



Handleiding

De Struisvogel Sessie

Omgaan met morele dilemma's rondom diversiteit



Kennisplatform
Integratie &
Samenleving



School &
Veiligheid
STICHTING

Beste gespreksleider,

Goed dat je aan de slag gaat met de Struisvogel Sessie!

Deze sessie is een gespreksmethodiek die jou en jouw collega's ondersteunt bij het bespreken van morele dilemma's op het gebied van diversiteit die jullie ervaren in jullie werk. Daarnaast helpt de sessie bij het gezamenlijk formuleren van acties en afspraken die in de toekomst bij vergelijkbare situaties met dilemma's houvast kunnen bieden.

Voor je ligt al het materiaal dat je nodig hebt voor deze sessie. Met dit materiaal kun jij het gesprek met je collega's optimaal begeleiden.

Het materiaal bestaat uit:

1. Handleiding De Struisvogel Sessie
2. Presentatiesheets
3. Werkbladen (4x)
4. Voorbeeld - ingevulde werkbladen onderwijs
5. Voorbeeld - ingevulde werkbladen sociaal domein
6. Dilemmakaartjes
7. Voorbeeld dilemma kaartjes onderwijs
8. Voorbeeld dilemmakaartjes sociaal domein

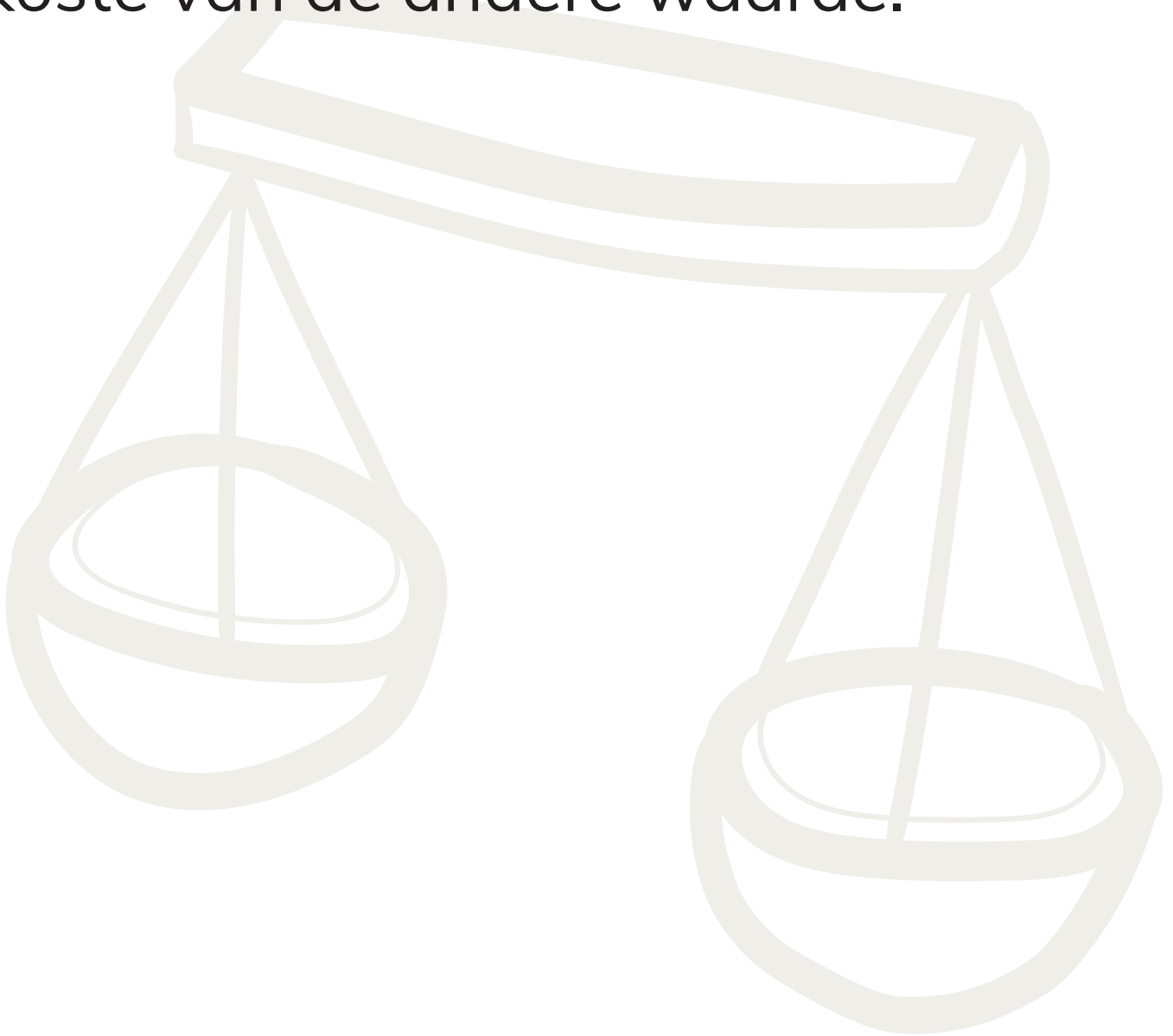
Succes en veel plezier!

Voor wie is de Struisvogel Sessie?

Voor professionals in het onderwijs, jongerenwerk en het sociaal domein die te maken krijgen met morele dilemma's.

“Vroeger wist ik niet wat ik moest doen. Soms stak ik gewoon **mijn kop in het zand**. Door ervaren morele dilemma's met mijn collega's te bespreken weet ik nu beter hoe te handelen.”

Een **moreel dilemma** treedt op wanneer een of meerdere morele waarden met elkaar botsen. Kies je voor het een, geef je geen of minder gehoor aan de ene waarde. Kies je voor het ander, dan gaat dit weer ten koste van de andere waarde.



De Struisvogel Sessie

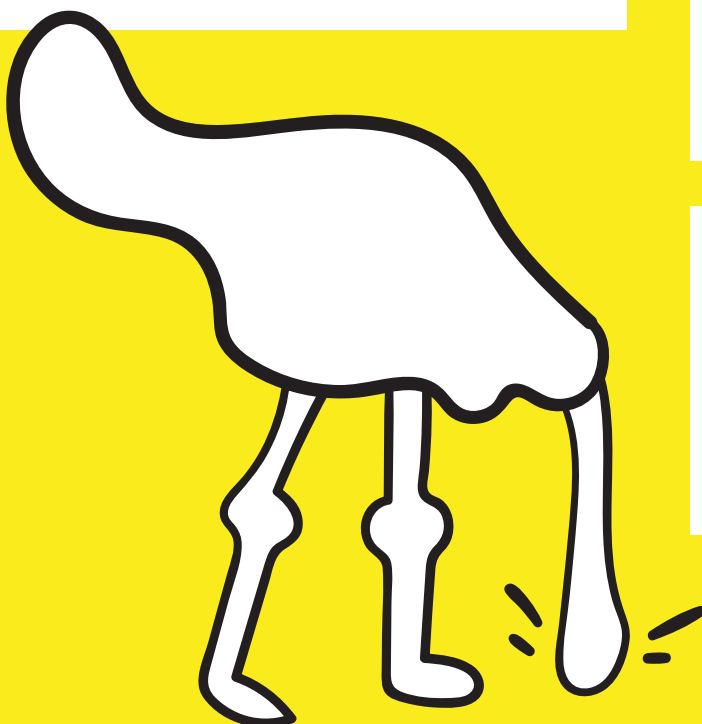
In het kort

Wat is de Struisvogel Sessie?

De Struisvogel Sessie is een methode waarmee professionals in gesprek gaan over morele dilemma's tijdens het werk. Deze methode zoomt specifiek in op morele dilemma's die voortkomen uit een groeiende diversiteit van waarden en normen in onze samenleving. Tijdens deze Struisvogel Sessie doorlopen jij en je collega's enkele stappen waarbij de dilemma's worden getoetst aan de bredere context van de organisatie en samenleving.

Wat levert de Struisvogel Sessie op?

1. Je gaat met je collega's het gesprek aan over ervaren morele dilemma's vanuit verschillende perspectieven;
2. Je formuleert samen met je collega's een gezamenlijke visie, concrete acties en afspraken die in de toekomst bij vergelijkbare situaties een houvast kunnen bieden;
3. Samen met je collega's voel je je in de toekomst zekerder bij het handelen in situaties met morele dilemma's.



Waarom een gesprek over morele dilemma's?

In Nederland wonen veel mensen die verschillen in etniciteit, cultuur en religie. Dit brengt een groeiende diversiteit aan normen en waarden met zich mee. Onderwijsprofessionals hebben in hun werk regelmatig te maken met situaties waarin deze met elkaar lijken te botsen. Zij ervaren dan een moreel dilemma. Want naar welke waarden en normen luister je dan? Hoe ga je handelen?

Het openlijk bespreken van deze dilemma's is een onderschoven kindje. Onderzoek toont aan dat professionals relatief vaak niet weten hoe zij tijdens morele dilemma's het beste kunnen handelen. Hierdoor handelen zij regelmatig niet of op een manier waar zij zich niet prettig bij voelen. Als professional kun jij je daardoor onzeker voelen. Overleggen en afstemmen met een collega kan helpen, maar in de praktijk is daar vaak geen tijd voor en wordt direct handelen gevraagd. Ook is er een drempel om dit te bespreken met elkaar, door de gevoeligheden bij morele dilemma's en de angst voor de oordelen van de ander.

De Struisvogel Sessie biedt een oplossing: door met concrete stappen het gesprek met je collega's aan te gaan, verlaag je deze drempel. Je gaat op zoek naar een gezamenlijke aanpak waar je op momenten dat je onzekerheid ervaart op kan terugvallen. Zo professionaliseer je jouw aanpak in werksituaties met morele dilemma's.

Voor wie is de Struisvogel Sessie?

Voor professionals in het onderwijs, jongerenwerk en het sociaal domein die te maken krijgen met morele dilemma's.

Wat verstaan we in deze tool onder een moreel dilemma?

Je ervaart een moreel dilemma wanneer je in een situatie een keuze moet maken tussen twee of meer alternatieven, waarbij de morele waarden achter deze alternatieven met elkaar gaan botsen. Kies je voor het een, gaat dit ten koste van de waarde die bij het alternatief hoort, en andersom. Voorbeelden zijn:

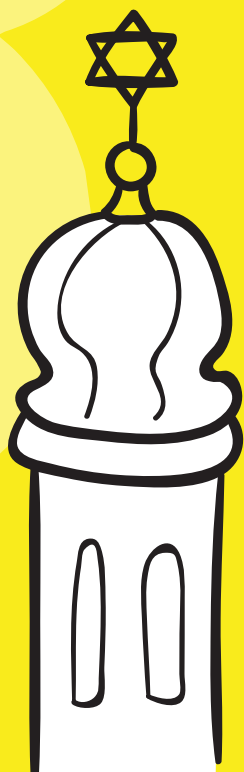
- Mag je liegen (waarde: eerlijkheid) om iemands leven te redden (waarde: veiligheid)?
- Mag je beloftes breken (waarde: loyaliteit) als je iemand moet helpen (waarde: behulpzaamheid)?

Voorbeelden van situaties die kunnen leiden tot morele dilemma's:

Een collega maakt voortdurend grappen met een racistische ondertoon over een groepje jongeren dat jij begeleidt.

Voor een les in burgerschap is er een bezoek aan een moskee en een synagoge gepland. Twee leerlingen roepen stellig dat ze van hun geloof niet een synagoge mogen betreden. Ze weigeren mee te gaan.

Hier mag ik niet in!



Tijdsduur: 120 minuten
Aantal deelnemers: 4 - 12
Je kunt de sessie ook opknippen in twee bijeenkomsten

Wat is de rol van de gespreksleider?

Om het beste resultaat uit de Struisvogel Sessie te halen is er een begeleider nodig. Deze is verantwoordelijk voor alle onderdelen van de sessie: het voorbereiden en faciliteren van de bijeenkomst, plus de nazorg. Daarnaast is het essentieel dat de begeleider een veilige sfeer voor de Struisvogel Sessie neerzet en bewaakt. In deze handleiding vind je alle informatie die je nodig hebt om je goed voor te bereiden!

Wat moet ik doen als begeleider van de sessie?

Als begeleider voer je de volgende taken uit:

Vorbereiden op sessie

In deze fase bereiden je collega's en jij jullie goed voor op de sessie.

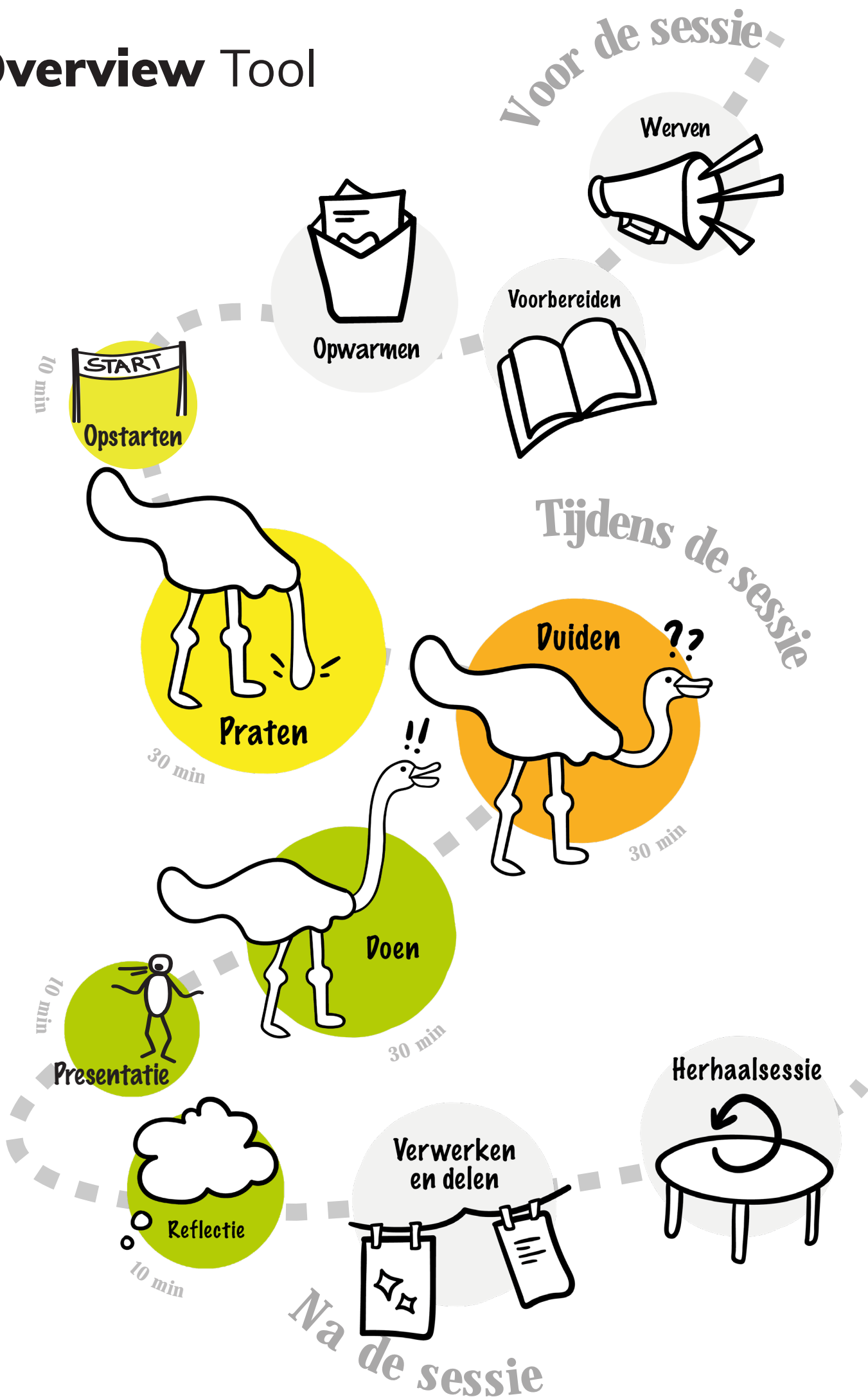
Uitvoeren sessie

Tijdens de sessie bespreken jullie met elkaar morele dilemma's (praten), plaats je die in verschillende perspectieven (duiden) en ontwikkel je vervolgacties voor na de sessie (doen).

Nazorg sessie

In deze fase onderneem jij als begeleider nog enkele acties om de winst uit de sessie vast te leggen en aandacht te blijven houden voor het belang van het bespreken van morele dilemma's.

Overview Tool



Voor de sessie: Werven en enthousiasmeren

Werven

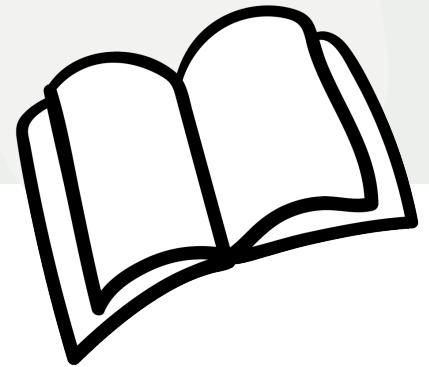


Om met de Struisvogel Sessie te starten moet je eerst collega's vinden die net als jij samen het gesprek aan willen gaan.

- Vertel collega's over de Struisvogel Sessie. Benadruk hierbij de aanleiding, het doel, de opzet van de sessie en geef kort wat voorbeelden van morele dilemma's. Deze informatie vind je in het hoofdstuk 'Struisvogel Sessie: in het kort'. Je kunt ook deze handleiding rondsturen.

Voor de sessie: Voorbereiden

Voorbereiden



Bereid je als begeleider van de Struisvogel Sessie goed voor. Zo voorkom je dat je voor onverwachte dingen komt te staan. En kun je meer aandacht besteden aan het begeleiden van de sessie.

- Neem de rest van de Struisvogel Sessie (instructie, werkbladen en presentatieslides) door.
- Print en knip de voorbeeld dilemmakaartjes en lege kaartjes om zelf in te vullen.
- Print de vier werkbladen van fases 'Duiden' en 'Doen' enkelzijdig op A3 formaat. Houd hierbij aan: per 4 deelnemers de werkbladen één keer printen.
- Regel een ruimte met een beamer/digibord, pennen, blanco A4-tjes en een flip-over.
- De tijdsindicatie per fase is een richtlijn. Als jullie de sessie voor het eerst doen, heb je misschien iets meer tijd nodig.

Tip

Sta bij het voorbereiden op je rol als begeleider ook stil bij de volgende punten:

- Weet dat er bewuste en onbewuste waarden en normen bij collega's bestaan.
- Besef dat collega's verschillend kunnen denken over de casussen.
- Probeer zo neutraal en open-minded mogelijk de Struisvogel Sessie te begeleiden.
- Zet een vertrouwelijke sfeer neer waarin iedereen de ruimte voelen hun gedachten te delen.



Voor de sessie: Thuisopdracht



Opwarmen

Met de thuisopdracht denken jouw collega's en jij voorafgaand aan de sessie voor jezelf alvast na over jullie ervaringen met morele dilemma's.

Op deze manier kan eenieder alvast wennen aan het thema. Bovendien verhoogt dit de persoonlijke relevantie voor de sessie, omdat jullie met zelf ingebrachte voorbeelden aan de slag kunnen.

- Heb je voldoende collega's voor de sessie geworven? Geef hen (en jezelf) de instructie om het werkblad van de thuisopdracht in te vullen (± 15 min).
- Vraag aan je collega's of zij de thuisopdracht ingevuld mee nemen naar de sessie.

Tip

Benadruk dat jullie tijdens de sessie mogelijk met deze voorbeelden gaan werken, maar alleen als de persoon van wie het voorbeeld is, daarmee akkoord gaat.



Tijdens de sessie: Opstarten (10 min)



Opstarten

De sessie gaat beginnen! Warm eerst samen op: introduceer de Struisvogel Sessie en creëer gezamenlijk een veilige sfeer waar vanuit het gesprek kan starten.

- Zet de sheets aan als houvast tijdens de sessie.
- Heet je collega's welkom. Mochten collega's elkaar nog niet goed kennen, vertel elkaar dan waarom jullie het belangrijk vinden om deel te nemen aan deze sessie.
- Herhaal kort de introductie op de Struisvogel Sessie: wat houdt het in, wat zijn de drie hoofdoelen (zie 'Struisvogel Sessie: in het kort'), wat is de tijdsduur? Doorloop ook samen de doelen per fase van de Struisvogel Sessie. Zorg ervoor dat iedereen het doel van de Struisvogel Sessie begrijpt.
- Benadruk de veiligheid van de sessie door met elkaar enkele gespreksregels op te stellen. Schrijf deze op de flip-over of het bord.

Tip

Spreken over morele dilemma's ligt vaak gevoelig bij mensen. Daarom is het essentieel dat mensen allereerst de ruimte en openheid voelen om hun eigen perspectief hierover te delen met anderen. Probeer bij het opstellen van 'spelregels' de volgende punten terug te laten komen:

- Elke deelnemer heeft recht op zijn/haar eigen mening.
- Er is onderling vertrouwen.
- De deelnemers luisteren naar elkaar.
- De deelnemers bieden ruimte aan verschillende opvattingen.
- Het kan soms botsen of schuren en dat mag.



Tijdens de sessie: Praten (30 min)



Tijdens de stap Praten gaan collega's kort met elkaar in gesprek over morele dilemma's. Zij reflecteren op hun uitgangspunten, waarden en normen en delen hun persoonlijk perspectief op het morele dilemma.

Zo groeit het inzicht in wat morele dilemma's zijn en hoe eenieder vanwege zijn persoonlijke referentiekader anders kan handelen bij eenzelfde dilemma.

- Leg de lege Morele Dilemma-kaartjes op tafel. Laat je collega's allemaal een kaartje invullen, bijvoorbeeld door een van de dilemma's van de thuisopdracht uit te werken. Je kan hierbij de voorbeeldkaartjes als inspiratie gebruiken.
- Leg de ingevulde kaartjes in het midden van de tafel. Vul eventueel aan met wat voorbeeldkaartjes als er te weinig worden aangeleverd.
- Schud de kaartjes en trek er vervolgens eentje uit. Lees dit dilemma voor.
- Laat je collega's voor dit dilemma het volgende voor zichzelf noteren:
 - Wat vind je van dit morele dilemma? Waarom?
 - Ga je handelen? Waarom wel/niet?
 - Welke emotie roept het bij je op?

Titel:

Teken/beschrijf de situatie:

Beschrijf je morele dilemma:

Als ik dit doe dan...

Als ik dat doe dan...

Hoe heb je gehandeld?

Welke emoties riep dit bij je op?

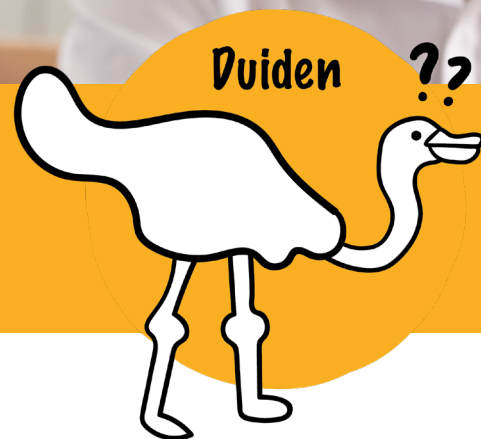
- Laat je collega's vervolgens hun opvattingen over dit dilemma met elkaar delen. Laat steeds één collega aan het woord. Vraag twee of drie anderen die een andere opvatting hebben dit in te brengen of wat door de collega gezegd is aan te vullen.
- Sluit af met iets in de trant van: "dat het belangrijk is om ervan bewust te zijn dat iedereen een eigen referentiekader heeft gebaseerd op opvoeding, ervaringen, religie, afkomst, opleiding, woonomgeving, etc. We hebben zojuist vanuit persoonlijke perspectieven gekeken naar een aantal praktijksituaties."
- Kies met elkaar een paar dilemma's waar je in de volgende ronde in groepjes dieper op ingaat. Dit kan bijvoorbeeld een dilemma zijn dat de groep het interessants vond of een dilemma waar de groep nog niet goed uitkwam.

Tips

- Let erop dat bij het delen van elkaars opvatting telkens één persoon aan het woord is en de rest luistert. Door respect voor elkaars opvattingen te hebben, behoud je de veilige sfeer.
- Benadruk dat jullie in de volgende ronde dieper ingaan op een aantal morele dilemma's.
- Zorg dat je genoeg tijd over hebt voor de volgende stappen (voor verdieping). Dit is pas een opwarmertje.
- Niet alle dilemmakaartjes hoeven in deze ronde behandeld te worden. Het doel is bewust worden van het eigen referentiekader.



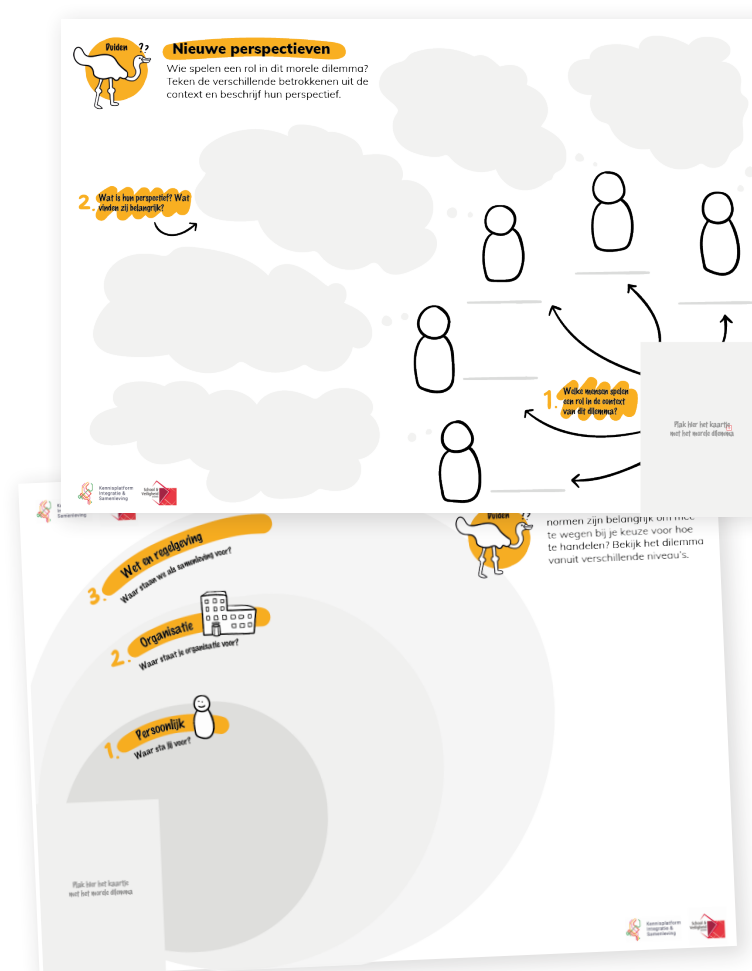
Tijdens de sessie: Duiden (30 min)



Tijdens de stap Duiden ontstijgen collega's hun persoonlijk referentiekader en kijken zij vanuit een breder perspectief naar morele dilemma's: de organisatie en de maatschappij.

Zo raken zij meer bewust van de context van morele dilemma's en brengen zij deze in kaart. Ook stimuleer het hen vanuit een professioneel kader naar het dilemma te kijken.

- Jullie starten met de stap 'duiden'. Benoem het doel van deze stap en hoeveel tijd hiervoor staat. Benoem het volgende: "We hebben vanuit persoonlijke perspectieven gekeken naar een aantal praktijksituaties. Echter, professionals kunnen niet alleen oordelen en handelen op basis van een eigen persoonlijke mening. Er zijn verschillende 'kaders' waartoe zij zich moeten verhouden. Denk aan de visie en, soms verplichtende, regels vanuit de eigen instelling en de regels en beroepscode vanuit de wet. Kortom, de bredere context. Het persoonlijke perspectief is in het uitvoeren van het werk ondergeschikt aan deze afspraken binnen zowel de organisatie als de samenleving."
- Verdeel je collega's in groepjes.



- Doorloop onderstaande stappen voor de fase Duiden:
 - 1: Geef elk groepje het werkblad 'nieuwe perspectieven'. Laat elk groepje één dilemmakaartje uit de vorige ronde uitkiezen. Laat je collega's kort met elkaar in gesprek gaan over het gekozen dilemma: in hoeverre is er naar jouw idee sprake van een moreel dilemma in deze casus? Waarom wel of niet?
 - 2: Je collega's leggen hier het door hun gekozen morele dilemma kaartje op het werkblad. Vervolgens vullen zij het werkblad in: Wie zijn de betrokkenen bij het morele dilemma in deze casus? Wat is hun belang en perspectief? Wees zo concreet mogelijk.
 - 3: Geef vervolgens elk groepje het werkblad 'normen en waarden'. Deze vullen je collega's ook in:
 - Welke waarden en normen uit jullie organisatie spelen een rol bij het afwegen van het morele dilemma? Zijn hier al bestaande protocollen of kaders voor ontwikkeld?
 - Welke waarden en normen uit onze samenleving spelen een rol bij het afwegen van het morele dilemma?
- Sluit dit onderdeel gezamenlijk af: wat zijn inzichten die de groepjes met elkaar willen delen?

Tips

- Benadruk dat er nu enkel één moreel dilemma per groepje wordt uitgekozen.
- Loop langs bij de groepjes en stimuleer je collega's om voornamelijk vanuit de bredere context (organisatie en maatschappij) naar het morele dilemma kijken, en niet steeds terugvallen in hun persoonlijke opvattingen.



Tijdens de sessie: Doen (30 min)



Tijdens de stap Doen gebruiken collega's de tot nu toe opgedane kennis om tot een duidelijke handlungsrichting en bijbehorende acties te komen voor het omgaan met de morele dilemma dat is besproken.

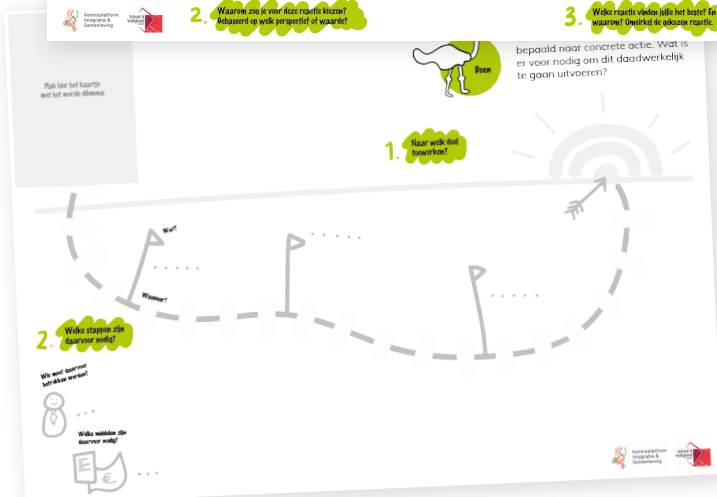
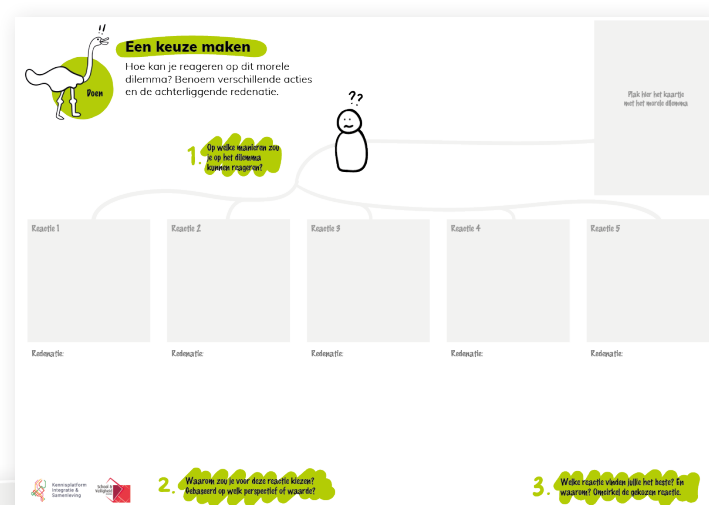
Doorloop in elk groepje de onderstaande stappen voor de fase Doen:

1. Deel aan elk groepje het werkblad 'een keuze maken' uit. Leg hier opnieuw het eerder gekozen morele dilemma kaartje op. Laat collega's het werkblad invullen door de volgende vragen te beantwoorden:

Hoe kun je het beste reageren bij het gekozen morele dilemma? Wat zijn deze reacties en achterliggende redenties?

Stimuleer je collega's de gekozen reacties zo concreet mogelijk te maken. Dat kunnen zij doen door de andere vragen op het werkblad ook te beantwoorden.

2. Kies met elkaar de reactie die volgens jullie het meest passend is als reactie. Deel per subgroepje het werkblad 'Acties' uit. Bespreek in het groepje of de bestaande kaders (=werkwijze, kennis, regels en afspraken e.d.) in



jullie organisatie voldoende houvast bieden om te handelen conform de gekozen reactie.

Zo ja, is iedereen hiervan op de hoogte? Of moeten er zaken nog eens onder de aandacht gebracht worden?

Zo nee, wat ontbreekt? Welke acties zijn nodig om dit te agenderen en te ontwikkelen? Wie moet er betrokken worden om tot actie over te gaan? Welke middelen zijn daarvoor nodig?

Voor het opstellen van acties is het belangrijk om te bepalen of er op dat moment duidelijke kaders zijn die voldoende houvast bieden. Zie het schema hieronder; voor beide scenario's zijn hulpvragen geformuleerd om mogelijke acties concreter te formuleren. Het staat ook in de slides als hulpmiddel voor de groep.

Tips

- Stuur bij het formuleren van acties aan op het zo concreet mogelijk maken. Gebruik hierbij de voorbeelden.
- Benadruk dat vastleggen van acties ervoor kan zorgen dat het richting geeft voor het handelen bij morele dilemma's in de toekomst.

Is er al een bestaand kader?

Ja

Nee

Acties binnen bestaand kader ontwikkelen

Hulpvragen bij bestaande kaders:

- Zijn die kaders voor alle collega's bekend?
- Moeten ze opnieuw onder de aandacht gebracht worden?
- Wat gaan doen om dit in de praktijk te vertalen naar actie?
- Welke methode of aanpak past daarbij?
- Welke bestaande regels/afspraken moeten er eventueel verhelderd worden of opnieuw onder de aandacht gebracht?
- Wat is er nodig om dit te gaan doen? (bijv. planvorming, geld, tijd, akkoord van management)
- Wie is primair verantwoordelijk?
- Wie neemt het voortouw om het hier te agenderen of onder de aandacht te brengen?

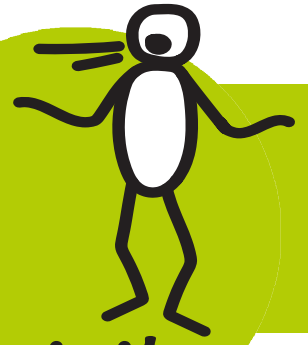
Acties zonder bestaand kader ontwikkelen

Hulpvragen:

- Welke verandering is eventueel nodig?
- Wie is daarbij aan zet?
- Wat is er nodig om dit te gaan doen? (bijv. planvorming, geld, tijd, akkoord van management)

Tijdens de sessie: Presentaties (10 min)

Presentatie



Sluit de sessie af met presentaties waarbij alle werkvormen gecombineerd worden tot een compleet eindresultaat.

- Vraag de deelnemers om alle werkbladen samen te voegen tot een grote poster (zoals in de afbeelding hieronder). Het dilemmakaartje past precies in het midden van alle werkbladen.
- Laat elke groep hun proces en resultaten presenteren. Vraag de groepen alleen hun belangrijkste inzichten te delen. Zo blijft er voldoende ruimte over voor vragen en reacties uit de andere groepen.

Probleem? **Nieuwe perspectieven**
Wie spelen een rol in dit morele dilemma? Tekenen de verschillende betrokkenen uit de context en beschrijf hun perspectief.

2 Wat is het perspectief? Wat vinden zij belangrijk?

1 **WILLEN DIT TEGENDREKEN-VOELEN ZICH WEGGEZET EN ONGEWENST. MAAR VOORAL OOK ONZEKER.**

HEEFT BEPAALDE NEGatieve BEELDEN T.A.V. (KIEZERS/KEER). VOELT WEERSTAND, MOGELIJK OOK ANGST.

IK WIL GRAAG ORDE BEWAREN EN MIJN GEPLANEDE LEEFGEVEN AAN DE GROEP... MAAR OOK DAT IEDEREEN ZICH WELKOM VOELT: DAT LEERLINGEN GEZIEN EN GEHOORD WORDEN.

ONGETWIJFELD ALLEMAAL HUN EIGEN WENJEN EN BEHOEFTE

KRIJGEN MET DEZE SPANNING TE MAKEN ALS IK HET NIET AANGA

LEERLING MET ANKRATIE-ACHTERGROND

ANDERE LEERLINGEN

MIJN COLLEGA'S

LEERLING DIE ZICH UITSPREKT

GRENJ DICHT!

1 **WILKE WERKEN SPILLEN MIJN IN DE CONTEXT VAN HET DILEMMA?**

LERAAR (IK ZELF)

VERHITTE DISCUSSIE
Teken/teken de situatie:
IN EEN VERHITTE DISCUSSIE OVER VLUCHTELINGEN WORDEN NARE DINGEN GEROEPEN IN DE KLAS. "DE GRENJ MOET DICHT!" "TEVEEL AJIEZOEKERS!" "WIJ HEBBEN DE CENTEN NIET MEER!"

2 **Wat is regelgeving?**
Waar staat we als samenleving voor?

3 **Organisatie**
Waar staat je organisatie voor?

1 **Persoonlijk**
Waar sta jij voor?

DISKRIMINATIE EN ONGEIJKE BEHANDELING ZIJN VERBODEN (ARTIKEL 1)

IN ONZE SCHOOREGEL STAAT...

- IEDEREEN MOET ZICH WELKOM VOELEN.
- RESPECT IS EEN BASISWAARDE
- WE SPREKEN EIKAAR AAN.

IEDEREEN KAN MEEDOEN, WE ZIJN INCLUSIEF.

ER IS GEEN PLAATS VOOR ONGEFUNDEERD JE MENING KWAKKEN.

IN ONZE KERNOELEN STAAN: WERKEN AAN SOCIALE COHESIE EN ACTIEF BURGERSCHAP. LEERLINGEN MOETEN LEREN NAAR ELKAAR TE LUISTEREN EN DIALOG AAN TE GAAN

Een keuze maken
Hoe kan je reageren op dit morele dilemma? Benoem verschillende acties en de achterliggende redentatie.

1 **Op welke waarde zou je het dilemma kunnen reageren?**

IK BEN DOORGEGAAN MET MIJN WISKUNDELES. ER WAS EEN WEEK LATER AL EEN TOETS.

AFSCHUW. RESPECT IS EEN GROOT GOED. WE MOGEN NIET DISKRIMINEREN.

Acties
Vertaal de richting die jullie hebben bepaald naar concrete actie. Wat is er voor nodig om dit daadwerkelijk te gaan uitvoeren?

DOEL:
WETEN WANNEER WE OPMERKINGEN BEGRENZEN EN HOE WE DAT BESPREEKBAR MAKEN.

1 **Naar welke doel toe werken?**

Kaartje 1
TER PLAATSE GEPLANEDE LES ANNULEREN EN GELEIDE AAN GAAN MET DE HELE GROEP.
Redentatie: **DE OPMERKING GAAT IN TEGEN MIJN WAARDEN EN DE NORMEN VAN DE SCHOOL.**

Kaartje 2
BUITEN LES GELEIDE AANGAAN MET LEERLING: ZIJN VERHAAL HOREN EN ZIJN PERSPECTIEF VERBODEN.
Redentatie: **BESPREKEN ZONDER LES TE VERSTOREN.**

Kaartje 3
DE OPMERKING NIET ACCEPTEREN. DE LEERLING-BEGRENZEN EN DARENA DOORGAAN MET DE LES.
Redentatie: **GRENZEN STELLEN VOOR EEN VEILIGE KLIMAAT.**

Kaartje 4
RICHTEN OP ANDERE LEERLINGEN: HOE VOELEN ZIJ BIJ HIEROVER? WAT VINDEN ZIJ?
Redentatie: **DIALOG AANGAAN MET GROEP ALS ILLUSTRATIE VAN SOCIALE SPANNINGEN**

Kaartje 5
NIKS DOEN. AFGEBEUREN BIJ COLLEGA'S OM AANPAK TE BESPREKEN.
Redentatie: **OVERVALLEN. ACHTERAF BEZIJNEN.**

1 **AGENDEREN BIJ SCHOOL-BESTUUR VOLGENDE WEEK**

2 **TRUKING OP STUDIEDAG WAARIN WE NORM VERKENNEN VOLGENDE STUDIEDAG (MEI)**

3 **HELDER AFGESPROKEN NDRM VASTLEGGEN IN JUNI**

2 **Welke stappen zijn daarvoor nodig?**

Wetgeving
DIRECTEUR AANDREVEN VOOR VOLGENDE VERGADERING.

Wetgeving
UITDAGING OP PAPIER ZETTEN.

Wetgeving
REGELEN VIA MEVR. JAMEN VAN OPLEIDINGS-CENTRUM.

Wetgeving
FINANCIEREN VAN OPLEIDINGSBUDGET.

Wetgeving
HELDER: WAT ACCEPTEREN WE EN WAT NIET? WELKE MIDDELEN OM DAAROP TE HANDELEN?

3 **Wetgeving**
WILKE WAARDE WIL JE HET BESTEL EN WAAROM? ONTWISSEL DE WAARDE.

NIET ACCEPTABEL OM GELEIDE NIET AAN TE GAAN

Tijdens de sessie: Reflectie (10 min)



Zo. De Struisvogel Sessie zit erop. Samen met je collega's reflecteer je ter afsluiting op de sessie: hoe ging het? Wat is de meerwaarde? Dit motiveert jullie om in de toekomst de tool opnieuw te gebruiken. Daarnaast is dit waardevolle feedback om de Struisvogel Sessie te blijven verbeteren!

- Vraag aan je collega's antwoord te geven op de volgende vragen:
 - Wat vond je van de Struisvogel Sessie?
 - Hebben we de doelen bereikt?
 - Zou je de Struisvogel Sessie in de toekomst opnieuw willen inzetten? Waarom wel/niet? Hoe ziet deze er dan uit (bijv. opnieuw tool doorlopen of enkel voortgang op actiepunten bespreken).
- Bedank iedereen voor zijn/haar tijd en geef aan dat je binnenkort weer contact met ze opneemt voor het vervolg van de Struisvogel Sessie.

Tip

Bespreek het nut van het inplannen van een vervolgsessie. Hebben jullie je kop uit het zand gehaald? En hoe zorg je ervoor dat deze uit het zand blijft?

Hoe vond jij het als gespreksleider gaan?

Hoe vond jij het als gespreksleider gaan? Wat ging soepel, waar liep de groep tegen aan? Waar heeft de groep naar jouw idee behoefte aan in de (nabije) toekomst?

Na de sessie: Verwerken & Delen

Zorg ervoor dat alle input van de Struisvogel Sessie zichtbaar is voor je collega's.

Zo kunnen deze op elk moment hiervan gebruik maken. Bijvoorbeeld op het moment dat ze een soortgelijk moreel dilemma ervaren.

- Maak foto's van ingevulde werkbladen en extra aantekeningen. Sla deze op in een map waar alle collega's van de Struisvogel Sessie toegang tot hebben.
- Hang de werkbladen met alle resultaten op een centrale plek die zichtbaar is voor je collega's. Zo blijft het thema na de sessie zijn urgentie behouden.

Verwerken
en delen

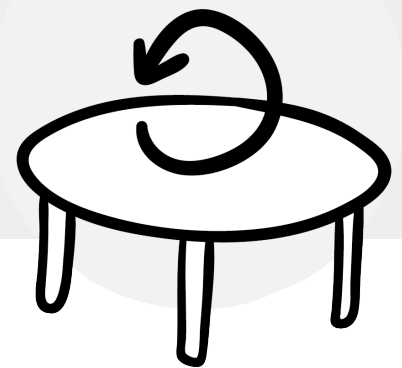


Na de sessie: Herhaalsessie

Om te voorkomen dat de bedachte handelingsrichting en acties wegzakken, kan je als begeleider een vervolgmoment inplannen.

- Mail alle aanwezigen met een korte samenvatting van de Struisvogel Sessie:
 - Wat waren de bedachte handelingsrichtingen? Wat waren bijbehorende conclusies en acties?
 - Geef aan dat besproken is om wel/niet een follow-up sessie in te plannen.
- Plan desgewenst een nieuw moment in waarop je de Struisvogel Sessie er weer bij pakt. Geef hierbij aan of iemand anders de rol van gespreksleider op zich wil pakken.

Herhaalsessie



Beste !! gespreksleider,

Hartstikke bedankt dat jij jouw energie en focus hebt gestopt in het leiden van de Struisvogel Sessie.

Zonder jouw verantwoordelijkheid zaten de koppen van jou en jouw collega's mogelijk nog steeds onder het zand.

Meer informatie? Kijk op www.kis.nl en www.schoolveiligheid.nl.



Kennisplatform
Integratie &
Samenleving



School &
Veiligheid
STICHTING



Colofon

Deze tool is een uitgave van Kennisplatform Integratie & Samenleving en Stichting School & Veiligheid. De tool is ontwikkeld door KIS en SSV en vormgegeven door Jonge Honden.

© februari 2020, Kennisplatform Integratie & Samenleving en Stichting School & Veiligheid.