

This is how we do it

Onderzoek naar de manier van trainen bij stichting
Young Society



Auteur: Dewi Bader (347302)

Eerste begeleider: Elise van Lelyveld

Tweede begeleider: Wim Huismans

Saxion University of Applied Sciences

Deventer, 1 oktober 2017

Student	Dewi Bader
Studentnummer	347302
Opleiding	Toegepaste Psychologie
Hoofdstroom	Klinische Psychologie
Academie	Mens & Arbeid
Instelling	Saxion Hogeschool te Deventer
Eerste afstudeerbegeleider	Elise van Lelyveld, MSc
Tweede afstudeerbegeleider	Drs. Wim Huismans
Opdrachtgever	Stichting Young Society
Begeleiding	Amber Kaspersma
Plaats	Deventer, 2017

Voorwoord

Voor u ligt de scriptie 'This is how we do it: Onderzoek naar Burgerschapstrainingen bij stichting Young Society'. Deze scriptie is het resultaat van mijn afstudeeronderzoek voor de opleiding Toegepaste Psychologie aan Saxion Deventer.

Na de eerste 3 jaar van mijn opleiding doorlopen te hebben, startte ik mijn stage bij Stichting Young Society. Tijdens deze vijf maanden stage heb ik veel geleerd, over het werkveld, de organisatie en over mijzelf als persoon. Door mijn afstudeeronderzoek bij stichting Young Society uit te voeren kon ik mijn vaardigheden inzetten voor de organisatie die mij veel gebracht heeft.

Ik wil graag Elise van Lelyveld bedanken voor haar goede begeleiding tijdens mijn afstudeerproces. De feedback, suggesties en de algehele betrokkenheid heb ik zeer gewaardeerd. Daarnaast wil ik Wim Huismans bedanken voor zijn suggesties en feedback.

Ook wil ik Amber Kaspersma bedanken voor de begeleiding en voor het mogelijk maken van dit onderzoek.

Als laatste bedank ik alle medewerkers van stichting Young Society voor hun bijdrage aan mijn onderzoek.

Ik wens u veel leesplezier.

Dewi Bader

Samenvatting

In Nederland krijgen alle leerlingen op het voortgezet- en het middelbaar beroepsonderwijs het vak Burgerschapsvorming. Dit vak maakt jongeren bewust van hun plek in de maatschappij. Ze maken kennis met problematiek uit de wereld en uit hun eigen omgeving, zo leren ze wat zij kunnen bijdragen om de samenleving mooier te maken. De organisatie Stichting Young Society verzorgt trainingen die invulling geven aan dit vak. Deze trainingen worden ontworpen en uitgevoerd door medewerkers van de stichting.

Het onderzoek uit deze scriptie richt zich op de aspecten die behoren tot de Young Society manier van trainen. De medewerkers van stichting Young Society passen hun trainingskennis vaak onbewust toe. Dit onderzoek brengt hun huidige kennis van trainen in kaart en stelt vast wat de medewerkers nodig hebben om gerichte trainingen op te zetten en uit te voeren bij de doelgroep, jongeren op het (v)mbo. Deze informatie dient vervolgens als leidraad voor een Burgerschap trainingshandleiding gericht op stichting Young Society.

Met behulp van halfgestructureerde interviews worden bij alle 15 medewerkers van de stichting hun manier van trainen onderzocht. De interviews zijn gericht op: verschillende kenmerken van (v)mbo-jongeren, gemiste informatie omtrent het trainen bij de stichting, belangrijke stappen uit het trainingsproces die worden doorlopen door de medewerkers en als laatste, aspecten die een succesvolle student-trainer relatie bespoedigen.

Uit deze interviews zijn verschillende thema's en aspecten naar voren gekomen. Volgens de medewerkers zijn de (v)mbo-jongeren lastig te motiveren en hebben ze veelal een korte spanningsboog. Daarnaast blijkt uit het onderzoek dat de medewerkers bij de aanvang van de stage informatie over de doelgroep en over omgang met weerstand hebben gemist. Een andere uitkomst van het onderzoek is dat de medewerkers bij het opzetten van een training, veel belang hechten aan een gebalanceerde afwisseling tussen interactie en theorie. Ook passen zij de inhoud van de training aan op de doelgroep. Als laatste is uit het onderzoek naar voren gekomen dat bij een training, het openstellen van zichzelf en het levelen met de deelnemers, beide een belangrijk signatuur vormen van de medewerkers bij stichting Young Society.

De resultaten van dit onderzoek vormen de basis voor het beroepsproduct, de Young Society handleiding Burgerschapstrainingen (opgenomen in bijlage 1). Hierin wordt informatie opgenomen over: de doelgroep, het opzetten van trainingen, de omgang met weerstand, de werkwijze van Young Society en het geven en ontvangen van feedback. Door de handleiding zullen de medewerkers sneller worden ingewerkt waardoor de efficiëntie binnen stichting Young Society verbetert.

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	7
1.1. Aanleiding.....	7
1.1.1. Young Society	7
1.1.2. Een Burgerschap trainingshandleiding.....	8
1.2. Onderzoeksvraag.....	9
1.3. Doelstelling van het onderzoek.....	9
1.3.1. Stichting Young Society	9
1.3.2. Doel.....	9
1.3.3. Inhoud	10
2. Theoretisch kader	11
2.1. Burgerschapsvorming.....	11
2.2. Kenmerken (v)mbo jongeren	11
2.2.1. Cultuur (v)mbo-jongeren.....	12
2.3. Trainen.....	13
2.3.1. Stapsgewijs ontwikkelen	14
2.3.2. Factormodel van ontwikkelen	14
2.4. Succesvolle student-trainer relatie	15
2.4.1. Omgaan met weerstand bij trainen	16
2.5. Trainingshandleiding	17
Conceptueel model	18
3. Methode.....	19
3.1. Onderzoeksmethode	19
3.2. Onderzoeksdoelgroep	19
3.3. Onderzoeksinstrumenten.....	19
3.3.1. Kwalitatieve gegevens	19
3.3.2. Kwantitatieve gegevens	21
3.4. Procedure	21
3.5. Analyses.....	21
3.5.1. Kwalitatieve analyses	21
3.5.2. Kwantitatieve analyses.....	22
4. Resultaten	23
4.1. Deelvraag 1.....	23
4.2. Deelvraag 2.....	26
4.3. Deelvraag 3.....	27

4.4.	Deelvraag 4.....	30
4.5.	Zelfbeoordeling	32
5.	Conclusies en aanbevelingen	34
5.1.	Conclusie kenmerken (v)mbo-jongeren	34
5.2.	Conclusie Young Society manier van trainen	35
5.3.	Conclusie opzetten Young Society training	35
5.4.	Conclusie succesvolle student-trainer relatie	36
5.5.	Conclusie	37
5.6.	Discussie	38
5.6.1.	Validiteit	38
5.6.2.	Betrouwbaarheid.....	38
5.7.	Aanbevelingen.....	39
	Literatuurlijst	40
	Bijlage 1: Handleiding Burgerschapstrainingen Young Society	43
	Bijlage 2: Transcriptie voorbeeld	71
	Bijlage 3: Volledige codeschema's	84
	Bijlage 4: Codeboek.....	86
	Bijlage 5: Mail.....	96
	Bijlage 6: Eigenwerkverklaring.....	97

1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de aanleiding en de onderzoeksopzet toegelicht en wordt de aard van het probleem uitgelicht. Tevens komt de relevantie aan bod. Vervolgens wordt er dieper ingegaan op de organisatie zelf en op het uiteindelijke doel van het onderzoek. Aan de hand van de doelstelling zijn onderzoeksvragen geformuleerd.

1.1. Aanleiding

In Nederland krijgen alle leerlingen op het voortgezet- en het middelbaar beroepsonderwijs het vak Burgerschapsvorming, ook wel Maatschappijleer genoemd. Bij dit vak leren de leerlingen meer over zichzelf en hun plek in de maatschappij (Elfering, den Boer & Tholen, 2016). De richtlijnen en thema's van het vak zijn vastgesteld door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, maar de scholen zijn vrij om extra onderwerpen toe te voegen aan het lesprogramma. Sinds 2015 staat het vak echter ter discussie. Het blijkt dat veel mbo-instellingen geen of een gedateerde visie hebben over Burgerschapsvorming. Ook geeft één derde van de burgerschapsdocenten aan, niet bekwaam te zijn in het verzorgen van deze Burgerschapslessen (Elfering et al., 2016). Om deze reden worden Burgerschapslessen bijwijken aan professionele externe organisaties uitbesteed, dit resulteert veelal in goede ervaringen (SLO, 2010).

1.1.1. Young Society

Een organisatie die invulling geeft aan Burgerschapslessen, is stichting Young Society. Young Society tracht jongeren bewuster te maken van hun plek in de samenleving (Young Society, 2016). Dit doen zij voornamelijk door het ontwikkelen en uitvoeren van Burgerschapstrainingen aan (v)mbo-scholieren. De trainingen staan in het teken van persoonlijke ontwikkeling en maatschappelijke bewustwording (Young Society, 2015). De trainers stimuleren de persoonlijke ontwikkeling door de leerlingen kennis te laten maken met hun eigen kwaliteiten en hoe zij die kunnen inzetten voor een ander. De jongeren worden in aanraking gebracht met diverse sociale problemen en oplossingen om zo hun maatschappelijke bewustwording te stimuleren. Deze kennis en ervaringen zullen later de positie van de jongeren in de samenleving versterken (Young Society, 2015).

Scholen kiezen trainingsonderwerpen uit het aanbod van Young Society. Deze worden dan behandeld in één of meer Burgerschapstrainingen. Aan de hand van de vraag wordt het aanbod aangepast. Zo zijn er trainingen beschikbaar over: politiek, het belang van vrijwilligerswerk, omgaan met geld, omgaan met drugs en alcohol, de media, sociale media, kritisch consumeren, kritisch denken, et cetera (Young Society, 2017). De trainingen worden per school afgestemd op het niveau en opleiding van de leerlingen om zo de boodschap optimaal over te brengen.

Het personeelsbestand van stichting Young Society bestaat voornamelijk uit stagiairs afkomstig van verschillende opleidingen. De opleidingen van deze stagiairs zijn: Toegepaste Psychologie, Sociaal Pedagogisch Hulpverlener, Sociaal Maatschappelijke Dienstverlening, Maatschappelijk Werk en Dienstverlening en Culturele Maatschappelijke Vorming. Niet alle medewerkers zijn specifiek opgeleid voor het ontwikkelen van trainingen en niet alle medewerkers hebben ervaring met de doelgroep (v)mbo-scholieren. Dit resulteert in verscheidene manieren van het opzetten en uitvoeren van trainingen binnen Young Society. De afwezigheid van duidelijke richtlijnen over trainen vanuit de stichting, bevordert deze verscheidenheid. Nieuwe medewerkers geven aan dat het een geruime tijd kan duren voordat zij trainingen kunnen ontwikkelen die voldoen aan de eisen van Young Society. De directie van stichting Young Society wil dat de medewerkers sneller worden ingewerkt.

1.1.2. Een Burgerschap trainingshandleiding

Een oplossing voor de verscheidenheid in aanpak, is het ontwikkelen van een handleiding die specifiek gericht is op het geven van Burgerschapstrainingen. Deze handleiding zal het makkelijker maken voor de medewerkers om trainingen te ontwikkelen die specifiek passen bij de wensen van Stichting Young Society en de wensen van de doelgroep. Volgens Kendall, Chu, Gifford, Hayes en Nauta (1998) zorgt het gebruik van een handleiding voor succes bij de praktische toepassingen van psychologie. Een handleiding kan gebruikt worden als handvat zodat alle trainers op eenduidige manier trainingen kunnen ontwikkelen en uitvoeren. Ook Gorman et al. (2007) bevestigen het succes van handleidingen wanneer meerdere mensen dezelfde taken uitvoeren. Met het gebruik van een handleiding zal de teamprestatie aanzienlijk verbeteren.

Stichting Young Society ziet potentie in een handleiding maar heeft een onvolledig beeld van de eventuele thema's die aan bod dienen te komen. Naast de wensen van de directie wil stichting Young Society ook de wensen van de trainers zelf aan bod laten komen (A. Kaspersma, persoonlijke communicatie, 1 februari 2017). Verder zullen er in de handleiding onderwerpen, zoals de verschillende mbo-burgerschapsdimensies en het opstellen van leerdoelen voor een groep, worden aangekaart. Voor Young Society is het ook belangrijk dat de trainingen worden aangepast aan de doelgroep: jongeren op (v)mbo-niveau 1 tot en met 4. Wanneer de trainers zich niet goed kunnen verplaatsen in de doelgroep, komt de boodschap minder goed over (Kaufman & Ploegmakers, 2012). Een trainer met empathie voor de doelgroep zal meer begrip ontvangen van een cliënt, wat weer zorgt voor een betere cliënt-trainer relatie. Wil een training effect hebben dan is deze relatie onmisbaar (Peck, 2009; Lambert, 2001). Door de handleiding zal de medewerker zich dan ook beter in de doelgroep kunnen verplaatsen en zal de omgang met bepaalde karakteristieke eigenschappen verbeteren.

De inhoud van de handleiding wordt door medewerkers van stichting Young Society omgezet naar een introductietraining van één dagdeel waarbij de handleiding de informatie levert voor deze training. Aan het begin van hun stage krijgen nieuwe medewerkers dan de hoofdlijnen uit de handleiding mee en ligt de complete handleiding tijdens de stage klaar om te gebruiken als hulpmiddel en leidraad.

1.2. Onderzoeksvraag

De onderzoeksvraag luidt: 'Welke informatie dient er in een trainingshandleiding te komen van stichting Young Society?'

Uit de onderzoeksvraag zijn met medezeggenschap van stichting Young Society, de volgende deelvragen geformuleerd:

1. Wat zijn kenmerken van (v)mbo-jongeren, niveau 1 tot en met 4?
2. Welke informatie over de Young Society manier van trainen, wordt door de trainers gemist aan het begin van de stage?
3. Welke stappen doorlopen trainers van Young Society bij het opzetten van een training?
4. Op welke manieren worden er succesvolle student-trainer relaties gevormd met de deelnemers?

Burgerschapsvorming, ook wel Maatschappijleer genoemd, is een vak op het (v)mbo (MBO Raad, 2016). De trainingen die stichting Young Society ontwikkeld worden gegeven ten behoeve van dit schoolvak.

1.3. Doelstelling van het onderzoek

1.3.1. Stichting Young Society

Stichting Young Society ontwikkelt en implementeert Burgerschapstrainingen voor verschillende (v)mbo-scholen in Noord-Holland (Young Society, 2016). De organisatie begeleidt 10 stagiairs en heeft 3 vaste medewerkers, verder zijn er een aantal afstudeeronderzoekers in dienst. Zij worden allen aangeduid als *medewerkers* of *trainers*. De medewerkers geven trainingen door het hele land, maar met name op (v)mbo-instellingen in de omgeving van Amsterdam. In de trainingen komen onderwerpen naar voren die niet behandeld worden tijdens het bestaande curriculum van de opleiding. Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft de doelstellingen van het vak vastgesteld, maar de scholen kiezen zelf de thema's die zij willen behandelen. Naast deze thema's bepalen de scholen ook de lengte van iedere training. Sommige (v)mbo-instellingen geven de voorkeur aan één training en sommige scholen hebben voorkeur voor meerdere trainingen, verspreid over een aantal weken. Over het algemeen worden de trainingen van stichting Young Society gegeven aan 15 tot 30 deelnemers per training.

1.3.2. Doel

Het onderzoek richt zich op wat de medewerkers van stichting Young Society nodig hebben om gerichte trainingen op te zetten en uit te voeren bij de doelgroep, jongeren op het (v)mbo. Young Society werkt met veel interactieve werkvormen en brengt op een speelse manier de boodschap over (Young Society, 2016). Het is van belang dat de trainers hierin worden getraind, zodat alle projecten op dezelfde manier worden opgezet en uitgevoerd. Een gedetailleerde en heldere beschrijving van de Young Society manier van trainen is er nog niet en wordt daarom onderzocht met deelvraag 2 en 3. De uitkomsten van het onderzoek worden verwerkt in de vorm van een handleiding. De handleiding zal vervolgens door alle medewerkers worden gebruikt.

1.3.3. Inhoud

Het onderzoek richt zich op de huidige en voorgaande trainers van Young Society. De directie van stichting Young Society wil graag weten welke informatie de medewerkers gemist hebben tijdens hun stage en tijdens de introductiefase van hun stage. De directie van de stichting wil weten hoe de medewerkers trainingen tot stand brengen en waar toekomstige medewerkers rekening mee moeten houden bij de aanvang van hun stage (A. Kaspersma, persoonlijke communicatie, 1 februari, 2017). Als duidelijk is waar de trainers behoefte aan hebben, kan dit verwerkt worden in een handleiding speciaal gericht op de ontwikkeling en uitvoering van burgerschapstrainingen door trainers van Young Society. Zo is het duidelijk voor de medewerkers wat er van hen wordt verwacht en hoe zij deze verwachtingen kunnen waarmaken.

2. Theoretisch kader

Het onderzoek bij stichting Young Society begint met een literatuurstudie naar de verschillende onderdelen van het onderzoek. Eerst wordt het vak Burgerschapsvorming verder toegelicht. Daarna gaat het onderzoek in op de jongeren die de doelgroep vormen. De verschillende stappen uit het trainingsproces worden uiteengezet en er wordt omschreven hoe er volgens de literatuur dient te worden omgegaan met de jongeren uit de doelgroep. Als laatste wordt het gebruik van handleidingen in de praktijk, onderzocht. Aan het eind van dit hoofdstuk worden de onderlinge verhoudingen van de verschillende aspecten weergegeven in een conceptueel model.

2.1. Burgerschapsvorming

Burgerschapsvorming wordt als volgt gedefinieerd: “Het stimuleren van de bereidheid en het vermogen onderdeel uit te maken van een gemeenschap en daaraan bij te dragen” (de Onderwijsraad, 2003, uitgangspunten). Het is een verplicht vak in het curriculum van (v)mbo-leerlingen. Het ministerie van OCW heeft vier overkoepelende dimensies opgesteld die invulling geven aan het vak: een politiek-juridische dimensie, een economische dimensie, een sociaal-maatschappelijke dimensie en een vitaal burgerschap dimensie (MBO Raad, 2016). De scholen zijn verplicht alle dimensies te behandelen in de verschillende opleidingen en bepalen zelf op welke wijze ze hieraan inhoud geven. Zolang iedere dimensie maar evenveel tijd in beslag neemt. Deze vrijheid zorgt ervoor dat de scholen kunnen inspelen op de actualiteit. ‘Discriminatie’, ‘gezondheid’ en ‘omgaan met geld’ zijn thema’s die scholen belangrijk vinden en daarom vaak aan de orde laten komen. Leerlingen zelf vinden over het algemeen ‘normen en waarden’ een belangrijk thema om te behandelen bij burgerschapsvorming (Elfering et al., 2016).

De invulling van het vak moet volgens het ministerie OCW tevens voldoen aan acht beroepscompetenties: (1) leiding geven en beslissen, (2) ondersteunen en samenwerken, (3) omgaan met anderen en presenteren, (4) analyseren en interpreteren, (5) creëren en conceptualiseren, (6) organiseren en uitvoeren, (7) zich aanpassen en aankunnen en (8) ondernemen en presenteren (van den Herik & Winkler, 2011). Aan het eind van de opleiding moeten alle leerlingen kunnen voldoen aan deze beroepscompetenties. Na het afsluiten van een thema ontvangen de leerlingen een certificaat van deelname dat hun inzet ten behoeve van de beroepscompetenties en de burgerschapsdimensies bewijst. Deze burgerschapscertificaten zijn een vereiste om te kunnen afstuderen van de opleiding.

2.2. Kenmerken (v)mbo jongeren

Stichting Young Society verzorgt burgerschapstrainingen voor de doelgroep: jongeren, ook wel adolescenten, op het (v)mbo. Het Latijnse woord *adolescere* betekent groeien tot volwassenheid (Muuss, 1982). Het markeert de periode waarin kinderen uitgroeien tot volwassenen. De adolescentie betreft een leeftijdsrange van 13 tot en met 21 jaar oud (Tieleman, 2011). Een ruim deel van de Nederlandse adolescenten volgt een opleiding op het (v)mbo. In 2015-2016 volgden ruim 30.000 leerlingen vmbo-onderwijs in Noord-Holland, de provincie waar stichting Young Society het meest actief is. Van de 30.000 leerlingen volgden 16.600 de theoretische leerweg en 15.814 de kader- of basisberoepsgerichte leerweg op het vmbo (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2016). Deze leerlingen zijn gemiddeld, in de leerjaren 3 en 4, tussen de 14 en 17 jaar oud (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2017). In 2015 zijn er in Nederland totaal 155.000 jongeren gestart op het mbo. Daarvan is de grootste groep, ongeveer 130.000 jongeren, onder de 22 jaar oud (MBO Raad, 2017).

Het vmbo en het mbo kennen beide vier niveaus. Het vmbo heeft de leerwegen: de basisberoepsgerichte leerweg (niveau 1), de kaderberoepsgerichte leerweg (niveau 2), de gemengde leerweg (niveau 3) en de theoretische leerweg (niveau 4). Wanneer de jongeren hun educatie vervolgen op het mbo sluiten zij aan bij een opleiding van hun niveau: de entree opleiding (niveau 1), de basisberoepsopleiding (niveau 2), de vakopleiding (niveau 3) en de middenkader opleiding (niveau 4). Stichting Young Society werkt met al deze niveaus.

Tussen de diverse niveaus zijn de kenmerken van de leerlingen zichtbaar verschillend. Opvallend is dat de verschillen tussen de niveaus van het vmbo gelijk zijn met die van de mbo niveaus. Leerlingen van niveau 1 en 2 ervaren over het algemeen meer moeite met zelfstandig werken in vergelijking met leerlingen van niveau 3 en 4 (Groeneveld & van Steensel, 2009). Ook hebben leerlingen van niveau 1 en 2 meer behoeften aan duidelijkheid. Leerlingen van niveau 1 en 2 blijken een onrealistisch vertrouwen te hebben in hun eigen vermogen om informatie te verwerken, dit in tegenstelling tot leerlingen van niveau 3 en 4. Zij zijn kritischer over hun eigen vermogen (Groeneveld & van Steensel, 2009). Leerlingen in de lagere niveaus zijn over het algemeen meer bezig met status, terwijl leerlingen van de hogere niveaus waarde hechten aan authenticiteit, uitdaging, afwisseling en sociale contacten. Leerlingen in de lagere niveaus hebben vaak minder inzicht in hun capaciteiten en mogelijkheden. Leerlingen op de hogere niveaus hebben meer inzicht in hun capaciteiten en mogelijkheden en overschatten zichzelf daardoor ook minder (Groeneveld & van Steensel, 2009).

2.2.1. Cultuur (v)mbo-jongeren

Leerkrachten en trainers in het onderwijs worden met verschillende culturen geconfronteerd (Staessens, 1991). Een cultuur is een collectieve mentale programmering die de leden van de ene groep mensen onderscheidt van de andere (Hofstede, 1991). Op het (v)mbo zijn de jongeren grofweg te verdelen in twee groepen: jongeren met een schoolcultuur en jongeren met een straatcultuur (Teitler, 2015).

Jongeren met een schoolcultuur weten hoe belangrijk hun educatie is (Teitler, 2015). Ze handelen er niet altijd naar, maar ze weten hoe belangrijk een opleiding is voor later succes in de werk- en privésfeer. Deze groep is vaker bereid te doen wat een docent van ze vraagt, snappen dat geweld geen optie is en lossen conflicten op door gesprekken en compromissen. Jongeren met een straatcultuur uiten zich op een andere manier. School komt bij deze groep niet op de eerste plaats. Zij laten zich leiden door het recht van de sterkste, wat kan leiden tot incidenten met leeftijdsgenoten. Dreigen, intimideren en gebruik maken van een ander zijn zwakheden in een straatcultuur geoorloofd (Teitler, 2015). In de praktijk uit dit zich in meer absentie en meer weerstand tegen de docent. Hierdoor zullen jongeren met een straatcultuur soms zelfs onhandelbaar lijken. De leerlingen zien veelal het nut niet in van school en zijn meer bezig met het hier en nu.

Uit onderzoek van Groeneveld en van Steensel (2009) blijkt dat (v)mbo-leerlingen niet erg betrokken zijn bij grote, abstracte, wereldproblematiek maar juist bij de problematiek dicht bij huis. Wel vormen ze snel een duidelijke mening over de wereldproblematiek, ook al geven ze aan hier minder verstand van te hebben. Problemen in hun omgeving en hun sociale netwerk willen ze graag direct aanpakken. Ze hechten dan ook veel waarde aan sociale contacten. De behoeften van hun vrienden en families zijn net zo belangrijk als hun eigen behoeften.

Volgens El Hadioui (2011) is de straatcultuur meer aanwezig bij jongeren uit een stedelijke omgeving. Deze jongeren hebben vaker een masculiene thuiscultuur die haaks staat op de feminiene

schoolcultuur. Een verkeerde behandeling van deze jongeren kan leiden tot een voortijdige beëindiging van de schoolcarrière. Volgens El Hadioui wordt een straatcultuur veroorzaakt door een 'pedagogische mismatch'. Hiermee wordt een botsing bedoeld tussen de thuis-, school- en peercultuur (de normen en waarden van andere leeftijdsgenoten vormen samen de peercultuur). Deze botsing leidt tot een verstoring in de ontwikkeling van identiteit van de adolescent, ook wel 'identiteitsblokkade' genoemd (Bzitmi, 2009). In tegenstelling tot jongeren uit kleine dorpen en plattenlandsgebieden, krijgen jongeren uit de stad geen overkoepelende kant-en-klare identiteit mee. De thuis-, school- en peercultuur kunnen door de diversiteit in steden, veel van elkaar verschillen. Deze verschillen zijn buiten de stad veelal kleiner (El Hadioui, 2011).

Volgens Cox en van der Kooij (2016) zit er dusdanig verschil in de kenmerken en capaciteiten van de verschillende niveaus van (v)mbo-leerlingen dat de lessen en trainingen op deze verschillen afgestemd dienen te worden. Orde in de klas is bij beide groepen even belangrijk maar is bij jongeren met een straatcultuur vaak een uitdaging om te realiseren (Teitler, 2015).

2.3. Trainen

Het overbrengen van kennis, informatie en vaardigheden kan via verschillende methodes. Trainen is één van deze methodes. De definitie van trainen in de psychologie is volgens de Galan (2015): "Het stimuleren van verandering van gedrag, vaardigheden en overtuigingen bij deelnemers" (p.1). Kaufman en Ploegmakers (2012) omschrijven trainen als: "Het organiseren van activiteiten die erop gericht zijn bij bepaalde doelgroepen zodanige leerprocessen op te roepen, dat vooraf beoogde resultaten op het gebied van kennis, vaardigheden of houding worden bereikt" (p.18). Een training zorgt dus voor een vooraf bepaalde omschakeling in het denkpatroon en het gedrag van deelnemers. Een training wordt vaak verspreid over meerdere dagen, dit omdat het bij deelnemers tijd kost aangeleerd gedrag te veranderen (David, 2016). Door een training worden vaardigheden en de deskundigheid van deelnemers vergroot.

Bij een training ligt de nadruk op interactiviteit (David, 2016). Deelnemers oefenen met praktijksituaties en doen nieuwe ideeën op. Wanneer kennis, informatie en vaardigheden worden overgebracht met behulp van een workshop, wordt er ook geoefend met verschillende praktijksituaties. Het verschil tussen een workshop en een training is dat een workshop eenmalig is. Een training is daardoor intensiever en diepgaander omdat de deelnemers meer begeleid worden in het veranderings- of ontwikkelproces. Dankzij de interactiviteit kunnen deze processen op gang worden gebracht. Zonder de interactiviteit wordt er alleen theorie overgebracht, dan is er sprake van een presentatie of een cursus (David, 2016).

Om een goede training op te kunnen zetten en uit te voeren is ervaringskennis belangrijk (Dekkers, 2007). Deze ervaringskennis, of ook wel *Tacit Knowledge* (Kahneman, 2012) kunnen trainers zelf op doen, maar ook overnemen van andere trainers. Door middel van zogenoemde *Best Practices* wordt alleen de meest passende informatie doorgegeven. Zo kunnen trainers leren van elkaar.

Een training kan worden vormgegeven door verschillende methodieken. Een in Nederland veel gebruikte ontwerpmethode in het hoger onderwijs is het stappenplan van de Galan (2015). Een andere methode is het factormodel van Kaufman en Ploegmakers (2012).

2.3.1. Stapsgewijs ontwikkelen

Voor het opzetten van trainingen adviseert de Galan (2015) het volgen van zes stappen. De eerste stap betreft: intake bij de opdrachtgever. Tijdens de intake wordt de opdracht geconcretiseerd. Uit het gesprek zal blijken wat precies het probleem is en hoe de opdrachtgever dit wil oplossen. Stap twee betreft: brainstormen. Tijdens deze fase van het trainingsproces vergaart de trainer informatie en ideeën met betrekking tot de invulling van de training. Om invulling te geven aan een training is vooral ervaring nodig. Tijdens de derde stap worden er doelen geformuleerd. Een doel begint met een situatie, vervolgens wordt er dan beschreven wat de deelnemers aan hun gedrag gaan veranderen. Het veranderde gedrag wordt zichtbaar geformuleerd zodat het gedrag meetbaar is. Een doel zoals, rustig blijven, wordt bijvoorbeeld zichtbaar geformuleerd wanneer het vervangen wordt door: de ademhaling in de onderbuik houden (de Galan, 2015).

Stap vier gaat over het conceptprogramma. In het conceptprogramma worden de trainingsthema's op volgorde van dagdeel geplaatst. Het conceptprogramma wordt vervolgens doorgesproken met de opdrachtgever. Deze kan dan bepalen of het programma voldoet aan de eisen of dat er aanpassingen gewenst zijn. Voordat het conceptprogramma definitief kan worden gemaakt, nemen de trainers voor stap vijf een intakegesprek bij de deelnemers af. Wanneer het blijkt dat de wensen van de deelnemers en de wensen van de opdrachtgever ver uiteen lopen, dan zullen de trainers een nieuw plan moeten bedenken of de training moeten aanpassen. Op basis van de intake wordt bepaald of het programma definitief gemaakt kan worden. Wanneer er aanpassingen nodig blijken te zijn, gaan de trainers terug naar stap 2: brainstormen. Het definitief maken van het programma is stap zes. In deze stap wordt het programma concreet uitgewerkt (de Galan, 2015).

2.3.2. Factormodel van ontwikkelen

Kaufman en Ploegmakers (2012) bieden in plaats van een stappenplan verschillende factoren aan voor de ontwikkeling van trainingen. Ze laten de volgorde van de factoren over aan de trainer. De eerste factor is: inzicht verkrijgen in de organisatie. Dit beslaat niet alleen de wensen van de opdrachtgever maar ook de bedrijfsstructuur. Verschillende functies van organisaties kunnen een rol spelen bij het trainingstraject, het is dan ook van belang dat de trainers weten waar ze terecht kunnen. Door de opdrachtgever en de organisatie te betrekken bij het trainingsproces kan de training optimaal worden afgestemd op de wensen en behoeften van de organisatie. Er zijn trainingen die worden ontwikkeld in het onderwijs. Zij hebben een open inschrijving, wat betekent dat leerlingen zelf bepalen of een training past bij hun persoonlijke leerbehoeften. Als dit het geval is, zullen de trainers zich meer focussen op de context van de deelnemers. Wanneer de context, de wensen en behoeften met betrekking tot de training duidelijk zijn, wordt aan de eerste factor van Kaufman en Ploegmakers voldaan.

De tweede factor van Kaufman en Ploegmakers (2012) betreft het opstellen van leerdoelen. Leerdoelen kunnen worden opgesteld in overleg met de opdrachtgever, tenzij de trainingen worden opgesteld vanuit een onderwijsmodule. In het laatste geval worden de doelen dan opgesteld vanuit de wensen en behoeften van de deelnemers. Iedere training heeft als doel om de deelnemers iets te leren. Voor een succesvolle training is het vooraf opstellen van leerdoelen dan ook noodzakelijk. Aan de hand van de leerdoelen kunnen trainingen na afloop weer geëvalueerd worden. De doelen worden eerst globaal opgesteld, daarbij wordt het thema van het doel bepaald. Een thema kan zijn: trainers leren trainen. Vervolgens wordt dit doel specifiek gemaakt, er wordt bepaald wat er aan bod komt in de trainingen en op welke manier. Een voorbeeld kan zijn: trainers leren omgaan met

'lastige' deelnemers. Tenslotte wordt het doel concreet gemaakt. Hierbij wordt bepaald wat het doel moet gaan opleveren. Een voorbeeld is: trainers effectieve interventies laten uitvoeren om het gedrag van 'lastige' deelnemers in te dammen.

De derde factor betreft het aansluiten op de doelgroep. Trainers zullen zich moeten verdiepen in de verwachtingen en behoeften van de doelgroep door middel van vooronderzoek. De verkregen informatie wordt gebruikt om de training optimaal op de groep aan te laten sluiten. Wanneer de training is aangepast op de stijl en sfeer van de groep, zullen de deelnemers zich veilig en op hun gemak voelen. Wanneer er aansluiting is tussen de trainers en de deelnemers, zal de training beter worden ontvangen.

De vierde factor van Kaufman en Ploegmakers (2012) betreft het overbrengen van de boodschap. Bij een training staat het veranderingsproces centraal. Een training is succesvol als de doelen worden bereikt, dit kan alleen wanneer deelnemers een leerproces hebben doorlopen. Kolb (1984) ontwikkelde vier opeenvolgende fasen die het leerproces weergeven. Een deelnemer neemt waar, overdenkt, doet en ervaart. Het leerproces vindt plaats wanneer alle fasen met behulp van didactische werkvormen worden doorlopen (Kaufman & Ploegmakers, 2012). Didactische werkvormen zijn manieren om deelnemers in een veilige omgeving en op een interactieve manier, de fasen te laten doorlopen. Een bekend voorbeeld van een didactische werkvorm is het rollenspel.

De vijfde en laatste door Kaufman en Ploegmakers (2012) genoemde factor betreft de trainer zelf. Een trainer heeft verschillende kwaliteiten nodig: enthousiasme, betrokkenheid, analytisch vermogen en improvisatievermogen. Daarnaast is het belangrijk dat een trainer beschikt over kennis van de inhoud, kan communiceren met groepen en voldoende ervaring heeft opgedaan. Een adequate training voldoet, volgens Kaufman en Ploegmakers, aan al deze factoren.

2.4. Succesvolle student-trainer relatie

Voor een succesvolle training is een goede student-trainer relatie een voorwaarde (Peck, 2009; Lambert, 2001). Een positieve relatie met de zender van de boodschap zorgt namelijk bij de ontvanger voor meer inzet en minder weerstand (Archambault, Vandenbossche-Makombo & Fraser, 2017). Het blijkt dat jongens en meisjes anders reageren op positieve of negatieve student-trainer relaties. Vooral jongens blijken last te hebben van een negatieve relatie met de trainer of docent. Zij tonen meer weerstand en minder inzet dan meisjes met een vergelijkbare negatieve deelnemer-trainer relatie. Meisjes hebben meer baat bij een goede relatie dan mannen, zij blijken significant beter te presteren wanneer ze een positieve relatie hebben met de trainer of docent (Archambault, Vandenbossche-Makombo & Fraser, 2017). Volgens Cornelius-White (2007) wordt vooral warmte en empathie geassocieerd met een positieve relatie. In de praktijk uit dit zich vaak in begrip. Een goede band ontstaat wanneer leerlingen zich begrepen voelen door de trainer. Negatieve relaties duiden daarentegen vaak op een conflict (Cornelius-White, 2007). In de praktijk komt een conflict vaak voort uit wederzijds onbegrip. Wanneer de trainer en de leerlingen zich onbegrepen voelen gaan ze veelal met elkaar in discussie, iets wat niet bevorderlijk is voor de onderlinge band. Roorda, Koomen, Spilt en Oort (2011) vatten de positieve associaties van een relatie onder de term: *closeness*. In de praktijk uit dit zich doordat zowel de trainer als de leerlingen alles kunnen zeggen zonder dat ze zich hiervoor veroordeeld voelen door anderen.

Voor een succesvolle student-trainer relatie is het belangrijk dat een training wordt afgestemd op de behoeften en wensen van de individuele leerling. Hierbij kan gedacht worden aan de hiervoor

beschreven cultuur- en niveauverschillen tussen (v)mbo-jongeren. Stevens (2004) noemt het afstemmen van de training op behoeften en wensen van deelnemers, adaptief onderwijs. Adaptief onderwijs bestaat uit drie onderdelen: Relatie, Competentie en Autonomie. Leerlingen voelen zich door adaptief onderwijs geaccepteerd en veilig. Door adaptief onderwijs ontdekken ze de competenties hebben om meer taken aan te kunnen en door autonomie weten ze dat ze (grotendeels) hun leergedrag zelf in de hand hebben. Een succesvolle student-trainer relatie kan tot slot alleen tot stand worden gebracht in een ordelijke omgeving (Teitler, 2015).

2.4.1. Omgaan met weerstand bij trainen

Een training stimuleert verandering bij de deelnemers, maar vaak willen deelnemers zelf niet veranderen (Kaufman & Ploegmakers, 2012). Dit resulteert in weerstand, een negatieve gedragsintentie ten aanzien van een verandering (Metselaar & Cozijnsen, 1997). De persoon toont verzet tegen het leren. Weerstand kan worden opgeroepen of juist worden verlaagd door het gedrag van een trainer of docent. Gedrag van trainers en docenten dat weerstand verlaagt noemen Kearney, Plax, Smith en Sorensen (1988) *immediacy*. *Immediate* gedrag zorgt ervoor dat een deelnemer betrokken raakt bij de training en enthousiast wordt, op deze manier wordt weerstand voorkomen. Onder *immediate* gedrag vallen non-verbale signalen zoals vriendelijk lachen en aanmoedigend knikken. Vriendelijkheid, een rustige open houding en één op één contact zorgen alle voor inschikkelijkheid bij deelnemers en kunnen hiermee weerstand voorkomen.

Wanneer een groep mensen voor het eerst bij elkaar is, doorlopen zij vrijwel altijd de fases: *Forming*, *Storming* en *Norming* (Tuckman, 1965). In de eerste fase, *Forming*, zijn de deelnemers nog bezig met het vergaren van informatie over de training. Ze willen weten waar ze aan toe zijn. Vervolgens komt de fase, *Storming*. In deze fase wordt de hiërarchie in de groep bepaald. Om weerstand te voorkomen zorgt de trainer in deze fase ervoor dat er geen mensen met ongewenst gedrag als leider van de groep worden aangenomen. De leider bepaalt namelijk voor een groot deel het gedrag van anderen. In de *Normingsfase* wordt er bepaald hoe de deelnemers met elkaar en met de trainer omgaan. Vanaf de *Normingsfase* is de groep één geheel in plaats van individuen bij elkaar. Het is aan de trainer om hier ongewenst gedrag tijdig te corrigeren.

Wanneer weerstand toch plaatsvindt, dient de trainer volgens Kaufman en Ploegmakers (2012) drie stappen te doorlopen. Deze stappen zijn: observeren, analyseren en interveniëren. Er wordt idealiter eerst geluisterd naar de groep en geanalyseerd wat er precies gaande is. Vervolgens wordt een passende interventie toegepast. In de aanpak van Ezerman (1983) worden verschillende interventies één voor één uitgevoerd. Samengevat zijn de zeven interventies: observeren, informeren, ondersteunen, feedback geven, onderhandelen, overtuigen en afdwingen. Deze interventies worden uitgevoerd op volgorde van zachte aanpak tot een harde aanpak. De trainer geeft op deze wijze, stap voor stap, steeds minder ruimte aan de deelnemer. Bij de laatste stap wordt de deelnemer gedwongen stil te zijn of indien nodig te vertrekken.

Patterson, Reid en Dishion (1992) evenals Sidman (2001) benadrukken echter dat het wegsturen van een deelnemer die weerstand geeft, vaak weinig zin heeft. Wanneer de deelnemer niet mee wil werken wordt hij hier juist in gestimuleerd als hij de training kan verlaten. In de daaropvolgende training zal deze deelnemer gelijksoortig gedrag vertonen, juist omdat zijn weerstand het gewenste effect had. Structuur en duidelijke gedragsregels zorgen voor een vriendelijke en veilige werksfeer waar deelnemers weinig tot geen weerstand zullen vertonen (Teitler, 2015). Dit werkt het beste met

duidelijke consequenties aan de regels (Litow & Pumroy, 1975; Skinner, Skinner & Sterling-Turner, 2002).

2.5. Trainingshandleiding

In een organisatie heeft een handleiding het doel een medewerker expliciete kennis en instructies te bieden (Gorman et al., 2007). Onderzoek wijst uit dat men beter leert onder expliciete instructie dan onder impliciete instructie, dus wanneer men moet leren door eigen ontdekking (Kirchner, Clark & Sweller, 2012). Volgens Clarke en Blake (1997) verbetert de vaardigheid probleem oplossend handelen, wanneer informatie expliciet in kaart wordt gebracht. Deze expliciete begeleiding helpt de medewerker focussen op belangrijke informatie. Door informatie in een handleiding uiteen te zetten wordt de informatie versneld opgenomen (Jacobs, 1999).

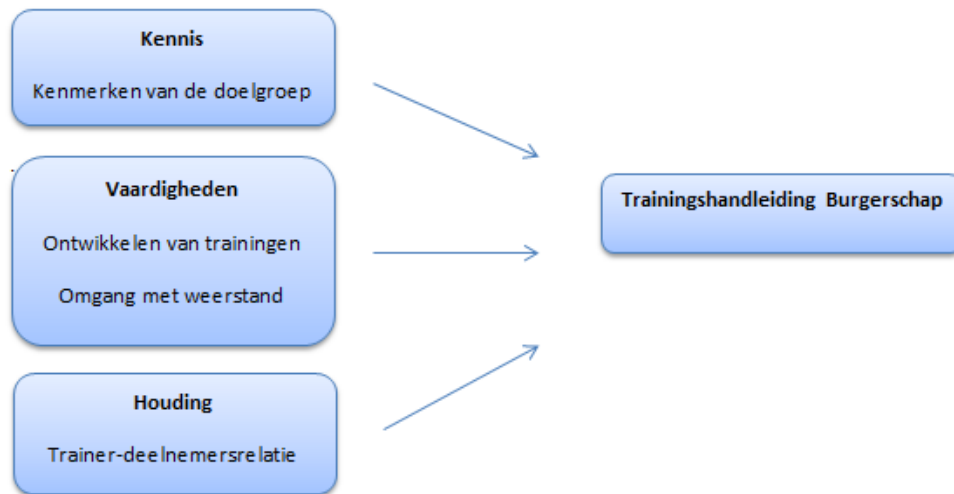
Informatie die in een handleiding expliciet is uitgewerkt, zal het leren bevorderen. Volgens Merrill (2011) wordt leren bevorderd wanneer: (1) een lerende zich bezig houdt met problemen uit het echte leven; (2) bestaande kennis wordt gekoppeld aan nieuwe kennis; (3) nieuwe kennis wordt getoond aan de lerende; (4) nieuwe kennis wordt toegepast door de lerende en wanneer (5) nieuwe kennis wordt geïntegreerd in de wereld van de lerende. Door middel van een handleiding kunnen meerdere mensen tegelijkertijd deze leerprincipes doorlopen.

Volgens Reigeluth en Carr-Chellman (2009) is het aan trainers om te instrueren en aan leerlingen te construeren. Instrueren betreft alles wat een trainer doet om het leren te faciliteren, zoals het aanbieden van een handleiding. Construeren betekent dat een lerende actief de informatie omzet en tot zich neemt. Het is aan de trainer om een methode te creëren die de lerende helpt de informatie te construeren. Kendall, Chu, Gifford, Hayes en Nauta hebben het gebruik van handleidingen in het psychologische werkveld onderzocht en zijn tot de conclusie gekomen dat gebruik hiervan het trainingseffect verbetert (1998), dit wordt ondersteund door Gorman et al. (2007). Volgens Gorman werkt een handleiding vooral goed in situaties waar meerdere mensen dezelfde taken moeten uitvoeren. Het gebruik van een handleiding maakt dat meerdere mensen taken effectiever uitvoeren.

De beste kennis die een trainer kan gebruiken is ervaringskennis (Dekker, 2007; Kahneman, 2012). Een handleiding is dan ook een goede methode om ervaringskennis van trainer op trainer door te geven. Met behulp van de beste adviezen en strategieën, of te wel de *best practices* kunnen nieuwe trainers leren van de fouten en kwaliteiten van meer ervaren trainers.

Conceptueel model

Figuur 1. Conceptueel model



Het doel van dit onderzoek is het ontwerpen van een Trainershandleiding Burgerschap voor de stichting Young Society, die de competentie 'trainen' gaat bevorderen. Deze competentie bestaat uit kennis-, houdings- en vaardigheidsaspecten (Luken & Schokker, 2002). Het kennisaspect omvat de kenmerken van de doelgroep. Onder vaardigheidsaspecten valt het ontwikkelen van trainingen en de implementatie hiervan. Bij de implementatie wordt bij stichting Young Society de nadruk gelegd op omgang met weerstand. De houdingsaspecten hebben betrekking op de trainer-deelnemersrelatie. In het hier opvolgende hoofdstuk 3 wordt de onderzoeksmethode toegelicht. De resultaten van het onderzoek worden beschreven in hoofdstuk 4 waarna in hoofdstuk 5 de conclusie van het onderzoek wordt getrokken.

3. Methode

In dit hoofdstuk wordt de wijze beschreven waarop het onderzoek wordt uitgevoerd. De keuzes voor de onderzoeksmethode, instrumenten, analyses en doelgroep worden beschreven en onderbouwd. Tevens wordt de algehele procedure inzichtelijk gemaakt.

3.1. Onderzoeksmethode

Dit onderzoek is gericht op het vergaren van ervaringskennis, meningen en attitudes. Om antwoord te krijgen op de onderzoeksvraag worden er halfgestructureerde interviews afgenomen bij de medewerkers van stichting Young Society. Een interview brengt in kaart wat mensen weten, denken, voelen en willen betreffende bepaalde onderwerpen, personen en gebeurtenissen (Baarda, de Goede & Teunissen, 2005). Halfgestructureerde interviews geven de onderzoeker flexibiliteit en kunnen op inhoud met elkaar vergeleken worden (Verhoeven, 2011). De onderzoeker kan inspelen op de achtergrond van de deelnemers en om verheldering of uitbreiding vragen waar dat nodig is (Baarda, de Goede & Teunissen, 2005). Vele mensen hebben veel verschillende meningen en attitudes, deze zijn in kaart te brengen met behulp van kwalitatief onderzoek (Silverman, 2000).

Met de halfgestructureerde interviews zullen er hoofdzakelijk kwalitatieve gegevens verzameld worden en een aantal kwantitatieve gegevens. Deze kwantitatieve gegevens dienen voor extra inzicht in de attitudes van de medewerkers.

3.2. Onderzoeksdoelgroep

De populatie bevat alle medewerkers van stichting Young Society. Alle huidige trainers en medewerkers die in mindere mate actief werkzaam zijn voor de stichting, zullen participeren. De volledige populatie (N=15) wordt onderzocht waardoor er geen steekproeftrekking plaatsvindt. De groep respondenten bestaan uit elf vrouwen en vier mannen, hiervan zijn twee medewerkers in mindere mate actief bij de organisatie. Deze twee medewerkers hebben in 2016 actief trainingen verzorgd, maar richten zich nu op onderzoeken ten behoeven van de stichting.

De medewerkers variëren in leeftijd tussen de 18 en 29 jaar oud. De gemiddelde medewerker is 22 jaar oud. Alle medewerkers studeren en lopen stage bij Young Society. Elf medewerkers studeren Toegepaste Psychologie, twee medewerkers studeren Sociaal Maatschappelijke Dienstverlening, één medewerker studeert Sociaal Pedagogische Hulpverlening en één medewerker studeert Maatschappelijk Werk en Dienstverlening.

De directie stimuleert medewerking aan de onderzoeken en verwacht dat alle medewerkers zullen deelnemen. De medewerkers worden face-to-face ingelicht over het onderzoek en vervolgens via de mail benaderd voor deelname. De medewerkers worden één voor één ingepland voor een interview.

3.3. Onderzoeksinstrumenten

3.3.1. Kwalitatieve gegevens

Door middel van halfgestructureerde interviews wordt er bij de medewerkers vastgesteld welke trainingsaspecten verder uitgelicht dienen te worden door de organisatie. Voor de stichting is het nog onvoldoende bekend welke aspecten van het trainen in de handleiding opgenomen dienen te worden. Om deze reden is er gekozen voor de afname van verschillende halfgestructureerde interviews. De interviews zullen achterhalen hoe de medewerkers trainingen voor stichting Young

Society, ontwikkelen en uitvoeren. Ook wordt er achterhaald welke informatie de medewerkers gemist hebben bij aanvang hun van de stage.

Het halfgestructureerde interview is geconstrueerd op basis van literatuuronderzoek (zie H2) naar: Burgerschapstrainingen, het ontwerpen van trainingen en het trainen van (v)mbo-jongeren. Er is gebruik gemaakt van Google Scholar, EBSCO webhost, Research Gate en CWise. De gebruikte zoektermen zijn onder andere: *Burgerschap, Psychologische trainingen, MBO, MBO Jongeren, Adolescenten, Weerstand, Handleiding, Resistance en Manual*. Naast het literatuuronderzoek heeft de onderzoeker zes maanden gewerkt in de organisatie en inzicht gekregen in de bovengenoemde aspecten. Wanneer een onderzoeker observeert en tevens samenwerkt met de deelnemers wordt dat participerende observatie genoemd. Deze observatie verhoogt de betrouwbaarheid en de validiteit van het instrument (Baarda, de Goede & Teunissen, 2005). De onderzoeker observeerde in een verholde rol, de medewerkers hadden op dat moment nog geen kennis van het aankomende onderzoek (Baarda, de Goede & Teunissen, 2005). De items van de vragenlijst zijn opgesteld met behulp van literatuur, verkregen informatie door de participerende observatie en middels verkregen informatie van de directie.

De gemeten constructen bij de halfgestructureerde interviews zijn: (1) kennis van de doelgroep, (2) omgang met de doelgroep, (3) trainingsopzet, (4) trainingsimplementatie en (5) gemiste informatie. Onder het eerste construct: kennis van de doelgroep vallen karakteristieke kenmerken van de doelgroep en kenmerkende gedragingen van de doelgroep. Onder het tweede construct: omgang met de doelgroep, vallen de vaardigheden die een medewerker van Young Society moet hebben om met de jongeren van de doelgroep om te gaan. Het derde construct: trainingsopzet, omvat alle kennis die de medewerkers hebben en missen met betrekking tot het opzetten van een adequate training. Onder het vierde construct: trainingsimplementatie, behoort de kennis en de vaardigheden die een trainer nodig heeft om een training uit te voeren. Het laatste construct: gemiste informatie, bevat het advies die de trainers willen doorgeven aan andere medewerkers en de informatie waarover zij nu beschikken, maar die zij misten in de beginperiode als trainer bij Young Society. In de onderstaande tabel zijn de constructen gekoppeld aan voorbeeldvragen uit het interview (zie bijlage: 2 voor het gehele interview).

Tabel 1

Constructen met voorbeeldvragen

Construct	Voorbeeldvraag
Kennis van de doelgroep	Beschrijf drie eigenschappen van de doelgroep
Omgang met de doelgroep	Hoe reageer jij op weerstand?
Trainingsopzet	Benoem de stappen die een trainer moet doorlopen bij het opzetten van een training
Trainingsimplementatie	Benoem drie vaardigheden waar een goede trainer aan moet voldoen
Gemiste informatie	Welke informatie heb jij gemist aan het begin van je stage?

De interviews worden verwerkt met behulp van het programma ATLAS.ti. Dit data-analysesysteem is geschikt voor kwalitatieve onderzoeken. Met behulp van dit programma wordt het proces van

coderen en analyseren gedigitaliseerd. Meerdere onderzoeken onderschrijven het nut van dit systeem (Brito et al, 2017; Fielding & Lee, 1991; 1998; Seale, 2000).

3.3.2. Kwantitatieve gegevens

Een aantal keer tijdens het interview wordt de geïnterviewde gevraagd zijn of haar competenties een cijfer te geven. Op deze manier kan de onderzoeker vaststellen op welke gebieden hulp of begeleiding nodig is. Deze analyses worden verwerkt met behulp van het programma SPSS (versie 22), ook wel PASW genoemd. SPSS is geschikt voor kwantitatieve analyses en biedt een ruim aanbod van statistische toepassingen (Verhoeven, 2011).

3.4. Procedure

De medewerkers van stichting Young Society worden face-to-face, op het kantoor van de stichting, geïnformeerd over het onderzoek. Tevens worden ze ingelicht via email. Vervolgens worden de medewerkers individueel ingepland voor een interview. De interviews zullen ieder ongeveer drie kwartier in beslag nemen. Met toestemming van de deelnemers wordt de audio van de interviews opgenomen zodat deze getranscribeerd kunnen worden. De interviews bestaan uit zes delen. Het interview begint met het verzamelen van een aantal sociaal demografische gegevens. Vervolgens wordt de eerdere trainingservaring van de deelnemer in kaart gebracht. Het derde onderdeel focust zich op vragen met betrekking tot het opzetten van een training. Hoe de medewerkers een training uitvoeren wordt besproken in het vierde deel. In het vijfde deel wordt er ingegaan op kenmerken van de doelgroep. Als laatste krijgen de medewerkers de kans om aanbevelingen te geven met betrekking tot de inhoud van de trainingshandleiding en kunnen zij aangeven welke informatie zij hebben gemist bij aanvang van hun stage.

Nadat alle interviews zijn afgenomen worden de audio opnames getranscribeerd. Een voorbeeld van een transcript is te vinden in bijlage 2. Aan de hand van de vijf constructen worden de transcripten gecodeerd. De resultaten worden geanalyseerd door middel van het systeem ATLAS.ti. Tevens worden de kwantitatieve gegevens vergeleken met de sociaal demografische gegevens met behulp van het statistische verwerkingsprogramma SPSS. Op basis van de resultaten wordt de handleiding ontwikkeld gericht op het geven en ontwerpen van Burgerschapstrainingen. Per construct worden de resultaten vergeleken met de literatuur. In de Burgerschap trainingshandleiding worden de verkregen resultaten uitgewerkt en aangevuld met informatie uit literatuurstudies.

3.5. Analyses

3.5.1. Kwalitatieve analyses

De data uit de interviews zal deductief worden geanalyseerd (Strauss & Corbin, 1990). Deductieve analyse houdt in dat de gezochte constructen, ook wel dimensies genoemd, vooraf zijn vastgesteld aan de hand van literatuur. Ieder interview wordt getranscribeerd en de informatie uit de verschillende interviews wordt met elkaar vergeleken. Relevante tekstfragmenten krijgen een label. Dit is een omschrijving of een code voor fragmenten die met elkaar te maken hebben (Baarda, de Goede & Teunissen, 2005). De labels worden digitaal bijgehouden met behulp van het programma, ATLAS.ti. Vervolgens worden de labels weer onderverdeeld in dimensies. Deze dimensies worden geordend en onder gebracht in kernthema's, ook wel axiaal coderen genoemd. Het ordenen van de labels binnen de dimensies gebeurt op basis van inhoudelijke verwantschap. Een voorbeeld van een getranscribeerd interview en een overzicht van de labels en dimensies zijn te vinden in bijlages: 2 tot en met 4.

3.5.2. Kwantitatieve analyses

Uit de interviews komen cijfers naar voren die de medewerkers toekennen aan hun eigen vaardigheden. Deze verschillende variabelen worden geanalyseerd met behulp van het statistische programma SPSS. De medewerkers kennen cijfers toe aan de volgende thema's: algemene trainingsvaardigheden (voor en na de stage), de capaciteit een training op te zetten en de capaciteit een training uit te voeren. De beoordelingen worden geuit met een schaal van 1 tot 10, waarbij 1 het laagste cijfer is en 10 het hoogst haalbare.

Deze thema's worden vervolgens met behulp van statistische analyses met elkaar vergeleken. Het verschil tussen de algemene trainingsvaardigheden voor en na de stage komt aan de orde. Vervolgens wordt het mogelijke verschil tussen de capaciteiten voor het opzetten en uitvoeren van trainingen vastgesteld. Voor deze analyses wordt er gebruikt gemaakt van de Independent Sample T-test en de Paired Sample T-test.

4. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek uitgewerkt. De hoofdvraag, *Welke informatie dient er in een trainingshandleiding te komen van stichting Young Society?*, is opgesplitst in vier deelvragen. Om antwoord te geven op de deelvragen zijn er halfgestructureerde interviews afgenomen bij de 15 medewerkers van de stichting. Bij het verwerken van de resultaten zijn de richtlijnen van Braun en Clarke (2006) aangehouden. Volgens deze richtlijnen wordt de verworven informatie herhaaldelijk doorgenomen, waarna de eerste codes worden opgesteld. Deze codes worden samengevoegd en voorzien van een duidelijke definitie. De antwoorden zijn getranscribeerd, gecodeerd en geanalyseerd met behulp van het programma ATLAS.ti.

Iedere deelvraag wordt beantwoord aan de hand van een set codes. De codes worden voorzien van definities en ondersteund door quotes uit de interviews. Stichting Young Society is een transparante organisatie. Alle medewerkers staan met naam en foto vermeld op de website en ook worden ze regelmatig gevraagd hun mening te geven over de organisatie. Vanuit deze transparantie is er besloten de antwoorden van de medewerkers niet te anonimiseren. Alle medewerkers hebben ten tijde van het onderzoek toegestemd in het vermelden van hun voornamen. Bij het beantwoorden van de deelvragen zijn de thema's meegenomen die door meerdere medewerkers worden ondersteund. De thema's die slechts door één medewerker worden ondersteund zijn te vinden in bijlage 3.

4.1. Deelvraag 1

De eerste deelvraag van het onderzoek luidt: *Wat zijn kenmerken van (v)mbo-jongeren, niveau 1 tot en met 4?* Deze deelvraag resulteerde in 9 codes die ieder een kenmerk van de doelgroep aanduidt. De kenmerken zijn in tabel 2 weergegeven op volgorde van meest voorkomend.

Tabel 2

Totaal aantal kenmerken (v)mbo-jongeren

Kenmerken	N
Lastig te motiveren	7
Korte spanningsboog	5
Geen blad voor de mond	4
Grenzen opzoeken	4
Humoristisch	3
Druk	3
Ongeduldig	2
Nieuwsgierig	2
Eigenwijs	2

De medewerkers werden gevraagd kenmerken te noemen van de (v)mbo-jongeren waar zij dagelijks mee werken. Ondanks dat de medewerkers aangaven veel diversiteit te zien bij de jongeren, kwamen er toch verschillende kenmerken overeen.

Lastig te motiveren wordt door de meeste medewerkers als kenmerkend beschreven voor de jongeren uit deze doelgroep. Vaak tonen de leerlingen weinig initiatief en kunnen ze daardoor een uitdaging vormen voor de trainers. De mogelijke oorzaak hiervan werd door Marissa genoemd, *'heel*

veel mensen die net van de middelbare school komen weten nog niet wat ze willen en dan kiezen ze maar een opleiding. Ik snap best wel dat ze dan niet gemotiveerd in de klas zitten'.

De jongeren op het (v)mbo-onderwijs blijken vaker **een kortere spanningsboog** te hebben. Ze zijn veelal snel afgeleid en verliezen daardoor snel hun concentratie. De trainers van stichting Young Society houden de aandacht vast door interactieve werkvormen in hun trainingen te gebruiken.

Geen blad voor de mond wordt ook door meerdere medewerkers gezien als karakteristiek voor deze doelgroep. De jongeren zeggen wat ze denken. *'Er zit minder een rem op'*, heeft medewerkster Dorien aangegeven. Ze hebben vaker een grote mond en denken ook vaak niet goed na voordat ze iets zeggen. Volgens de medewerkers van stichting Young Society moeten trainers hier rekening mee houden.

Tevens blijkt dat de medewerkers **grenzen opzoeken** typerend vinden voor de jongeren uit de doelgroep. De jongeren worden omschreven als *uitdagerend* en *opstandig*. Hiba gaf aan dat deze jongeren tijdens een training *een duidelijke structuur nodig hebben*.

De jongeren staan ook bekend als **humoristisch**. *'Ze hebben vaak best wel humor, maar daar gaan ze soms ook te ver mee, dat is wel typerend voor deze doelgroep'* aldus Donna. Wanneer een trainer een training meer serieus wil benaderen kan dit lastig zijn.

Een ander kenmerk dat uit de analyses naar voren is gekomen, betreft het kenmerk **druk**. De jongeren uit de doelgroep worden omschreven als luidruchtig en vol energie, vooral in vergelijking met de gemiddelde hbo-student. *'Ze hebben veel energie, dat uit zich door sneller aandacht vragen en met anderen praten als ze even niets te doen hebben'*, aldus Matthijs.

Tevens blijken de jongeren **ongeduldig**. Ze willen graag direct weten waar ze het voor doen en waar een bepaalde training voor nodig is. *'Ze hebben het heel erg nodig dat je ze vertelt waarom ze iets moeten doen. Wat het doel dat je wil bereiken hen gaat opleveren, dat concreet noemen en vertellen waarom. Dat is heel belangrijk omdat ze anders denken, 'laat maar praten'. Terwijl als je de gedachtegang erachter uitlegt zijn ze meer welwillend'*, aldus Guylian.

Een ander kenmerk dat tijdens het onderzoek naar voren kwam is **nieuwsgierig**. Dorien omschreef dit kenmerk als, *'echt heel veel willen weten, over het onderwerp, maar ook over mij als trainer en iedereen om zich heen (...) Het liefst willen ze alles weten'*.

Als laatste resulteerde het onderzoek in het kenmerk **eigenwijs**. De jongeren staan bij stichting Young Society bekend als eigenwijs omdat ze zich vaak stoerder willen voordoen en minder snel advies en informatie te harte nemen. Sharona zegt: *'Eigenlijk vinden ze een training dan heel leuk, maar dat durven ze niet te zeggen'*.

Naast het benoemen van kenmerken in het algemeen werden de medewerkers ook gevraagd kenmerken van de lagere niveaus met de hogere niveaus te vergelijken. De verschillen zijn in de onderstaande tabel weergegeven.

Tabel 3

Totaal aantal kenmerken lagere niveaus i.t.t. hogere niveaus

Kenmerken	N
Eerst doen dan denken	5
Lastig te motiveren	4
Kortere spanningsboog	3
Meer behoeften aan interactief werken	2

Uit de antwoorden van de medewerkers blijkt dat de leerlingen van niveau 1 en 2 **eerst doen en dan denken**. Zo zei Guylian, *'je merkt bij niveau 4 dat zij wat volwassener zijn en wat beter nadenken voordat ze iets doen'*. *'Mbo 1 doet soms wat beter mee, die doen gewoon en bij mbo 4 heb je dan vaak dat ze nog weerstand proberen te geven en dat ze dan zeuren. Mbo 1 doet het gewoon of ze komen gewoon helemaal niet. Mbo 4 heeft daarin wel meer verantwoordelijkheidsgevoel'*.

De leerlingen van niveau 1 en 2 blijken ook **lastiger te motiveren**. Leerlingen die onderwijs volgen op niveau 3 en 4 zijn vaak van zichzelf al meer gemotiveerd. Laura vertelde: *'Wat ik merk bij niveau vier, is dat nieuwsgierige. De jongeren van niveau 1 en 2 zijn wel meer opstandig en moeilijker te motiveren. Die zijn ook moeilijker om mee te krijgen. Ik merkte bij niveau 3 en 4, als ze een opdracht kregen dat ze dan zeggen, 'moeten we dat nou echt gaan doen?' Maar ze doen wel mee. De jongeren van niveau 1 en 2 reageerde meer met, 'ik zie het nut er niet van en waarom dit? En waarom dat?' Als ik kijk naar de jongeren van niveau 1 en 2, dan hadden zij meer een ongemotiveerde houding'*. Voor de medewerkers zijn de jongeren van niveau 1 en 2 hierdoor een grotere uitdaging. De medewerkers bekijken per groep wat zij als trainers kunnen doen om de motivatie te verhogen.

Tevens is er bij dit item naar voren gekomen dat de leerlingen van niveau 1 en 2 over het algemeen **een kortere spanningsboog hebben** dan leerlingen van niveau 3 en 4. Dit gaat samen met de opvatting dat leerlingen van niveau 1 en 2 **meer behoeften hebben aan interactief werken** in tegenstelling tot leerlingen van niveau 3 en 4 die meer behoeften hebben aan zelfstandig werken. *'Niveau 1 wil ook altijd dingen met hun handen doen, bewegen, staan, knutselen en heel interactief bezig zijn. Niveau 4 heeft ook wel de behoefte om even te zitten en met een schriftje aantekeningen te maken'*, aldus Sharona.

Uit de literatuurstudie is gebleken dat er bij leerlingen van (v)mbo scholen een onderscheid kan worden gemaakt tussen een school- en een straatcultuur. De medewerkers werden met deze begrippen bekend gemaakt en gevraagd of zij tijdens hun trainingen jongeren tegenkwamen met een straatcultuur. 13 medewerkers bleken zowel jongeren met een schoolcultuur, als jongeren met een straatcultuur tegen te zijn gekomen in hun werk voor stichting Young Society. 9 van deze medewerkers zien een straatcultuur overheersen bij (v)mbo-jongeren van niveau 1 en 2. Jongeren van (v)mbo niveau 3 en 4 lijken meer een schoolcultuur te hebben. Sharona vertelde: *'Bij niveau 1 en 2 merk je dat heel erg. (...) Ze praten meer over geld verdienen en welke handeltjes ze allemaal wel niet hebben en dat ze daarin elkaar proberen te overtreffen. 'Wat denk je dat ik verdien dan?' Dingen uitspreken als: 'wat doe ik hier?' 'Ik verdien toch wel mijn geld zonder dat ik een diploma nodig heb, je weet niet wie mijn vader is'. Bij niveau 1 overheerst de straatcultuur. Bij niveau 3 en 4 overheerst de schoolcultuur'*.

4.2. Deelvraag 2

De tweede deelvraag van het onderzoek betreft: *Welke informatie over de Young Society manier van trainen, wordt door de trainers gemist aan het begin van de stage?* De medewerkers konden omschrijven welke onderdelen uit de stage zij meer uitgelicht hadden willen zien bij aanvang van hun stage. De thema's die door het onderzoek naar voren zijn gekomen staan weergegeven in tabel 4.

Tabel 4

Totaal aantal aspecten gemiste informatie

Informatie gemist	N
Uitleg doelgroep	8
Omgang met weerstand	7
Werkwijze	5
Feedback op eigen houding	4
Leren trainen	3

Het thema dat tijdens de interviews het meest naar voren is gekomen betreft **uitleg over de doelgroep**. Bij het uitvoeren van een training moet er rekening worden gehouden met de reacties van de doelgroep. Een aantal medewerkers liep tijdens het opzetten van trainingen tegen gebrek van kennis aan, zo miste Larissa informatie over *‘wat wel en niet aansluit bij de doelgroep en wat de doelgroep aankan’*. Tijdens de introductie werd er wel informatie gegeven over de doelgroep, maar de meeste medewerkers vonden deze incompleet. Zo vertelde Laura, *‘in mijn ervaring liet Young Society de doelgroep ook wat eng lijken terwijl dat in de praktijk eigenlijk helemaal niet zo heftig bleek’*.

Daarnaast blijkt er informatie over **omgang met weerstand** te zijn gemist bij aanvang van de stage. Trainers moeten kunnen inspelen op weerstand vanuit een groep. In de praktijk blijken veel deelnemers weerstand te tonen en weten de trainers niet altijd hoe ze hier het beste mee om moeten gaan. De meesten geven aan dat ze in de loop van hun stage een eigen trainingsstijl vinden, toch hadden ze liever in de beginperiode meer handvatten gekregen wat betreft de omgang met weerstand. Ondanks dat de organisatie aan de start van iedere stageperiode een training geeft over dit onderwerp, blijkt deze informatie en oefening onvoldoende. Veel medewerkers voelen zich in het diepe gegoooid. *‘Ik had toch meer informatie over weerstand willen hebben. Hoe je het beste orde kan houden en hoe je met weerstand om moet gaan. Sommige mensen hebben dat van zichzelf maar ik niet’*, aldus Marissa.

Het thema **informatie over de werkwijze** is meermaals tijdens de interviews naar voren gekomen. De informatie die bij aanvang hierover verstrekt wordt, werd door meerdere medewerkers als onvoldoende ervaren. *‘Ik wist bijvoorbeeld niet wat de werkwijze hier was, of je alles persé op basis van literatuur moest doen of meer op basis van ervaring. Ik had daar wel meer duidelijkheid in gewild’*, vertelde Anne. Mede omdat de verschillende medewerkers van verschillende opleidingen komen, kunnen de aangeleerde trainingswerkwijzen uiteen lopen. Meer duidelijkheid over de Young Society aanpak was hier gewenst. Young Society stimuleert de eigen ontwikkeling van haar medewerkers. De organisatie wil graag dat trainers met unieke en inventieve ideeën komen. Iets wat aan het begin van de stage niet voor alle medewerkers duidelijk bleek. Dorien vertelde, *‘We hebben*

wel zo iets gehad van, wat is nu echt belangrijk daarbij? Daar is Young Society wel heel vrij in en daarom is het ook zo moeilijk uit te leggen. Je mag best wel veel, maar ik denk dat als dat benoemd werd, dat het mij al een stukje duidelijk had gegeven. Dan weet ik dat ik out-of-the-box mag denken en dan maar gewoon kan kijken of het kan'.

Ook **feedback op de eigen houding** is een thema dat medewerkers gemist hebben tijdens de stage. Tijdens de introductiedag worden er rollenspellen gedaan waarbij gereflecteerd wordt op de houding van de trainers, toch hebben de medewerkers verdere feedback in de loop van de stage gemist. Iona gaf aan meer feedback te willen over haar houding en informatie over *'wat je zou kunnen doen om je houding te verbeteren'*. Marissa zei: *'We kregen wel feedback, maar ik miste de pakbaarheid daarvan'*.

Als laatste hebben de medewerkers het **leren trainen** gemist tijdens de introductiefase en in het verdere verloop van de stage. *'Dat hele train-de-trainer was leuk bedoeld denk ik, maar echt leren trainen doe je daar niet mee. Ik vond dat je erg in het diepe gegooid werd. Informatie over Young Society enzovoort dat is standaard en dat was prima, maar het is niet zo dat de informatie die ze gaven heel veel handvatten bood om echt te kunnen trainen'*, aldus Laura. Vooral informatie over het uitvoeren van de training werd gemist.

4.3. Deelvraag 3

De derde deelvraag betreft: *Welke stappen doorlopen trainers van Young Society bij het opzetten van een training?* De deelnemers werden gevraagd wat zij belangrijk vonden bij het opzetten van een training. Na aanleiding van het onderzoek zijn er verschillende thema's samengesteld en de resultaten zijn hieronder in tabel 5 weergegeven.

Tabel 5

Totaal aantal aspecten van belang bij een trainingsopzet

Aspecten bij het opzetten van een training	n
Aanpassen aan de doelgroep	14
Afwisselen interactief en theorie	14
Afkaderen van het probleem	11
Interactieve werkvormen zoeken	11
Adequaate plannen	10
Evalueren en aanpassen	9
Duidelijke doelen	7
Herhaalbaar draaiboek	6
Onderzoek thema	6
Uitleg waarom	3
Levelen	2

14 van de 15 medewerkers van stichting Young Society blijken het belangrijk te vinden dat een training wordt **aangepast aan de doelgroep**. Zo vertelde Donna: *'Als wij een opdracht krijgen vanuit*

een school, dan onderzoek ik altijd nog de doelgroep wat meer. Welke klassen? Veel leerlingen? Veel meiden of veel jongens? Welke leeftijden? Dan zorg ik dat ik daar gewoon goed van op de hoogte ben'. De medewerkers merken dat leerlingen van verschillende niveaus op verschillende manieren benaderd dienen te worden om de training aan te laten slaan. Zo hebben leerlingen van lagere niveaus vaak meer behoeften aan interactieve werkvormen dan leerlingen van hogere niveaus. De trainingen worden niet alleen van te voren aangepast. De medewerkers van Young Society passen vaak trainingen nog aan nadat ze zijn uitgevoerd of tijdens het uitvoeren wanneer de deelnemers hier behoeften aan hebben. Matthijs vertelde: 'Rollenspellen vonden we heel belangrijk. Maar naar een paar trainingen merkten we dat de groep er een beetje klaar mee was. Dus toen hebben we andere werkvormen bedacht'. Over dit onderwerp vertelde Luuk: 'Inspelen op de doelgroep (...) dat houdt in dat je oog hebt voor wat er gebeurt. En dat je aanvoelt wat de behoefte is voor de groep. Dat als bijvoorbeeld de energie zakt, dat je dan iets kan doen waardoor je de focus er weer bij krijgt'.

Ook het **afwisselen van interactie en theorie** is belangrijk voor de meeste medewerkers en wordt ook duidelijk gestimuleerd door de organisatie. Iona zei hierover: *'Theorie en oefenen met de theorie. Dat vind ik wel het belangrijkste. Dat ze het kunnen toepassen. Zodat ze het minder snel vergeten'. De afwisseling tussen actieve werkvormen en theorie zorgt niet alleen voor meer focus bij de leerlingen, het zorgt ook voor een betere sfeer. Wanneer de leerlingen het naar hun zin hebben tijdens een training, blijft de geboden informatie beter hangen en wordt de training ook beter beoordeeld. Larissa vertelde: 'Vooral bij deze doelgroep, als je geen interactie met ze hebt dan dwalen ze heel snel af. Dan hebben ze het gewoon niet leuk als je alleen maar voor de groep staat en informatie vertelt waar zij vervolgens niks mee kunnen of mogen doen. Zij hebben allemaal ook wel sterk hun mening ergens over en als ze het dan niet mogen uiten dan vinden ze de training niet leuk. Dus vandaar dat die interactie heel belangrijk is, om te laten merken: wat jullie denken en vinden doet er ook toe'.*

Een ander belangrijk aspect bij het opzetten van trainingen is **het probleem afkaderen**. Bij dit aspect bepalen de medewerkers welke informatie ze willen doorgeven aan de deelnemers. Dit stemmen ze af met de opdrachtgever en de doelen worden hierop aangepast. Dorien beschreef het volgende: *'Allereerst het onderwerp voor jezelf afbakenen. Bijvoorbeeld politiek als onderwerp dan daar gewoon veel over opzoeken, hoe werkt dat dan? Wat wil ik vertellen? Wat is mijn kennis er al van? Wat moet ik nog uitbreiden? En dan van daaruit opstellen, dit wil ik als eerste vertellen... En er zo een verhouding van maken'*

Tevens blijken de meeste medewerkers **werkvormen te zoeken** tijdens het trainingsproces. Deze interactieve werkvormen maken de training. De medewerkers bedenken leuke opdrachten zodat de leerlingen met het gebodene kunnen oefenen. De werkvormen komen uit trainingshandboeken, van het internet of worden door de trainers zelf bedacht. Stichting Young Society streeft naar unieke trainingen en om deze reden worden er bij elke training nieuwe werkvormen bedacht of oude werkvormen in een nieuw jasje gestoken. Informatie wordt afgewisseld met energizers (korte spellen die voor nieuwe energie zorgen bij de leerlingen) en opdrachten.

Een ander aspect uit het trainingsproces van de medewerkers betreft **adequaat plannen**. Voor iedere training staat een vaste tijd. Om vooropgezette doelen te kunnen behalen moeten alle onderdelen binnen de tijd worden afgerond. Ook moeten draaiboeken voor bepaalde deadlines af zijn, hier moeten trainers rekening mee houden. De trainingen worden zo nu en dan ter plekke aangepast aan de behoeftes van de doelgroep, dit kost tijd. De medewerkers van Young Society plannen vaak extra

tijd en extra opdrachten in zodat ze ter plekke de invulling van de training kunnen aanpassen. Toen Anouk werd gevraagd wat ze belangrijk vond bij het opzetten van trainingen antwoordde ze: *'Ruimte vrij laten en tijd nemen tussen de oefeningen door. Want je krijgt vaak veel respons en veel weerstand of juist niet. Zo heb je bijvoorbeeld enthousiastelingen die vijf minuten lang door elkaar heen schreeuwen. Ook moet je denken aan extra oefeningen plannen voor als je tijd over hebt'*.

Het aspect **evalueren en aanpassen** hangt deels samen met het aanpassen aan de doelgroep en adequaat plannen. Het gaat om reflecteren op de gemaakte training en het continue bijschaven van het eindproduct. Niet alleen de trainer evalueert op de training, ook de deelnemers moeten die kans krijgen. Anouk zei: *'Evaluatie van jezelf, maar ook van anderen is belangrijk. Ik denk ook omdat een training nooit perfect is en je altijd achteraf denkt, dit kon beter'*.

Ook aan het opstellen van **duidelijke doelen** blijken meerdere medewerkers waarde te hechten. De medewerkers bepalen eerst wat ze willen bereiken en vervolgens hoe ze dit willen bereiken. Tijdens het interview gaf Anne aan onderscheid te maken in kennis-, inzicht- en vaardigheidsdoelen. De meeste medewerkers stellen de doelen op aan de hand van de wens van de opdrachtgever en de mogelijkheden van het onderwerp.

Verder resulteerde het onderzoek in het aspect **herhaalbaar maken van een draaiboek**. Meerdere medewerkers hebben tijdens hun stage situaties meegemaakt waarbij ze plots een training van een collega moesten overnemen, niet al deze trainingen zijn toen goed verlopen. Voor de medewerkers is het dan ook belangrijk dat hun collega's precies weten wat er moet gebeuren.

Een ander aspect dat naar voren is gekomen betreft het **onderzoek naar het thema**. Hiermee wordt de literatuurstudie bedoeld. Een training gaat altijd over het aanleren van een vaardigheid en het overbrengen van informatie. Bij het aspect, onderzoek naar het thema, lezen de medewerkers zich vooraf in. Het is voor de trainers van belang dat ze zo veel mogelijk informatie tot zich nemen. Wanneer leerlingen behoeften hebben aan verdieping op bepaalde onderwerpen, moet een trainer ook hierop voorbereid zijn.

Het aspect **uitleg waarom** houdt in dat de medewerkers alle onderdelen van de training moeten kunnen verantwoorden. Een opdrachtgever wil vaak weten waarom bepaalde keuzes gemaakt zijn, maar de leerlingen ook. Dorien gaf als tip aan andere medewerkers: *'Onderbouw waarom je iets doet en wat je ermee wilt bereiken. Je kan wel zeggen 'ik wil dat iedereen op z'n kop gaat staan', maar waarom? Dat geldt ook wanneer iemand anders de training gaat geven, die het niet heeft opgezet. Die gaat er blanco in en zit niet in die materie die je in je hoofd hebt zitten. Dat vind ik belangrijk; 'waarom doe je dit? En wat hoop je te bereiken bij de leerlingen met die opdracht?' Als een trainer er blanco in gaat, maar weet wat hij moet doen en waarom, dan is dat beter over te dragen naar de klas'*.

De doelgroep van stichting Young Society is zoals beschreven in paragraaf 4.1., vaak ongeduldig. Ze willen meteen weten wat ze met de geboden informatie kunnen. Wanneer ze dit niet weten, steken ze geen energie in de training. Guylian omschreef het volgende: *'Dat waarom is het allerbelangrijkste. Je kan iemand vertellen dat hij een boek moet lezen en dan is waarschijnlijk de eerste vraag, waarom? Als dan jou antwoord is, omdat je gewoon dat boek moet lezen, dan zegt de leerling, leuk, maar dat ga ik dus niet doen. Als je erbij vertelt, je moet elke dag tien pagina's lezen dan ben je klaar over een maand, dan doen ze het nog steeds niet. Als je vertelt, in dit boek staat heel*

veel info over non-verbaal communiceren en trucjes en dingen die van pas komen, (..) dan snappen zij je gedachtegang'.

Als laatste houden een aantal medewerkers van stichting Young Society rekening met het aspect **levelen**. Ook bij het opzetten van trainingen vinden ze het levelen met de doelgroep belangrijk. Met deze term bedoelen de medewerkers dat zij de leerlingen behandelen als gelijke en vooral niet willen uitstralen dat ze boven hen staan. Ze zijn een trainer en hebben de autoriteit die hier bij past, maar willen vooral aan de leerlingen tonen dat ze zich in hen kunnen verplaatsen. Luuk zei hierover: *'Met levelen bedoel ik meer dat ik contact met ze heb en met ze kan praten'*. Anouk vertelde het volgende: *'Dat heb ik heel erg geleerd hier bij Young Society. Vooral door ervaring, dat boven een groep staan goed is, maar je moet het niet uitstralen. Het is heel belangrijk om eerst respect te geven aan hen, dan krijg je het ook terug'*. Het levelen met de doelgroep begint al bij het opzetten van de training. Bij het maken van de draaiboeken maken ze veelal een plan van aanpak over hoe ze de leerlingen gaan benaderen.

4.4. Deelvraag 4

De laatste deelvraag betreft *Op welke manier worden er succesvolle student-trainer relaties gevormd met de deelnemers?* De medewerkers werden gevraagd hoe zij een band vormden met de deelnemers. Dit resulteerde in een codeboek met verschillende aspecten die zorgen voor een succesvolle student-trainer relatie. Deze aspecten zijn weergegeven in de onderstaande tabel.

Tabel 6

Totaal aantal aspecten belangrijk voor de student-trainer relatie

Aspect succesvolle student-trainer relatie	N
Openstellen	14
Levelen	6
Vertrouwen	6
Kwestie van tijd	5
Wederzijds respect	5
Persoonlijke aandacht	3
Balans streng en zacht	2

Het meest genoemde aspect voor het bevorderen van de relatie betreft **openstellen**. Om een band op te bouwen moeten de trainers en de deelnemers elkaar leren kennen en zorgen dat er geen vooroordelen in de weg zitten. Volgens de medewerkers zullen de jongeren uit de doelgroep niet veel van zichzelf laten zien, wanneer de trainer dat ook niet doet. De trainer dient het goede voorbeeld te geven, aldus de medewerkers van Young Society. Zo zegt Dorien: *'Die openheid maakt de band ook beter en makkelijker dan wanneer je alsmaar gesloten blijft. Juist vanuit mijn kant, ik moet ook iets van mezelf blootgeven wil ik het wederzijds terugkrijgen'*. Een door de stichting veel gebruikte methode voor het openstellen, is een training te beginnen met een kennismakingsspel. De deelnemers leren zo elkaar kennen, mocht dat nodig zijn, maar ook de trainer. Middels het spelen van het zogenoemde kennismakingsspel, moeten de leerlingen over zichzelf vertellen, dit zorgt ervoor dat ze later makkelijker over zichzelf praten. Sharona gaf als voorbeeld: *'Ik denk vooral dat het van twee kanten komt, maar de trainer moet de eerste stap zetten. Als jij je op je gemak voelt voor*

een groep, zullen zij je sneller accepteren. Als jij dingen van jezelf durft te laten zien, dan zullen zij ook meer laten zien. Ik ben de eerste training begonnen met het vooroordelen spel (een spel waarbij deelnemers hun eerste gedachtes over de persoonlijkheid van de trainer uitten, de trainer antwoordt vervolgens of het waar of niet waar is), (...) Daar kwamen echt de gekste dingen naar voren, maar daarna ben ik de punten gaan bespreken en toelichting gaan geven en op die manier gaf ik eigenlijk al veel bloot van mezelf en hadden zij zo iets van, 'eigenlijk is ze best wel oké, want ze durft gewoon te zijn wie ze is'. Daardoor durven jou leerlingen ook te zijn wie ze zijn. (...) Als jij laat merken dat je niks raar vindt en dat ze alles bij je kwijt kunnen dan krijg je dat ook al snel terug.

Een ander veel gebruikt aspect dat de relatie moet verbeteren tussen de trainers en de deelnemers is, **levelen**. Laura legde het op de volgende manier uit: *'Ik probeer er altijd voor te zorgen dat ze mij niet alleen zien als de persoon voor de klas, dat ze me niet gaan zien als een docent of leidinggevende. Ik zorg dat ze respect tegenover mij hebben, maar wel dat ik wel op één level met ze zit'*. Veel medewerkers kiezen er voor om de deelnemers zo nu en dan niet te corrigeren wanneer ze ongewenst gedrag vertonen. In plaats van te corrigeren en consequenties te stellen, leggen ze uit wat voor effect het gedrag heeft op de trainers als persoon. Vaak zorgt dit voor begrip bij de deelnemers en zorgt het voor beter contact. De medewerkers van stichting Young Society vinden het belangrijk dat de deelnemers hen zien als trainers en niet als docenten. Ze willen niet, zoals een docent, boven de leerlingen staan. Anouk gaf hierover de volgende tip: *'Het is belangrijk dat jij je kwetsbaar opstelt, laat zien dat je ook maar mens bent, dat je ook niet alles weet. Ga niet te veel boven ze staan'*.

Het volgende aspect dat tijdens de interviews naar voren is gekomen betreft **vertrouwen**. Wanneer de medewerkers zorgen voor een vertrouwelijke sfeer, durven de leerlingen vaak actiever mee te doen en meer van zichzelf te laten zien. Guylian vertelde: *'Ik denk dat veiligheid belangrijk is, iemand moet zich veilig voelen om vragen te stellen als iets niet wordt gesnapt of om dieper op stof in te gaan'*. Luuk vertelde: *'ik vind het belangrijkste dat je een veilige sfeer creëert, dat mensen durven te zeggen en zowel binnen de groep als één op één. Dat ze ook op jou af durven te stappen als er iets is of als ze een vraag hebben'*. Dit vertrouwen moet volgens de medewerkers wederzijds zijn en gaat samen met het openstellen. Zonder vertrouwen zal niemand zich openstellen. Wanneer een trainer zich openstelt zorgt dit vaak voor een verbetering hiervan.

Tijdens het interview kwamen verschillende methodes naar voren die de training-deelnemer relatie bevorderen, maar volgens de medewerkers zijn er niet altijd methodes nodig. Vaak is het ook **een kwestie van tijd**. Sommige trainingen die gegeven worden door stichting Young Society zijn eenmalig, andere trainingen worden verspreid over een aantal weken. De medewerkers hebben aangegeven dat de band tussen een trainer en de deelnemers vaak vanzelf verbetert wanneer ze meer tijd met elkaar doorbrengen en elkaar zo beter leren kennen. Het is aan de trainers om vooral vol te houden. Dorien reflecteerde op haarzelf: *'Ik vind wel dat ik wat langer vol kan houden want iemand kan ook gewoon een muur om zich heen hebben (...) en als ik dan wat langer volhoud, dat die [muur] dan uiteindelijk breekt'*.

Het aspect **wederzijds respect** wordt belangrijk geacht door de medewerkers. Volgens de hen is respect heel belangrijk voor de doelgroep. Wanneer de jongeren het gevoel hebben dat ze geen respect krijgen, zullen ze zich niet meer inzetten voor de training. Guylian omschreef het volgende: *'Respect is het belangrijkste, wederzijds respect. Zeker bij deze doelgroep, als je geen respect hebt*

dan ga je nergens komen. Dan kun je nog zo leuk zijn. Je hebt (...) de wet van Maier. Het effect van je interventie of trainingen in dit geval, de kwaliteit van je training zelf en het acceptatieniveau. Het houdt dus in, je kan echt een toptraining in elkaar zetten, maar als jij niet aardig lijkt dan kun je niks overbrengen. Ik denk dat als je hier bij Young Society wordt aangenomen dat je wel redelijk een training kan opzetten, maar je moet wel dat respect krijgen en zorgen dat zij kunnen volgen'.

Persoonlijke aandacht geven is een ander aspect dat gebruikt wordt door de medewerkers om een succesvolle band te creëren. De medewerkers doen hun best om de leerlingen ook persoonlijke aandacht te geven, in plaats van alleen groepsgericht aandacht te geven. Wanneer de leerlingen zich als persoon gezien voelen doen ze vaak beter mee met de trainingen. Zo vertelde Larissa: *'Ook als er bijvoorbeeld eentje minder zijn stem laat horen dat je daar dan ook aandacht aan besteedt en erop let dat die persoon ook aan bod komt'.* Guylian gebruikt de persoonlijke aandacht juist bij leerlingen die minder goed meedoen: *'Een ander ding dat ik vaak toepas is als ze niet opletten hen dan bij hun naam roepen/noemen, en dan een vraag stellen. 9 van de 10 keer hebben ze dan geen idee wat ze moeten antwoorden en dan voelen ze al, nu ben ik de Sjaak. Ik hoop daarmee te bereiken dat ze denken, misschien moet ik even opletten voordat hij alweer wat gaat vragen. Dat werkt best vaak'.* Ook Dorien vindt de persoonlijke aandacht belangrijk: *'Daar moet je veel moeite en tijd insteken om echt individueel naar iemand te kijken, 'wat denk jij? En waarom kijk jij er zo naar? Wat heb je nodig om te veranderen?' Dan hoeft het niet een psychologisch gesprek te worden, maar meer dat je echt interesse toont in de leerlingen die je voor je hebt. Dat je ze niet ziet als weer een nieuwe klas, maar dat je individueel aandacht aan ze besteed. Dat zij ook merken dat ik geïnteresseerd ben in de leerlingen, dat werkt vaak wel wederzijds'.*

Het laatste aspect dat van belang is bij het vormen van een goede relatie tussen de trainer en de deelnemers betreft een **balans tussen streng en zacht**. De trainer moet een balans zoeken tussen streng optreden tegen ongewenst gedrag vanuit de groep en zachtvaardig optreden. De medewerkers hebben in de praktijk gemerkt dat alleen autoritair optreden veelal niet werkt bij deze doelgroep. Wanneer een trainer begrip toont en compromis sluit, zullen de deelnemers meer respect krijgen voor de trainer en beter luisteren. Vaak zorgt een strenge aanpak vanuit de trainer voor extra weerstand vanuit de groep. Matthijs zei hierover: *'Als mensen meer moeite hebben met aansluiten op de groep dan is mijn tip: Wees niet te streng, kijk naar de behoeftes van de groep'.* Wel vinden de medewerkers het belangrijk dat een trainer zichzelf is, de balans moet passend bij de trainer zijn anders komt hij of zij niet daadkrachtig over.

4.5. Zelfbeoordeling

Naast het onderzoek naar de attitudes is er ook data verzameld met betrekking tot de zelfevaluatie van de medewerkers. Zij beoordeelden op een schaal van 1 tot 10, hun algemene trainingscapaciteiten voor en na de stage en hun capaciteit betreffende het opzetten en uitvoeren van een training.

De medewerkers hebben een cijfer toegekend aan hun algemene trainingscapaciteiten voordat ze begonnen bij stichting Young Society, en hebben een cijfer toegekend aan hun algemene trainingscapaciteiten nadat ze hun stage bij de stichting hadden afgerond. Om te onderzoeken of er tussen deze cijfers een verschil zit, is er gebruik gemaakt van de Paired Sample T-test. De medewerkers geven zichzelf bij aanvang van de stage gemiddeld een 6,37 (SD 1,20). Na de stage beoordelen ze hun algemene trainingscapaciteiten gemiddeld met een 7,77 (SD 0,56). De

significantie van $<0,01$ is kleiner dan de p-waarde van 0,05. De zelfbeoordelingscijfers aan het eind van de stage zijn dus significant hoger dan de cijfers gegeven bij aanvang van de stage (zie tabel 7).

Tabel 7

Verskil cijfers capaciteiten voor en na de stage

	M	SD	T	Sig.
Cijfers voor Cijfers na	-1,40	1,24	-4,37	$<0,01$

Daarnaast hebben de medewerkers aparte cijfers toegekend aan hun capaciteit een training op te zetten en aan hun capaciteit een training uit te voeren. Deze cijfers zijn met elkaar vergeleken en met behulp van een paired sample t-test is onderzocht of hier een verschil tussen zit. De medewerkers gaven zichzelf voor het opzetten van een training gemiddeld een 7,17 (SD 0,62). Voor het uitvoeren van een training gaven ze zichzelf gemiddeld een 7,83 (SD 0,62). De significantie van $<0,01$ is kleiner dan de p-waarde van 0,05. De medewerkers geven dus significant hogere cijfers geven aan hun capaciteit een training uit te voeren dan aan hun capaciteit een training op te zetten (zie tabel 8).

Tabel 8

Verskil cijfers opzetten en uitvoeren van trainingen

	M	Std. D.	T	Sig.
Cijfers opzetten Cijfers uitvoeren	-0.67	0,77	-3,35	$<0,01$

5. Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk wordt de conclusie getrokken van het onderzoek bij stichting Young Society. De medewerkers zijn geïnterviewd over hun manier van trainen en hun ervaringen met de doelgroep en met de organisatie. De onderzoeksvragen worden aan de hand van de uitspraken van medewerkers beantwoord. Uitspraken met betrekking tot discussiepunten omtrent de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek, komen tevens aan de orde. Als laatste worden er aanbevelingen voor de toekomst gedaan.

5.1. Conclusie kenmerken (v)mbo-jongeren

De eerste deelvraag betreft: Wat zijn kenmerken van (v)mbo-jongeren, niveau 1 tot en met 4? In totaal hebben de medewerkers van stichting Young Society samen 9 kenmerken aangedragen van deze jongeren. Het kenmerk *lastig te motiveren* wordt door het grootste deel van de medewerkers ondersteund. De meeste (v)mbo-jongeren hebben weinig motivatie en laten zich dan ook lastig bij de les houden. Het kenmerk *korte spanningsboog* sluit hierbij aan. In vergelijking met jongeren van hogere niveaus, zoals hbo-studenten, raken (v)mbo-jongeren sneller afgeleid. Volgens de medewerkers nemen de jongeren *geen blad voor de mond*. Wat ze denken, dat roepen ze door de klas. Dit is onderdeel van het kenmerk, *grenzen opzoeken*. De jongeren blijken de trainers van Young Society graag uit te testen met wat ze wel en niet kunnen doen tijdens een training. Dit gaat vaak gepaard met *humor*. Tevens worden de jongeren gekarakteriseerd als *druk*. De jongeren hebben volgens de medewerkers veel energie en uiten dit door veel met elkaar te praten en niet op te letten tijdens een training. De kenmerken, *ongeduldig* en *nieuwsgierig* sluiten tevens bij elkaar aan. De jongeren willen direct antwoord op hun vragen over zowel, de inhoud van de training, als over de trainers persoonlijk. Als laatste worden de jongeren omschreven als *eigenwijs*. Ze doen zich vaak stoerder voor en nemen niet snel iets aan van de medewerkers. Dit gedrag uit zich ook via het kenmerk, lastig te motiveren. Jongeren die eigenlijk niet bij de training aanwezig willen zijn, zullen ook niet snel informatie en advies ter harte nemen.

Volgens de medewerkers van Young Society zitten er verschillen tussen de jongeren op het onderwijsniveau 1 en 2, en jongeren op het onderwijsniveau 3 en 4. De jongeren van de lagere niveaus laten meer impulsiviteit zijn dan de jongeren van de hogere niveaus. *Ze doen eerst en dan denken ze na* over de consequenties. Ook blijken de jongeren van de lagere niveaus in vergelijking *lastiger te motiveren*. Dit wordt mede veroorzaakt door de *kortere spanningsboog* die de jongeren van de lagere niveaus hebben. Om de focus van de jongeren te behouden wordt er veel *interactief gewerkt*. Hier blijken deze jongeren meer behoeften aan te hebben dan de jongeren van de hogere niveaus. Dit wordt ook ondersteund door het onderzoek van Groeneveld en van Steensel (2009). Uit hetzelfde onderzoek blijkt ook dat jongeren van niveau 1 en 2 meer gericht zijn op status. De praktijk van Young Society bevestigt dit. De medewerkers constateerden een overheersende straatcultuur bij de jongeren van de lagere niveaus. Literatuur over dit onderwerp geeft aan dat vooral jongeren van de onderwijsniveaus 1 en 2, behoeften hadden aan duidelijkheid (Groeneveld & van Steensel, 2009). De medewerkers van stichting Young Society constateerden echter op dit gebied geen duidelijk verschil tussen de jongeren van verschillende niveaus.

5.2. Conclusie Young Society manier van trainen

De tweede deelvraag betreft: Welke informatie over de Young Society manier van trainen, wordt door de trainers gemist aan het begin van de stage? Uit het onderzoek blijkt dat er aan het begin van de stage vijf aspecten gemist worden door de trainers van Young Society. Zo hadden de medewerkers meer *uitleg* willen krijgen over de *doelgroep*. Aan het begin van de stage kregen ze hier informatie over maar de meeste medewerkers hebben dit niet als representatief ervaren. Naast meer informatie over de doelgroep hadden de medewerkers ook meer behoeften aan informatie over het *omgaan met weerstand*. Veel (v)mbo-jongeren vertonen weerstand en de medewerkers wisten tijdens hun periode bij stichting Young Society niet goed hoe zij hier het beste mee om konden gaan. Ook over de *werkwijze* van de stichting bleek onduidelijkheid. Vooral in de beginperiode wisten de medewerkers niet goed wat er van hen verwacht werd. Dit hangt samen met de behoeften van de medewerkers aan meer *feedback op de eigen* houding. De medewerkers voelden zich onzeker in de beginperiode en hadden meer bevestiging nodig over hun manier van werken en houding voor een groep. Als laatste bleken de trainingsstijlen uiteen te lopen, door de verschillende achtergronden van de medewerkers. Om deze reden hadden de medewerkers meer informatie met betrekking tot *leren trainen* gewenst.

De medewerkers vinden dat ze in de loop van hun stage bij stichting Young Society beter zijn gaan presteren. De zelfevaluatie cijfers, toegekend aan de competentie trainen zijn significant hoger aan het eind van de stage periode dan de cijfers toegekend aan het begin van de stage. Dit ondersteunt het gegeven dat de medewerkers aan het begin van de stageperiode niet goed weten hoe ze moeten trainen.

5.3. Conclusie opzetten Young Society training

De derde deelvraag betreft: Welke stappen doorlopen trainers van Young Society bij het opzetten van een training? De medewerkers van de stichting hebben samen elf aspecten aangedragen voor het opzetten van een training, maar niet al deze aspecten worden door alle medewerkers uitgevoerd. De meeste medewerkers gaven in het interview aan een training *aan te passen aan de doelgroep*. Ze brengen de behoeftes van de doelgroep en die van de deelnemers in kaart en verwerken deze in de trainingen. Aansluitend op een aantal geconstateerde kenmerken zoals, korte spanningsboog en behoefte aan interactie, werken de meeste medewerkers met *een afwisseling tussen interactieve werkvormen en theorie*. Literatuur onderbouwt dit ook, deze afwisseling is immers wat een training onderscheidt van andere vormen van informatieoverdracht (David, 2016). Het zoeken naar geschikte interactieve werkvormen wordt gezien als een belangrijk onderdeel van het trainingsproces. Van de elf medewerkers voeren nagenoeg alle medewerkers deze twee aspecten uit.

Het merendeel van de medewerkers voert ook de aspecten, *afkaderen van het probleem*, *interactieve werkvormen zoeken*, *adequaate plannen* en *evalueren en aanpassen* uit. Bij het afkaderen van het probleem, onderzoeken de medewerkers de situatie en bepalen ze het hoofdthema van de training(en). Vaak gaat dit in overleg met de opdrachtgever. Zowel Kaufman en Ploegmakers (2012) als de Galan (2015) ondersteunen het gebruik van dit aspect bij het opzetten van trainingen. De medewerkers van stichting Young Society vinden een afwisseling tussen werkvormen en theorie belangrijk en besteden daarom veel aandacht aan het vinden van werkvormen die passen bij de situatie en de doelgroep. Wanneer de medewerkers invulling geven aan een training zorgt het overgrote deel dat ze adequaat plannen. De medewerkers voegen dan extra onderdelen aan het

trainingsdraaiboek toe, zodat ze tijdens het geven van de training deze kunnen aanpassen aan de behoeftes van de doelgroep. Na het afsluiten van de training *evalueren* de medewerkers en *passen* ze de training wederom *aan*. De literatuur ondersteunt dit. Het evalueren wordt door Kaufman en Ploegmakers (2012) en de Galan (2015) als een belangrijk onderdeel gezien in het trainingsproces.

Het opstellen van *duidelijke doelen*, het *herhaalbaar maken van het draaiboek* en *onderzoek doen naar het thema* wordt door ongeveer de helft van de medewerkers belangrijk geacht bij het opzetten van een training. Ook Kaufman en Ploegmakers (2012) en de Galan (2015) benadrukken het belang van doelen. Wanneer de jongeren meer duidelijkheid willen over het nut van bepaalde onderdelen van een training (zie paragraaf 5.1.), kunnen de doelen helderheid bieden. De voornaamste reden voor het aspect, het herhaalbaar maken van het draaiboek, is het mogelijk maken voor andere medewerkers een training over te nemen wanneer een collega onverwacht verhinderd is. Het aspect, onderzoek doen naar het thema, betekent dat de medewerkers zoveel mogelijk informatie verzamelen over het thema. Daarna bepalen ze welke informatie ze in de training laten terugkomen. Dit aspect wordt ook prominent beschreven door zowel Kaufman en Ploegmakers (2012) als de Galan (2015).

Uit dit onderzoek is tevens gebleken dat de medewerkers hun competentie een training op te zetten significant lager inschatten dan hun competentie een training uit te voeren. Bij het opzetten van een training kunnen de medewerkers hulp gebruiken en is er behoefte aan een stappenplan.

Ondersteuning hiervoor wordt gevonden bij de directie van de stichting. Zij heeft ook aangegeven dat er bij de medewerkers behoefte is aan een concreet stappenplan.

5.4. Conclusie succesvolle student-trainer relatie

De vierde deelvraag betreft: Op welke manier worden er succesvolle student-trainer relaties gevormd met de deelnemers? De medewerkers hanteren verschillende methodes om student-trainer relaties te vormen. Bij de eerste methode passen de medewerkers hun houding aan op de behoeftes van de deelnemers. De meeste medewerkers menen dat het *openstellen* van de trainer leidt tot een succesvolle student-trainer relatie. Ze vinden het belangrijk dat een trainer over zichzelf vertelt en open staat voor de meningen en vragen vanuit de groep. Deze open houding kan gezien worden als onderdeel van het *levelen*. Het merendeel van de medewerkers neemt deze gelijkwaardige houding aan tijdens het trainen. Wanneer de jongeren zich gelijk voelen aan de trainer zullen zij zich meer openstellen waardoor de band met de trainer verbeterd. Wanneer de jongeren *persoonlijke aandacht* krijgen zullen ze ook meer geneigd zijn zichzelf open te stellen in groepsverband. Dit wordt ondersteund door onderzoek van Cornelius-White (2016). Volgens hem heeft empathie vanuit de trainer vooral een voordelig effect op de student-trainer relatie. De houdingsaspecten van de trainers kunnen ook herleidt worden naar de term *closeness* van Roorda, Koomen, Spilt en Oort (2011). De aspecten zorgen samen voor een sfeer waarin beide partijen zich onbevooroordeeld kunnen uiten.

Een andere methode met een gunstig effect op de student-trainer relatie betreft het creëren van een prettige sfeer. Ongeveer de helft van de medewerkers vinden vooral *vertrouwen* en *wederzijds respect* belangrijk tijdens een training. Deze aspecten hangen samen met het aspect *openstellen*. Wanneer de trainer vooroordelen heeft zijn vertrouwen en wederzijds respect onmogelijk. In de literatuur wordt hiervoor ondersteuning gevonden. Roorda, Koomen, Spilt en Oort (2011)

concludeerden tevens dat een succesvolle student-trainer relatie ontstaat in een sfeer waar deelnemers zich veilig en onbevooroordeeld voelen.

Enkele medewerkers bleken ook een *balans tussen een strenge en zachte aanpak* belangrijk te vinden bij het vormen van een succesvolle student-trainer relatie. Een trainer moet een eigen trainingsstijl ontwikkelen waarbij ze niet te streng optreden tegen ongewenst gedrag maar ook niet alles laten gebeuren. Hier is volgens de medewerkers ervaring belangrijk. Dit aspect vertoont gelijkenissen met de aanpak van Ezerman (1985). Ezerman heeft een aanpak ontwikkeld tegen weerstand waarbij de trainers interventies toepassen die opbouwen in rigiditeit. De praktijk en onderzoek van Ezerman toont aan dat een algehele strenge aanpak een negatief effect heeft. Als laatste blijkt de helft van de medewerkers *tijd* een belangrijke factor te vinden om tot een succesvolle student-trainer relatie te komen. Zij ervaren dat een band verbetert wanneer de groep en de trainer meer tijd met elkaar doorbrengen.

5.5. Conclusie

De hoofdvraag van het onderzoek luidt: 'Welke informatie dient er in een trainingshandleiding te komen van stichting Young Society?'

Een groot deel van de medewerkers heeft aangegeven, aan het begin van de stageperiode meer informatie te willen ontvangen over de doelgroep. Ten tijde van het onderzoek hadden de medewerkers een halfjaar tot een jaar bij de stichting stage gelopen. Voor hen duurde het te lang voordat ze de doelgroep begrepen.

Er is behoefte aan een overzicht van de te doorlopen stappen bij het opzetten van een training. Alle medewerkers bij elkaar voeren bijna alle stappen tot het opzetten van een training uit, echter slaan de medewerkers individueel een groot aantal over. Ook geven de medewerkers zelf aan behoeften te hebben aan informatie over het opzetten van trainingen en over de specifieke werkeisen die Young Society aan de trainingen stelt.

Verder behoort de handleiding informatie te verstrekken over omgaan met weerstand en informatie over feedbackmogelijkheden. Voor veel medewerkers blijft weerstand tijdens trainingen het grootste beletsel. Tevens hebben de medewerkers behoefte aan feedback op hun houding voor een groep. De handleiding dient middelen aan te bieden om feedback te kunnen vragen en geven.

De handleiding hoeft geen verdere informatie te verschaffen met betrekking tot het opbouwen van een student-trainer relatie. De uitspraken over de omgang met de doelgroep worden namelijk ondersteund door theorieën over student-trainer relaties. Daarnaast worden de uitspraken ondersteund door de zelfrapportage cijfers. De cijfers voor het uitvoeren van een training, waren significant hoger dan de cijfers voor het opzetten. Zelf vinden de medewerkers dus dat zij trainingen goed kunnen uitvoeren.

Als algemene deler wijzen de conclusies van de deelvragen naar een grote behoefte aan een handleiding. Samengevat hebben de medewerkers van stichting Young Society informatie nodig omtrent: de doelgroep, trainingen opzetten, omgang met weerstand, de werkwijze en feedback geven en krijgen. De medewerkers hebben geen verdere informatie nodig met betrekking tot het vormen van een succesvolle trainer-deelnemer relatie. Van al deze onderwerpen zijn de *best*

practices van de medewerkers verzameld en aangevuld met literatuur. Dit is vervolgens verwerkt in de handleiding.

5.6. Discussie

5.6.1. Validiteit

De bewijskracht van de uitkomsten van het onderzoek kan worden bediscussieerd. Zo is het mogelijk dat de medewerkers van stichting Young Society sociaal wenselijke antwoorden gegeven hebben. Bij sociaalwenselijke antwoorden meet een onderzoeker niet wat hij beoogt te meten, dit beïnvloedt de validiteit van een onderzoek negatief. Het feit dat de medewerkers hun stage lopen bij de organisatie kan een bedreiging voor de validiteit zijn. Mensen zijn meer geneigd sociaal wenselijke antwoorden te geven wanneer het gevoelige onderwerpen betreft (Verhoeven, 2011). In dit geval kan het geven van de mening over de organisatie waar zij voor werken, gevoelig liggen. Het is dus mogelijk dat sommige medewerkers niet de antwoorden hebben gegeven die zij in een anonieme setting wel hadden gegeven. Doordat de medewerkers na het interview nog beoordeeld moeten worden op hun functioneren, kan dit sociaalwenselijke antwoorden stimuleren. Als tegenhanger stimuleert de organisatie wel transparantie en daarmee *double loop learning* (Argyris, 1996). Dit betekent dat door transparantie de organisatie van de medewerker leert en de medewerker van de organisatie. De stimulatie van transparantie gaat sociaal wenselijke antwoorden tegen (Argyris, 1996).

Heldens en Reysoo (2005) raden aan een interview niet te beginnen met attitudevragen, dit zou namelijk de vertrouwensband tussen de interviewer en de geïnterviewde verstoren en daarmee zorgen voor sociaal wenselijke antwoorden. Het interview bij stichting Young Society startte met het verzamelen van demografische gegevens, dit versterkt vermoedelijk de vertrouwensband. Tevens constateert Grimm (2010) dat de aanwezigheid van een interviewer, sociaal wenselijke antwoorden voorkomt. Dit is ook het geval bij de huidige studie. Echter zou volgens Verhoeven (2011) juist de aanwezigheid van een interviewer sociaal wenselijke antwoorden stimuleren.

De begripsvaliditeit is vermoedelijk verhoogt door begrippen uit het interview gestandaardiseerd theoretisch te onderbouwen. De medewerkers kregen allen dezelfde uitleg bij lastige begrippen. Zo zijn bijvoorbeeld de begrippen *schoolcultuur* en *straatcultuur* bij iedere deelnemer uitgelegd.

Ook hebben de medewerkers tijdens de interviews hun eigen competenties beoordeeld. Zelfreportage kan zorgen voor een *self serving response bias*, dit houdt in dat de medewerkers wellicht hun eigen kwaliteiten positiever schetsen dan ze in werkelijkheid zijn (Paulhus, 1991). Een andere mogelijkheid is dat de medewerkers of een deel van hen, juist bescheiden antwoorden geven. Deze mogelijke bias heeft een negatieve invloed op de validiteit van de zelfreportage cijfers.

5.6.2. Betrouwbaarheid

Dit grotendeels kwalitatieve onderzoek is uitgevoerd door één onderzoeker. Kwalitatieve analyses worden idealiter door meerdere personen uitgevoerd, de codes en interpretaties kunnen dan met elkaar vergeleken worden. Op basis van deze overeenkomsten en verschillen wordt dan de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid vastgesteld. In dit onderzoek kan er over deze vorm van betrouwbaarheid geen uitspraak worden gedaan.

Als laatste kunnen er tijdens het onderzoek factoren geweest zijn die een zuiver meetproces verstoord hebben. Wanneer een medewerker bijvoorbeeld minder gemotiveerd was of niet helemaal

fit, dan kan dat zijn of haar antwoorden beïnvloedt hebben (Verhoeven, 2014). Getracht is de interviews zoveel mogelijk ruisvrij af te nemen. De interviews zijn gehouden in een aparte, stille ruimte op het kantoor van de organisatie omwille van een betrouwbare afname.

5.7. Aanbevelingen

De medewerkers van stichting Young Society hebben behoefte aan informatie met betrekking tot de kenmerken van de doelgroep, het opzetten van een training, omgang met weerstand en de werkwijze van Young Society. Deze informatie kunnen zij halen uit de ontworpen handleiding die is gebaseerd op dit onderzoek.

Stichting Young Society dient meer aandacht te besteden aan het geven van feedback aan de medewerkers. Deze medewerkers hebben hier vooral tijdens de beginperiode van hun stage behoefte aan gehad. De feedback zal de onzekerheid van de medewerkers over de verwachtingen en kwaliteiten verminderen. Tevens dient de stichting het gebruik van feedback middelen na iedere training te stimuleren, deze zijn ook te vinden in de handleiding. Naast het stimuleren van feedback onderling is het ook van belangrijk dat hierop toezicht wordt gehouden door de directeur en coördinatoren van de organisatie. Zonder toezicht is het mogelijk dat de medewerkers het gebruik van de feedbackmiddelen verzuimen.

Om de informatie uit de handleiding onder alle medewerkers te verspreiden is een train-de-trainer training gewenst. De uit dit onderzoek voortkomende handleiding zal de medewerkers van stichting Young Society handvatten bieden op het gebied van Burgerschapstrainingen. Na het ontwikkelen van de handleiding is het aan de medewerkers om deze handleiding goed door te lezen bij aanvang van de stage. Met behulp van een training wordt de informatie overgebracht en worden de medewerkers tevens verplicht gesteld de informatie door te nemen bij de aanvang van de stage. Deze training kan bij uitstek ontwikkeld en gegeven worden door een (student) Toegepaste Psycholoog omdat trainen bij hen onderdeel is (geweest) van het curriculum.

Het is op dit moment niet duidelijk of de medewerkers daadwerkelijk trainen op de manier die zij in de interviews beschreven hebben. Vervolgonderzoek naar de feitelijke manier van trainen kan de organisatie verdere duidelijkheid bieden over de behoeftes van de medewerkers. De medewerkers zijn onder andere gevraagd naar hun visie over het opzetten en uitvoeren van trainingen, maar hierbij is geen onderscheid gemaakt tussen sociaal gewenste antwoorden en waarheidsgetrouwe antwoorden. Een combinatie van observatie en een survey kan verheldering bieden. Deze vorm van onderzoek is gericht op de praktijk en is een vorm van Toegepaste Psychologie. Een Toegepast Psycholoog zal daarom geschikt zijn om dit onderzoek uitvoeren.

Naast het geven van Burgerschapstrainingen verzorgt stichting Young Society ook trainingen bij een leerwerk project genaamd, Learn2Work. De trainingen voor deze doelgroep wijken af van de trainingen voor (v)mbo-jongeren en de resultaten van dit onderzoek zijn voor dit project niet toepasbaar. Een vervolgonderzoek naar de jongeren van het leerwerk traject en hoe zij getraind dienen te worden is gewenst.

Dit onderzoek heeft de behoeftes en de *best practices* van de medewerkers in kaart gebracht. Deze informatie is gekoppeld aan literatuur en ook aangevuld met diezelfde literatuur en van daaruit omgezet naar de ontwikkelde handleiding Burgerschapstrainingen. Met behulp van deze informatie

worden de medewerkers sneller ingewerkt en verbeterd te efficiëntie binnen de organisatie. Met de handleiding laat stichting Young Society zien: *this is how we do it*.

Literatuurlijst

- Archambault, I., Vandenbossche-Makombo, J. & Fraser, S. L. (2017). Students' Oppositional Behaviors and Engagement in School: The Differential Role of the Student-Teacher Relationship. *Journal of Child and Family Studies*. doi: 10.1007/s10826-017-0691-y
- Argyris, C. (1996). *Leren in en door organisaties. Het hanteerbaar maken van kennis*. Tiel: Scriptum Management Lannoo.
- Baarda, D. B., Goede, M. P. M. de & Teunissen, J. (2009). *Basisboek kwalitatief onderzoek: Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Groningen/Houten, Nederland: Noordhoff Uitgevers.
- Brito, M. J. M., da Silva Caram, C., Montenegro, L. C., Rezende, L. C., Rennó, H. M. S., & Ramos, F. R. S. (2017). Potentialities of Atlas.ti for Data Analysis in Qualitative Research in Nursing. In *Computer Supported Qualitative Research* (pp. 75-84). Springer International Publishing.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101. doi: <http://dx.doi.org/10.1191/1478088706qp0630a>
- Bzitmi, C. (2009). *Socrates op school: Een klassiek antwoord op hedendaagse identiteitsproblematiek bij jongeren*. Amsterdam, Nederland: Mexit.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2017). VO; leerlingen, onderwijssoort, leerjaar, leeftijd [Dataset]. Geraadpleegd van: <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=80041ned&D1=0-20&D2=0&D3=a&D4=0&D5=0&D6=l&VW=T>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2016). Leerlingen, deelnemers en studenten; onderwijssoort, woonregio [Dataset]. Geraadpleegd van <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=71450ned&D1=0&D2=0&D3=0&D4=4-5&D5=0&D6=0,6-18&D7=l&VW=T>
- Cornelius-White, J. (2016). Learner-Centered Teacher-Student Relationships Are Effective: A Meta-Analysis. *Review of Educational Research*, 77(1), 113-143. doi: 10.3102/003465430298563
- Cox, A., & Kooij, T. van der. (2016). *Wat zijn de specifieke kenmerken van mbo studenten niveau 3 voor curriculumontwerp?* Geraadpleegd van <https://www.nro.nl/wp-content/uploads/2016/07/066-Antwoordformulier-kenmerken-mbo-studenten.pdf>
- Clark, R. E., Kirschner, P. A., & Sweller, J. (2012). Putting students on the path to learning: The case for fully guided instruction. *American Educator*, 36(1), 6-11.
- David, A. (2016). *Het verschil tussen workshop, presentatie, training, cursus en masterclass?* Geraadpleegd van: <http://www.hvier.nl/2016/10/13/het-verschil-tussen-workshop-presentatie-training-cursus-en-masterclass/>
- Dekkers, A. (2007). *Trainen op topniveau: Succesvolle trainers als rolmodel* (2e ed.). Amsterdam, Nederland: Pearson Education Benelux bv.
- De Onderwijsraad. (2003). *Onderwijs en Burgerschap*. Geraadpleegd van: http://www.onderwijsraad.nl/upload/publicaties/390/documenten/onderwijs_en_burgerschap_internetversie.pdf
- Elfering, S., Boer, P. den, & Tholen, R. (2016). *Loopbaan en burgerschapsonderwijs in het mbo*. Geraadpleegd van <https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=8e42660e-4fc0-49ca-a0b9-e31148dd325b&title=Eindrapport%20onderzoek%20stand%20van%20zaken%20LOB%20en%20Burgerschapsonderwijs%20mbo.pdf>
- El Hadioui, I. (2011). *Hoe de straat de school binnendringt*. Amsterdam, Nederland: Gennep B.V.
- Ezerman, G. (1983). Zeven strategieën om leiding te geven aan veranderingen in organisaties. *Leven en werken met groepen*, 15310-1, 19.

- Fielding, N.G. & Lee, R. M. (1991)(eds.). *Using Computer in Qualitative Research*. Londen, Engeland: Sage.
- Fielding, N.G. & Lee, R. M. (1998). *Computer Analysis and Qualitative Research*. Londen, Engeland: Sage.
- Galan, K. de (2015). *Trainen: Een praktijkgids* (3^e ed.). Amsterdam, Nederland: Person Benelux BV.
- Grimm, P. 2010. Social Desirability Bias. *Wiley International Encyclopedia of Marketing*. 2. doi: 10.1002/9781444316568.wiem02057
- Groeneveld, M. J., & Steensel, K. van. (2009). *Kenmerkend mbo*. Geraadpleegd van www.hiteq.org/Hiteq/Downloads/Publicaties%20geheel/Kenmerkend%20mbo.pdf
- Gorman, J. C., Cooke, N. J., Winner, J., Duran, J. L., Pedersen, H. K. & Taylor, A. R. (2007). Knowledge Training versus Process Training: The Effects of Training Protocol on Team Coordination and Performance. *Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting Proceedings*, 51(4), 382-386. doi: 10.1177/154193120705100449
- Heldens, J. J. H. M., & Reysoo, F. (2005). De kunst van het interviewen: reflecties op het interview met een guide. *Boom Lemma tijdschriften*, 10(3).
- Herik, K. van den & Winkler, P. (2011). *Beroepscompetenties MBO 3/4*. Den Haag, Nederland: Sdu Uitgevers.
- Hofstede, G. (1991). *Allemaal andersdenkenden*. Amsterdam, Nederland: Contact.
- Jacobs, D. (1999). *Het kennisoffensief: Slim concurreren in de kenniseconomie* (2e ed.). Alphen a/d Rijn, Nederland: Samsom.
- Kahneman, D. (2012). *Ons feilbare denken: thinking, fast and slow*. Amsterdam, Nederland: Business Contact.
- Kaufman, L. & Ploegmakers, J. (2012). *Het geheim van de trainer: De hoofdingrediënten van succesvolle (in-company) trainingen* (2^e ed.). Amsterdam, Nederland: Pearson Benelux BV.
- Kearney, P., Plax, T. G., Smith, V. R. & Sorensen, G. (1988). Effects of teacher immediacy and strategy type on college student resistance to on-task demands. *Communication Education*, 37(1), 54-67. doi: 10.1080/03634528809378703
- Kendall, P. C., Chu, B., Gifford, A., Hayes, C., & Nauta, M. (1998). Breathing life into a manual: Flexibility and creativity with manual-based treatments. *Cognitive and Behavioral Practice*, 5(2), 177-198. doi: 10.1016/S1077-7229(98)80004-7
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs; Prentice Hall.
- Lambert, M. J., Barley, D. E. (2001). Research summary on the therapeutic relationship and psychotherapy outcome. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 38(4), 357-361. doi: 10.1037/0033-3204.38.4.357
- Litow, L., & Pumroy, D. K. (1975). A brief review of classroom group-oriented contingencies. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 8, 341-347. doi: 10.1901/jaba. 1975.8-341
- Lozano, L. M., Garcia-Cueto, E. & Muniz, J. (2008). Effect of the number of response categories on the reliability and validity of rating scales. *Methodology*, 4(2), 73-79. doi: 10.1027/1614-2241.4.2.73
- Luken, T. & Schokker, J. (2002). *Assessment Instrumentarium Personeel & Arbeid: Algemene informatie, Kennistoets, Attitude instrument, Portfolio*. Amsterdam, Nederland: NOA.
- MBO Raad. (2016). De dimensies van Burgerschap mbo. Geraadpleegd van <https://www.mboraad.nl/platforms-projecten/burgerschap-in-het-mbo/dimensies-burgerschap>
- MBO Raad. (2017). Studenten. Geraadpleegd van <https://www.mboraad.nl/het-mbo/feiten-en-cijfers/studenten>
- Metselaar, E., & Cozijnsen, A. (1997). *Van weerstand naar veranderingsbereidheid. Over willen, moeten en kunnen veranderen*. Heemstede, Nederland: Holland Business Publications.
- Merrill, D. M. (2002). First principles of instruction. *Educational Technology Research and Development*, 50(3), 43-59. doi: 10.1007/BF02505024

- Muuss, R. E. H. (1982). *Theories of adolescence* (4th ed.). New York, Verenigde Staten: Random House.
- Paulhus, D. L. (1991). Measurement and control of response bias. In J. P. Robinson, P. R. Shaver, & L. S. Wrightsman (Eds.), *Measures of social psychological attitudes, Vol. 1. Measures of personality and social psychological attitudes* (pp. 17-59). <http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-590241-0.50006-X>
- Patterson, G. R., Reid, J. B., & Dishion, T. J. (1992). *Antisocial boys*, Eugene, OR: Castalia.
- Peck, D. F. (2009). The therapist-client relationship, computerized selfhelp and active therapy ingredients. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 17(2), 147-153. doi: 10.1002/cpp.669
- Reigeluth, C. M. & Carr-Chellman, A. A. (2009). *Instructional-Design Theories and Models Volume III: Building a Common Knowledge Base*. Londen, Engeland: Taylor & Francis, Publishers.
- Roorde, D. L., Koomen, H. M. Y., Spilt, J. L. & Oort, F. J. (2011). The influence of affective teacher-student relationships on students' school engagement and achievement: A meta-analytic approach. *Review of educational research*, 81(4), 493-529. doi: 10.3102/0034654311421793
- Seale, C. (2000). *Using Computer to Analyze Qualitative Data*. In D. Silverman (ed.) *Doing Qualitative Research. A Practical Handbook*. Londen, Engeland: Sage, pp. 154-174.
- Scott, J. & Marshall, G. (2005). *Oxford dictionary of sociology*. Londen, Engeland: Oxford university press.
- Sidman, M. (2001). *Coercion and its fallout* (revised ed.). Boston, MA: Authors Cooperative.
- Silverman, D. (2000). *Doing qualitative research: A practical handbook*. Londen, Engeland: Sage Publications.
- Skinner, C., H., Skinner, A. L., & Sterling-Turner, H. E. (2002). Best practices in utilizing group contingencies for intervention and prevention. In A. Thomas & J. Grimes (Eds.), *Best practices in school psychology* (4th ed., pp. 817-830). Washington DC, Verenigde Staten: National Association of School Psychologists.
- SLO. (2010). AKA en burgerschapsvorming. Geraadpleegd van: <http://burgerschapmbo.slo.nl/leerplan/aka/>
- Spector, P. E. (1992). *Summated rating scale construction: An introduction* (No. 82). Sage.
- Staessens, K. (1991). *De professionele cultuur van basisscholen: elke school heeft haar verhaal* (Vol. 12). Leuven University Press.
- Stevens, L. (2004). *Zin in school*. Amersfoort, Nederland: CPS
- Strauss, A. & Corbin, J. (1990). *Basics of Qualitative Research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. Londen, Engeland: SAGE Publications, Inc.
- Subasinghe, W. (2016). An introduction on Educational Guidance and School Counseling. *International Journal of Scientific Research and Innovative Technology*, 3(10), 2313-3759.
- Teitler, P. (2015). *Lessen in orde in het mbo: Handboek voor de onderwijspraktijk*. Bussum, Nederland: Coutinho bv.
- Tieleman, M. (2011). *Levensfasen: De psychologische ontwikkeling van de mens*. Den Haag, Nederland: Boom Lemma.
- Tuckman, B. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384-399.
- Verhoeven, N. (2011). *Wat is onderzoek?* (4^e ed.). Den Haag, Nederland: Boom Lemma.
- Verhoeven, H. (2014). *Psychodiagnostiek en assessment: De praktijk van psychologische testen, interviews en observatiemethoden*. Groningen/Houten, Nederland: Noordhoff Uitgevers
- Young Society. (2015). Wie zijn wij? Geraadpleegd van <http://www.youngsociety.nl/>
- Young Society. (2016). *Stagehandleiding*. Amsterdam, Nederland: Young Society.
- Young Society. (2017). *Projectenboek Young Society*. Amsterdam, Nederland: Young Society.

HANDLEIDING

BURGERSCHAPSTRAININGEN

Young Society



Stichting Young Society
2017
Dewi Bader

Voorwoord

Deze handleiding is specifiek ontwikkeld voor burgerschapstrainingen op het (v)mbo. De aangeboden informatie is gebaseerd op literatuur en op interviews gehouden met 15 stagiairs uit 2017. Sommige tips en trucs van deze stagiairs zijn toepasbaar op de leerlingen van L2W, dit staat dan apart aangegeven. Voor meer informatie over de leerlingen en trainingen van L2W kun je terecht bij de directeur Amber Kaspersma en bij de coördinatoren.

Inhoudsopgave

Inleiding	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.46
Burgerschapsvorming	47
Wat wordt er van je verwacht?	48
De doelgroep	49
Trainen	52
Weerstand	54
Interventies	55
Feedback	60
Literatuurlijst	62
Bijlage I: Hulpmiddelen	63
Bijlage II: Feedbackformulier	65
Bijlage III: Boekenlijst	68
Bijlage IV: Educatieve spellen	70

1. Inleiding

“Young Society zet zich in om de betrokkenheid van jongeren bij de samenleving te vergroten door jongeren te inspireren en te verbinden aan maatschappelijke initiatieven. Wij zijn ervan overtuigd dat het maatschappelijk meedoen de jongeren op gebied van persoonlijke ontwikkeling stimuleert en hun positie in de samenleving versterkt. Young Society laat jongeren ervaren wat het betekent voor anderen, en ook voor de jongeren zelf, om een bijdrage aan de samenleving te leveren. Wij verzorgen workshops over burgerschap, staan stil bij de talentontwikkeling van de jongeren en zetten samen met verschillende maatschappelijke organisaties, bedrijven en mediapartners, maatschappelijke activiteiten op om dat doel te bereiken” (Young Society, 2016).

1.1. Wat betekent dit?

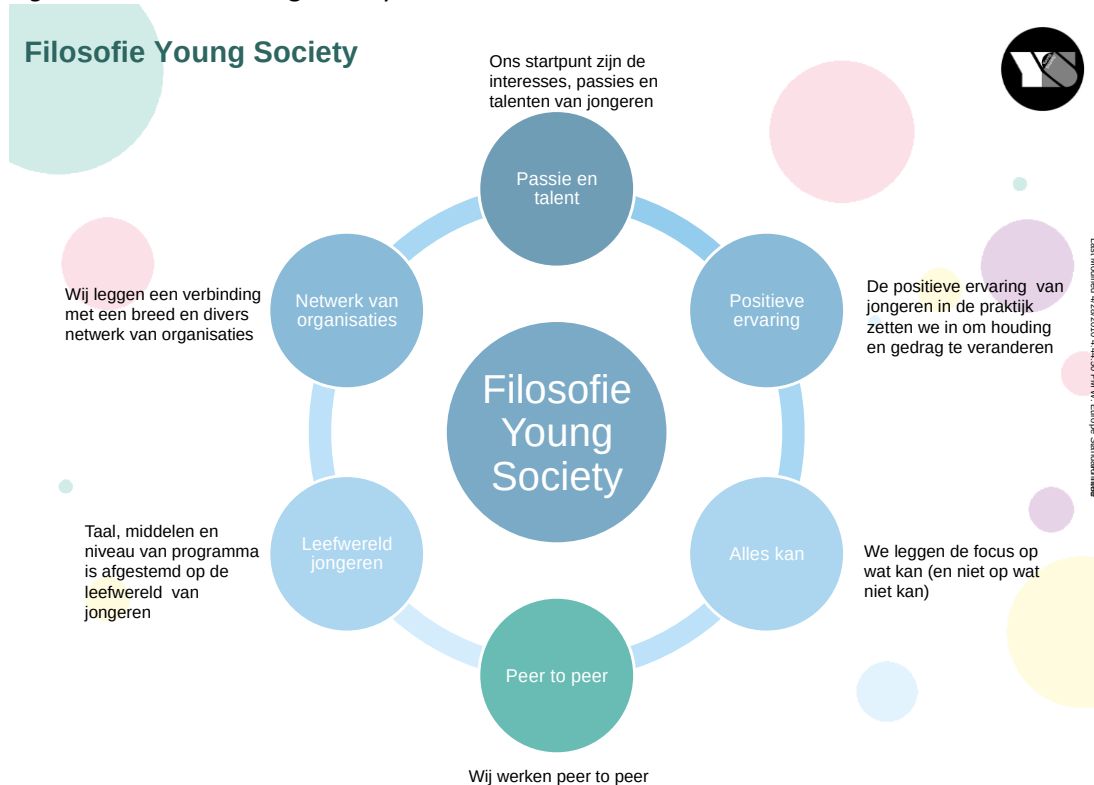
De jongeren waar Young Society mee werkt komen uit verschillende sociale en etnisch-culturele achtergronden. Sommige jongeren hebben hun opleiding, werk en doelen al netjes op een rij, anderen kunnen hier nog hulp bij gebruiken. Met behulp van trainingen en workshops gaan de (v)mbo-jongeren en de jongeren uit de wijk leren en ervaren wat zij kunnen doen om bij te dragen aan de samenleving. De trainers van Young Society helpen hen hun eigen talenten, vaardigheden en eigenschappen te ontdekken en deze maatschappelijk in te zetten.

1.2. Wat doet deze handleiding?

Als trainer bij Young Society ga jij deze workshops en trainingen opzetten en uitvoeren. De inhoud van deze handleiding richt zich voornamelijk op de trainingen die je gaat ontwikkelen voor jongeren op het (v)mbo. In 2017 zijn 15 trainers geïnterviewd over hun trainingen en ervaringen bij Young Society. Deze informatie is verwerkt en omgezet in een handleiding. Deze handleiding is bedoelt om de beginperiodes van je stage makkelijker te maken. Er staan tips en trucs in om jou training zo succesvol mogelijk te maken.

1.3. Young Society in het kort

Figuur 1. Filosofie Young Society



2. Burgerschapsvorming

Alle jongeren op het (v)mbo onderwijs krijgen het vak Burgerschapsvorming, dit is te vergelijken met het vak maatschappijleer. Burgerschap heeft als doelstelling: **“Het stimuleren van de bereidheid en het vermogen onderdeel uit te maken van een gemeenschap en daaraan bij te dragen”** (de Onderwijsraad, 2003, uitgangspunten). Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft het vak opgesplitst in vier onderdelen, ook wel dimensies genoemd. Het eerste onderdeel is de politiek-juridische dimensie. Jongeren leren bij dit onderdeel van burgerschap onder andere over besluitvorming en veiligheid. Het tweede onderdeel heet de economische dimensie. Hierbij leren jongeren onder andere over hun rechten en plichten in het arbeidsproces. Het derde onderdeel van Burgerschap betreft, de sociaal-maatschappelijke dimensie. In dit onderdeel leren de jongeren over het functioneren in de gemeenschap. Het laatste onderdeel, de vitaal burgerschap dimensie, gaat over het leren reflecteren op hun eigen levensstijl en gezondheid (MBO Raad, 2016).

De scholen zijn verplicht deze dimensies te behandelen tijdens de verschillende opleidingen. Ze bepalen zelf op welke wijze ze inhoud geven aan de dimensies, zolang iedere dimensie evenveel tijd in beslag neemt. De (v)mbo scholen zijn dus vrij in het bepalen van de onderwerpen en de thema's die vallen onder één van de bovengenoemde dimensies. De vrijheid zorgt ervoor dat de scholen kunnen inspelen op de actualiteit. Discriminatie, gezondheid en omgaan met geld zijn bijvoorbeeld thema's die scholen belangrijk vinden en daarom vaak aan de orde laten komen (Elfering et al., 2016).

3. Wat wordt er van je verwacht?

3.1. Wees creatief

Bij het maken en uitvoeren van trainingen denk je out-of-the-box, zo kun je Young Society helpen onderscheiden van andere organisaties. Denk groot en anders, het is makkelijker om een groot idee kleiner te maken dan om een klein idee groot te maken.

3.2. Communicatie

Bij twijfel, overleg. Je werkt bij Young Society in een team, je helpt en steunt elkaar. Als je twijfelt over ideeën voor bepaalde projecten kun je altijd bij Amber of bij één van de coördinatoren terecht. Zorg dat je contact houdt met je collega's en vraag op tijd bij hen om advies of hulp als je dat nodig hebt.

3.3. Neem initiatief

Bij Young Society krijg je veel vrijheid, maak er gebruik van, door eigen ideeën of projecten aan te dragen. Als je even niets te doen hebt, biedt een ander dan jou hulp aan.

3.4. Gebruik werkvormen en energizers

Mensen kunnen eigenlijk maar 10 minuten geconcentreerd luisteren (Dirkse-Hulscher & Talen, 2007). Vaak gaan mensen dan even iets anders doen om daarna zich weer volledig te kunnen concentreren. Onderbrekingen zijn essentieel om de aandacht vast te houden. Door werkvormen en energizers te gebruiken kun je die onderbrekingen zinvol maken. Ook onthouden mensen beter wanneer ze de inhoud ervaren hebben.

Met een werkvorm kun je informatie overbrengen in spelvorm. Bekende voorbeelden hiervan zijn een quiz of een rollenspel. In bijlage III en IV vind je boeken en spellen die je kunt gebruiken bij het zoeken naar de invulling van je training.

Een energizer is vaak korter dan een werkvorm, zo'n 5 minuten per keer. Dit is vaak een kort spelletje dat dient als afleiding. Je deelnemers zijn dan 5 minuten even met andere dingen bezig en kunnen daarna weer hun volle aandacht aan de training te geven. Bij een energizer zijn de deelnemers vaak fysiek bezig, dan kunnen ze in spelvorm bijvoorbeeld even staan, lopen of spingen.

De werkvormen en energizers maken de training. Een training bestaat uit meerdere bijeenkomsten. Een eenmalige bijeenkomst noem je een workshop (David, 2016). Zonder de interactiviteit maak je een presentatie (eenmalig) of een cursus (meerdere keren).

4. De doelgroep

4.1. Algemene kenmerken van de doelgroep:

Druk Eigenwijs Geen blad voor de mond
Grenzen opzoekend Humoristisch
Korte spanningsboog
Lastig te motiveren Nieuwsgierig Ongeduldig

De (v)mbo-leerlingen hebben vaak veel energie. Ze kunnen druk zijn en snel afgeleid. Hier speelt Young Society op in door veel te werken met interactieve werkvormen. Door de leerlingen 'te laten doen', kun je als trainer je boodschap beter overbrengen. Tijdens het geven van trainingen zal je soms merken dat leerlingen je graag onderbreken. De leerlingen zijn erg nieuwsgierig. Ze willen alles weten over jou als trainer en kunnen hier best direct in zijn. Vaak gaat deze nieuwsgierigheid samen met humor, maar als trainer is het belangrijk dat je duidelijk je grenzen aangeeft en je niet te veel laat afleiden.

Je zult merken dat leerlingen je vaker onderbreken als het voor hen niet duidelijk is 'waarom' ze iets moeten doen. Als het 'waarom' niet duidelijk is, zal de motivatie ver te zoeken zijn. Zorg dat je duidelijke doelen opstelt voor iedere training en opdracht, waarop je tijdens de training kunt terugvallen. Sta achter je training, dan doen de jongeren beter mee.

4.2. Kenmerken (v)mbo 1 en 2 in vergelijking met (v)mbo 3 en 4:

Eerst doen dan denken Kortere spanningsboog
Meer behoeften aan interactief werken
Lastiger te motiveren

Niet alle leerlingen zijn hetzelfde. Ook tussen de niveaus zitten verschillen in kenmerken. Leerlingen van niveau 1 en 2 zijn over het algemeen impulsiever dan de leerlingen van niveau 3 en 4.

'Je merkt bij niveau 4 dat ze volwassener zijn en beter nadenken voordat ze iets doen'. 'Mbo 1 doen, doorgaans, wat beter mee. Bij mbo 4 zal je vaak meer weerstand ervaren in de vorm van zeuren. Mbo 1 doet het gewoon of komt gewoon niet opdagen. Mbo 4 heeft daarin meer verantwoordelijkheidsgevoel'

-Guylian, 2017

De leerlingen van niveau 1 en 2 hebben vaak meer behoeften aan interactiviteit. Als ze te veel informatie achter elkaar door krijgen, zullen ze sneller hun motivatie verliezen.

Deze tabel met karaktereigenschappen is onderzocht door Groeneveld en Steensel (2009). Voor het hele onderzoek, zie de literatuurlijst.

Tabel 1. *Karaktereigenschappen per niveau*

Aspect	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Leren en informatie verwerken	Moeite met zelfstandig werken	Moeite met zelfstandig werken	Iets minder moeite met zelfstandig werken	Meer vermogen tot zelfstandig werken
	Weinig kritisch t.a.v. informatiebronnen	Weinig kritisch t.a.v. informatiebronnen	Kritischer t.a.v. informatiebronnen	Kritischer t.a.v. informatiebronnen
	Grote behoefte aan duidelijkheid	Grote behoefte aan duidelijkheid	Behoeft e aan duidelijkheid	Behoeft e aan duidelijkheid
	Onrealistisch vertrouwen in eigen vermogen om informatie te verwerken	Onrealistisch vertrouwen in eigen vermogen om informatie te verwerken	Kritischer over eigen vermogen om informatie te verwerken	Kritischer over eigen vermogen om informatie te verwerken
	Stellen weinig eisen aan docenten en praktijkopleiders	Stellen weinig eisen aan docenten en praktijkopleiders	Stellen eisen aan docenten en praktijkopleiders	Stellen eisen aan docenten en praktijkopleiders
Werk en beroepsbeeld	Hechten aan status	Hechten minder aan status, meer authenticiteit	Hechten aan authenticiteit, uitdaging, afwisseling en sociale contacten	Hechten aan authenticiteit, uitdaging, afwisseling en sociale contacten
	Weinig zicht op eigen capaciteiten en mogelijkheden	Redelijk zicht op eigen capaciteiten en mogelijkheden	Zicht op eigen capaciteiten en mogelijkheden	Zicht op eigen capaciteiten en mogelijkheden zonder overschatting
		Persoonlijkheid op arbeidsmarkt belangrijker dan kennis	Persoonlijkheid op arbeidsmarkt belangrijker dan kennis	Persoonlijkheid op arbeidsmarkt belangrijker dan kennis

Let op! Vanaf hier is alles ook toepasbaar buiten het (v)mbo

4.3. Omgang met de doelgroep

Balans strenge en zachte aanpak	
Geen vooroordelen	Kwestie van tijd
Levelen Openstellen	Persoonlijke aandacht geven
Vertrouwen	Wederzijds respect

Net als iedere deelnemer is iedere trainer anders. Bij het geven van trainingen is het vooral belangrijk dat je doet wat bij jou past.

Veel trainers bij Young Society kiezen ervoor om zich tegenover de deelnemers op te stellen als gelijke. Het zo genoemde, *levelen*. Als trainer ben je dan geen docent, geen baas maar een leeftijdsgenoot die hen begrijpt. Vaak zorgt dit voor een meer meegaandere houding bij de deelnemers. Hierbij hoort ook een beetje flexibiliteit met de regels. Belangrijk blijft dat deelnemers niet over je heen lopen en zich over het algemeen aan de regels houden. Als trainer hoef je niet meteen straffen uit te delen als dit niet bij je past. Je kan er ook voor kiezen om een gesprek aan te gaan of bepaald gedrag te negeren. De perfecte manier om met de doelgroep om te gaan bestaat niet. Als trainer moet je voor jezelf uitproberen wat werkt en wat niet werkt.

Het is belangrijk dat je als trainer geen vooroordelen hebt. Probeer negatieve verwachtingen los te laten want deze zorgen vaak voor weerstand. Als een klas of een persoon zich keer op keer misdraagt, verergert dit als je tijdens de volgende training hetzelfde gedrag verwacht. Het is aan je houding en reacties te zien wanneer je een slecht beeld hebt van iemand. De persoon in kwestie zal zich hiernaar gaan gedragen.

In plaats daarvan werkt het beter om jezelf open te stellen. Als jij over jezelf vertelt, vinden de deelnemers het makkelijker om ook over zichzelf te vertellen, dit schept een band. Ook zullen deelnemers sneller naar je toe komen met problemen waar ze mee zitten. Het is dus van belang dat je een vertrouwelijke sfeer in de groep creëert.

Betrek ook iedereen bij je trainingen en Vergeet ook de stille leerlingen niet, of degene die stiekem op hun telefoon zitten. De groep doet beter zijn best als ze zich individueel gezien voelen.

Verder leer je vanzelf wat voor jou dé manier is om met de jongeren om te gaan. Hoe vaker je ze ziet, hoe beter de band wordt.

Tip: “Zorg dat je er staat en dat je niet over je heen laat lopen. Je hoeft echt niet persé een grote mond te hebben, maar dat je wel, als iemand tegendraads is, daar iets van durft te zeggen. ‘Ik durf het niet’ en ‘laat maar want anders...’, bestaan niet. Dan lopen ze echt over je heen en dat is zonde. Er is niet echt één juiste reactie, maar je moet wel voor jezelf durven zeggen; ‘nu ga je echt te ver, doe rustig en verder met de les’. Geef je grenzen aan. Zorg dat je duidelijk bent. Op welke manier je dat doet maakt niet uit, als je maar overtuigt. Pas dan krijg je respect”. – Dorien, 2017

5. Trainen

Stap 1. Het onderwerp

Wanneer je een training ontwikkelt, begin je eerst met een onderwerp. Soms werk je vanuit Young Society en soms werk je met een externe opdrachtgever. Zorg dat het duidelijk is wat het probleem is en wat deze opdrachtgever precies wil. Weet wat er van je verwacht wordt en weet ook waar je bij de organisatie terecht kunt. Tijdens het proces hou je de opdrachtgever op de hoogte en stem je de training optimaal af op de wensen en behoeften.

Stap 2. Brainstormen

Nadat je onderwerp duidelijk is bepaal je per training welke thema's aan de orde komen en op welke manieren je deze thema's kan behandelen. Bepaal wat het beste past bij de doelgroep van je training. Welk niveau is het? Hoeveel deelnemers? Welke opleidingen? Vaak helpt het om in gesprek te gaan met collega's en zo nieuwe ideeën op te doen.

Tip: "Kijk naar wat er al gedaan is, vaak is het zo dat je meteen wilt beginnen, terwijl er ook al veel materiaal hier ligt, verdiep je daar eerst in. Kijk wat er ligt en geef er je eigen draai aan". – Anne, 2017

Stap 3. Doelen formuleren

Tip: "Maak echt doelen. Dat helpt bij het opzetten omdat je dan weet waar je naartoe gaat. Zoek niet zomaar dingen bij elkaar, maar werk ergens naar toe". – Laura, 2017

Doelen zorgen voor duidelijkheid bij jou, bij de opdrachtgever én bij de deelnemers. Ze geven richting aan je training, helpen met je communicatie en worden gebruikt om je training aan het eind te kunnen evalueren.

Je kunt doelen in drie soorten onderverdelen: kennis-, vaardigheids-, en houdingsdoelen. Een kennisdoel richt zich op kennis en denken; een vaardigheidsdoel richt zich op bepaalde handelingen leren te verrichten, en een houdingsdoel richt zich op het veranderen van de houding.

Wanneer je moeite hebt met het formuleren van doelen, kun je ze in drie stappen opstellen. Eerst maak je de doelen **globaal**. Bij het globaal opstellen bepaal je het thema van het doel. Een thema kan zijn: trainers leren trainen. Vervolgens maak je het doel **specifiek**. Je bepaalt dan wat er aan bod komt in de trainingen en op welke manier. Een voorbeeld kan zijn: trainers leren omgaan met 'lastige' deelnemers. Tenslotte maak je het doel **concreet**. Hierbij bepaal je wat het doel moet opleveren. Een voorbeeld van een concreet gemaakt doel is: trainers effectieve interventies laten uitvoeren om het gedrag van 'lastige' deelnemers in te dammen.

Een goed doel is altijd **SMART**

Specifiek	Het doel geeft aan wat moet worden bereikt
Meetbaar	Er zijn indicatoren waaraan de realisatie van het doel af te lezen zijn
Acceptabel	Het doel past binnen het beleid van de organisatie, en is met het de beschikbare mensen en middelen te realiseren
Resultaatgericht	Een concreet te bereiken resultaat wordt genoemd
Tijdgebonden	Een datum/ tijd wordt genoemd waarop het doel bereikt is.

Stap 4. Conceptprogramma

Wanneer je thema's en doelen duidelijk zijn kun je door naar de volgende stap, het maken van je conceptprogramma. Het conceptprogramma is de eerste versie van je draaiboek, daarin zet je alle thema's op volgorde van dagdelen. Je bepaalt per thema of onderwerp welke informatie je overbrengt en welke werkvormen je hiervoor gaat gebruiken. Zorg altijd voor een goede balans tussen interactieve werkvormen en theorie, anders verlies je snel de aandacht. Werkvormen zijn te vinden op internet en in de boeken van Young Society (zie bijlage II en III).

Voor iedere training staat een bepaalde tijd. Als trainer zorg je ervoor dat alle belangrijke onderdelen binnen deze tijd behandeld worden. Sommige klassen zullen het programma snel doorlopen en andere juist langzaam. Daarom is het verstandig om altijd extra ruimte en opdrachten in te plannen. Tijdens de training kun je alsnog bepalen of je bepaalde opdrachten weg moet laten of juist moet toevoegen. Je training eindigt zo altijd precies op tijd en er is ruimte om in te spelen op de behoeftes van de deelnemers.

Nadat je conceptprogramma in elkaar gezet is spreek je het vaak door met de opdrachtgever. Dit doorspreken kan met de externe opdrachtgever of met iemand van kantoor, dat verschilt per project.

Tip: "Vertel je collega's waar je mee bezig bent, vertel het elkaar als je er niet uit komt. Vraag elkaar, 'hoe gaat het met je?' Hou de samenwerking met je collega's vooral goed" – Matthijs, 2017

Stap 5. Testen

Test je programma uit op collega's, zo leer je welke onderdelen werken en welke niet. Door het oefenen leer je ook het draaiboek beter kennen en sta je zelfverzekerder voor de echte deelnemers.

Evalueer je training en pas hem aan waar nodig is. In bijlage II, vind je een feedback formulier. Dit formulier gebruik je met je collega na iedere gegeven training. Op de drive van Young Society vind je de evaluatieformulieren. Na iedere training ga je na wat de groep van de training vond en wat ze van jou als trainer vonden. Door het gebruik van feedback- en evaluatieformulieren blijf je jezelf en de training ontwikkelen.

Stap 6. Definitief programma

Na het testen en evalueren van je training weet je welke onderdelen werken en welke niet. Wanneer je erachter komt dat bepaalde onderdelen niet werken ga je terug naar stap 2: Brainstormen. Herhaal deze stappen totdat je training goed is. Zelfs na het uitvoeren van je training blijf je zoeken naar verbeteringen.

Tip: “Gebruik je creativiteit, dan is het veel leuker; gebruik alle mogelijkheden die er zijn. En pak uit”
– Marissa, 2017

6. Weerstand

Een training stimuleert verandering bij de deelnemers, maar vaak willen deelnemers zelf niet veranderen (Kaufman & Ploegmakers, 2012). Weerstand is een negatieve gedragsintentie ten aanzien van een verandering (Metselaar & Cozijnsen, 1997). De deelnemer wil dan niet veranderen en verzet zich tegen het proces. Er zijn verschillende manieren waarop dit zich kan uiten. Deelnemers praten door de training heen of weigeren soms opdrachten te doen. Vaker zijn deelnemers subtieler in het tonen van weerstand en uiten ze hun ongenoegen door op hun telefoon te zitten, of hun jas aan te houden.

6.1. Interventie

Wanneer je te maken krijgt met weerstand kun je hier verschillende interventies voor toepassen. Zo kun je op internet of in de boeken van Young Society (zie bijlage II) op zoek gaan naar oplossingen die het beste bij jouw situatie passen.

Bij het toepassen van een interventie doorloop je 3 stappen: observeren, analyseren en interveniëren (Kaufman & Ploegmakers, 2012). Je luistert naar de groep, analyseert wat er aan de hand is en zoekt daar passende interventie(s) bij. Een algemene interventie tegen weerstand is de aanpak van Ezerman (1983). Je voert dan verschillende acties één voor één uit waarbij je geleidelijk steeds strenger optreedt. Samengevat zijn de zeven interventies: observeren, informeren, ondersteunen, feedback geven, onderhandelen, overtuigen en afdwingen. Pas bij de laatste stap wordt de deelnemer(s) gedwongen stil te zijn of indien nodig te vertrekken.

Onthoud dat het verwijderen van een deelnemer alleen een oplossing is voor de andere deelnemers. Als iemand niet mee wilt werken wordt hij of zij beloond in zijn gedrag door de training te verlaten. De kans is groot dat hij/zij de volgende keer hetzelfde gedrag gaat vertonen (Patterson, Reid & Dishion, 1992; Sidman, 2001). Het wegsturen van een deelnemer heeft dus alleen zin als die persoon de training voor de anderen verstoort.

6.2. Voorkomen van weerstand

Wees consequent

Voorkomen is altijd makkelijker dan genezen. Door structuur te bieden en gedragsregels te stellen zorg je voor een veilige werksfeer en kun je weerstand voorkomen (Teitler, 2015). Op die manier is het voor iedereen duidelijk wat er van de deelnemers verwacht wordt. Stel duidelijke consequenties aan je regels en voer deze uit (Litow & Pumroy, 1975; Skinner, Skinner & Sterling-Turner, 2002).

Toon begrip

Je bereikt tijdens trainingen het meest met het tonen van begrip, wat niet betekent dat je weerstand gewoon moet laten gebeuren. Wanneer deelnemers tegen je ingaan helpt het zeker om duidelijk te laten blijken dat je ze gehoord hebt en je snapt waar hun attitude vandaan komt. Daarna leg je de achterliggende gedachte achter jou keuzes uit.

Wees enthousiast

Dit werkt aanstekelijk.

7. Interventies

Als trainer heb je de beschikking over verschillende strategieën die helpen een groep deelnemers te beïnvloeden. In het algemeen zijn er voor jou als trainer drie belangrijke vaardigheden die je helpen een groep te beïnvloeden.

De eerste vaardigheid is het kunnen aanvoelen van wat er bij de deelnemers leeft. Dit aanvoelen bestaat uit waarnemen van kleine veranderingen in de groep zoals, non-verbaal gedrag, intonatie, mimiek van deelnemers en woordkeuze. Om deze waarnemingen te kunnen doen moet je als trainer constant informatie ontvangen. Behalve het vermogen om deze informatie te verzamelen en te interpreteren is er ook een attitude van belang. Deze attitude is: het belangrijk vinden wat andere voelen en willen en de basisbereidheid daarmee rekening te houden.

Een tweede belangrijke vaardigheid is afstand kunnen nemen van de situatie. Deze vaardigheid is erg belangrijk bij het omgaan met conflicten. Als trainer kun je je los zien van de omgeving. Je kunt je persoonlijke betrokkenheid scheiden van je persoonlijke analyse van de uiteenlopende belangen van alle bij conflicten betrokken partijen.

De derde belangrijke vaardigheid is het kunnen toepassen van een breed repertoire aan interventietechnieken.

Interventies zijn onder te verdelen in 4 groepen:

- Samenwerkings- en onderhandelingsinterventies;
- Aanpassen;
- Vermijdingsinterventies;
- Competitieve interventies.

7.1. Samenwerkings- en onderhandelingsinterventies

De belangrijkste en meest bruikbare interventies bij deze aanpak zijn: het actief luisteren en de ik-boodschappen.

Actief luisteren

Actief luisteren bestaat uit een aantal vaardigheden, waaronder het geïnteresseerd knikken en hummen (de luisterhouding) en het parafraseren en reflecteren.

De ik- boodschap

Een ik- boodschap begint vaak met de beschrijving van het gedrag dat je stoort, gevolgd door het gevoel dat daardoor bij jou als trainer wordt opgeroepen, en het effect daarvan op jou.

Metacommunicatie

Met metacommunicatie wordt bedoeld dat je communiceert over het communiceren. Je kunt met deze interventie het proces van lesgeven bijsturen.

Onderhandelen

Bij onderhandelen ligt het probleem op tafel, van beide partijen weten we de wens en de gevoelens. Bij onderhandelen kun je een zekere volgorde aanhouden:

- Alternatieven inventariseren
- Argumenten voor en tegen per alternatief
- Gemeenschappelijk oplossing formuleren.
- Bij onderhandelen kun je ook gebruik maken van de onderstaande interventies.

Vragen om informatie of suggesties

Om een goede oplossing voor het probleem te bedenken is het belangrijk te weten waar voor ieder de prioriteiten liggen. Doorvragen, vragen om informatie, is dan een belangrijke interventie.

Doelverduidelijking

Door nog eens aandacht te geven aan de doelstelling van de bijeenkomst en de leerdoelen die bereikt moeten worden bij de training, kun je veel beter met de groep oplossingen bedenken in eventuele probleemsituaties.

Zoeken naar het gemeenschappelijke

Uitleg....

"We investeren toch allemaal twee dagen in deze training"

Positief coderen

Ook wel de pannenkoek methode. Door een in eerste instantie een negatieve ervaring positief te coderen kan je als trainer van een dreigend incident een waardevolle ervaring maken.

Aanpassen

Interventies die passen onder de interventietechniek ‘aanpassen’ zijn: meegaan, toegeven, de activiteiten aanpassen waarin de groep verkeert, coöptatie* en gedeeltelijk gelijk geven.

Meegaan of toegeven

Meegaan of toegeven is eigenlijk een voor de hand liggende interventies, de deelnemers krijgen gewoon hun zin. Dit heeft te maken dat je als trainer vaak zo gefixeerd bent op het voorgeschreven lesplan dat je niet snel meegaat met de deelnemers.

Aanpassing aan de situatie

Als trainer kun je, je aanpassen aan de sfeer en het energieniveau van de groep. Enkele voorbeelden:

- hoog energie niveau
- heftige emoties in de groep
- behoefte aan verdieping en filosoferen
- Het vraagt wel wat van je om als trainer je programma aan te passen aan de groep, maar soms is het noodzaak om je geplande leerdoelen toch te behalen.

***Coöptatie**

Hiermee wordt bedoeld het opnemen van de deelnemer waarvan je last hebt in het eigen kamp; maak van je tegenstander je medestander. Zo kun je bijvoorbeeld een deelnemer die veel weet aanstellen als medetrainer, of aan hem/haar vragen of ze antwoord kunnen geven op vragen uit de groep.

Gedeeltelijk gelijk geven

Wanneer je als trainer merkt dat de bekende ja- maar discussie de overhand krijgen, kun je doormiddel van een hele eenvoudige interventie een einde aan maken. Geef de deelnemer gedeeltelijk gelijk. Bijvoorbeeld door te zeggen “zoals je het nu beschrijft, zo had ik het nog niet gezien”. Effectief is ook: “daar wil ik wel verder met je over praten, in de pauze”.

7.2. Vermijdingsinterventies

Je kunt als trainer ervoor kiezen een incident te vermijden en de strijd niet aan te gaan. Hiervoor kun je de volgende interventies gebruiken:

Negeren

Negeren als interventiemethode werkt het beste als het “storende” gedrag de werksfeer niet hindert, of waarin je verwacht geen verandering in het gedrag te kunnen aanbrengen. Belangrijk is wel dat je denkt het vermijden vol te kunnen houden. De gedragspsychologie leert je dat de kans groot is dat wanneer gedrag genegeerd wordt op den duur uitdooft.

Let op:

Negeren werkt ook omgekeerd: als je gewenst gedrag negeert dan is de kans groot dat het gewenste gedrag ook uitblijft!

Belonen

Belonen van gewenst gedrag, gecombineerd met het negeren van ongewenst gedrag, geeft je op den duur goede resultaten.

Voorbeeld:

Deelnemers die op tijd komen en deelnemers die te laat komen.

Humor

Humor tijdens een training werkt ontspannend en verbetert de verstandhouding. Door een grapje kan een dreigend conflict oplossen. Geforceerde grappen zijn weinig effectief.

Misten

Je gaat als trainer niet in op opmerkingen, de reactie of het gedrag van de deelnemer, maar je antwoordt met een mistige boodschap die kant noch wal lijkt te raken.

Voorbeeld:

Deelnemer: Iedereen verschuilt zich achter de regels, iedereen weet dat dit niet zal werken.

Trainer: En de haan kraaide voor de derde keer

Of: Die praktijk opdracht zie ik niet meer zitten

Trainer: Ach, in de winter groeien de wortels door

Doordat de trainer zich opstelt als een mistbank raakt de deelnemer verward en controleert de gevolgen van zijn gedrag niet meer. Als reden waarom misten zo effectief is wordt beschreven dat de typische negatieve respons op kritiek en op lastig gedrag en het automatisch in de verdediging gaan, sterk verminderen waardoor degene die het misten gebruikt, zich beter voelt.

7.3. Competitieve interventies

Confrontatie

Bij deze interventie ga je als trainer openlijk de strijd aan. Een confrontatie is een aanval op ideeën en verschillen. Let wel, een confrontatie roept defensie op. Je kunt hier als trainer wel op een discrete manier mee omgaan, let dan op de volgende dingen:

- praat in de ik- boodschap;
- er moet een sfeer zijn waarin kritiek geaccepteerd word;
- pak maar één onderwerp per keer aan;
- haal geen oude koeien uit de sloot;
- kies zorgvuldig het strijdtoneel uit;
- reageer niet op opmerkingen die nergens op slaan, blijf bij het onderwerp;
- vermijd een terechtstelling van een deelnemer door te bewijzen dat je gelijk hebt, want dat leidt tot succes op de korte termijn;
- bewaar je gevoel van humor en voorkom dat je in de verleiding komt om steeds meer te geloven dat je gelijk hebt.

Gebruik de interventie confrontatie pas wanneer je andere interventies niet meer aanslaan.

Beurten geven

Het geven van beurten heeft een aandacht verbeterend effect. Deze methode werkt, omdat het effect is dat iemand die overvallen wordt door zo'n 'strafbeurt' even ongemakkelijk zit, moet vragen of je de vraag wilt herhalen, en vaak het antwoord schuldig moet blijven.

De groep inschakelen

Je laat als trainer de groep het vuile werk opknappen. Je wacht net zo lang dat het storende gedrag van een deelnemer de rest van de groep irriteert en er zelf wat van zeggen. Over het algemeen werken correcties uit de groep zeer sterk. Wanneer er lange tijd gestoord wordt en de trainer doet er niks aan, dan schiet je als trainer in de ogen van de deelnemers te kort.

Regels stelen

Het met enig gezag instellen van regels is vaak een effectieve interventie om ongewenst gedrag te stoppen. Bedenk dat het stellen van veel regels regressie kan oproepen bij de groep; als de trainer vader wil spelen, zullen wij wel kind zijn.

8. Feedback

Het is makkelijk om kritiek en/ of feedback te geven; “De beste stuurder staat aan wal”.

Feedback geef je om gemaakte fouten in de toekomst te voorkomen of om de prestatie van iemand te verbeteren. Het heeft alleen zin als je de persoon in zijn waarde laat.

Bedenk vooraf wat er nu precies fout is gegaan of verbeterd moet worden. Vraag je af of de verandering voor de betrokkene haalbaar is. Kies de juiste tijd en plaats (zo snel mogelijk én onder 4 ogen).

Geef je feedback direct (dus niet eerst een praatje over het mooie weer). Vertel duidelijk wat er precies mis is, maar ook hoe het dan wel moet of wat je van de medewerker verwacht. Gebruik je gesprekstechnieken (LSD-formule, conflictremmers).

Help de deelnemer bij het verwerken van de feedback en het zoeken naar oplossingen. Laat merken dat je de deelnemer op zich waardeert, maar dat je alleen niet tevreden bent over zijn prestatie of gedrag in de betreffende situatie.

Niemand vindt het leuk om kritiek te krijgen. Je voelt je nogal snel als persoon aangevallen en schiet dan in de verdediging. Dat is jammer, want in de meeste gevallen kun je van kritiek, vooral als die op een opbouwende manier in de vorm van feedback gegeven wordt, veel leren.

We hebben allemaal een blinde vlek als het om onze eigen persoon gaat. Feedback helpt om die blinde vlek verkleinen.

Feedback geven

Je gaat opbouwend te werk, dit kan je doen in de volgende stappen:

1. Zeg wat je feitelijk opmerkt, zonder te oordelen en zonder interpretaties.
2. Richt feedback op gedrag of prestaties, niet op de persoon, diens karakter of lichamelijke kenmerken. Beperk je tot wat de ander kan veranderen.
3. Blijf bij het hier-en-nu. Vermijd oude koeien!
4. Timing: is de gelegenheid gunstig? Onmiddellijke feedback is best. Maar ook telt of de ander wil luisteren en de omstandigheden geschikt zijn. Zet je de ander niet voor gek?
5. Overvoer de ontvanger niet. Beperk je tot het belangrijkste.
6. Geef het effect aan, dat de ander op jou heeft. Doorgaans is dat genoeg, en zeker beter dan de ander advies geven over wat hij had moeten doen.
7. Geef daarna pas, en alleen indien nodig, ook jouw oordeel over wat de ander gedaan heeft.
8. Houd rekening met de ontvanger. Feedback geef je om te helpen, niet om te kwetsen.
9. Geef ook complimentjes!
10. Gevraagde feedback is meer welkom dan ongevraagde.

Ga altijd na of de ander de feedback begrepen heeft.

Feedback ontvangen

Feedback op een goede manier in ontvangst nemen kun je als volgt doen:

1. Zie feedback als een kans om te leren en niet als een aanval. Wat de ander zegt is zijn visie, en dat is niet hetzelfde als wat jij bent.

Wie je bent en wat je doet zijn twee verschillende dingen. Feedback gaat over wat je doet.

2. Probeer de feedback te begrijpen; luister, vraag door en vraag om voorbeelden, vat de feedback samen in je eigen woorden.
3. Beoordeel de feedback; vraag je af of de feedback terecht is, is degene die de feedback geeft in staat om te oordelen? Is de feedback bedoeld als feedback, of is het slechts emotioneel afreageren?
4. Verdedig niet en leg niet uit.
5. Doe iets met de feedback; vraag je af of je wilt veranderen, probeer serieus te veranderen, wees niet bang om hulp te vragen bij het veranderen.

Literatuurlijst

- David, A. (2016). *Het verschil tussen workshop, presentatie, training, cursus en masterclass?* Geraadpleegd van: <http://www.hvier.nl/2016/10/13/het-verschil-tussen-workshop-presentatie-training-cursus-en-masterclass/>
- Dirkse-Hulscher, S. & Talen, A. (2007). *Het groot werkvormen boek: dé inspiratiebron voor resultaatgerichte trainingen, veranderingen en andere bijeenkomsten*. Den Haag, Nederland: Academic Service
- De Onderwijsraad. (2003). *Onderwijs en Burgerschap*. Geraadpleegd van: http://www.onderwijsraad.nl/upload/publicaties/390/documenten/onderwijs_en_burgerschap_internetversie.pdf
- Elfering, S., Boer, P. den, & Tholen, R. (2016). *Loopbaan en burgerschapsonderwijs in het mbo*. Geraadpleegd van <https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=8e42660e-4fc0-49ca-a0b9-e31148dd325b&title=Eindrapport%20onderzoek%20stand%20van%20zaken%20LOB%20en%20Burgerschapsonderwijs%20mbo.pdf>.
- Ezerman, G. (1983). Zeven strategieën om leiding te geven aan veranderingen in organisaties. *Leven en werken met groepen*, 15310-1, 19.
- Galan, K. de (2015). *Trainen: Een praktijkgids* (3^e ed.). Amsterdam, Nederland: Person Benelux BV.
- Groeneveld, M. J., & Steensel, K. van. (2009). *Kenmerkend mbo*. Geraadpleegd van www.hiteq.org/Hiteq/Downloads/Publicaties%20geheel/Kenmerkend%20mbo.pdf
- Kaufman, L. & Ploegmakers, J. (2012). *Het geheim van de trainer: De hoofdingrediënten van succesvolle (in-company) trainingen* (2^e ed.). Amsterdam, Nederland: Pearson Benelux BV.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs; Prentice Hall.
- Litow, L., & Pumroy, D. K. (1975). A brief review of classroom group-oriented contingencies. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 8, 341-347. doi: 10.1901/jaba.1975.8-341
- MBO Raad. (2016). De dimensies van Burgerschap mbo. Geraadpleegd van <https://www.mбораad.nl/platforms-projecten/burgerschap-in-het-mbo/dimensies-burgerschap>
- Metselaar, E., & Cozijnsen, A. (1997). *Van weerstand naar veranderingsbereidheid. Over willen, moeten en kunnen veranderen*. Heemstede, Nederland: Holland Business Publications.
- Patterson, G. R., Reid, J. B., & Dishion, T. J. (1992). *Antisocial boys*, Eugene, OR: Castalia.
- Sidman, M. (2001). *Coercion and its fallout* (revised ed.). Boston, MA: Authors Cooperative.
- Skinner, C., H., Skinner, A. L., & Sterling-Turner, H. E. (2002). Best practices in utilizing group contingencies for intervention and prevention. In A. Thomas & J. Grimes (Eds.), *Best practices in school psychology* (4th ed., pp. 817-830). Washington DC, Verenigde Staten: National Association of School Psychologists.
- Teitler, P. (2015). *Lessen in orde in het mbo: Handboek voor de onderwijspraktijk*. Bussum, Nederland: Coutinho bv.

Bijlage I: Hulpmiddelen

Hulpmiddelen zijn motiverend als ondersteuning van je les. Je kunt de structuur van je verhaal vasthouden en laten zien. Bovendien zijn sommige dingen met hulpmiddelen makkelijker uit te leggen.

Het hulpmiddel wat je inzet moet het bereiken van je leerdoel vergemakkelijken.

Whiteboard

Het schoolbord of whiteboard is een makkelijk hulpmiddel, zonder techniek en overal inzetbaar. Het is geschikt bij het maken van een inventarisatie van kennis bij deelnemers rondom een bepaald onderwerp. Je kunt stapsgewijs je verhaal in steekwoorden opbouwen.

Tips:

- Let op de opstelling (voor iedereen zichtbaar);
- Vraag of het voor iedereen leesbaar is;
- Spreek niet terwijl je op het bord schrijft;
- Zorg voor voldoende schrijfgerei;
- Schrijf met zwart en blauw (andere kleuren alleen als ondersteuning);
- Schrijf vooral niet te klein en let op de vlakverdeling;
- Schrijf een titel boven het onderwerp;
- Gebruik trefwoorden en schema's i.p.v. verhalen.

Flip-over

Het werken met een flip-over heeft een aantal voordelen ten opzichte van het werken met een bord. Je kunt flippen vooraf maken. Bovendien kun je de tekst die je op een flip hebt geschreven op een later tijdstip terughalen. Deelnemers kunnen uitwerkingen van opdrachten op flips schrijven.

De tips bij het gebruik van een whiteboard gelden ook voor de flip-over.

Tips:

- Zorg voor voldoende papier;
- Gebruik crêpetape als je de flips op gaat hangen;
- Geef leestijd bij vooraf gemaakte flips.

Beamer

De beamer is in combinatie met een laptop een goed hulpmiddel voor het geven van een zeer verzorgde les aan grotere groepen. Voorkom echter dat je slechts een praatje bij een plaatje gaat houden. Houd daarom ruimte over voor interactie met de deelnemers, zodat zij gemotiveerd blijven om actief met de les mee te doen.

Tips:

- Neem voldoende tijd om de apparatuur in te stellen en te testen;
- Zorg dat je altijd materiaal hebt als back-up;
- Beperk je zoveel mogelijk tot trefwoorden (richtlijn is niet meer dan 7 woorden per regel en niet meer dan 7 regels);
- Maak de presentatie visueel aantrekkelijk;
- Zorg voor goed leesbare kleuren;
- Zorg dat je niet in de lichtbundel staat;

- Zet het apparaat op stand-by als er langere tijd geen sheets volgen.

Hand-outs

Hand-outs zijn (schriftelijke) materialen die je als trainer geeft aan de deelnemers voor, tijdens of na afloop van de training. Een hand-out kan een afdruk zijn van een sheet of computerpresentatie, maar kan ook een artikel zijn.

Tips:

- Voorkom overlap met andere materialen;
- Geef één onderwerp per hand-out met een herkenbare titel en de naam van de training erop;
- Print de dia's van de PowerPoint presentatie uit;
- Maak gaatjes in de hand-out zodat deelnemers ze in een map kunnen opbergen;
- Deel de hand-outs na afloop uit (behalve als het direct nodig is);
- Praat niet tijdens het ronddelen;
- Laat deelnemers de hand-outs doorgeven;
- Geef ruimte om aantekeningen erbij te maken.

Bijlage II: feedbackformulier

Naam:.....

Naam medetrainer:.....

Datum:.....

Project:.....

Feedbackformulier voor jouw medetrainer

Bespreek de feedback op een rustige plek met jouw medetrainer!

Eens/oneens

Beantwoord de volgende stellingen over jouw medetrainer. 1 staat gelijk aan 'volledig mee oneens' en 5 staat gelijk aan 'volledig mee eens'. Geef hierbij een toelichting

			1	2	3	4	5
De trainer was makkelijk te benaderen voor vragen	Oneens	O	O	O	O	O	Eens
.....							
.....							
.....							
.....							
De trainer had veel kennis over het onderwerp	Oneens	O	O	O	O	O	Eens
.....							
.....							
.....							
.....							
De trainer was enthousiast	Oneens	O	O	O	O	O	Eens
.....							
.....							
.....							
.....							
De trainer was betrokken	Oneens	O	O	O	O	O	Eens
.....							
.....							
.....							
.....							

Cijfer geven

Geef een cijfer tussen de 1 en de 10. 1 staat voor 'zeer onvoldoende', 10 staat voor 'perfect/niets aan veranderen'.

1. Wat voor cijfer geef jij jouw medetrainer als je kijkt naar de voorbereiding, duidelijkheid en professionaliteit?

...

2. Wat voor cijfer geef jij jouw medetrainer als je kijkt naar de samenwerking onderling?

...

Open evaluatie

Geef hier een uitleg/ toelichting bij je gegeven cijfer van de vorige opdracht.

Als je terugkijkt naar de voorbereiding, duidelijkheid en professionaliteit van je medetrainer, zou hij/zij volgende keer iets anders kunnen doen? Zo ja, wat zou jij veranderen of juist behouden?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Zijn er momenten in de training geweest waarbij jij moeite had met de samenwerking? Welke en waarom?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Zijn er momenten in de training geweest waarbij je zag dat je medetrainer moeite had? Welke en waarom?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Zelfreflectie

Herken jij jezelf in de verkregen feedback?

.....

Wat zijn jouw aandachtspunten voor de volgende keren?

This image shows a full page of white paper with horizontal dashed lines, typical of primary school writing paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Omstandigheden

Hoe was de sfeer in de klas? Waren er externe factoren die de training beïnvloedden?:

[illegible]

Hoe voelde jij je bij de training? Leg uit in hoeverre je achter het onderwerp/aanpak staat:

[illegible]

Bijlage III: Boekenlijst

Hieronder staan alle boeken van Young Society. Deze kun je altijd pakken. Geef het wel even aan wanneer je een boek mee naar huis wilt nemen.

Titel	Schrijver	Aantal
Ondernemen of Afwachten? De school als maatschappelijke onderneming		1
Empowerment van kwetsbare burgers		1
Communicatie Handboek	Michels	1
Succesvol afstuderen	Van Wijk	1
Cijfers spreken	Joep Brinkman	1
Effectief en Affectief lesgeven aan pubers	Ingrid van Essen	1
Motivatie binnenstebuiten	Huub Nelis & Yvonne van Sark	1
Talent binnenstebuiten	Huub Nelis & Yvonne van Sark	1
Puberbrein binnenstebuiten	Huub Nelis & Yvonne van Sark	2
Over de top	Huub Nelis & Yvonne van Sark	1
Wat is onderzoek	Verhoeven	1
Gezondheidsvoorlichting en gedragsverandering	Brug, van Assema, Lechner	1
De kracht van motivatie	Anton Philips & Annemiek van Kessels	1
GeneratieZ	Dr. Jos Ahlers & René C.W. Boender	1
Jij bent je brein	Dick Swaab & Jan Paul Schutten	1
Projectmanagement	Grit	2
Beelschermkinderen	Valkenburg	1
Het puberende brein	Eveline Crone	1
S.O.S. Brein	Bernard Lernout & Inge Provost	1
Wie heeft mijn kaas gepikt?	Spencer Johnson & Ken Blanchard	1
Ik hoef niet op te letten, ik weet alles al	Meester Bart	1
Fondsenboek 2014		1
Praktische dromers	Lenny Vulperhorst	1
Altijd ver weg?	Chris Aalberts	1
101 vragen over jongeren en seks		1
365 dagen succesvol	David de Kock & Arjan Vergeer	1
Omdenken	Berthold Gunster	1
Omdenken in communicatie	Berthold Gunster	1
Alles wat je weten wilt over geld (18+)		1
Leefwerelden van jongeren	Hermes, Naber en Dieleman	4
Probleemgedrag van leerlingen tijdens de middelbare schoolperiode	Frank Weerman e.a.	3
Van de straat	Frank van Strijen	2
Generatie Einstein	Jeroen Boschma & Inez Groen	3
De Grenzeloze generatie	Frits Spangenberg & Martijn Lampert	2
Ik ben geen kind meer	Karl Hammer Kaatee	4
Tussen onderschatten en Overvragen	Evelien Tonkens	3
Ik ook van jullie	Jeroen Boschma & Inez Groen	1
Verhalen voor onder je kussen	SENSE	2
Vroeg mondig, laat volwassen	Christien Brinkgreve	3
Respect!	Hans Kaldenbach	4
Hangjongeren	Hans Kaldenbach	1
Korte lontjes	Hans Kaldenbach	1

Macho mannetjes	Hans Kaldenbach	1
Doe maar gewoon	Hans Kaldenbach	1
Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs	Cauffman & van Dijk	1
Van Leertheorie naar onderwijs praktijk	Van der Veen, Van der Wal	1
Groot Coachings modellenboek	GITP, Hanno Meyer, Alexandra Lindner-de Mul, Anja Munters, Cees van Dijk	1
Groot Psychologisch modellenboek	Anthon van der Horst, Marcel Wanrooy, Hanno Meyer, Alec Serlie	1
Groot werkvormen boek	Sasja Dirkse-Hulscher	1
Psychologie een inleiding	Philip G. Zimbardo e.a.	1
Sociale psychologie	Elliot Aronson e.a.	1
Groepsdynamica	David W. Johnson, Frank P. Johnson	1
De psychologie van arbeid en gezondheid	Wilmar Schaufeli & Arnold Bakker	1
Arbeid en gezondheid	Kuiper, Heerkens, Balm, Brieleman, Nauta	1
Oplossingsgerichte therapie met kinderen en jongeren	Matthew Selekman	1
Studieloopbaanbegeleiding niv 3-4		1
Coaching for Commitment	Coe, Zehnder, Kinlaw	1
Beïnvloeden en verandering van gedrag	C.J. Wiekens	1
Sociale Psychologie	Vonk	1
De jeugdprofessional in ontwikkeling	drs. Martin Berk, Anneke Hoogenboom, drs. Marian de Kleermaker, dr. Kees Verhaar	1
Strategisch management voor de publieke zaak	Steven P.M. de Waal	1
Assesment center, fundament voor HRM	Jeroen Seegers	1
Teamvorming	Pieter Coppoolse	1
Management, organisatie en gedrag	W. Bloemers & E. Hagedoorn	1
Pedagogische adviezen voor speciale kinderen	Van Lieshout	1
Het geheim van de trainer	Lianne Kaufman, Janneke H. A. Ploegmakers	1
Geweldloos communiceren, hoe doe je dat?	Rosenberg	1
Werkboek Geweldloze Communicatie	Leu	1
Iedereen heeft talent	Gerdy Geersing	1
Het grote boek van jezelf	Gerdy Geersing	1
Het grote inspiratieboek	Gerdy Geersing	1
Energize III	Erwin Tielemans	1
Energize II	Erwin Tielemans	1
Agressie beheersing	A. Klaassen	1
Lessen in orde op het mbo	Peter Teitler	1
Praktijkgids voor coaches	Julie Starr	1
De prestatie generatie	Jeroen van Baar	1
Begeleiden van groepen		1
Negatief zelfbeeld	Manja de Neef	1
Gesneden Koek	Uitgave van ZonmW	1
Nooit meer te druk	Tony Crabbe	1
Nooit meer te druk (werkboek)	Tony Crabbe	1
De TED- methode	Chris Anderson	1
Je hebt wel iets te verbergen	Maurits Martijn & Dimitri Tokmetzis	1

Bijlage IV: Educatieve spellen

Young Society biedt diverse educatieve spellen aan, die je kunt verwerken in je training. Hieronder staan alle spellen op een rij.

Spel	Aantal
Kwaliteitenspel	1
Kwaliteitenspel plus	1
Het grote beïnvloedingsspel	1
Teamontwikkelingskaarten	1
Brand new you	1
Reflectie, de basis van alle competenties	1
Blik op jong talent	1
Om denken	1
Kernkwadranten spel	1
Het grote dilemma op dinsdag spel	1
Story Cubes, action	1
Het competentiespel	1
Raak! Associatiekaarten	1
Kennismakingskaarten	1
Feedbackkaarten	1
Eigenwijsjes	2
Aan het werk met actiekaarten	1
Happy code	2
Cash kwartet	1
Wat valt hier te winnen?	2
Wat heb ik te zeggen?	1
Wat kan ik, wat wil ik?	1
Kans & Kracht	1

-----Einde handleiding-----

Bijlage 2: Transcriptie voorbeeld

Dit onderzoek is gebaseerd op 15 interviews met medewerkers van stichting Young Society. Als voorbeeld is één van de transcripties hieronder weergegeven. Voor vragen of de overige transcripties kunt u via de mail terecht bij de onderzoeker: 347302@student.saxion.nl

Dorien

2. Wat is je geslacht?

Vrouw

3. Wat is je leeftijd?

20

4. Welke opleiding volg je?

Sociaal Pedagogisch hulpverlening Leiden

5. Hoe lang loop je stage?

Tien maanden

1. In hoeverre heb je ervaring op het gebied van trainingen opzetten en geven?

Nul eigenlijk. Daarvoor liep ik stage in de gehandicaptenzorg, een hele andere sector. Bij mijn opleiding is trainen ook niet echt een hoofddoel, het komt niet heel veel voor.

Het is meer gericht op hoe jongeren zich ontwikkelen en wat daar bij komt kijken. Hoe het dan kan dat jongeren afdwalen of juist niet. Maar echt het trainen aan jongeren zelf niet, wel onderling. Dus dat je met medestudenten elkaar traint, maar dat is wel een andere tak van sport dan echt wat hier gebeurt. Dus ja, echt jongeren trainen dat had ik nog niet gedaan.

1.1. Kun je een voorbeeld noemen?

1.2. Hoeveel maanden/jaren ervaring had je voordat je begon aan je stage?

1.3. Als je jezelf een cijfer moet geven van 1 tot 10, 1 het slechtst en 10 het best, in hoeverre vond je jezelf competent in het opzetten en uitvoeren van trainingen voordat je aan je stage begon?

Het opzetten en het uitvoeren denk ik dat voor mij een beetje los aan elkaar zat want het opzetten had ik nog nooit gedaan en, op zich, het uitvoeren... Voor de klas staan vond ik niet zo erg dus ik denk dat ik voor het opzetten mezelf een drie of een vier zou geven, daar had ik nog best wat moeite mee. Hoe deel je een training dan precies in? enzovoort. En het geven denk ik misschien net een zesje, ik kon wel voor de klas staan maar echt specifieke skills, die moest ik nog wel een beetje eigen maken.

2. Wat heb je van je school geleerd?

Ja een beetje de basics, als je werkt met een presentatie, PowerPoint, Prezi of wat dan ook, hoe je dat het beste indeelt. En ook hoe je dan de aandacht erbij houdt, specifiek op jongeren gericht, wat gaat er nou in hen om? En waar moet je rekening mee houden als je een training geeft? Dat je in ieder geval voor een groep staat en weet hoe hun hoofd werkt. Wat merk je als hun concentratie weggaat? Waar kan dat aan liggen? Ook een beetje naar de achtergrond kijken van de jongeren. Waarom is iemand zo opstandig? Of iets dergelijks. Dus meer een beetje het psychologische gedeelte van trainen, waarom gedraagt de jongere zich zoals hij zich gedraagt?

De volgende vragen gaan over het opzetten van een training.

1. Benoem de stappen die een trainer moet doorlopen.

Allereerst het onderwerp voor jezelf afbakenen. Bijvoorbeeld je neemt politiek als onderwerp, dan daar gewoon veel over opzoeken. Hoe werkt dat dan? Wat wil ik vertellen? Wat is mijn kennis er al van? En wat moet ik nog uitbreiden? Dan van daaruit opstellen, dit wil ik als eerste vertellen.. En er zo een verhouding van maken. Dan kijken, hoelang duurt de theorie die ik heb? En dat opdelen in kleine stukjes met energizers ertussen en opdrachtjes zodat het niet een hele theorie stroom is. En dan is het meestal wel een soort geheel geworden.

De theorie probeer ik zoveel mogelijk uit de boeken te halen die hier in de kast staan, verschilt natuurlijk wel per onderdeel. En vaak ook wel uit andere trainingen die al gegeven zijn zodat ik al een beetje weet van, dit wordt sowieso wel verteld in trainingen dit is belangrijk. En eigenlijk zoek ik ook veel op internet, beetje definities voor mezelf opzoeken en hoe je dingen het beste uitlegt. Hoe werkt bijvoorbeeld een politiek systeem? Gewoon google eigenlijk. Ik probeer wel de basis uit Young Society zelf te halen zeg maar. Dus de boeken en theorie enzovoort.

1.1. Hoe kom je bij deze stappen? (via school of ervaring)

Ja door te doen eigenlijk. Ervaring. Daar heeft nooit echt een onderbouwing onder gezeten, dit lijkt mij gewoon logisch. Ook af en toe vragen aan Amber, hoe werkt dit nou? daar heb je natuurlijk ook die train-de-trainer training voor, aan het begin van de stage, tenminste die heb ik wel gehad. Met hoe trainen werkt en hoe het werkt bij Young Society.

2. Wat heb je tot nu toe geleerd op je stage?

Ja eigenlijk alles omdat ik er nog niet zoveel ervaring mee had en ik denk dat het belangrijkste voor mij wel was, de energizers. Die zijn belangrijker dan ik had verwacht aan het begin. Ik heb die best wel onderschat omdat ik dacht van, ja leuk af en toe een opdracht maar je moet wel to-the-point blijven. En je merkte wel dat, dat echt heel belangrijk is en dat je af en toe dacht, hier zit het te weinig in. Het actieve erin houden, dat is wel het belangrijkste wat ik heb geleerd. Maar ook hoe leg je dingen nou echt duidelijk uit? Want ik merkte aan mezelf wel dat als ik er vanuit ging dat ik het wist dat ik het dan makkelijker uitlegde, zo van, het zit dan in mijn hoofd en dan vertelde ik dat niet, dan had ik het in mijn hoofd zitten zeg maar, dus voor mij was het dan duidelijk, maar voor iemand die er nog niets van wist niet. Dus dat heb ik wel moeten leren, je moet echt alles vertellen, je moet er eigenlijk vanuit gaan dan iedereen blanco is en dat ze er niets van weten. En als je merkt van, dit snappen ze wel dan

kun je natuurlijk doorgaan, maar dat is wel iets belangrijks geweest dat ik er niet vanuit moet gaan dat mensen dingen weten.

3. Beschrijf de laatste training die je hebt opgezet.

Dat is 'Extreem' over radicalisering. Met name over de attitude die jongeren hebben over radicalisering, dus welke houding hebben zij? Hoe kijken ze er naar? Hoe praten ze erover? En dat willen wij bijschaven tot een realistischer beeld, omdat ik merk dat veel jongeren niet echt een realistisch beeld hebben hierover. Ze zeggen veel die ze dan een keer ergens gehoord hebben, maar dat kunnen ze dan niet onderbouwen. En dat willen we eigenlijk realiseren door jongeren gewoon de theorie te geven die er wel echt bij past en alle vooroordelen uit de wereld te helpen door de jongeren zelf te laten nadenken, wat is het nou eigenlijk? En hoe vertaal ik dat naar, wat het nou echt is? Dat het niet alleen IS is en de terroristische aanslagen die erbij komen kijken, maar ook vrouwen bewegingen of bijvoorbeeld christenen, zij horen er net zo goed bij, voetbal hooligans. Dat er meer is dan alleen dat. Dat zijn zes bijeenkomsten van anderhalf uur, een vaste dag per week.

3.1. Welke methodes heb je hiervoor gebruikt? (hoe heb je invulling aan deze training gegeven?)

☒ Hoe kom je hier aan? (een voorbeeld van een methode is een rollenspel)

Sowieso Gamificatie, omdat dat vanuit Young Society ook gebruikt wordt. Dat is met beloningen. We hebben een filmfestival erin zitten, er zijn vijf typen radicale groepen en die hebben we dan verdeeld over vijf groepjes. Die moeten daar dan een filmpje over maken en diegene met het beste filmpje wint dan iets. Dat is gamificatie. Dat je niet toewerkt naar de eer want dat motiveert altijd minder, maar echt die externe motivatie in principe, je krijgt een snoepje of iets anders als je het, het beste uitvoert. Het is wel een externe motivatie maar het werkt wel. Die heb ik sowieso gebruikt, het belonen is wel iets wat bij deze jongeren goed werkt. En.. de zelfbeschikkingstheorie is niet echt een methode.. We hebben het werkvormenboek erbij gebruikt, als je dat zou kunnen zien als methode. En vanuit daar hebben we verschillende opdrachtjes erbij gepakt hoe je het beste jongeren bereikt.

We willen, vooral aan het begin, kijken hoe jongeren nu tegen radicalisering aankijken. Dat kun je vragen, maar daar komt vaak niet veel nuttigs uit, dus wij willen dan met post-its gaan werken van, waar denk je aan? Met verschillende kleurtjes die we dan op een groot vel plakken. En eigenlijk hetzelfde ook met de tips en tops, dat is eigenlijk alleen met de eerste les. Je kan het allemaal opschrijven en aan de trainer geven en dan wordt er soms wat mee gedaan en soms niet, maar het is voor de leerlingen niet echt zichtbaar dat er echt iets mee gedaan wordt. Wij willen dan het op zo'n vel plakken op de stoplicht manier, met rood, oranje en groen. En dan mogen ze in het groene veld plakken, dit vinden wij goed dit mag zo blijven en in het oranje vel plakken, dit idee is goed maar het moet anders uitgewerkt worden dus dan zit er een soort rem op, en in het rood, dit slaat gewoon echt niet aan en dit moet je eigenlijk gewoon weglaten. En dan op die manier is het voor hen ook heel duidelijk, dit vindt de rest van de klas en er gaat iets mee gebeuren en dat koppelen we aan het einde van de hele reeks weer terug. Aan het begin zeiden jullie dit, vinden jullie dit veranderd? Niet of wel, waarom? Dat zijn de meest globale methodes.

We hebben het meeste vanuit hier omdat ik daar het meeste mee heb moeten werken vanuit mijn stage. En met elke werkvorm die we opzetten moet daar een stukje gamificatie in zitten. Het stoplicht heb ik via een mede-stagiair geleerd. Hij had dat via school een keer meegekregen en dat hebben we toen ingezet tijdens een training. Dat sloeg zo goed aan dat ik dacht, fijn. Dus via-via. En de rest van de werkvormen hebben we gewoon uit de boeken die hier staan. Dat allemaal een beetje doorgespit wat praktisch was en voor mij haalbaar, dat heb ik er uit gehaald.

4. Noem enkele bestandsdelen waar een goede training aan moet voldoen.

Ik denk sowieso heldere uitleg voor degene die het gaat geven, als je daar dan gaat staan en je hebt er zelf geen verstand van dan kom je niet zo ver. Dus sowieso in de opzet, er moet een duidelijke introductie staan, daar en daar met uitleg, hier gaat de werkvorm over. Dit is helemaal belangrijk met een moeilijk onderwerp, dat het gewoon goed ingeleid wordt. Een duidelijk overzicht, dit duurt zo lang, het doel is dit en dit heb je nodig. Omdat als het kriskras door elkaar staan dan vergeet je 9 van de 10 keer wat. En dat is zonde, dus het moet overzichtelijk zijn. Dat is het wel een beetje denk. En niet teveel werken met bijlages, al is dat misschien een beetje persoonlijk. Maar niet van, de toelichting van de theorie staat in bijlage 60 want dan blijf je heen en weer scrollen. 9 van de 10 keer scroll ik dan door zo van, ik lees het zo meteen wel, maar dan link je het niet meer. Als je een eindmeting moet invullen dan kan dat prima in de bijlage, maar toelichtingen op dingen die je doet daarvan vind ik wel dat die erbij horen te staan zodat het een compact geheel is. Gewoon duidelijk en overzichtelijk te lezen.

5. Op een schaal van 1 tot 10, als 1 staat voor zeer slecht. Welk cijfer zou jij je eigen trainingen geven m.b.t. het opzetten?

Ja er is altijd verbetering mogelijk, en ik merk ook wel omdat ik zelf heel erg in het onderwerp zit dat je soms ervan uit kan gaan dat dingen heel voor de hand liggend kunnen zijn. Terwijl dat niet altijd zo hoeft te zijn. Als ik qua opzet kijk denk ik dat het wel een zeven is wel, persoonlijk vind ik hem wel duidelijk en overzichtelijk. Het kan zijn dat iemand anders het anders ziet.

Mijn vaardigheid zou ik nu na mijn stage, nu ik mijn draai heb gevonden wel een zeven geven, misschien neigt het naar een zeven en een half. Ik heb geen moeite meer met het opstellen en hoeveel energizers erin moeten, dat is voor mij wel relevant, het inschatten hoe lang iets gaat duren is voor mij ook niet meer zo moeilijk, maar ik denk wel dat het voor mij nog een soort leer dingetje is, hoe uitgebreid vertel je dingen? En hoe uitgebreid leg je iets uit? De opzet is in die zin wel het makkelijkst maar bij de theorie en de toelichting zijn in mijn mening wel verbetering mogelijk.

6. Heb je advies voor een volgende stagiair?

Sowieso die bijlage, dat vind ik anders echt heel naar werken, het moet gewoon duidelijk en compact zijn.

‘Onderbouw waarom je iets doet en wat je ermee wilt bereiken. Je kan wel zeggen ‘ik wil dat iedereen op z'n kop gaat staan’, maar waarom? Dat geldt ook wanneer iemand anders de training gaat geven, die het niet heeft opgezet. Die gaat er blanco in en zit niet in die materie

die je in je hoofd hebt zitten. Dat vind ik belangrijk; 'waarom doe je dit? En wat hoop je te bereiken bij de leerlingen met die opdracht?' Als een trainer er blanco in gaat, maar weet wat hij moet doen en waarom, dan is dat beter over te dragen naar de klas'.

De volgende vragen gaan over het uitvoeren van een training.

1. Noem 3 vaardigheden waar een goede trainer aan moet voldoen.

Sowieso heel geduldig zijn dat merk ik ook bij mezelf, jongeren kunnen je tot op het bot moeite kosten, maar met geduld kom je overal en iedereen heeft zijn eigen achtergrond die je niet ziet in zo'n klaslokaal. Daar moet je wel echt rekening mee houden, wil je iets bereiken dan moet je een goede band met ze te scheppen. Je moet ook passie hebben voor de doelgroep, ik weet niet of dat ook echt een eigenschap is, als je jongeren niet erg leuk vindt dan ben ik van mening dat het ook voor jezelf heel lastig is om iets aan hen over te dragen of om bij te dragen. Ik weet niet of je dat zou kunnen aanleren, ik ben geneigd om te zeggen dat, dat niet kan. Ik denk dat als het je niet ligt, dan ligt het je met een reden niet. De redenen kunnen wel verschillend zijn, maar meestal is het wel een permanente reden en denk je niet ineens, 'o ik vind ze toch wel leuk'. Dat kan natuurlijk wel, je kan ook een vooroordeel hebben en dan zou je het tegendeel nog kunnen bewijzen. Het hangt een beetje af van de reden dat je ze niet leuk vindt, maar ik ben er wel van overtuigd dat de meeste, als ze het niet leuk vinden dat ze het ook niet leuk gaan vinden. Het meeste denk ik niet dat je kan aanleren.

Dat je er staat. Dat je niet over je heen laat lopen, je hoeft echt niet persé een hele grote mond te hebben, maar dat je wel, als iemand tegendraads is, er iets van durft te zeggen. Get over yourself, en niet dat je daar als een soort bang schaapje staat van, 'ik durf het niet en laat maar want dan..' Je snapt wel wat er dan gebeurt. Dan lopen ze echt over je heen en dat is zo zonde. Er is niet echt één manier hoe je moet reageren, maar je moet wel voor jezelf durven zeggen: 'nou ga je echt te ver, doe rustig en we gaan gewoon verder met de les'. Grenzen aangeven, dat je daar heel duidelijk in bent en op welke manier je dat doet maakt niet uit, als een student maar voelt dat je het meent. Dan krijg je de respect die je nodig hebt.

2. Hoe zorg jij dat je boodschap overkomt?

Voor mij persoonlijk merk ik wel, ik heb niet persé een zware stem, ik merk wel dat een man makkelijker over het geluid heen gaat. Ik merk wel dat als het echt druk is dat ik dan mijn stem moet verheffen, niet echt schreeuwen maar wel iets harder met volume erin en als ze dan rustig zijn dan kan ik weer rustig praten. Maar dat doe ik niet met een lach op mijn gezicht, dat werkt voor mij echt niet, dan neemt niemand iets voor mij aan. Sommige mensen kunnen dat wel, ik niet. Maar het is wel belangrijk dat ik een serieuze blik heb, dat ik gewoon sta, niet onzeker ga hangen en dat ik duidelijk uitleg, dit zit mij dwars, dit gebeurt er en dit is niet de bedoeling, 'wat is hier aan de hand?' Je moet gewoon duidelijk zijn, dat is natuurlijk voor iedereen hetzelfde. Je moet niet daar gaan staan, 'jongens jullie moeten echt stil zijn', en dan niet menen wat je zegt, want dan komt het gewoon niet over. De manier waarop is voor iedereen verschillend, voor mij is dat dan wel heel duidelijk. In het algemeen is het gewoon dat je achter je eigen woord moet staan.

Ik breng de boodschap over van de training door duidelijk te benoemen wat het doel is van de bijeenkomst en dat gewoon vanuit, dit wil ik bereiken, met leerdoelen bijvoorbeeld, dat je gewoon echt uitlegt, 'dit gaan jullie leren op deze manier'. Als je wilt dat iemand veranderd kun je wel zeggen 'ik wil dat je houding verandert', maar dat gebeurt nou niet persé. Daar moet je veel moeite en tijd insteken om echt individueel naar iemand te kijken, 'wat denk jij? En waarom kijk jij er zo naar? Wat heb je nodig om te veranderen?' Dan hoeft het niet een psychologisch gesprek te worden, maar meer dat je echt interesse toont in de leerlingen die je voor je hebt. Dat je ze niet ziet als weer een nieuwe klas, maar dat je individueel aandacht aan ze besteed. Dat zij ook merken dat ik geïnteresseerd ben in de leerlingen, dat werkt vaak wel wederzijds.

3. Hoe zorg jij voor orde in de klas? ☐ hoe kom je hieraan?

Ik denk dat het belangrijkste is dat je vanaf het begin duidelijk bent in hoe jij omgaat met chaos in de klas, dus wat jou manier van handelen is, zodat ze weten wat ze van je kunnen verwachten. Dat je niet de hele tijd heel rustig bent en dan ineens gaat schreeuwen, want dan denken ze ook, die is wild. Ik denk orde ook wel, je moet zoeken waar de stoorfactor zit, want als je die vindt en die ook weet aan te spreken... Als het bijvoorbeeld één persoon uit een groepje is, dat je daar dan ook naar toe gaat, 'ik merk dat jullie heel druk zijn', en dat je daar ook een beetje op inzoomt, 'wat is er aan de hand?' En dat je daar gewoon de belemmerende factor die ze hebben weg kan nemen. Ik denk ook dat je gewoon duidelijk moet zijn met telefoons, wat mag wel, wat mag niet? Dat je het vanaf les 1 al duidelijk hebt dat ze daar niet later nog op aangesproken worden en dan denken, 'tijdens de eerste les zei je er niks van'. Zorgen dat je heel consequent blijft met wat je vindt en wil. En bij jezelf blijven, je moet niet gaan schreeuwen als dat je niet ligt.

Hier kom ik aan door te doen, hier heb ik een beetje mijn eigen manier in gevonden wat voor mij werkt. Maar ook uit train-de-trainer wel meegekregen, we hadden een groepje dat dan bij elkaar kwam, gewoon medetrainers, waarin je kon testen wat voor jou de goede manier was, dan kreeg je een opdracht van, oké nu moet je gaan schreeuwen, en nu moet je het heel zachtjes vertellen en alle manieren waarop je dat kon testen en dan voelde je ook meteen bij jezelf van dit werkt echt niet voor mij, maar ik doe het maar. Dan merk je ook meteen de reacties van zo'n groep, want de reacties zijn natuurlijk deels wel gespeeld maar je voelt wel hoe het zou voelen. Deels is de reactie ook wel echt, ik merkte dat wel wanneer ik de leerling rol had, dat je deels wel vanuit jezelf reageert. Als iemand dan ging schreeuwen dan ben ik iemand die dan harder gaat schreeuwen, en dat deed ik ook, dan ging ik er bovenop van, 'wat schreeuw je tegen mij?' Het is dus deels wel een echte reactie, je reageert zoals je reageert. Daardoor heb ik wel geleerd wat de maniertjes zijn om te reageren en wat mij het beste lag. Maar echt dat specifiek uitoefenen dat is natuurlijk gewoon door te doen. Door te gaan staan en het te testen, maar ook door het erover te hebben en andere maniertjes proberen als het niet werkt. Je eigen weg zoeken.

4. Op een schaal van 1 tot en met 10, als 1 staat voor zeer slecht. Wat voor cijfer zou jij je eigen trainingen geven?

Ik denk dat het een oplopend cijfer is want het moet je ook een beetje eigen worden. Ik denk dat over het algemeen in mijn hele stageperiode wel kan zeggen dat het richting de zeven zou

gaan. Ik merkte wel dat ik steeds meer getraind was daarin, dat ik steeds meer het idee kreeg dat ik hoeft me niet meer druk hoeft te maken over hoe ik het doe als ik maar het onderwerp snap. Dat was aan het begin voor mij nog wel een dingetje waar ik mee worstelde. 'Hoe ga ik het aanpakken?' Stel iemand reageert zo, wat zeg ik terug? Dat laat ik wel steeds meer los, ik zie wel hoe ze reageren, en dat gaat ook goed zolang ik maar weet waar het over gaat. Geen acht omdat ik aan mezelf merk dat ik het lastig vind om één op één op iemand in te spelen, als ik merk dat, weet ik veel, één meisje in de klas bizar veel aandacht vraagt, van de rest van de klas en eigenlijk iedereen afleidt, op zich durf ik er wel wat van te zeggen, maar vaak is er dan ook een weerwoord en dan weet ik van mezelf dat ik wel snel richting een discussie kan gaan. Dan krijg je welles nietes en daar los je niks mee op dus daar zit voor mezelf nog wel een leerpuntje, hoe ik daar echt professioneel mee om kan gaan. En hoe zorg je dat het niet een ruzie wordt onderling? Ik denk ook dat je het je nooit helemaal eigen kan maken omdat iedereen anders weerstand blijft tonen. Het blijft per training opnieuw uitvogelen wat de beste manier is om te reageren. Ik wil wel naar een acht maar een negen zou ik mezelf nooit geven.

5. Op een schaal van 1 tot en met 10, wanneer 1 staat voor helemaal niet. In hoeverre voel jij je zelfverzekerd voor een groep?

Die durf ik wel een 8 te geven. Ik lees mij altijd goed in voor een training zodat ik goed weet waar ik het over heb. Persoonlijk, als iemand tegen me zegt, 'ik vind je lelijk en stom' dan doet mij dat niet zoveel meer, in het begin vond ik dat wel lastig om dat langs me heen te laten gaan, maar ik nu interesseert het me niet echt. 'Ik vind je ook niet aardig, dus ja, doe je niks aan', dat zeg ik natuurlijk niet. Maar dat is wel iets wat ik naast mij neer heb gelegd, sowieso gaat niet iedereen je aardig vinden dat heb ik ook geaccepteerd. Ik ben daar om een training te geven en het gaat om dat je de training leuk vindt, dat je mij leuk vindt, is bijzaak. Dus dat durft ik wel een acht te geven.

De volgende vragen gaan over de deelnemers van je trainingen.

1. Beschrijf de band tussen jou en de deelnemers van je trainingen.

Dat verschilt wel hoe vaak ik een training geef, maar zoals de mensen in Zaandam, die heb ik over de gehele periode van mijn stage gezien. Ik denk dat, dat wel een hele hechte band is geweest omdat toen ik ging stoppen daar sommige leerlingen moesten huilen omdat ik weg ging, dat was echt heel schattig. Ik denk dat ik dat wel kan beschrijven als een hechte band. Ook omdat ik best wel nieuwsgierig ben weggelegd, ook naar de persoon zelf, dat mensen soms ook naar me toe kwamen met verhalen dat ik dacht, zo.. 'Wil ik dit weten?' Dat is wel een ding, hoe ga je er dan mee om? Als iemand op tafel legt dat het allemaal niet goed gaat en het leven niet meer ziet zitten. Maar dat laat ook wel weer het vertrouwen zien dat zo'n leerling dan heeft. Dat vind ik wel fijn om te hebben en dat zoek ik ook wel een beetje op. Het is niet zo dat het voor mij helemaal uit de lucht komt vallen als iemand ineens naar me toe komt. Dat is iets wat ik probeer te bereiken, ook door gewoon interesse te tonen, hoe gaat het bij andere vakken? Hoe gaat het thuis? Daarin natuurlijk wel grenzen in opzoeken want ik hoeft natuurlijk niet alles te weten. Ik ben geen vriendin van ze natuurlijk.

Als ik een eenmalige training geef vind ik het lastiger, want dan ga je ook niet meteen alles uitvragen. Maar daarin probeer ik de basis een beetje op tafel te gooien, hoe oud ben je? Wat zijn je hobby's? Wat vind je leuk om te doen? Enzovoort. Zodat je wel iets persoonlijks van iemand weet. En dat af en toe ook een beetje betrekken in een training. Als iemand elke dag naar school fietst en je verteld iets over een gezonde levensstijl dat je dat kan zeggen, 'je fietst elke dag naar school'. Dan heeft die persoon ook het idee dat je naar hem luistert. Ik probeer wel die band altijd zo goed mogelijk te houden.

1.1. Hoe zou je deze kunnen verbeteren?

Ik merk wel aan mezelf dat ik meer moeite doe voor mensen die ook wederzijds moeite doen zeg maar, stel ik probeer een band aan te gaan met iemand die het totaal niet teruggeeft zeg maar, dus als ik iets vraag heel koppig antwoord of wat dan ook, dat ik dan wel snel opgeef. Ik vind wel dat ik het wat langer vol kan houden want iemand kan ook gewoon een muur om zich heen hebben 'ik hoeft niet iedereen toe te laten', en als ik dan wat langer volhoud dat diegene dan uiteindelijk breekt, tenminste die muur. Ik heb dan snel het idee, 'dan hoeft het niet' en dan laat ik hem misschien wel wat te snel vallen. Dat merk ik wel dat iemand dan het idee heeft, 'dan hoeft het niet, no hard feelings maar verder', dan laat ik misschien iets te veel los dat ik er helemaal niet meer naar vraag en daar vind ik wel dat ik wat meer moeite in mag blijven stoppen. En dan gewoon wat laagdrempeliger, gewoon, 'hoe was je weekend?' Klein beginnen, als iemand niet meer wil dan gewoon klein volhouden en dan daar blijven hangen maar niet stoppen. Dat gebeurt nog wel af en toe dat ik dan echt stop met moeite erin stoppen omdat ik merk dat het gewoon niet werkt. Ja dat vind ik dan lastig.

1.2. Wat maakt een goede trainer-deelnemersrelatie?

Als iemand eigenlijk gewoon naar mij ook durft toe te komen, gewoon het gesprek met me aan kan gaan, buiten de training om zeg maar. En ook je hebt wel eens dat mensen niet mee willen doen, of ze moeten eerder weg of komen later binnen, en dan durven zeggen waarom. Je kan wel zeggen van, 'ik moet gaan', maar ik heb er meer aan als je dan tegen me zegt, 'ik moet gaan want..'. Vaak zijn het toch wel dingen van dat iemand naar een maatschappelijk werker moet of toch problemen ergens en dat moeten oplossen, dan ben ik er heel coulant in van, 'ga maar'. Ik denk dat dat een band ook goed maakt als je durft te zeggen wat er aan de hand is en wat er speelt, dan kan ik je helpen, of in ieder geval mijn best ervoor doen. Die openheid maakt de band ook beter en makkelijker dan wanneer je alsmear gesloten blijft. Juist vanuit mijn kant, ik moet ook iets van mezelf blootgeven wil ik het wederzijds terugkrijgen. Ik denk dat het van jezelf ook iets eist om ook de grenzen op te zoeken, tuurlijk je moet niet alles op tafel gooien maar wel iets van jezelf bloot willen geven. En dat is wel even zoeken naar wat zeg je wel en wat zeg je niet.

2. Beschrijf 3 eigenschappen van de doelgroep.

Wild. Heel heftig, heel intens, heel snel gewoon zeggen wat je denkt, er zit minder een rem op, wat mij betreft. Ook heel nieuwsgierig. Echt heel veel willen weten, ook over het onderwerp maar ook over mij als trainer en iedereen om zich heen, daar willen ze echt net niet weten welke onderbroek je aanhebt. Het liefst willen ze alles weten. Verder ook wel een beetje ongeduldig. Ze willen snel weten waar ze het voor doen, waarom geef je deze training? Wat

heb ik er aan? Kan ik er iets mee? Als dat een beetje ontbreekt merk je wel dat het voor hun moeilijk is om moeite te doen voor zo'n les om te volgen. Ze zijn wel heel erg geneigd om.. Ze willen het meteen kunnen inzetten zeg maar, ik denk dat dat wel voor de meeste geldt.

3. Zie je verschil tussen de verschillende niveaus?

Ja zeker. Niveau 1 en 2 heb ik minder mee gewerkt omdat ik merk dat mij dat wat minder ligt. Ik vind het heel moeilijk om mij te verplaatsen in wat zij wel begrijpen en wat zij niet begrijpen omdat ik daar een behoorlijke afstand van heb, en in mijn omgeving ook niet veel mensen ken die dat niveau hebben. En niveau 3 en 4 is wat speelser daar in, als zij iets niet snappen dan durven zij ook wel dat toe te geven. Bij niveau 1 en 2 merk je wel dat ze dan maar doen alsof ze het snappen omdat ze al zo vaak te horen hebben gekregen dat ze dom zijn of wat dan ook, dat ze soms niet meer toe willen geven. Zo van, 'ah ja ik snap je', en dan geen idee hebben waar je het over hebt. En dat is voor mij heel lastig om daar doorheen te prikken, daardoor vind ik niveau 3 en 4 ook wel leuker en makkelijker. Omdat zij wel durven zeggen van, 'ik heb echt geen idee waar je het over hebt'. En dan leg je het uit, is het prima en dan ga je weer verder. Ik denk dat dat het belangrijkste verschil is tussen de niveaus.

3.1. Kun je deze beschrijven (minimaal 3)?

4. In hoeverre merk jij een straatcultuur bij de deelnemers?

(Bij deze doelgroep heb je de schoolcultuur en de straatcultuur. Leerlingen met een schoolcultuur weten waarom ze naar school gaan en waar dat uiteindelijk toe gaat leiden. Ze vinden school niet altijd leuk en hebben niet altijd zin om mee te doen, maar ze weten wel waar ze het voor doen. Leerlingen met een straatcultuur (dat is meer die matchocultuur met een de-sterkste-overwint mentaliteit) zijn met hele andere dingen bezig. Die zijn meer bezig met het hier en nu. Zij moeten nú hun reputatie beschermen, daardoor zijn ze eigenlijk helemaal niet bezig met waar school toe leidt. Leerlingen met een straatcultuur hebben hele andere reacties op jou als trainer).

Heel erg. Dat is echt.. Respect staat volgens mij ook op nummer één in de straatcultuur. In andere culturen ook, maar ik denk dat die daar nog wat hoger en heftiger staat. Op het moment dat je geen respect laat zien naar een jongere, je kan doen wat je wil, je kan ze een miljoen geven maar ze kotsen je echt uit. Dat is wel iets waar ik.. Niet echt aan moest wennen ofzo.. Maar het was wel nieuw, dat het zo belangrijk was. Zonder dat respect in mijn woonplaats kom je nog wel ergens, maar bij deze jongeren vrijwel nergens.

Als ik mij heel erg opstel van, 'ik sta boven jullie', dat probeer ik nooit uit te stralen, maar het is mij wel een keer overkomen dat iemand dat dacht. Dan is het echt hard tegen hard, dan is het heel moeilijk om daar nog tussen te komen en dat respect terug te winnen. Dan moet je, je echt gaan verlagen, niet persé dat dat slecht is, maar echt op dat niveau laten zien dat je gelijk bent en gelijk wil zijn en niet persé iemand anders wilt behandelen. Maar je bent ook trainer, dus daarin moet je de balans zien, kan ik mij nu echt verlagen tot gelijke? Of verlies ik hem daarmee helemaal, en dan verlies je ook vaak meteen de hele klas als je dat doet. Als je dat niet laat zien, dat je ze echt kwijtraakt en dat het echt onbegonnen werk is. Met hem heb ik het ook nooit echt kunnen oplossen, maar dat was misschien ook wel een extreem

voorbeeld. Hij viel ook over het feit dat ik een vrouw was, en daar kan ik simpelweg niets aan doen, dat was ook een belemmerende factor bij hem. Uiteindelijk is hij van school gegooid. Hij was wel apart. Maar ik merk wel met andere leerlingen ook, als je ze de les komt lezen.. Nee voor mij heeft dat in ieder geval nooit gewerkt. Misschien dat iemand anders het wel kan, hangt ook een beetje af van hoe je er voor staat. Maar voor mij hangt het succes wel af van het gelijk opstellen, we zijn allemaal jongeren en ik heb respect voor jullie en ik respecteer alles wat hier gebeurt. En het ook gewoon uitspreken, niet persé 'ik heb respect voor jullie' maar ook gewoon, 'goh wat is er aan de hand?' En 'ik wil wel gewoon dat je je goed voelt', laten merken dat je respect hebt voor ze. Dan komt het vaak wel goed.

4.1. En met betrekking tot de verschillende niveaus?

Ik denk wel dat er verschil is alleen durf ik dat niet heel specifiek uit te leggen, ik vind dat lastig. Misschien wel dat niveau 1 en 2, cultuur, anders kunnen interpreteren. Dus dat de straatcultuur die er heerst op zich hetzelfde is als bij de andere niveaus, maar iedereen interpreteert het anders, dat de straatcultuur daar ook wel een rol kan spelen. Hij zit er wel maar het komt er anders uit per niveau. Dat de normen en waarden wel hetzelfde worden overgebracht maar, stel je vraagt aan niveau 1/2 en aan niveau 3/4 of ze willen opschrijven wat de normen en waarden zijn, dat die redelijk hetzelfde zijn maar dat de uiting daarvan wel anders is. Maar dat is ook wel een beetje een aanname.

5. Hoe uit weerstand zich in een groep?

Verschilt wel een beetje per man of vrouw. Bij vrouwen merk ik persoonlijk, omdat ik natuurlijk zelf ook een vrouw, dat vrouwen anders werken. Zij zijn vaak wat kattiger, onderling opmerkingen maken, ogen rollen enzovoort. En bij mannen is het gewoon zeggen, 'ik vind je gewoon niet aardig', ze zeggen gewoon echt wat ze van je vinden en dan vaak in negatieve zin als het om weerstand gaat. Ik denk dat dat wel het verschil is, een man is tegen mij dan duidelijk, ik vind dit om deze reden niet leuk, soms ook zonder reden, gewoon ik vind het niet leuk. En vrouwen die zeggen niet echt waar de weerstand vandaan komt of wat de weerstand is die ze voelt. Maar die laat wel merken dat ze weerstand heeft.

5.1. Noem een voorbeeld.

5.2. Hoe reageer jij op weerstand? ☐ Hoe kom je aan deze reactie?

Bij vrouwen vind ik het wel lastig, het is wel vaak dat ik dan het gesprek aan wil gaan met zo iemand, van 'wat is er dan?' Dat ik het wil oplossen, maar daar is ook niet altijd tijd voor in een vol klaslokaal, je moet ook gewoon doorgaan, je kan niet een uur het gesprek met iemand aangaan. Dus dan probeer ik ook wel vaak bijvoorbeeld in de pauze of na de les het toch even te benoemen. En met een man maak ik er eigenlijk meer een soort grapje van, niet dat ik het niet serieus neem, maar gewoon van 'ah joh, ik vind het ook vervelend, maar het moet, dus het komt wel goed'. En dan merk ik wel dat ze zo iets hebben van, 'ah ze is ook maar gewoon mens'. Ik heb dat bij vrouwen zo ook wel eens geprobeerd maar dat slaat niet echt aan, tenminste bij mij niet. Bij vrouwen is het meer, het gesprek aangaan en bij mannen is het wat luchtiger.

Ik denk door te zien, bij andere sowieso, wat bij hen werkt en dan is het de vraag of het voor mij ook werkt, want je moet het je wel eigen maken. Maar het is wel dat ik daardoor verschillende maniertjes heb geprobeerd, sommige overgenomen andere weggelaten. Ook heb ik het er met Amber over gehad. Dat kan natuurlijk ook veel verschillen per jongere maar vaak is het vrij hetzelfde. Dan kan zij ook zeggen van, 'nou deze manier was gewoon te bot of te direct of komt niet over'. Vaak ook in woordkeuze, als je hele moeilijk woorden gaat gebruiken dan ben je ze helemaal snel kwijt. Dat zijn wel dingen die je moet leren.

6. Heb jij affiniteit met de doelgroep?

Ja zeker. Ik merk wel dat niveau 1 en 2, daar heb ik wat minder mee omdat ik mij heel moeilijk kan inleven in dat ze het niet begrijpen en hoe dat dan kan. Niet lullig bedoelt, maar dat ik het dan wel snap en zij niet, dat is dan zo'n verschillende wereld dat vind ik heel moeilijk om me in, in te leven. Niveau 4, daar ligt mijn hart echt, dat is echt mijn doelgroep.

De volgende vragen gaan over de introductieweek van je stage.

1. Wat kun jij je van deze week herinneren?

De crazy 88 hebben we gedaan, en je moest een eigen korte training opstellen over iets dat je zelf leuk vond of in ieder geval boeiend. En dat ging je dan uitvoeren en een paar mensen kregen een rol van 'gedraag je zo', of 'zeg dit', om het je een beetje moeilijk te maken en te kijken hoe je er op reageert. En dan gewoon nog de regels van hier, hoe gedraag je je enzovoort, dat werd allemaal besproken. Ja en groepsopdrachtjes, zodat je echt een team werd en elkaar leerde kennen.

Over de doelgroep hebben we wel wat informatie gehad, er werd gezegd, ze hebben tijd nodig, je moet dingen niet persé alleen maar met theorie willen uitleggen, je moet vooral doen. Ook de leeftijd, wat het is en wat voor interesses dat meebrengt. Voor een jongere is het natuurlijk makkelijk te begrijpen wat een jongere leuk vind, niet elke jongere vind hetzelfde maar het is wel redelijk hetzelfde.

Ook hoe je een training moet opstellen is wel besproken, maar dan meer in de context van, 'we werken zo', met standaard dingen als dat je een energizer moet doen. Maar niet echt dat iemand naast je gaat zitten van, we gaan nu een draaiboek maken met de goeie layout en de goede opzet. Dat was meer door gewoon te doen en dan feedback te vragen. Maar dat was wel na de introductieweek.

2. Welke informatie heb jij gemist aan het begin van je stage?

Wat is dan echt de kern. Zoals mijn eerste project was 'Goed bezig' voor leer-werkgroep en dan moesten ze dus iets doen van vrijwilligerswerk. En ik merkte meteen dat ik tegen een soort blok aan liep van, oké maar wat voor vrijwilligerswerk mag, hoeveel out-of-the-box mag ik denken, kunnen ze ergens naartoe reizen, wat vinden ze leuk, aan welke eisen moet dat zitten. Tuurlijk dat kon ik gewoon vragen aan Amber en dat heb ik ook gedaan, maar dat was voor mij nog zo blanco dat ik echt geen idee had, dat ik niet gewoon lekker kon beginnen. We hebben wel zo iets gehad van, wat is nu echt belangrijk daarbij? Daar is Young Society wel heel vrij in en daarom is het ook zo moeilijk uit te leggen. Je mag best wel veel, maar ik denk

dat als dat benoemd werd, dat het mij al een stukje duidelijk had gegeven. Dan weet ik dat ik out-of-the-box mag denken en dan maar gewoon kan kijken of het kan. Het is hier meer, heb ik gemerkt, 'maak maar iets en we kijken wel of het kan, en als het niet kan dan zoeken we een oplossing' en niet van 'je moet het zo doen, want als je het anders doet dan is het fout'. Dat was wel een dingetje, want het schoolsysteem is wel zo. Ik zat zo in die flow dat ik het heel moeilijk vond omdat totaal om te gooien. Die informatie heb ik wel gemist.

3. Welk advies over je stage en Young Society kun jij doorgeven aan een volgende stagiair?

Stel jezelf zelfstandig op. Het is hier zelf doen, je bent je eigen leider in je eigen stage proces, stel zelf dingen voor. Durf te vragen. Dat is wel wat ik veel zie om me heen, dat mensen wel tegen dingen aanlopen maar niet echt durven te vragen en dan gaat het achteraf meestal fout en wordt de schuld bij een ander gelegd. Dat is een soort cirkeltje die ik regelmatig zie, die probeer ik ook een beetje te doorbreken door tegen mensen te zeggen, vraag het gewoon. Ik heb liever dat je 1000 keer naar me toestapt met hoe werkt dit, dan dat je het maar gaat proberen en dat we dan zo iets hebben van 'ja... leuk dat je daar drie weken over gedaan hebt maar het ziet er niet uit'. Bij kleine dingen maakt het niet zoveel uit maar met grote dingen is het gewoon zonde van je tijd. Wees gewoon echt heel zelfstandig, durf te vragen, stel je open om te leren. Je bent hier echt een werknemer en geen typische stagiair die alleen maar koffie kan zetten en daarna chillen op de stoel.

Laatste vragen.

1. Op een schaal van 1 tot 10, welk cijfer geef je jezelf voor het opzetten en uitvoeren van trainingen na je stage?

Ik zit een beetje tussen een zeven en een acht. Ik heb nog steeds wel het idee dat er tussen het opzetten en uitvoeren nog steeds wel een klein verschil in zit. Ik merk wel dat ik met het opzetten veel minder moeite heb, dat is gewoon een soort routine geworden. Daar hoef ik niet eens meer over na te denken. En de inhoud, dat is altijd een beetje zoeken, dan probeer ik gewoon iets en vraag ik daarna aan Amber, hoe werkt dit? Is dit leuk? Is dit goed? Maar eigenlijk is dan, niet dat ik arrogant wil klinken, het antwoord 'ja', en dan heb ik ook wel het idee van, 'ja ik kan het ook wel', maar ik moet gewoon even die bevestiging hebben en dat gevoel loslaten. Het uitvoeren daar ben ik wel echt in gegroeid. Je merkt dat, dat snel ontwikkeld, al helemaal in die tien maanden stage, dan zit je wel echt in zo'n flow. Dus ja ik denk dat ik dat een zeven en een half geef.

2. Wat wil je nog in de handleiding terug zien?

Ja misschien een soort introductietje over wat Young Society nu is, ik denk dat dat best wel belangrijk is als je hier helemaal nieuw komt, er ligt wel een stage handleiding maar ja, ik ken mezelf, ik heb dat wel doorgebladerd maar niet helemaal gelezen, je blijft toch een student. Dus misschien kort en bondig, Young Society werkt zoals ik net al zei, dat je de flow erin moet vinden dat het je niet allemaal aan komt waaien, dat kan hier eigenlijk gewoon niet. Denk out-of-the-box. Dingen die heel voor de hand liggend zijn dat kan een school zelf ook. Wij willen ons juist onderscheiden daarin, dus wees zo creatief als je kan. Dream big. Als het niet leuk is kan je het altijd nog een beetje aanpassen. Het is moeilijker om van iets heel basics

naar iets heel leuks te gaan dan van iets heel leuks naar iets minder leuks. Dat is wel belangrijk. Laat je grenzen overlopen, vraag hulp van anderen.

Bijlage 3: Volledige codeschema's

Tabel 9

Gehele codeschema kenmerken

Kenmerken	n
Aardig	1
Divers	1
Druk	3
Eigenwijs	2
Enthousiast	1
Geen blad voor de mond	4
Gericht op praktijk	1
Grenzen opzoeken	4
Harde werkers	1
Humoristisch	3
Korte spanningsboog	5
Kritisch	1
Lastig te motiveren	7
Moeite met timemanagement	1
Nieuwsgierig	2
Onderschatten eigen competenties	2
Ongeduldig	2

Tabel 10

Gehele codeschema kenmerken van de lagere niveaus in vergelijking met de hogere niveaus

Kenmerken	n
Straatcultuur	9
Eerst doen dan denken	5
Kortere spanningsboog	3
Meer structuur nodig	1
Andere belevingswereld	1
Meer behoeften aan interactief werken	2
Lastig te motiveren	4
Meer zichzelf zijn	1
Minder enthousiast	1
Geven niet snel toe iets niet te snappen	1
Minder verantwoordelijkheidsgevoel	1
Drukker	1
Minder nieuwsgierig	1

Tabel 11

Gehele codeschema gemiste aspecten

Informatie	n
Feedback op eigen houding	4
Hoe je spanning loslaat	1

Iedere training alvorens testen	1
Leren trainen	3
Uitleg doelgroep	8
Omgang met weerstand	7
Werkwijze	5

Tabel 12

Gehele codeschema aspecten belangrijk bij de trainingsopzet

Aspecten bij het opzetten van een training	n
Aanpassen aan doelgroep	14
Het probleem afkaderen	11
Afwisselen interactief en theorie	14
Uitleg waarom	3
Zelfstandig laten werken	1
Literatuur onderzoek opzetten trainingen	1
Herhaalbaar draaiboek	6
Structuur	1
Weinig bijlages	1
Communicatie collega's	1
Werkvormen bedenken	11
Levelen	2
Onderzoek thema	6
Adequaat plannen	10
Duidelijke doelen	7
Evalueren en aanpassen	9

Tabel 13

Gehele codeschema aspecten belangrijk bij een student-trainer relatie

Aspect succesvolle student-trainer relatie	N
Aansluiten op de behoeftes	1
Balans streng en zacht	2
Enthousiasme	1
Geduld	1
Kwestie van tijd	5
Levelen	6
Openstellen	14
Persoonlijke aandacht geven	3
Vertrouwen	6
Wederzijds respect	5

Bijlage 4: Codeboek

All objects sorted by creation date

HU: Afstudeeronderzoek Atlas 2
File: [C:\Users\LAPTOP\Documents\Afstuderen\Afstudeeronderzoek Atlas 2.hpr7]
Edited by: Super
Date/Time: 2017-09-07 13:12:32

Editing period : 107 days
First object created: 2017-04-25 22:51:16 (HU: Afstudeeronderzoek Atlas 2)
Last object created: 2017-08-10 14:31:55 (Quotation: 4:34)

(2017-04-25 22:51:16) HU: Afstudeeronderzoek Atlas 2
(2017-06-30 11:14:50) Primary Doc: P 4: Donna.rtf {33}
(2017-06-30 11:14:50) Primary Doc: P 5: Dorien.rtf {27}
(2017-06-30 11:14:50) Primary Doc: P 2: Anne.rtf {39}
(2017-06-30 11:14:50) Primary Doc: P 3: Anouk.rtf {27}
(2017-06-30 11:14:51) Primary Doc: P 8: Imara.rtf {22}
(2017-06-30 11:14:51) Primary Doc: P 7: Hiba.rtf {18}
(2017-06-30 11:14:51) Primary Doc: P 6: Guyllian.rtf {29}
(2017-06-30 11:14:52) Primary Doc: P11: Laura.rtf {28}
(2017-06-30 11:14:52) Primary Doc: P10: Larissa.rtf {26}
(2017-06-30 11:14:52) Primary Doc: P 9: Iona.rtf {24}
(2017-06-30 11:14:53) Primary Doc: P14: Matthijs.rtf {21}
(2017-06-30 11:14:53) Primary Doc: P15: Sandy.rtf {16}
(2017-06-30 11:14:53) Primary Doc: P12: Luuk.rtf {23}
(2017-06-30 11:14:53) Primary Doc: P13: Marissa.rtf {15}
(2017-06-30 11:14:54) Primary Doc: P16: Sharona.rtf {25}
(2017-06-30 11:52:23) Code: Draaiboek opzetten {6-1}
(2017-06-30 11:52:23) Code: Wat heb je geleerd? {1-7}
(2017-06-30 11:52:23) Quotation: 2:1 hoe maak je zo'n handleiding [.. (21:21)
(2017-06-30 11:54:56) Code: Omgang met weerstand {3-1}
(2017-06-30 11:54:56) Quotation: 3:1 omgaat met weerstand (20:20)
(2017-06-30 11:55:19) Code-Link: Omgang met weerstand <is property of> Wat heb je geleerd?
(2017-06-30 11:56:50) Quotation: 3:2 Gewoon gesprekstechnieken in h.. (20:20)
(2017-06-30 11:56:50) Code: Communicatie technieken {1-1}
(2017-06-30 11:57:06) Code-Link: Communicatie technieken <is property of> Wat heb je geleerd?
(2017-06-30 12:20:05) Quotation: 2:2 hoe sta je zelf voor de groep (21:21)
(2017-06-30 12:20:05) Code: Presenteren {3-1}
(2017-06-30 12:20:18) Code: Groepsdynamica {6-1}
(2017-06-30 12:20:18) Quotation: 2:3 groepsprocessen (21:21)
(2017-06-30 12:20:46) Quotation: 2:4 ontwikkelen van de handleiding.. (21:21)
(2017-06-30 12:21:11) Code-Link: Presenteren <is property of> Wat heb je geleerd?
(2017-06-30 12:21:17) Code-Link: Groepsdynamica <is property of> Wat heb je geleerd?
(2017-06-30 12:26:55) Code: Stapsgewijs trainen {7-1}
(2017-06-30 12:26:55) Quotation: 3:3 stapsgewijs vaardigheden (20:20)
(2017-06-30 12:27:04) Code-Link: Stapsgewijs trainen <is property of> Wat heb je geleerd?
(2017-06-30 12:28:34) Code-Link: Draaiboek opzetten <is property of> Wat heb je geleerd?
(2017-06-30 12:35:46) Quotation: 5:1 presentatie (20:20)
(2017-06-30 12:36:39) Code: Kennis doelgroep {3-1}
(2017-06-30 12:36:39) Quotation: 5:2 waarom gedraagt de jongere zich.. (20:20)
(2017-06-30 12:36:52) Code-Link: Kennis doelgroep <is property of> Wat heb je geleerd?
(2017-06-30 12:37:50) Quotation: 6:1 Hoe je een draaiboek opzet (23:23)
(2017-06-30 12:39:29) Quotation: 7:1 hoe je een training moest opze.. (21:21)
(2017-06-30 12:41:16) Quotation: 8:2 Uit welke onderdelen een train.. (22:22)
(2017-06-30 12:41:46) Quotation: 8:3 Meer over hoe groepen kunnen z.. (22:22)
(2017-06-30 12:43:17) Quotation: 9:1 informatie verteld en hoe bere.. (22:22)
(2017-06-30 12:43:38) Quotation: 9:2 draaiboek (22:22)
(2017-06-30 12:43:53) Quotation: 9:3 k je aandacht in het begin, ho.. (22:22)
(2017-06-30 13:00:18) Quotation: 10:1 doelgroepen om moet gaan (20:20)
(2017-06-30 13:00:32) Quotation: 10:2 omgaat met weerstand (20:20)
(2017-06-30 13:01:20) Quotation: 11:1 hoe je voor een groep staat (20:20)

(2017-06-30 13:01:42) Quotation: 11:2 trainingshandleiding (20:20)
 (2017-06-30 13:02:02) Quotation: 11:3 stappen doorlopen (22:22)
 (2017-06-30 13:04:13) Quotation: 12:1 doelen stellen, doelstellingen.. (24:24)
 (2017-06-30 13:04:38) Quotation: 12:2 groepsdynamiek (24:24)
 (2017-06-30 13:05:29) Quotation: 13:1 De structuur vooral (24:24)
 (2017-06-30 13:06:22) Quotation: 14:1 En inspelen op de groep (21:21)
 (2017-06-30 13:06:56) Quotation: 15:1 Het opzetten van een draaiboek.. (21:21)
 (2017-06-30 13:08:03) Quotation: 15:2 En ook met pauzes ertussen in .. (22:22)
 (2017-06-30 13:08:33) Quotation: 15:3 weerstand (22:22)
 (2017-06-30 13:10:12) Quotation: 16:1 voor de klas te staan (22:22)
 (2017-07-03 11:17:35) Quotation: 2:5 opzetten van een training. (22:22)
 (2017-07-03 11:17:52) Quotation: 2:6 gesprek met de opdrachtgever (24:24)
 (2017-07-03 11:18:38) Quotation: 2:7 het probleem afkaderen (24:24)
 (2017-07-03 11:18:38) Code: het probleem afkaderen {11-1}
 (2017-07-03 11:18:52) Quotation: 2:8 een planning maken (24:24)
 (2017-07-03 11:19:09) Code: werkvormen bedenken {11-1}
 (2017-07-03 11:19:09) Quotation: 2:9 bedenken, werkvormen (24:24)
 (2017-07-03 11:22:43) Quotation: 2:10 literatuur over hoe je een tra.. (26:26)
 (2017-07-03 11:22:43) Code: Literatuur onderzoek opzetten training {1-1}
 (2017-07-03 11:24:53) Code: Opzetten trainingen {1-16}
 (2017-07-03 11:25:09) Quotation: 2:13 eraan te blijven werken (28:28)
 (2017-07-03 11:25:50) Quotation: 2:14 ruimte geven om zelf aan de sl.. (35:35)
 (2017-07-03 11:25:50) Code: Zelfstandig laten werken {1-1}
 (2017-07-03 11:26:11) Quotation: 2:15 afwisseling (35:35)
 (2017-07-03 11:26:11) Code: Afwisseling interactief en theorie {14-1}
 (2017-07-03 11:26:28) Quotation: 2:16 interacties (35:35)
 (2017-07-03 11:26:41) Quotation: 2:17 doelen maakt voor een training.. (35:35)
 (2017-07-03 11:26:41) Code: Duidelijke doelen {7-1}
 (2017-07-03 11:27:46) Code-Link: Zelfstandig laten werken <is part of> Opzetten trainingen
 (2017-07-03 11:27:53) Code-Link: werkvormen bedenken <is part of> Opzetten trainingen
 (2017-07-03 11:29:10) Code-Link: Afwisseling interactief en theorie <is part of> Opzetten trainingen
 (2017-07-03 11:30:15) Code-Link: Duidelijke doelen <is part of> Opzetten trainingen
 (2017-07-03 11:35:24) Code-Link: Literatuur onderzoek opzetten training <is property of> Opzetten trainingen
 (2017-07-03 11:35:24) Code-Link: het probleem afkaderen <is property of> Opzetten trainingen
 (2017-07-03 13:59:15) Quotation: 3:4 doelgroep (23:23)
 (2017-07-03 14:02:41) Code: Levelen {2-1}
 (2017-07-03 14:02:41) Quotation: 3:5 Levelen (32:32)
 (2017-07-03 14:04:33) Code: Evalueren en aanpassen {9-1}
 (2017-07-03 14:05:00) Quotation: 3:6 Evaluatie achteraf (32:32)
 (2017-07-03 14:06:35) Quotation: 3:7 Ruimte vrij laten (36:36)
 (2017-07-03 14:06:35) Code: Adequaat plannen {10-1}
 (2017-07-03 14:06:55) Code-Link: Evalueren en aanpassen <is part of> Opzetten trainingen
 (2017-07-03 14:07:04) Code-Link: Levelen <is part of> Opzetten trainingen
 (2017-07-03 14:07:22) Code-Link: Adequaat plannen <is part of> Opzetten trainingen
 (2017-07-03 14:26:53) Quotation: 4:1 onderzoeken van de doelgroep (22:22)
 (2017-07-03 14:27:09) Quotation: 4:2 planning (22:22)
 (2017-07-03 14:30:03) Quotation: 4:3 oké wat vraagt de school van o.. (22:22)
 (2017-07-03 14:30:31) Quotation: 4:4 opdrachten opzoek (22:22)
 (2017-07-03 14:30:59) Quotation: 4:5 doel kunnen bereiken (22:22)
 (2017-07-03 14:32:43) Quotation: 4:6 interactieve werkvormen (22:22)
 (2017-07-03 14:33:45) Quotation: 4:7 voldoende tijd moet berekenen (27:27)
 (2017-07-03 16:42:26) Quotation: 5:3 onderwerp voor jezelf uitbaken.. (23:23)
 (2017-07-03 16:44:42) Quotation: 5:4 energizers ertussen en opdrach.. (23:23)
 (2017-07-03 16:45:02) Quotation: 5:5 niet een hele theorie stroom (23:23)
 (2017-07-03 16:46:02) Quotation: 5:6 het actieve erin houden (28:28)
 (2017-07-03 16:49:17) Code: Aanpassen aan doelgroep {14-1}
 (2017-07-03 16:49:17) Quotation: 5:7 hoe leg je dingen nou echt dui.. (28:28)
 (2017-07-03 16:50:34) Code: Herhaalbaar draaiboek {6-1}
 (2017-07-03 16:50:34) Quotation: 5:8 heldere uitleg voor de gene di.. (36:36)
 (2017-07-03 16:51:00) Code: Weinig bijlages {1-1}
 (2017-07-03 16:51:00) Quotation: 5:9 niet teveel werken met bijlage.. (36:36)
 (2017-07-03 16:51:35) Code: Uitleg waarom {3-1}
 (2017-07-03 16:51:35) Quotation: 5:10 Onderbouw waarom je iets doet (42:42)
 (2017-07-03 16:51:57) Code-Link: Uitleg waarom <is part of> Opzetten trainingen
 (2017-07-03 16:52:03) Code-Link: Herhaalbaar draaiboek <is part of> Opzetten trainingen

(2017-07-03 16:52:18) Code-Link: Aanpassen aan doelgroep <is part of> Opzetten trainingen
(2017-07-03 16:54:40) Quotation: 4:8 duidelijk is voor elke jongere.. (35:35)
(2017-07-03 16:55:06) Quotation: 4:9 theorie als praktijk (35:35)
(2017-07-03 16:56:02) Quotation: 4:10 vangnet (36:36)
(2017-07-03 16:58:03) Code-Link: Weinig bijlages <is part of> Opzetten trainingen
(2017-07-03 16:59:04) Quotation: 3:8 Evaluatie (32:32)
(2017-07-03 16:59:48) Quotation: 3:9 Dan kan iemand anders ook wete.. (32:32)
(2017-07-03 19:14:23) Quotation: 6:2 Je kijkt eerst naar de opdracht.. (27:27)
(2017-07-03 19:14:35) Quotation: 6:3 doelen, wat wil je bereiken me.. (27:27)
(2017-07-03 19:16:30) Quotation: 6:4 Dan ga jij kijken wat is de do.. (27:27)
(2017-07-03 19:17:15) Quotation: 6:5 voorwerk, analyseer je, wat is.. (27:27)
(2017-07-03 19:17:58) Quotation: 6:6 veel werkvormen (31:31)
(2017-07-03 19:19:01) Quotation: 6:7 het moet duidelijk zijn zeker .. (38:38)
(2017-07-03 19:19:44) Quotation: 6:8 eerst iets heel energieke en i.. (38:38)
(2017-07-03 19:21:43) Quotation: 7:2 wat je wil bereiken in de trai.. (24:24)
(2017-07-03 19:22:20) Quotation: 7:3 Daar probeer ik een inschattin.. (25:25)
(2017-07-03 19:24:28) Quotation: 7:4 als ik het een ander laat geve.. (37:37)
(2017-07-03 19:25:05) Quotation: 7:5 extra informatie (38:38)
(2017-07-03 19:25:31) Quotation: 7:6 Ruimte houden voor speling. (39:39)
(2017-07-03 19:30:36) Quotation: 8:4 kijk eerst sowieso naar voor w.. (25:25)
(2017-07-03 19:31:11) Code: Onderzoek thema {6-1}
(2017-07-03 19:31:11) Quotation: 8:5 Dan kijk ik welke theorie erov.. (25:25)
(2017-07-03 19:31:24) Quotation: 8:6 leuke werkvormen zijn (25:25)
(2017-07-03 19:32:11) Quotation: 8:7 afwisselen tussen theorie en w.. (37:37)
(2017-07-03 19:33:28) Quotation: 8:8 En een evaluatie (37:37)
(2017-07-03 19:38:14) Quotation: 9:6 brainstormen over verschillend.. (25:25)
(2017-07-03 19:38:54) Quotation: 9:7 Luisteren naar wat de opdracht.. (25:25)
(2017-07-03 19:39:18) Quotation: 9:8 bedenken wat voor opdracht je e.. (25:25)
(2017-07-03 19:39:42) Quotation: 9:9 duidelijk op papier te zetten .. (30:30)
(2017-07-03 19:40:06) Quotation: 9:10 Theorie en oefenen met de theo.. (38:38)
(2017-07-03 19:46:55) Quotation: 10:3 proefgedraait in het team hier.. (24:24)
(2017-07-03 19:47:12) Quotation: 10:4 Zij kwamen ook met tips (24:24)
(2017-07-03 19:47:37) Quotation: 10:5 Ik zag wel van, deze opdracht .. (25:25)
(2017-07-03 19:47:47) Quotation: 10:6 Of als het veel te veel inspan.. (25:25)
(2017-07-03 19:48:28) Quotation: 10:7 ik moet wel ook wat alternatie.. (29:29)
(2017-07-03 19:49:24) Quotation: 10:8 Nou genoeg ruimte voor elke ac.. (36:36)
(2017-07-03 19:50:03) Quotation: 10:9 hebben ze het gewoon niet leuk.. (36:36)
(2017-07-03 19:50:26) Quotation: 10:10 levelen (36:36)
(2017-07-03 19:53:43) Quotation: 11:4 beginnen met waar wil ik het o.. (25:25)
(2017-07-03 19:53:53) Quotation: 11:5 doelen daarop baseren (25:25)
(2017-07-03 19:54:12) Quotation: 11:6 literatuur onderzoekje (25:25)
(2017-07-03 19:54:29) Quotation: 11:7 niet van hak op de tak of alle.. (25:25)
(2017-07-03 19:55:32) Quotation: 11:8 het doel van die specifieke op.. (26:26)
(2017-07-03 19:55:46) Quotation: 11:9 terugkoppelen aan de begindoel.. (26:26)
(2017-07-03 20:07:44) Quotation: 12:3 Ik begin met een doel (28:28)
(2017-07-03 20:08:49) Quotation: 12:4 dan zet je kennis, inzicht, va.. (28:28)
(2017-07-03 20:09:01) Quotation: 12:5 Aan het einde kun je dan weer .. (28:28)
(2017-07-03 20:09:20) Quotation: 12:6 dan ga je wat verzinnen wat je.. (29:29)
(2017-07-03 20:09:54) Quotation: 12:7 Als je een draaiboek maakt dat.. (33:33)
(2017-07-03 20:11:35) Quotation: 13:2 Weten wie de doelgroep is (27:27)
(2017-07-03 20:11:48) Quotation: 13:3 Onderzoek doen naar het onderw.. (27:27)
(2017-07-03 20:13:05) Quotation: 13:4 je gaat bepalen wat belangrijk.. (27:27)
(2017-07-03 20:13:17) Quotation: 13:5 Dan ga je werkvormen ertussen .. (27:27)
(2017-07-03 20:13:25) Quotation: 13:6 een beetje interactief (27:27)
(2017-07-03 20:13:39) Quotation: 13:7 en dan evalueer je (27:27)
(2017-07-03 20:21:54) Quotation: 14:2 verdiepen in de theorie (24:24)
(2017-07-03 20:23:24) Quotation: 14:3 Daarna kijken naar welke doelg.. (24:24)
(2017-07-03 20:24:20) Quotation: 14:4 Dat overleggen met collega's h.. (28:28)
(2017-07-03 20:24:20) Code: Communicatie collega's {1-1}
(2017-07-03 20:24:52) Code-Link: Communicatie collega's <is part of> Opzetten trainingen
(2017-07-03 20:28:25) Quotation: 14:5 Zorgen dat iemand anders het o.. (28:28)
(2017-07-03 20:31:04) Quotation: 14:6 Veel interactiefs (32:32)
(2017-07-03 20:31:43) Quotation: 14:7 Maar naar een paar trainingen .. (32:32)
(2017-07-03 20:31:54) Quotation: 14:8 werkvormen bedacht (32:32)
(2017-07-03 20:43:32) Quotation: 15:4 Leerdoelen benoemen (36:36)

(2017-07-03 20:43:59) Quotation: 15:5 Ik vind het altijd fijn om naa.. (36:36)

(2017-07-03 20:44:49) Quotation: 15:6 merkt wel als het te lang door.. (40:40)

(2017-07-03 20:46:07) Quotation: 16:2 Ik begin eerst met informatie .. (25:25)

(2017-07-03 20:46:19) Quotation: 16:3 Daarna moet je denken van oké .. (25:25)

(2017-07-03 20:46:49) Quotation: 16:4 wat voor vorm ga ik gebruiken .. (25:25)

(2017-07-03 20:47:46) Quotation: 16:5 dingen goed moet uitschrijven .. (29:29)

(2017-07-03 20:48:45) Code: structuur {1-1}

(2017-07-03 20:48:45) Quotation: 16:6 structuur (35:35)

(2017-07-03 20:50:10) Quotation: 16:7 Dan kun je er spelletjes van m.. (25:25)

(2017-07-03 20:50:43) Code-Link: structuur <is property of> Opzetten trainingen

(2017-07-03 20:51:03) Code-Link: Onderzoek thema <is associated with> Opzetten trainingen

(2017-07-04 10:36:58) Quotation: 2:18 uitvoeren van een training (40:40)

(2017-07-04 10:36:58) Code: Uitvoeren trainingen {1-32}

(2017-07-04 10:38:44) Quotation: 2:19 Betrokkenheid bij de deelnemer.. (42:42)

(2017-07-04 10:38:44) Code: U. Betrokken met deelnemers {2-1}

(2017-07-04 10:39:26) Code: U. zelfverzekerdheid {7-1}

(2017-07-04 10:39:26) Quotation: 2:20 Zekerheid, over jezelf, zekerh.. (42:42)

(2017-07-04 10:39:48) Code: U. Improvisatie vermogen {7-1}

(2017-07-04 10:39:48) Quotation: 2:21 het loopt niet altijd zoals je.. (42:42)

(2017-07-04 10:40:14) Quotation: 2:22 at je duidelijk grenzen stelt .. (43:43)

(2017-07-04 10:40:14) Code: U. Grenzen stellen {11-1}

(2017-07-04 10:40:30) Code: U. uitleg waarom {4-1}

(2017-07-04 10:40:30) Quotation: 2:23 dat je duidelijk bent met wat .. (43:43)

(2017-07-06 11:56:59) Quotation: 2:24 afwisseling van humor en nadru.. (45:45)

(2017-07-06 11:56:59) Code: U. afwisselen humor en serieus {5-1}

(2017-07-06 11:58:36) Quotation: 2:25 En dat je die zekerheid hebt, .. (45:45)

(2017-07-06 11:58:36) Code: U. voldoende voorbereid {5-1}

(2017-07-06 12:03:17) Code: U. wegsturen {2-1}

(2017-07-06 12:03:17) Quotation: 2:26 Wegsturen heb ik overgenomen v.. (48:48)

(2017-07-06 12:03:50) Code-Link: U. voldoende voorbereid <is part of> Uitvoeren trainingen

(2017-07-06 12:03:50) Code-Link: U. Improvisatie vermogen <is part of> Uitvoeren trainingen

(2017-07-06 12:03:50) Code-Link: U. uitleg waarom <is part of> Uitvoeren trainingen

(2017-07-06 12:03:50) Code-Link: U. wegsturen <is part of> Uitvoeren trainingen

(2017-07-06 12:03:50) Code-Link: U. Betrokken met deelnemers <is part of> Uitvoeren trainingen

(2017-07-06 12:03:50) Code-Link: U. afwisselen humor en serieus <is part of> Uitvoeren trainingen

(2017-07-06 12:03:50) Code-Link: U. zelfverzekerdheid <is part of> Uitvoeren trainingen

(2017-07-06 12:03:50) Code-Link: U. Grenzen stellen <is part of> Uitvoeren trainingen

(2017-07-06 12:07:38) Quotation: 3:10 Dat iemand moet kunnen inspele.. (39:39)

(2017-07-06 12:08:19) Code: U. Begrip {2-1}

(2017-07-06 12:08:19) Quotation: 3:11 Verplaatsen in een ander (39:39)

(2017-07-06 12:12:19) Code: U. band creëren {7-1}

(2017-07-06 12:12:19) Quotation: 3:12 Door eerst een soort van band .. (41:41)

(2017-07-06 12:13:25) Quotation: 3:13 En altijd iets van jezelf wegg.. (41:41)

(2017-07-06 12:13:25) Code: U. Jezelf open stellen {6-1}

(2017-07-06 12:14:26) Quotation: 3:14 Dus dat je ook goed kan uitleg.. (41:41)

(2017-07-06 12:39:43) Code: U. Positieve houding {4-1}

(2017-07-06 12:39:43) Quotation: 3:15 Dus vooral positief gedrag com.. (43:43)

(2017-07-06 12:40:01) Code: U. Ik-boodschap {2-1}

(2017-07-06 12:40:01) Quotation: 3:16 met de ik-boodschap, van, ik m.. (43:43)

(2017-07-06 12:43:52) Quotation: 3:17 Ik denk wel dat het op een geg.. (43:43)

(2017-07-06 12:44:22) Quotation: 3:18 relaxte houding zelf hebben en.. (43:43)

(2017-07-06 12:44:22) Code: U. Relaxte houding {3-1}

(2017-07-06 12:55:39) Quotation: 4:11 Eén is kennis van het onderwer.. (44:44)

(2017-07-06 12:56:16) Quotation: 4:12 Het tweede vind ik inlevingsve.. (44:44)

(2017-07-06 13:15:29) Quotation: 4:13 En drie, ik vind humor (44:44)

(2017-07-06 13:16:03) Quotation: 4:14 zelfverzekerdheid (44:44)

(2017-07-06 13:49:44) Quotation: 4:15 Ik spreek altijd af met mijn m.. (48:48)

(2017-07-06 13:51:51) Code: U. samenwerken collega's {2-1}

(2017-07-06 13:51:51) Quotation: 4:16 Het is belangrijk dat je goed .. (48:48)

(2017-07-06 13:53:02) Quotation: 4:17 Want soms komt orde verstoring.. (48:48)

(2017-07-06 13:54:30) Code: U. zelfreflexie {2-1}

(2017-07-06 13:54:30) Quotation: 4:18 En als ik dan bij mezelf een p.. (49:49)

(2017-07-06 14:00:41) Quotation: 5:11 Sowieso heel geduldig zijn (45:45)

(2017-07-06 14:00:41) Code: U. Geduld {2-1}

(2017-07-06 14:03:36) Quotation: 5:12 een goede band met ze te schep.. (45:45)

(2017-07-06 14:03:54) Quotation: 5:13 Je moet ook passie hebben voor.. (45:45)

(2017-07-06 14:03:54) Code: U. Passie voor de doelgroep {2-1}

(2017-07-06 14:04:54) Quotation: 5:14 Dat je er staat. Dat je niet o.. (46:46)

(2017-07-06 14:06:08) Quotation: 5:15 Er is niet echt één manier van.. (46:46)

(2017-07-06 14:09:57) Quotation: 5:16 Maar het is wel belangrijk dat.. (48:48)

(2017-07-06 14:14:55) Code: U. individuele aandacht {2-1}

(2017-07-06 14:14:55) Quotation: 5:17 dat je ze individueel aandacht.. (49:49)

(2017-07-06 14:22:13) Quotation: 5:18 dus wat jou manier van handele.. (51:51)

(2017-07-06 14:28:47) Quotation: 5:19 Dat je heel consequent blijft .. (51:51)

(2017-07-06 14:30:13) Code-Link: U. zelfreflexie <is part of> Uitvoeren trainingen

(2017-07-06 14:30:32) Code-Link: U. Positieve houding <is part of> Uitvoeren trainingen

(2017-07-06 14:30:32) Code-Link: U. Jezelf open stellen <is part of> Uitvoeren trainingen

(2017-07-06 14:30:32) Code-Link: U. Passie voor de doelgroep <is part of> Uitvoeren trainingen

(2017-07-06 14:30:32) Code-Link: U. samenwerken collega's <is part of> Uitvoeren trainingen

(2017-07-06 14:30:32) Code-Link: U. Relaxte houding <is part of> Uitvoeren trainingen

(2017-07-06 14:30:32) Code-Link: U. individuele aandacht <is part of> Uitvoeren trainingen

(2017-07-06 14:30:45) Code-Link: U. Begrip <is part of> Uitvoeren trainingen

(2017-07-06 14:30:45) Code-Link: U. band creëren <is part of> Uitvoeren trainingen

(2017-07-06 14:30:58) Code-Link: U. Geduld <is part of> Uitvoeren trainingen

(2017-07-06 14:31:10) Code-Link: U. Ik-boodschap <is part of> Uitvoeren trainingen

(2017-07-06 14:45:35) Quotation: 6:9 Zeker bij deze doelgroep, als .. (45:45)

(2017-07-06 14:45:35) Code: U. Respect krijgen {1-1}

(2017-07-06 14:50:36) Quotation: 6:10 Daarnaast moet je je vooroorde.. (45:45)

(2017-07-06 14:50:36) Code: U. vooroordelen aan de kant {2-1}

(2017-07-06 14:51:01) Quotation: 6:11 En bewust zijn over jezelf, be.. (45:45)

(2017-07-06 14:51:37) Quotation: 6:12 Gewoon die positieve fibes gev.. (45:45)

(2017-07-06 15:00:33) Code: U. aanpassen aan de doelgroep {3-1}

(2017-07-06 15:00:33) Quotation: 6:13 Ik denk dat je die koppelingen.. (47:47)

(2017-07-06 15:01:17) Quotation: 6:14 als je het waarom eerst uitleg.. (47:47)

(2017-07-06 15:04:26) Quotation: 6:15 en aander ding dat ik vaak toe.. (49:49)

(2017-07-06 15:05:47) Quotation: 6:16 De andere drie trainers hadden.. (55:55)

(2017-07-06 15:07:02) Quotation: 7:7 het is wel belangrijk dat er i.. (47:47)

(2017-07-06 15:07:28) Quotation: 7:8 Je moet flexibel zijn vind ik... (47:47)

(2017-07-06 15:08:24) Quotation: 7:9 In ieder geval dat sociale en .. (47:47)

(2017-07-06 15:10:59) Quotation: 7:10 Ik let op wat het met de deel.. (49:49)

(2017-07-06 15:25:23) Quotation: 7:11 in het begin ben ik streng. Zo.. (51:51)

(2017-07-17 14:24:55) Quotation: 8:9 Ik denk vooral open staan voor.. (45:45)

(2017-07-17 14:26:18) Quotation: 8:10 Ook heel erg dat je niet in ee.. (45:45)

(2017-07-17 14:26:18) Code: U. niet boven de leerlingen staan {2-1}

(2017-07-17 14:26:31) Quotation: 8:11 Dat je geen oordeel hebt over .. (45:45)

(2017-07-17 14:26:57) Quotation: 8:12 Sowieso wel door duidelijk te .. (47:47)

(2017-07-17 14:27:19) Quotation: 8:13 Daar dan ook ervaringen zelf d.. (47:47)

(2017-07-17 14:27:33) Quotation: 8:14 Sowieso dat je wel zeker bent .. (47:47)

(2017-07-17 14:27:55) Quotation: 8:15 Dat je goed voorbereid bent ka.. (48:48)

(2017-07-17 14:28:52) Quotation: 8:16 zorgde ik er eerst voor dat ik.. (50:50)

(2017-07-17 14:29:10) Quotation: 8:17 Ook een beetje humor in je tra.. (50:50)

(2017-07-17 14:30:43) Quotation: 9:11 Positieve houding (47:47)

(2017-07-17 14:31:49) Quotation: 9:12 Een connectie met de doelgroep.. (47:47)

(2017-07-17 14:32:35) Code: U. Boodschap herhalen {1-1}

(2017-07-17 14:32:35) Quotation: 9:13 Door gewoon herhalen (49:49)

(2017-07-17 14:33:16) Code: U. Theorie onderbouwen met cijfers {1-1}

(2017-07-17 14:33:16) Quotation: 9:14 En onderbouwen met cijfers ofz.. (49:49)

(2017-07-17 14:33:36) Code: U. Klas in de U-vorm zetten {1-1}

(2017-07-17 14:33:36) Quotation: 9:15 Wat ik goed vind werken is zeg.. (51:51)

(2017-07-17 14:34:07) Quotation: 9:16 Niet te moeilijk zijn, niet te.. (51:51)

(2017-07-17 14:34:53) Quotation: 10:11 Flexibel ten eerste (46:46)

(2017-07-17 14:35:34) Quotation: 10:12 Je moet tegen weerstand kunnen.. (46:46)

(2017-07-17 14:35:34) Code: U. om kunnen gaan met weerstand {2-1}

(2017-07-17 14:35:51) Quotation: 10:13 Je moet ook op hetzelfde level.. (46:46)

(2017-07-17 14:36:09) Quotation: 10:14 Ook soms bepaalde persoonlijke.. (48:48)

(2017-07-17 15:06:00) Quotation: 11:10 Ja je moet sowieso stevig in j.. (42:42)

(2017-07-17 15:06:36) Quotation: 11:11 een goede spreker ook, anders .. (42:42)

(2017-07-17 15:06:36) Code: U. Goede spreker {2-1}

(2017-07-17 15:06:52) Quotation: 11:12 Wat ik ook belangrijk vind is .. (42:42)

(2017-07-17 15:08:03) Quotation: 11:13 Ja gewoon door aansporen en mo.. (44:44)

(2017-07-17 15:08:03) Code: U. Motiveren {2-1}

(2017-07-17 15:09:07) Quotation: 11:14 jongens even opletten, luister.. (46:46)

(2017-07-17 15:26:48) Quotation: 12:8 Enthousiast weer (50:50)

(2017-07-17 15:27:30) Quotation: 12:9 inspelen op de doelgroep, dat .. (50:50)

(2017-07-17 15:27:58) Quotation: 12:10 Kennis over het onderwerp en j.. (50:50)

(2017-07-17 15:28:40) Quotation: 12:11 Ik probeer wel zo open mogelijk.. (54:54)

(2017-07-17 15:28:57) Quotation: 12:12 altijd vanuit de ik-booschap p.. (54:54)

(2017-07-17 15:38:51) Code: U. Structuur bieden {1-1}

(2017-07-17 15:39:19) Quotation: 13:8 Je moet structuur kunnen aanbi.. (46:46)

(2017-07-17 15:39:34) Quotation: 13:9 Je moet er voor zorgen dat je .. (46:46)

(2017-07-17 15:40:27) Quotation: 13:10 in de klas kijken hoe je de me.. (46:46)

(2017-07-17 15:42:36) Quotation: 14:9 Humor hebben (41:41)

(2017-07-17 15:42:53) Quotation: 14:10 stevig in je schoenen staan (41:41)

(2017-07-17 15:43:17) Quotation: 14:11 klik hebben met de doelgroep. .. (41:41)

(2017-07-17 15:43:29) Quotation: 14:12 klik kunnen maken met je doelg.. (41:41)

(2017-07-17 15:44:04) Code: U. Jongeren laten doen {1-1}

(2017-07-17 15:44:04) Quotation: 14:13 vooral hun dingen laten doen d.. (43:43)

(2017-07-17 15:45:03) Quotation: 14:14 Vooraf aangeven dat mobieltjes.. (45:45)

(2017-07-17 16:19:14) Quotation: 15:7 Je communicatie vaardigheden m.. (43:43)

(2017-07-17 16:19:26) Quotation: 15:8 maar ook dat je je kan aanpass.. (43:43)

(2017-07-17 16:19:52) Quotation: 15:9 En goed samenwerken. Omdat je .. (43:43)

(2017-07-17 16:20:22) Quotation: 15:10 Aan het begin van een training.. (47:47)

(2017-07-17 16:20:39) Quotation: 15:11 Als mensen echt heel vervelen .. (47:47)

(2017-07-17 16:21:26) Quotation: 16:8 Je moet zelf wel gestructureer.. (44:44)

(2017-07-17 16:22:17) Quotation: 16:9 Dat en je moet goed kunnen opt.. (44:44)

(2017-07-17 16:22:40) Quotation: 16:10 n dat je echt het vertrouwen bi.. (44:44)

(2017-07-17 16:23:09) Quotation: 16:11 Door er zelf ook in te geloven.. (46:46)

(2017-07-17 16:23:09) Code: U. Geloven in eigen boodschap {1-1}

(2017-07-17 16:23:30) Quotation: 16:12 k ben in het begin altijd heel.. (48:48)

(2017-07-17 16:23:50) Quotation: 16:13 Ja gewoon consequent zijn in h.. (48:48)

(2017-07-17 16:24:12) Quotation: 16:14 och door te gaan met de traini.. (48:48)

(2017-07-18 15:59:44) Code: Informatie gemist {1-12}

(2017-07-18 15:59:45) Quotation: 2:27 Welke informatie heb jij gemis.. (81:81)

(2017-07-18 16:00:22) Quotation: 2:28 Ik wist bijvoorbeeld niet wat .. (82:82)

(2017-07-18 16:00:22) Code: I. Werkwijze {5-1}

(2017-07-18 16:00:36) Code: I. Uitleg doelgroep {8-1}

(2017-07-18 16:00:36) Quotation: 2:29 Ook uitleg over de doelgroep h.. (83:83)

(2017-07-18 16:01:23) Quotation: 3:19 Voornamelijk hoe je omgaat met.. (76:76)

(2017-07-18 16:02:35) Quotation: 4:19 Ik denk vooral toen der tijd d.. (81:81)

(2017-07-18 16:03:43) Quotation: 4:20 Ik mis nu vooral het overzicht.. (82:82)

(2017-07-18 16:03:43) Code: I. Overzicht taken (wie doet wat) {2-1}

(2017-07-18 16:04:04) Code: I. Strakke deadlines {1-1}

(2017-07-18 16:04:04) Quotation: 4:21 Ik vind ook dat de deadlines s.. (83:83)

(2017-07-18 16:04:40) Code: I. Iedere training van te voren testen {1-1}

(2017-07-18 16:04:40) Quotation: 4:22 En dat alle trainingen eerst g.. (83:83)

(2017-07-18 16:06:14) Quotation: 5:20 We hebben wel zo iets gehad va.. (89:89)

(2017-07-18 16:06:55) Quotation: 6:17 Hoe we hier draaiboeken maken (85:85)

(2017-07-18 16:07:14) Quotation: 6:18 Daarnaast ook de eindverantwoo.. (85:85)

(2017-07-18 16:08:33) Quotation: 7:12 Maar het zou wel handig zijn o.. (85:85)

(2017-07-18 16:09:35) Code: I. Feedback eigen houding {4-1}

(2017-07-18 16:09:35) Quotation: 9:17 Misschien meer feedback over o.. (87:87)

(2017-07-18 16:10:27) Code: I. Leren trainen {3-1}

(2017-07-18 16:10:27) Quotation: 10:15 Wat meer training. Training vo.. (86:86)

(2017-07-18 16:11:42) Quotation: 11:15 het is niet zo dat de info die.. (82:82)

(2017-07-18 16:11:55) Quotation: 11:16 In mijn ervaring lieten ze de .. (82:82)

(2017-07-18 16:12:37) Quotation: 12:13 Ik denk toch wel een stukje vo.. (90:90)

(2017-07-18 16:12:56) Quotation: 12:14 hoe je kan handelen bij bijvoo.. (90:90)

(2017-07-18 16:12:56) Code: I. Weerstand {7-1}

(2017-07-18 16:13:21) Quotation: 13:11 Ik had toch meer informatie ov.. (78:78)

(2017-07-18 16:13:45) Quotation: 13:12 Dus wat beter feedback, zodat .. (78:78)

(2017-07-18 16:14:35) Quotation: 15:12 Het was niet helemaal duidelijk.. (79:79)

(2017-07-18 16:15:16) Quotation: 16:15 Hoe ik een training moest geve.. (82:82)

(2017-07-18 16:15:35) Quotation: 16:16 hoe sta je voor de groep (82:82)

(2017-07-18 16:15:45) Quotation: 16:17 hoe ga je met weerstand om (82:82)

(2017-07-18 16:16:32) Quotation: 15:13 Een korte doelgroep omschrijvi.. (86:86)

(2017-07-18 16:17:01) Quotation: 14:15 Eigenschappen van de doelgroep.. (90:90)

(2017-07-18 16:17:41) Quotation: 12:15 Misschien ook iets van als je .. (97:97)

(2017-07-18 16:17:41) Code: I. Hoe je spanning loslaat {1-1}

(2017-07-18 16:18:05) Quotation: 11:17 Verder weerstand, hoe ga je da.. (89:89)

(2017-07-18 16:18:32) Quotation: 11:18 Misschien ook een stukje houdi.. (89:89)

(2017-07-18 16:19:07) Quotation: 10:16 Ja omgaan met verschillende so.. (94:94)

(2017-07-18 16:19:30) Quotation: 10:17 Over wat wel en niet aansluit .. (94:94)

(2017-07-18 16:20:04) Quotation: 9:18 Misschien het maken van een pr.. (93:93)

(2017-07-18 16:20:04) Code: I. Werken met Prezi {1-1}

(2017-07-18 16:20:34) Quotation: 8:18 Als je zeg maar die weerstand .. (91:91)

(2017-07-18 16:24:53) Code: I. Vragen {2-1}

(2017-07-18 16:24:53) Quotation: 4:23 Dus bijvoorbeeld kijk om je he.. (90:90)

(2017-07-18 16:25:12) Quotation: 5:21 vraag hulp van anderen. (96:96)

(2017-07-18 16:27:47) Quotation: 3:20 Ik denk weerstand maar ook dat.. (84:84)

(2017-07-18 16:29:18) Quotation: 2:30 Meer inspiratie dingetjes voor.. (91:91)

(2017-07-18 16:29:18) Code: I. Meer werkvormen {1-1}

(2017-07-18 16:29:54) Code-Link: I. Leren trainen <is part of> Informatie gemist

(2017-07-18 16:29:54) Code-Link: I. Iedere training van te voren testen <is part of> Informatie gemist

(2017-07-18 16:29:54) Code-Link: I. Weerstand <is part of> Informatie gemist

(2017-07-18 16:29:54) Code-Link: I. Hoe je spanning loslaat <is part of> Informatie gemist

(2017-07-18 16:29:54) Code-Link: I. Meer werkvormen <is part of> Informatie gemist

(2017-07-18 16:29:54) Code-Link: I. Strakke deadlines <is part of> Informatie gemist

(2017-07-18 16:29:54) Code-Link: I. Uitleg doelgroep <is part of> Informatie gemist

(2017-07-18 16:29:54) Code-Link: I. Overzicht taken (wie doet wat) <is part of> Informatie gemist

(2017-07-18 16:29:54) Code-Link: I. Werken met Prezi <is part of> Informatie gemist

(2017-07-18 16:29:54) Code-Link: I. Vragen <is part of> Informatie gemist

(2017-07-18 16:29:54) Code-Link: I. Feedback eigen houding <is part of> Informatie gemist

(2017-07-18 16:29:54) Code-Link: I. Werkwijze <is part of> Informatie gemist

(2017-07-18 21:49:20) Code-Link: U. vooroordelen aan de kant <is part of> Uitvoeren trainingen

(2017-07-18 21:49:29) Code-Link: U. Theorie onderbouwen met cijfers <is part of> Uitvoeren trainingen

(2017-07-18 21:49:29) Code-Link: U. Structuur bieden <is part of> Uitvoeren trainingen

(2017-07-18 21:49:44) Code-Link: U. Respect krijgen <is part of> Uitvoeren trainingen

(2017-07-18 21:50:03) Code-Link: U. Jongeren laten doen <is part of> Uitvoeren trainingen

(2017-07-18 21:50:03) Code-Link: U. niet boven de leerlingen staan <is part of> Uitvoeren trainingen

(2017-07-18 21:50:03) Code-Link: U. om kunnen gaan met weerstand <is part of> Uitvoeren trainingen

(2017-07-18 21:50:03) Code-Link: U. Klas in de U-vorm zetten <is part of> Uitvoeren trainingen

(2017-07-18 21:50:03) Code-Link: U. Motiveren <is part of> Uitvoeren trainingen

(2017-07-18 21:50:20) Code-Link: U. aanpassen aan de doelgroep <is part of> Uitvoeren trainingen

(2017-07-18 21:50:32) Code-Link: U. Boodschap herhalen <is part of> Uitvoeren trainingen

(2017-07-18 21:50:50) Code-Link: U. Goede spreker <is part of> Uitvoeren trainingen

(2017-07-18 21:50:50) Code-Link: U. Geloven in eigen boodschap <is part of> Uitvoeren trainingen

(2017-07-27 16:33:51) Quotation: 2:31 Beschrijf 3 eigenschappen van .. (60:60)

(2017-07-27 16:33:51) Code: Kenmerken van de doelgroep {1-21}

(2017-07-27 16:34:23) Code: K. Korte spanningsboog {5-1}

(2017-07-27 16:34:23) Quotation: 2:32 Snel afgeleid (61:61)

(2017-07-27 16:34:36) Quotation: 2:33 Lastig te motiveren (61:61)

(2017-07-27 16:35:00) Code: K. Aardig {1-1}

(2017-07-27 16:35:00) Quotation: 2:34 Meestal wel aardig (61:61)

(2017-07-27 16:35:37) Code: K. Lastig te motiveren {7-1}

(2017-07-27 16:36:37) Quotation: 3:22 Competent (57:57)

(2017-07-27 16:37:12) Quotation: 3:23 enk dat ze zichzelf ook wel ee.. (57:57)

(2017-07-27 16:37:12) Code: K. Onderschatten zelf {1-1}

(2017-07-27 16:37:24) Quotation: 3:24 humoritsich (57:57)

(2017-07-27 16:37:24) Code: K. Humoristisch {3-1}

(2017-07-27 16:38:12) Quotation: 4:24 Ze verliezen nog al snel conce.. (62:62)

(2017-07-27 16:39:04) Code: K. Gericht op praktijk {1-1}

(2017-07-27 16:39:04) Quotation: 4:25 Theorie komt minder goed aan a.. (62:62)

(2017-07-27 16:40:08) Quotation: 4:26 Ze hebben vaak best wel humor .. (62:62)

(2017-07-27 16:40:50) Quotation: 5:22 heel snel gewoon zeggen wat je.. (66:66)

(2017-07-27 16:40:50) Code: K. geen blad voor de mond {4-1}

(2017-07-27 16:41:06) Quotation: 5:23 heel nieuwsgierig. Echt heel .. (66:66)

(2017-07-27 16:41:06) Code: K. Nieuwsgierig {2-1}

(2017-07-27 16:41:37) Code: K. Ongeduldig {2-1}

(2017-07-27 16:41:37) Quotation: 5:24 erder ook wel een beetje onged.. (66:66)

(2017-07-27 16:42:25) Quotation: 6:19 Dus niet nadenken voordat ze i.. (65:65)

(2017-07-27 16:42:47) Quotation: 6:20 Ze hebben het heel erg nodig d.. (65:65)

(2017-07-27 16:43:41) Quotation: 7:13 Ergens is er een wil mar geen .. (65:65)

(2017-07-27 16:45:12) Code: K. Behoeftte aan structuur {1-2}

(2017-07-27 16:45:12) Quotation: 7:14 Ze hebben echt behoefte aan ee.. (66:66)

(2017-07-27 16:45:46) Quotation: 8:19 Ongemotiveerd (64:64)

(2017-07-27 16:45:57) Quotation: 8:20 grappig (64:64)

(2017-07-27 16:46:47) Code: K. Druk {3-1}

(2017-07-27 16:46:47) Quotation: 9:19 Toch wel per leerling anders m.. (65:65)

(2017-07-27 16:47:07) Quotation: 9:20 Snel afgeleid (65:65)

(2017-07-27 16:47:42) Code: K. Moeite met timemanagement {1-1}

(2017-07-27 16:47:42) Quotation: 9:21 heel erg moeite met optijd in .. (65:65)

(2017-07-27 16:47:57) Quotation: 9:22 Divers, als in hun achtergrond.. (65:65)

(2017-07-27 16:47:57) Code: K. Divers {1-1}

(2017-07-27 16:48:27) Quotation: 10:18 Wel gemotiveerd maar aan de an.. (66:66)

(2017-07-27 16:49:03) Quotation: 10:19 Tuurlijk ze zijn vaak wel druk.. (66:66)

(2017-07-27 16:49:17) Quotation: 10:20 Die houden hun focus er wat ma.. (66:66)

(2017-07-27 16:50:12) Code: K. Eigenwijs {2-1}

(2017-07-27 16:50:12) Quotation: 11:19 Eigenwijs (60:60)

(2017-07-27 16:50:31) Quotation: 11:20 Wel nieuwshierig ook wel (60:60)

(2017-07-27 16:52:13) Code: N. Niet altijd aardig en lief {1-0}

(2017-07-27 16:52:13) Quotation: 11:22 Maar ze zijn ook niet altijd a.. (60:60)

(2017-07-27 16:52:58) Quotation: 12:16 dat er een stukje motivatie to.. (72:72)

(2017-07-27 16:53:19) Code: K. Enthousiast {1-1}

(2017-07-27 16:53:19) Quotation: 12:17 ijn ze vaak wel wat enthousias.. (72:72)

(2017-07-27 16:53:57) Quotation: 13:13 Ze kunnen kritisch zijn en daa.. (65:65)

(2017-07-27 16:53:57) Code: K. Kritisch {1-1}

(2017-07-27 16:54:09) Quotation: 13:14 Ze zijn niet altijd even gemot.. (65:65)

(2017-07-27 16:54:41) Quotation: 14:16 Ze zeggen wat ze denken. (61:61)

(2017-07-27 16:54:55) Quotation: 14:17 Ze hebben veel energie, dat ui.. (61:61)

(2017-07-27 16:55:26) Quotation: 15:14 weinig initiatief tonen en wei.. (60:60)

(2017-07-27 16:55:40) Quotation: 15:15 Ze zijn snel afgeleid (60:60)

(2017-07-27 16:56:11) Quotation: 16:18 Heel eigenwijs zijn (62:62)

(2017-07-27 16:56:30) Quotation: 16:19 Een hele grote mond hebben (62:62)

(2017-07-27 16:57:08) Quotation: 16:20 Daarin zijn ze toch ook wel he.. (62:62)

(2017-07-27 16:57:08) Code: K. Harde werkers {1-1}

(2017-07-27 16:57:46) Code-Link: K. Moeite met timemanagement <is part of> Kenmerken van de doelgroep

(2017-07-27 16:57:46) Code-Link: K. Nieuwshierig <is part of> Kenmerken van de doelgroep

(2017-07-27 16:57:46) Code-Link: K. Kritisch <is part of> Kenmerken van de doelgroep

(2017-07-27 16:57:46) Code-Link: K. Lastig te motiveren <is part of> Kenmerken van de doelgroep

(2017-07-27 16:57:46) Code-Link: K. Aardig <is part of> Kenmerken van de doelgroep

(2017-07-27 16:57:46) Code-Link: K. Behoeftte aan structuur <is part of> Kenmerken van de doelgroep

(2017-07-27 16:57:46) Code-Link: K. Onderschatten zelf <is part of> Kenmerken van de doelgroep

(2017-07-27 16:57:46) Code-Link: K. Ongeduldig <is part of> Kenmerken van de doelgroep

(2017-07-27 16:57:46) Code-Link: K. Enthousiast <is part of> Kenmerken van de doelgroep

(2017-07-27 16:57:46) Code-Link: K. geen blad voor de mond <is part of> Kenmerken van de doelgroep

(2017-07-27 16:57:46) Code-Link: K. Druk <is part of> Kenmerken van de doelgroep

(2017-07-27 16:57:46) Code-Link: K. Eigenwijs <is part of> Kenmerken van de doelgroep

(2017-07-27 16:57:46) Code-Link: K. Humoristisch <is part of> Kenmerken van de doelgroep

(2017-07-27 16:57:46) Code-Link: K. Korte spanningsboog <is part of> Kenmerken van de doelgroep

(2017-07-27 16:57:46) Code-Link: K. Gericht op praktijk <is part of> Kenmerken van de doelgroep

(2017-07-27 16:57:46) Code-Link: K. Harde werkers <is part of> Kenmerken van de doelgroep

(2017-07-27 16:57:46) Code-Link: K. Divers <is part of> Kenmerken van de doelgroep

(2017-07-31 13:43:14) Code: Belangrijk bij trainer-deelnemerrelatie {1-11}

(2017-07-31 13:43:14) Quotation: 2:35 Hoe zou je deze kunnen verbete.. (56:56)

(2017-07-31 13:45:42) Quotation: 2:36 Ja je toch meer openstellen, j.. (57:57)

(2017-07-31 13:45:42) Code: B. Openstellen {11-1}

(2017-07-31 13:46:23) Quotation: 2:38 Sowieso wederzijds respect nat.. (59:59)

(2017-07-31 13:46:23) Code: B. Wederzijds respect {5-1}

(2017-07-31 13:48:03) Quotation: 2:39 meer dat je gewoon kan zeggen .. (59:59)

(2017-07-31 13:48:03) Code: B. Levelen {6-1}

(2017-07-31 13:48:33) Quotation: 3:25 Wederzijds respect. (55:55)

(2017-07-31 13:48:54) Quotation: 3:26 Dat jij je kwetsbaar opsteld, .. (55:55)

(2017-07-31 13:50:55) Code: B. vertrouwen {6-1}

(2017-07-31 13:50:55) Quotation: 3:27 vertrouwen (53:53)

(2017-07-31 13:51:43) Quotation: 4:27 mezelf dan niet meteen na twin.. (58:58)

(2017-07-31 13:52:18) Code: B. geduld {1-1}

(2017-07-31 13:52:18) Quotation: 4:29 Van trainers ook veel geduld, (60:60)

(2017-07-31 13:52:54) Quotation: 4:30 En een klein beetje levelen. E.. (60:60)

(2017-07-31 13:55:12) Quotation: 5:26 Die openheid maakt de band ook.. (64:64)

(2017-07-31 13:56:30) Quotation: 6:22 als er meer trainingen zijn da.. (60:60)

(2017-07-31 13:56:30) Code: B. Persoonlijke aandacht {3-1}

(2017-07-31 13:56:42) Quotation: 6:23 Respect. Dat op de eerste plaa.. (62:62)

(2017-07-31 13:56:53) Quotation: 6:24 Ik denk dat als je open naar e.. (62:62)

(2017-07-31 13:57:14) Quotation: 6:25 en je veilig voelt. Ik denk da.. (62:62)

(2017-07-31 13:58:07) Quotation: 7:15 k vind wel dat je je open moet.. (63:63)

(2017-07-31 13:58:32) Code: B. geen vooroordelen {3-1}

(2017-07-31 13:58:32) Quotation: 7:16 dat je geen vooroordelen hebt.. (63:63)

(2017-07-31 13:59:32) Quotation: 8:21 Die openheid (62:62)

(2017-07-31 13:59:45) Quotation: 8:22 Dat je geen oordeel hebt. (62:62)

(2017-07-31 14:00:17) Code: B. Kwestie van tijd {5-1}

(2017-07-31 14:00:17) Quotation: 8:23 Ik denk dat dat meer met tijd .. (60:60)

(2017-07-31 14:00:39) Quotation: 7:17 Ja dan zou je toch meer aanwezig.. (61:61)

(2017-07-31 14:01:21) Quotation: 6:26 Want als er meer trainingen zi.. (60:60)

(2017-07-31 14:05:54) Quotation: 9:24 Ik denk wel vertrouwen. (63:63)

(2017-07-31 14:06:40) Quotation: 10:21 Je bouwt een band op door voor.. (62:62)

(2017-07-31 14:06:52) Quotation: 10:22 en open te staan voor vragen (62:62)

(2017-07-31 14:07:44) Quotation: 10:23 Gewoon enthousiast want dan br.. (62:62)

(2017-07-31 14:07:44) Code: B. Enthousiasme {1-1}

(2017-07-31 14:08:13) Quotation: 10:24 Ja eigenlijk gewoon aandacht h.. (64:64)

(2017-07-31 14:08:47) Quotation: 11:23 Ja ik weet niet, ik vind het z.. (56:56)

(2017-07-31 14:09:20) Quotation: 11:25 Ik probeer er altijd wel voor .. (56:56)

(2017-07-31 14:09:35) Quotation: 11:26 Wederzijds respect (58:58)

(2017-07-31 14:09:49) Quotation: 11:27 wederzijds vertrouwen (58:58)

(2017-07-31 14:12:32) Quotation: 12:19 Weer dat levelen (69:69)

(2017-07-31 14:12:48) Quotation: 12:20 En ik vind het belangrijkste d.. (69:69)

(2017-07-31 14:13:06) Quotation: 12:21 door vooroordelen uit proberen.. (70:70)

(2017-07-31 14:13:45) Code: B. Balans streng en zacht {2-1}

(2017-07-31 14:13:45) Quotation: 13:15 Goeie balans zoeken tussen aut.. (61:61)

(2017-07-31 14:14:38) Quotation: 14:18 Als je dat wil verbeteren moet.. (55:55)

(2017-07-31 14:15:11) Code: B. Aansluiten op de behoeftes {1-1}

(2017-07-31 14:15:11) Quotation: 14:19 Aansluiten op de behoeftes die.. (59:59)

(2017-07-31 14:15:54) Quotation: 15:16 Ja om zelf meer initiatief te .. (56:56)

(2017-07-31 14:16:34) Quotation: 16:21 Elkaar respecteren. (60:60)

(2017-07-31 14:16:53) Quotation: 16:22 Als jij dingen van jezelf durf.. (58:58)

(2017-07-31 14:17:15) Quotation: 16:23 Als jij laat merken dat je nik.. (58:58)

(2017-07-31 14:17:51) Code-Link: B. geen vooroordelen <is part of> Belangrijk bij trainer-deelnemerrelatie

(2017-07-31 14:17:51) Code-Link: B. Kwestie van tijd <is part of> Belangrijk bij trainer-deelnemerrelatie

(2017-07-31 14:17:51) Code-Link: B. Levelen <is part of> Belangrijk bij trainer-deelnemerrelatie

(2017-07-31 14:17:51) Code-Link: B. geduld <is part of> Belangrijk bij trainer-deelnemerrelatie

(2017-07-31 14:17:51) Code-Link: B. Aansluiten op de behoeftes <is part of> Belangrijk bij trainer-deelnemerrelatie

(2017-07-31 14:17:51) Code-Link: B. Balans streng en zacht <is part of> Belangrijk bij trainer-deelnemerrelatie

(2017-07-31 14:17:51) Code-Link: B. Enthousiasme <is part of> Belangrijk bij trainer-deelnemerrelatie

(2017-07-31 14:17:51) Code-Link: B. Openstellen <is part of> Belangrijk bij trainer-deelnemerrelatie

(2017-07-31 14:17:51) Code-Link: B. Wederzijds respect <is part of> Belangrijk bij trainer-deelnemerrelatie

(2017-07-31 14:17:51) Code-Link: B. vertrouwen <is part of> Belangrijk bij trainer-deelnemerrelatie

(2017-07-31 14:17:51) Code-Link: B. Persoonlijke aandacht <is part of> Belangrijk bij trainer-deelnemerrelatie

(2017-08-03 16:14:52) Quotation: 2:40 Zie je verschil tussen de vers.. (62:62)

(2017-08-03 16:14:52) Code: Verschil tussen niveau's {1-12}

(2017-08-03 16:15:16) Quotation: 2:41 Ik denk dat leerlingen van mbo.. (63:63)

(2017-08-03 16:15:56) Code: V. Niveau 2 andere belevingswereld {1-1}

(2017-08-03 16:15:56) Quotation: 2:42 Bij niveau 2 is de belevingswe.. (63:63)

(2017-08-03 16:33:05) Code: V. Niveau 3/4 is rustiger {1-1}

(2017-08-03 16:33:05) Quotation: 4:31 Niveau 3/4 is vaak veel rustig.. (64:64)

(2017-08-03 16:33:26) Code: V. Niveau 1/2 denkt niet die doet {5-1}

(2017-08-03 16:33:26) Quotation: 4:32 Niveau 1/2 bedenken zich niet.. (64:64)

(2017-08-03 16:33:51) Quotation: 4:33 Bij niveau vier zie je wel vaa.. (64:64)

(2017-08-03 16:33:51) Code: V. Niveau 3/4 doen zich stoerder voor {1-1}

(2017-08-03 16:34:40) Code: V. Niveau 3/4 geeft eerder toe dat ze iets niet snappen {1-1}

(2017-08-03 16:34:40) Quotation: 5:28 En niveau 3 en 4 is wat speels.. (68:68)

(2017-08-03 16:35:30) Quotation: 6:27 e merkt bij niveau 4 dat hun w.. (67:67)

(2017-08-03 16:35:56) Quotation: 6:28 Wat het wel is is dat ze iets .. (67:67)

(2017-08-03 16:36:15) Quotation: 6:29 En met niveau 1 moet je ze voo.. (67:67)

(2017-08-03 16:36:15) Code: V. Niveau 1/2 kortere spanningsboog {3-1}

(2017-08-03 16:37:09) Quotation: 7:18 Soms heb je een wat lager nive.. (68:68)

(2017-08-03 16:38:57) Quotation: 9:26 mbo 4 heb je dan vaak dat ze n.. (68:68)

(2017-08-03 16:39:47) Quotation: 9:27 Mbo 4 heeft daarin wel meer ve.. (68:68)

(2017-08-03 16:39:47) Code: V. Niveau 3/4 groter verantwoordelijkheidsgevoel {1-1}

(2017-08-03 16:40:36) Code: V. Niveau 3/4 beter zelfstandig werken {2-1}

(2017-08-03 16:40:36) Quotation: 10:25 p mbo merk ik wel dat niveau 4.. (68:68)

(2017-08-03 16:40:58) Quotation: 10:26 En bij niveau één en twee moet.. (68:68)

(2017-08-03 16:40:58) Code: V. Niveau 1/2 meer structuur nodig {1-1}

(2017-08-03 16:41:40) Quotation: 11:28 Wat ik merk bij niveau vier, d.. (63:63)

(2017-08-03 16:41:40) Code: V. Niveau 3/4 nieuwschieriger {1-1}

(2017-08-03 16:42:05) Quotation: 11:29 Die andere zijn wel meer opsta.. (63:63)

(2017-08-03 16:42:05) Code: V. Niveau 1/2 moeilijk te motiveren {4-1}

(2017-08-03 16:42:45) Quotation: 12:22 Bij niveau 1 en 2 zie je vaak .. (72:72)

(2017-08-03 16:43:29) Code: V. Niveau 3/4 enthousiaster {1-1}

(2017-08-03 16:43:29) Quotation: 12:23 Bij niveau 3 en 4 zijn ze vaak.. (72:72)

(2017-08-03 16:45:25) Quotation: 14:21 niveau 3 heeft wel energie maa.. (63:63)

(2017-08-03 16:46:14) Quotation: 16:24 Spanningsboog. Dat verschil zi.. (64:64)

(2017-08-03 16:46:55) Quotation: 16:26 Niveau 4 heeft ook wel de beho.. (64:64)

(2017-08-03 16:47:22) Code-Link: V. Niveau 3/4 beter zelfstandig werken <is part of> Verschil tussen niveau's

(2017-08-03 16:47:22) Code-Link: V. Niveau 2 andere belevingswereld <is part of> Verschil tussen niveau's

(2017-08-03 16:47:22) Code-Link: V. Niveau 3/4 nieuwschieriger <is part of> Verschil tussen niveau's

(2017-08-03 16:47:22) Code-Link: V. Niveau 3/4 doen zich stoerder voor <is part of> Verschil tussen niveau's

(2017-08-03 16:47:22) Code-Link: V. Niveau 1/2 kortere spanningsboog <is part of> Verschil tussen niveau's

(2017-08-03 16:47:22) Code-Link: V. Niveau 1/2 meer structuur nodig <is part of> Verschil tussen niveau's

(2017-08-03 16:47:22) Code-Link: V. Niveau 1/2 moeilijk te motiveren <is part of> Verschil tussen niveau's

(2017-08-03 16:47:22) Code-Link: V. Niveau 1/2 denkt niet die doet <is part of> Verschil tussen niveau's

(2017-08-03 16:47:22) Code-Link: V. Niveau 3/4 enthousiaster <is part of> Verschil tussen niveau's

(2017-08-03 16:47:22) Code-Link: V. Niveau 3/4 geeft eerder toe dat ze ie.. <is part of> Verschil tussen niveau's

(2017-08-03 16:47:22) Code-Link: V. Niveau 3/4 groter verantwoordelijkheid.. <is part of> Verschil tussen niveau's

(2017-08-03 16:47:22) Code-Link: V. Niveau 3/4 is rustiger <is part of> Verschil tussen niveau's

(2017-08-03 21:29:02) Code: K. competent {1-1}

(2017-08-03 21:29:22) Code-Link: K. competent <is part of> Kenmerken van de doelgroep

(2017-08-03 21:41:32) Quotation: 6:30 En ze zoeken grenzen op. (65:65)

(2017-08-03 21:41:32) Code: K. zoeken grenzen op {1-4}

(2017-08-03 21:41:48) Code-Link: K. zoeken grenzen op <is part of> Kenmerken van de doelgroep

(2017-08-03 21:42:45) Quotation: 3:28 Uitdagend... moeilijk we (57:57)

(2017-08-03 21:42:45) Code: K. Uitdagend {1-2}

(2017-08-03 21:43:18) Code: K. Opstandig {1-2}

(2017-08-03 21:43:18) Quotation: 11:30 een beetje opstandig ook wel (60:60)

(2017-08-03 21:43:38) Code-Link: K. Opstandig <is part of> Kenmerken van de doelgroep

(2017-08-03 21:43:38) Code-Link: K. Uitdagend <is part of> Kenmerken van de doelgroep

(2017-08-03 21:44:45) Code-Link: K. Behoeft aan structuur <is part of> K. zoeken grenzen op

(2017-08-03 21:45:08) Code-Link: K. Opstandig <is part of> K. zoeken grenzen op

(2017-08-03 21:45:08) Code-Link: K. Uitdagend <is part of> K. zoeken grenzen op

(2017-08-06 11:28:27) Quotation: 14:22 Niveau 2 heeft meer: ik heb hi.. (63:63)

(2017-08-10 12:57:57) Quotation: 12:24 Wees jezelf, authentiek (67:67)

(2017-08-10 13:05:30) Quotation: 9:28 Ik denk misschien wat vaker ee.. (61:61)

(2017-08-10 14:31:29) Quotation: 5:29 Dus ik vind wel ik mag dat wel.. (62:62)

(2017-08-10 14:31:55) Quotation: 4:34 Niet opgeven. (58:58)

Bijlage 5: Mail

Beste medewerkers,

Na een half jaar stage te hebben gelopen ben ik nu begonnen aan mijn afstudeeronderzoek bij stichting Young Society. Veel nieuwe stagiairs hebben in het begin van hun stage moeite met het geven en opzetten van trainingen, om dit makkelijker te maken wil ik een trainingshandleiding ontwikkelen. In deze handleiding komt alle informatie over trainen die stagiairs nodig hebben. Graag wil ik jullie interviewen om erachter te komen welke informatie er in de handleiding moet komen. Zo kunnen jullie aangeven wat je in een trainingshandleiding zou willen zien, welke informatie je gemist hebt en welke informatie je kan doorgeven aan volgende stagiairs. Deze interviews zullen ongeveer een half uur duren en kunnen gewoon op kantoor plaatsvinden. Volgende week woensdag kom ik langs om vragen te beantwoorden en een planning op te stellen. Alvast bedankt voor jullie medewerking.

Met vriendelijke groet,

Dewi Bader

Bijlage 6: Eigenwerkverklaring

Ondergetekende:

Dewi Bader

verklaart ondubbelzinnig dat:

- 1) dit werkstuk eigen werk is en daarom geen inbreuk maakt op het auteursrecht van een ander,
- 2) alle gebruikte bronnen (waaronder internetpagina's) zijn voorzien van bronvermelding door middel van voetnoten,
- 3) het verslag voor niet meer dan 5 % aan overgenomen passages uit 'werk van anderen' bevat.
- 4) dit verslag ook digitaal is ingeleverd via Safe Assign (Blackboard).

Plaats: Dronten

Datum: 1-10-2017

Handtekeningen:



N.B. Schending van bovengenoemde 'Eigen werkverklaring ' wordt als fraude aangemerkt als bedoeld in Art. 19 OER.