



Universiteit Antwerpen

| ECHO | Expertisecentrum
Hoger Onderwijs

Lunch & Learn

Omgaan met *hot moments* tijdens de les

22 oktober 2024

ECHO i.s.m. Team Diversiteit & Inclusie



Edith Piqueray

Stafmedewerker Team diversiteit &
inclusie



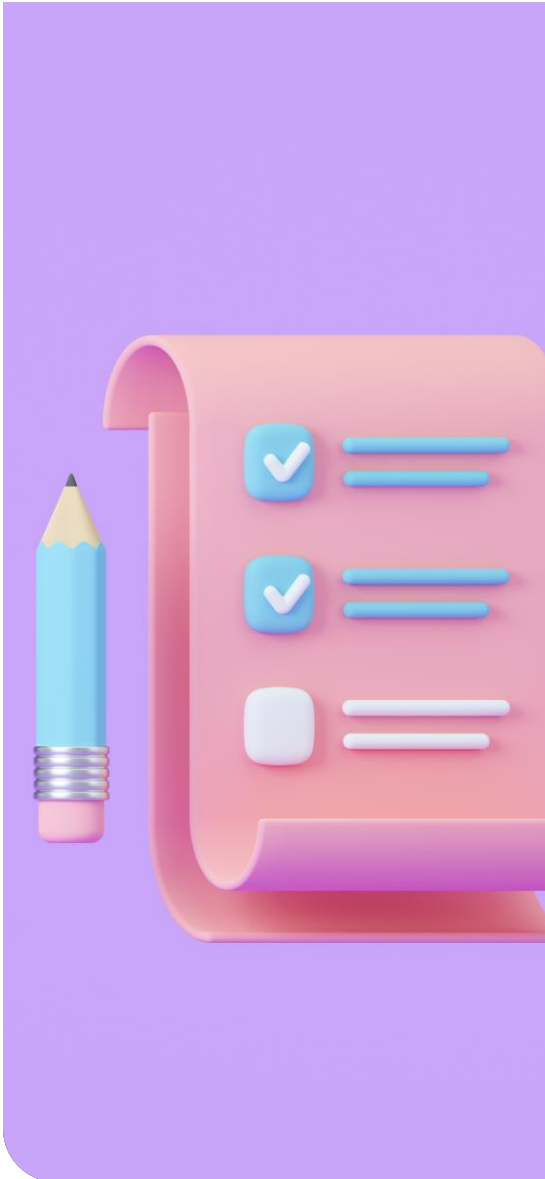
Fadima Aroua

Stafmedewerker Team diversiteit &
inclusie

Doelstellingen

Wij hopen dat je na deze lunch...

- naar huis gaat met enkele concrete richtingaanwijzers en handvaten.
- ervaringen met collega's hebt kunnen uitwisselen.
- je gesterkt voelt in het aanpakken van *hot moments* tijdens je lessen.



Op de planning

- Intro (10')
- *Hot moments*: wat en hoe? (15')
- *Hot moments*: bespreken of negeren? (20')
- Hoe omgaan met *hot moments*? (50')
- Outro (10')

Enkele afspraken

- Wees voorbereid op interactie en uitwisseling
- Respecteer elkaar
- Vraag maar raak
- Deel inzichten en tips, de rest blijft binnen deze ruimte!
- Ouch-oeps
- Presentatie achteraf beschikbaar

Hot moments: wat en hoe?

Stel je eens voor:

Tijdens een les over **internationale relaties** brengt de docent de **oorlog Hamas-Israël** ter sprake. Een student reageert:

“Israël is een bezettingsstaat die systematisch mensenrechten schendt. Het is onbegrijpelijk dat zoveel landen dat steunen.”

Een andere student reageert meteen geïrriteerd:

“Dat is helemaal niet waar! Israël heeft het recht zich te verdedigen tegen de terroristische aanvallen van Hamas. Je hebt helemaal geen idee waarover je spreekt.”

Meer en meer studenten beginnen zich te mengen in de discussie.

Stel je eens voor:

Tijdens een les **affectieve neurowetenschappen** wordt er dieper ingegaan op de neurale mechanismen van emoties. De les verloopt rustig, totdat een student plots de les verstoort. Ze roept dat de hele uitleg niet correct is. **Volgens haar stuurt God ons gedrag en onze emoties.** Ze kan niet geloven dat onze hersenen dat reguleren. Onder de andere aanwezige studenten valt een stilte.

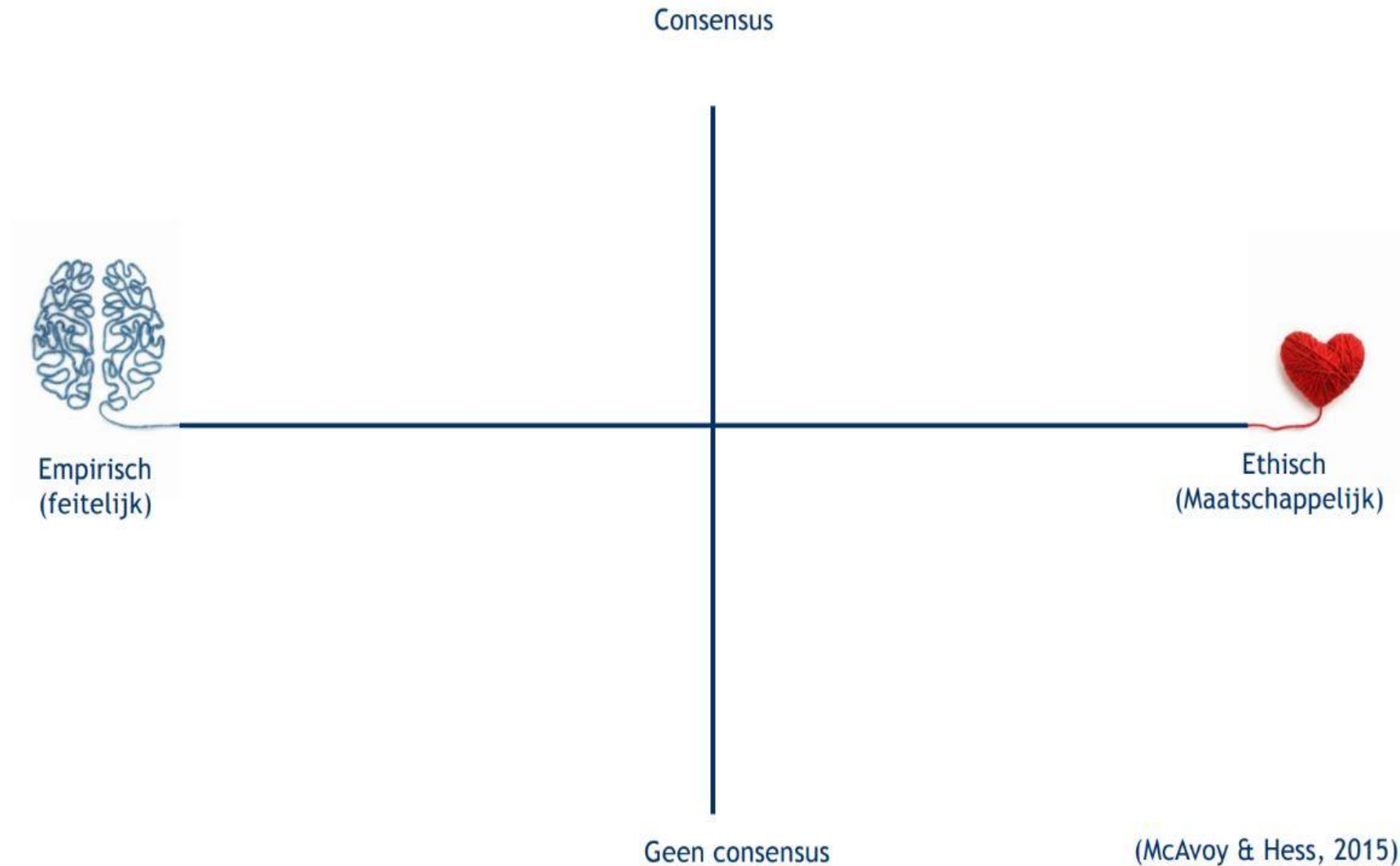
Heated, Offensive, Tense moment

Situaties of incidenten die intense **emoties** of sterke **reacties** opwekken bij studenten, bij docenten, tussen **studenten**, of tussen **studenten** en de **docent**.

Ongemak veroorzaakt door

- Uiteenlopende meningen botsen;
- Meningen worden hevig tot agressief geuit;
- Nuances ontbreken

Heated, Offensive, Tense moment



Heated, Offensive, Tense moment

Wanneer?

- **Plotseling** komt het naar boven
- Thema's die **gevoelig, controversieel** zijn in het **curriculum**

Verschil controversie versus polarisatie



Hot moments: bespreken of negeren?

Waarom is het *belangrijk* om een hot moment te bespreken?

Resultaat = leermoment

- **Bewustzijn** over eigen percepties, stereotypes en vooroordelen
- **Multiperspectiviteit** als opportuniteit om percepties te reconstrueren en constructief uit te wisselen met andersdenkenden
- **Actief pluralistische** vaardigheden worden versterkt

→ **Docent als facilitator**

Waarom is het *afgeraden* om een hot moment te negeren?

Resultaat = conflict

- **Onderbreking leerproces:**
 - Hoge **emoties** gaan een eigen leventje leiden
 - Moeilijke aansluiting bij les
- **Vijandige leeromgeving**
 - Verlaagt probleemoplossende vaardigheden
 - **DNA** van alumni
- **Valideert stereotypes en discriminatie**
 - Stilte bestendigt de uitspraken

Hoe omgaan met *hot moments*?

Een stappenplan

Stappenplan



Stappenplan: voorbereiding

- Anticipeer: welke thema's liggen gevoelig?
- Ken jezelf: wat triggert jou?
- Ken de eindtermen
- **Creëer een veilige leeromgeving**
 - Ruimte voor discomfort
 - Heldere afspraken
 - Tips: [website D&I in het onderwijs](#)

Na een hot moment: verschillende strategieën

- Begrenzen
- Stoom aflaten
- Een open gesprek – dialoog stimuleren



Strategieën kunnen gecombineerd worden.



Richtingaanwijzers

- **Geen goede of foute reacties, maar denk aan:**
 - ✓ **Emotionele lading en mate van escalatie?**
 - ✓ **Bereidheid om in gesprek te gaan?**
 - ✓ **Tijdsdruk?**
 - ✓ **Gevoeligheid van bepaalde thema's?**



Strategie: Begrenzen

“Moslima’s met een hoofddoek hebben helemaal geen meerwaarde in het onderwijs.”

“Als dit hen niet aanstaat, kunnen ze altijd terug naar hun eigen land!”

- **Kwetsende, discriminerende, haatdragende** uitspraken
- Moeilijke grens tussen aanvaardbaar – onaanvaardbaar.
Richtlijnen:
 - Grondwet & strafwet
 - [Krachtlijnen](#) en gedragscode UAntwerpen
 - [Vooropgestelde competenties \(DNA alumni\)](#)
 - Veilig leerklimaat
 - Geweldloosheid & vrede

Begrenzen	Voorbeeld
<p>Sluit de discussie en spreek de student aan op diens gedrag</p>	<p><i>Ik vind het belangrijk dat we in deze aula rekening houden met het waardenkader van de universiteit, en zulke uitspraken dragen daar niet aan bij. Kunnen we ons als groep proberen te houden aan deze missie & visie? Ok?</i></p>
<p>Richt je op het gedrag en niet op de persoon</p>	<p><i>Dit soort uitspraken..... Velen delen deze mening....</i></p>
<p>Nodig uit tot verder gesprek</p>	<p><i>Ik merk dat je met iets zit. Wil je daar – op een andere manier dan – over praten?”</i></p>
<p>Wat zit er achter de uitspraak?</p>	<p><i>Wat maakt dat je dat zegt?</i></p>
<p>Pols achteraf hoe de betrokkene het stelt</p>	<p><i>Nazorg</i></p>



Strategie: Stoom aflaten in de les

"Wat heeft kolonisatie nu met dit vak te maken? Wij zijn niet verantwoordelijk voor wat onze voorouders in het verleden hebben gedaan!"

- Hoe meer **hoogspanning**, druk, heftige emoties
- Minder ruimte voor een open gesprek
- 1^e stap is dan **'ventileren'**
- Heeft een **de-escalerend** effect
- Eventueel in combinatie met **open gesprek**

Stoom aflaten

Voorbeeld

Sluit de discussie en de-escaler de emotionele lading

“Ik merk dat de spanningen oplopen. Dit is een belangrijk onderwerp waar we op een rustiger moment kunnen terugkomen”

Goede praktijk: schriftelijke reflectie-oefening

“Waarom is dit thema zo moeilijk om te bespreken?”

“Wat kan je nu niet luidop zeggen?”

Eventueel in combinatie met **open gesprek**

Goede praktijk: reflectieve pauze

“Wat had er anders gekund in de vorige discussie?”

“Hoe gaan we verder met deze discussie?”

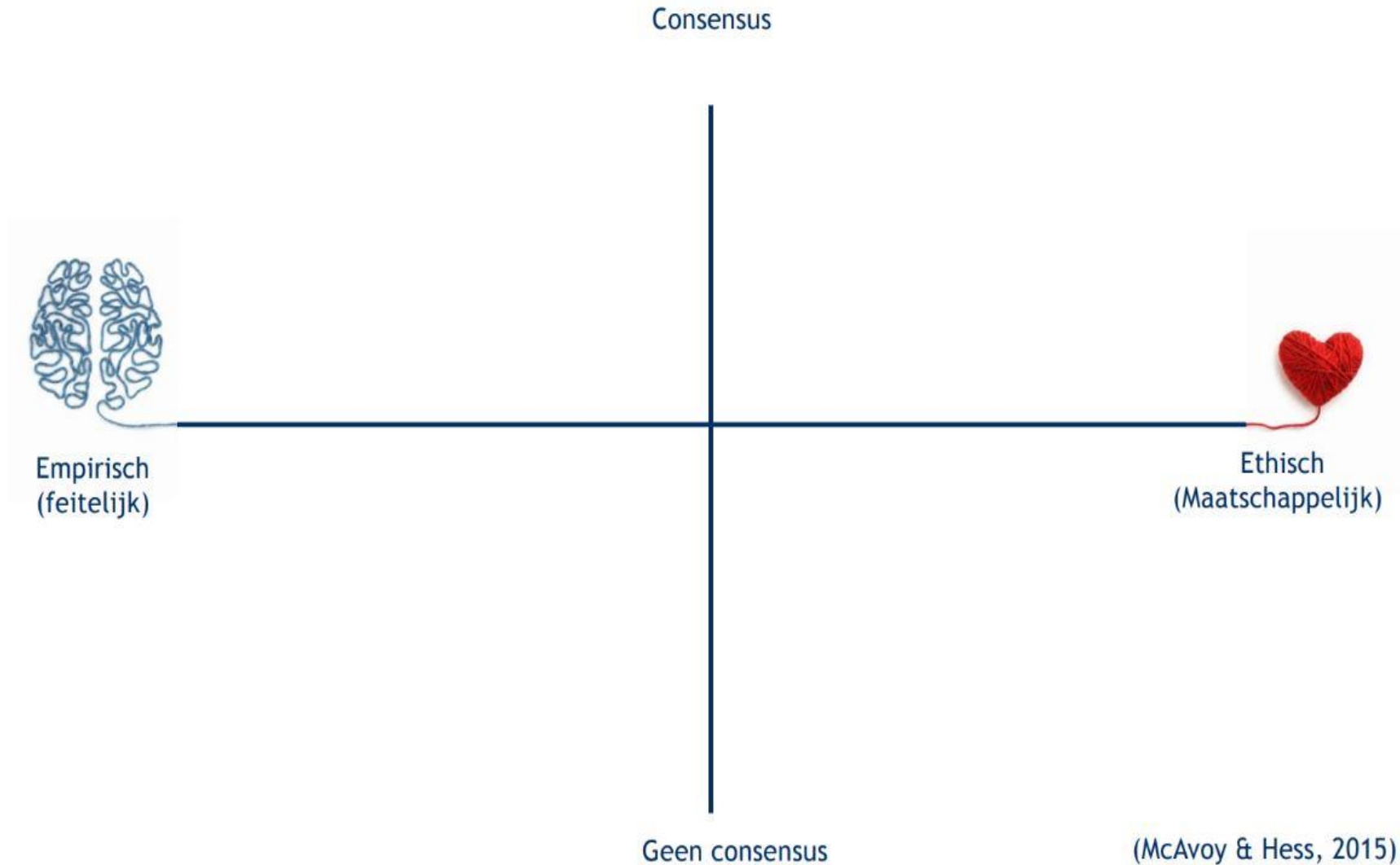


Deze foto van Onbekende auteur is gelicentieerd onder [CC BY-NC-ND](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Strategie: open gesprek

- Voorwaarde: veilig leerklimaat en voldoende tijd
- Kan zowel na plotse hot moment als bij het aanbrengen van gevoelig thema in de les

Strategie: open gesprek



Stel je eens voor:

Tijdens een les **affectieve neurowetenschappen** wordt er dieper ingegaan op de neurale mechanismen van emoties. De les verloopt rustig, totdat een student plots de les verstoort. Ze roept dat de hele uitleg niet correct is. **Volgens haar stuurt God ons gedrag en onze emoties.** Ze kan niet geloven dat onze hersenen dat reguleren. Onder de andere aanwezige studenten valt een stilte.

Strategie: open gesprek

- **Hoe reageren op/lesgeven over wetenschappelijke of maatschappelijke kwesties met gevestigde antwoorden?**
 - Probeer de geesten van studenten te openen voor een leerervaring
 - Wijs op verschillende vormen van betekenisgeving
 - Leg het proces uit hoe men tot een gevestigd antwoord gekomen is.
 - Je kan geen compromis over de inhoud aangaan. Je mag de grens trekken. Manier waarop is belangrijk.

Strategie: open gesprek

Gesprek over wetenschappelijke kwestie met gevestigd antwoord, vb. evolutietheorie (["Het kan niet dat wij van de apen afstammen." Of toch? - Johan Braeckman | VRT](#))

Houding	Resultaat
Autoritair: “Het is zo en niet anders, discussiëren heeft geen zin.”	Eerder negatief tot vijandig: vooral gelovige studenten verwerpen zowel de stijl als de inhoud want voelen zich niet gerespecteerd.
Matig: “Dit is hoe de wetenschap het ziet. Daar is een wetenschappelijke consensus over, maar je hebt het recht om jouw mening te ventileren.”	De lesinhoud roept weerstand op, terwijl de stijl meer geapprecieerd wordt.
Open houding: “De wetenschap ziet het zo, dit zijn de argumenten, maar we kunnen er rustig over van mening verschillen en uitwisselen.”	Studenten kunnen hun mening geven terwijl de pedagoog hen ruimte geeft en oprecht luistert. Studenten staan meer open voor wat de pedagoog hen vertelt, ook al botst dit met hun overtuigingen, zelfbeeld en identiteit.

Stel je eens voor:

Tijdens een les over **internationale relaties** brengt de docent de **oorlog Hamas-Israël** ter sprake. Een student reageert:

“Israël is een bezettingsstaat die systematisch mensenrechten schendt. Het is onbegrijpelijk dat zoveel landen dat steunen.”

Een andere student reageert meteen geïrriteerd:

“Dat is helemaal niet waar! Israël heeft het recht zich te verdedigen tegen de terroristische aanvallen van Hamas. Je hebt helemaal geen idee waarover je spreekt.”

Meer en meer studenten beginnen zich te mengen in de discussie.

Strategie: open gesprek

- **Hoe reageren op/lesgeven over wetenschappelijke of maatschappelijke kwesties met open antwoorden?**
 - Rol van onpartijdige gespreksleider
 - Bereid je studenten voor
 - Stimuleer de dialoog en discussie – vermijd het debat
 - Structureer en begeleid het gesprek actief

Open gesprek

Voorbeeld

Depersonaliseer meningsverschillen

In plaats van te verwijzen naar ‘wat X zei versus wat Y zei’, verwijzen naar ‘dit meningsverschil over de werking van de hersenen...’ of ‘het gebruik van het n-woord...’

Geef het **voordeel van de twijfel**

*“Ik denk niet dat dit is wat je bedoelde...”
“Je beseft misschien niet hoe dit klonk...”*

Stel **open vragen**

- ✓ *Wat bedoel je met...?*
- ✓ *Heb je een voorbeeld?*
- ✓ *Wat kunnen we hieruit afleiden?*
- ✓ *Waarop is deze mening gebaseerd? Bron?*

Wat zit er **achter** de uitspraak?

Wat maakt dat je dat zegt?

Zoek **verbinding**

Onderzoek samen: vb. Wat weten we? Wat wordt er betwist? Waar willen we meer over weten? Zijn er gedeelde waarden?

Stimuleer **multiperspectiviteit**

Vb. Vragen om 5 pro en contra argumenten te geven op eenzelfde stelling.



Dreigt er toch polarisatie?

- Verander van doelgroep en van positie: zoek de nuance in het midden

“Is er iemand anders die iets anders wil toevoegen?”

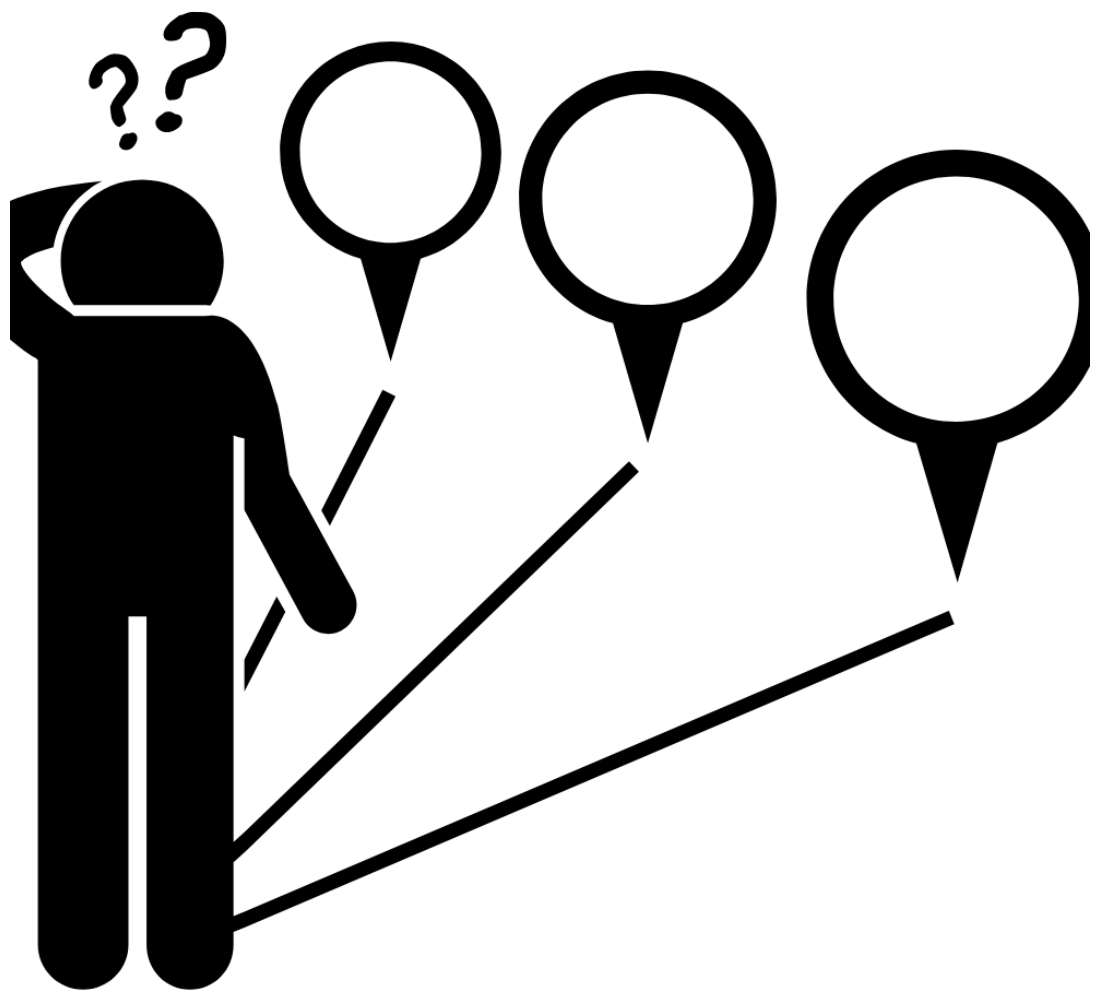
- Verleg het gesprek naar een vraagstuk dat verbindt

Niet: ~~Moet zwarte piet kunnen?~~

Wel: In welke mate moeten we rekening houden met gevoeligheden van andere mensen?

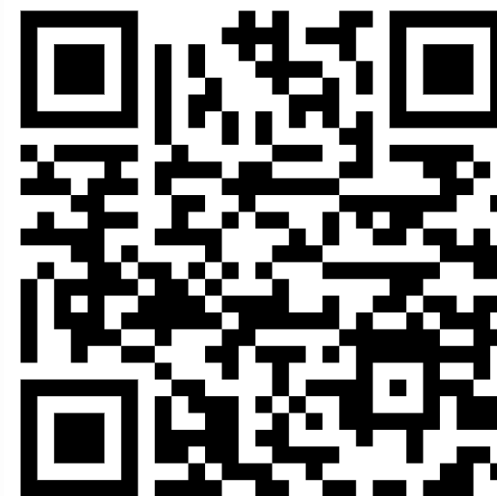
- Verander van toon

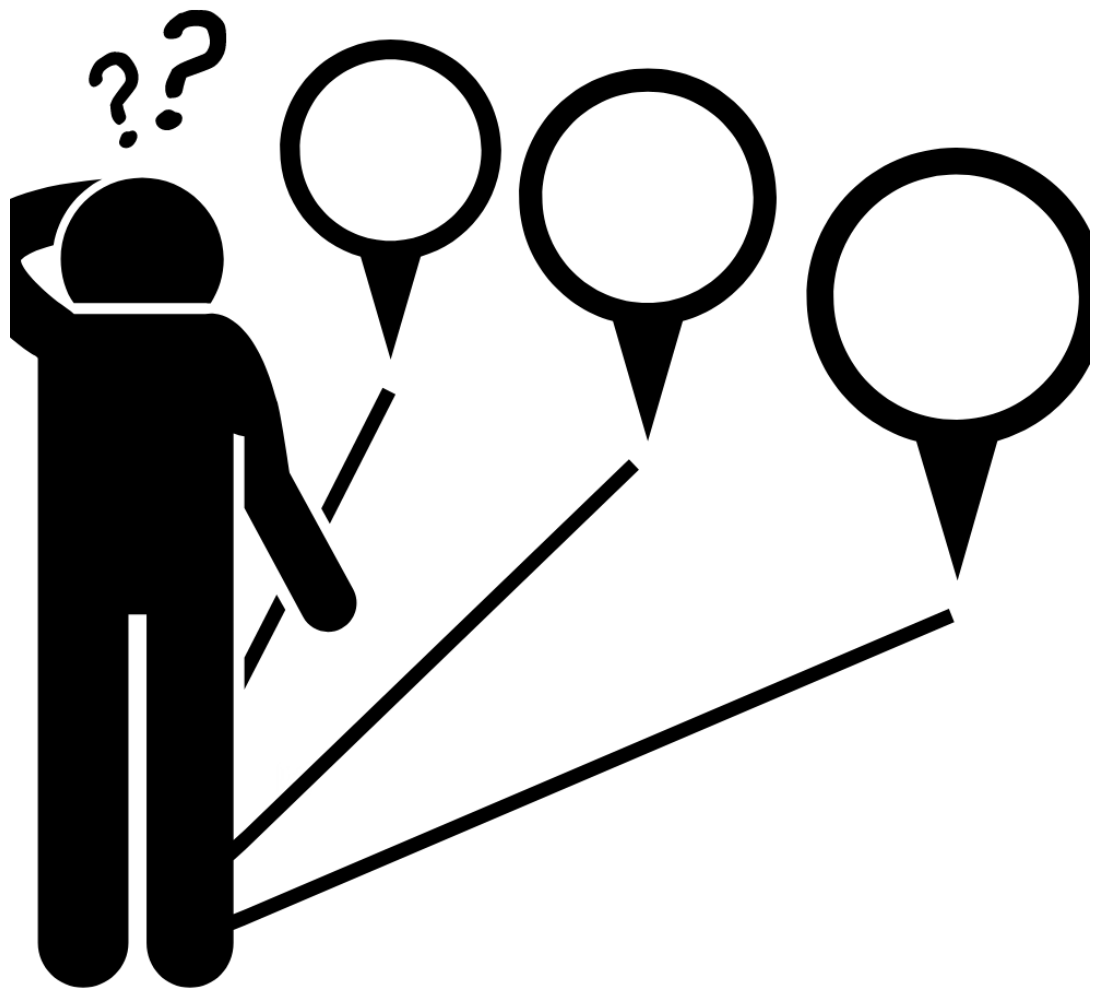
(Bart Brandsma, 2020)



Nazorg: verdere ondersteuning voor student

- Spreek hen na de les apart even aan
- Verwijs hen naar de juiste meld- en opvangkanalen:
Stip, ombuds, vertrouwens- personen





Nazorg: verdere ondersteuning voor docenten

Schakel je netwerk in

Ombudsen

[Facultaire contacten D&I](#)

[Team Diversiteit & Inclusie](#)

[Website Diversiteit & Inclusie in het onderwijs](#)

Vertrouwenspersoon, arbeidspsycholoog, arbeidsarts

- conflicten op het werk
- stress en burn-out
- grensoverschrijdend gedrag zoals:
 - fysieke of verbale agressie
 - ongewenst (seksueel) gedrag
 - machtsmisbruik
 - discriminatie, racisme
 - pesten
- ...

Meer informatie over de mogelijke procedures, relevante achtergrondinformatie en een overzicht van de verschillende contactpersonen vind je op Pintra → [Opvangkanalen](#)

Beroepsgeheim

Vertrouwenspersonen, arbeidspsychologen en arbeidsartsen zijn gebonden aan beroepsgeheim ter bescherming van de vertrouwensrelatie. Wat je met hen deelt wordt niet met anderen besproken en er wordt geen actie ondernomen, tenzij je daar uitdrukkelijk toestemming voor geeft.

Meld- en opvangkanalen psychosociaal welzijn voor medewerkers



Casusoefening

Casus

Tijdens een **les filosofie** over woke **brengt een student de film ‘I am not your negro’ ter sprake**. De student beschrijft het als een voorbeeld van een antiracistische, antikoloniale film over James Baldwin en zijn leermeesters. Er ontstaat echter al heel snel **rumoer in het leslokaal over het feit dat de (witte) student het n-woord heeft uitgesproken**.

De discussie wordt vijandig en er volgen al snel persoonlijke aanvallen gericht aan de student in kwestie. Het gesprek lijkt uit de hand te lopen.

Casusoefening

- **Instructie**

- Hoe zou jij deze hot moment aanpakken? Welke strategieën zou jij toepassen? Waarom?

Slotreflecties



Wat neem je mee?

- Welke **inzichten** neem je mee uit deze sessie?
- Ga je bepaalde zaken **anders aanpakken** in de toekomst?

Meer weten? Bronnen

- Brandsma, B. (2020). *Inzicht in de dynamiek van wij-zij denken*. BB Media.
- Hess, D.E. & McAvoy, P. (2014). *The Political Classroom. Evidence and Ethics in Democratic Education*. Routledge/New York.
- Van Alstein, M. (2018). *Omgaan met controverse en polarisatie in de klas*. Vlaams Vredesinstituut/Pelckmans Pro.
- Workshop CNO Controverse en polarisatie door J. De Schrijver en M. Van Alstein
- Workshop Odissee 'Omgaan met controverse in het hoger onderwijs', Eef Cornelissen
- AUHA workshop 'Wereldconflicten' – Sam Mampaey (Atlas vzw)
- Gesprek met Brit Giesbertz (Teaching & Learning Centre | Faculty of Science Didactical Educator, University of Amsterdam)
- Gesprek met [Mart Doms \(KdG\) over onderzoeksproject uncontroveriaal: hoe maak je het onbespreekbare bespreekbaar je klas](#)
- [Webinar 'hoe omgaan met controverse en polarisatie in de klas' – Hannah Arendt](#)
- [DemoKlap: goed samenleven in een superdiverse school \(atlas-antwerpen.be\)](#)
- [Diversiteit en inclusie in het onderwijs](#)
- [Onderwijstips klasmanagement](#)
- [Themadag Kritisch Denken in de klas: hoe doe je dat? \(Maandag 18/11/24\) - Centrum Nascholing Onderwijs](#)

Meer weten?

diversiteit@uantwerpen.be

echo@uantwerpen.be