jongeren die zeggen je behandeld mij slecht omdat ik een allochtoon ben. Daarvoor zou ik nog meer handvaten willen want het raakt mij toch als n leerling dat zegt. Hoeveel begrip ik er ook bij heb gekregen.

11. Heeft de training u veranderd?

Ja soms pijnlijk bewust van het feit dat ik zo vaak vanuit mijn eigen referentie kader handel en denkt.

12. Zo ja, hoe?

Ja absoluut.

13. Wat zou u nog kwijt willen over de training etc.

Begrip voor elkaar is succes met elkaar

Antwoorden interview deelnemer 2:

Interview vragen n.a.v. de gegeven training in multicultureel vakmanschap.

Dank voor het feit dat u vrijwillig mee wilt werken aan dit interview.

Naam:

Leeftijd:

Man/vrouw:

Jaren werkzaam in het onderwijs:

1. Hoe heeft u de training ervaren?

Interessant sommige dingen wist ik al maar was ik het vergeten en herhaling is dan heel goed en bewustwording. Goed. Nieuwe info. Zinvol, inhoudelijk puur info en terugkoppeling naar onderwijs. Mocht wel iets meer.

2. Wat was voor u achteraf het meest waardevol aan deze training?

Handvatten. Mocht meer, is wel aan de orde gekomen hoor. Informatie over de emigratie geschiedenis van de Marokkanen van de eerste generatie.

3. Wat was voor u echt nieuw en had u nog niet eerder gehoord?

Info over het geloof en de koran. Leuk, eye opener; wij en islamitische cultuur. Anders kijken naar leerling. De theorie over de grof en fijnmazige cultuur.

4. Had u al eerder van de termen grof- en fijnmazig gehoord?

Nee, niet in deze bewoordingen.

5. Heeft deze specifieke kennis u visie op de interactie met de n.w.a.ll veranderd?

Jazeker

a. Zo ja, hoe?

Door meer autoriteit uit te stralen.

b. Heeft deze kennis u interactie met de n.w.a.ll. veranderd?

Ook naar ouders.

c. Zo ja, hoe?

Inlevingsvermogen groter, minder blijven hangen in mijn eigen ideeën en waarden.

6. Bent u zich in de praktijk anders gaan gedragen ten opzichte van de n.w.a.ll.?

Ja

a. Waarom wel/niet?

In gesprek met Soulaïman. Hij kijkt me niet aan tijdens ons gesprek. Dat begrijp ik nu beter.

b. Zo ja, merkt u verschil in de reactie van de n.w.a.ll. naar u toe?

Daar is het nog te kort voor, ik spreek de leerlingen één keer per week.

c. Hoe?

Maar ik benader dit soort elementen in het contact wel anders.

d. Wat maakte dat u bereid was u vrijwillig op te geven voor deze training?

Omdat ik bijna alleen allochtone leerlingen heb. Ik loop vaak tegen dit soort conflicten of dilemma's aan.

7. Heeft de training u bewuster gemaakt van de leerlingen waarmee u te maken heeft?

Ik ben bewuster van de culturele achtergrond van de leerlingen.

Ik meer begrip heb voor bv. een leerling die mij niet aankijkt.

8. Waar heeft u ondanks de training nog steeds geen antwoord op bepaalde elementen van multicultureel vakmanschap en vind u wel dat dit binnen de training hoort?

Ik had nog wel meer handvatten gewild.

9. Heeft de training u veranderd?

Niet echt, wel bewuster en ik probeer de info toe te passen. Dus eigenlijk wel.

a. Zo ja, hoe?

Bewuster gemaakt waarmee ik rekening probeer te houden.

10. Wat zou u nog kwijt willen over de training etc.

Het was een waardevolle training. Veel raakvlakken met mijn praktijk. Een echte eyeopener. Misschien om de zoveel jaar weer terug laten komen.