



Leerwerktraject

Intercultureel vakmanschap: omgaan met diversiteit

2011

Inleiding reader Leerwerktraject

Academische Werkplaats Diversiteit in het Jeugdbeleid in Noord-Brabant (DJ-Brabant)

Onder coördinatie van het PON is een uniek samenwerkingsverband in het leven geroepen tussen onderzoek, wetenschap, onderwijs, organisaties in de praktijk van jeugdzorg en –welzijn en sleutelfiguren uit de allochtone doelgroepen. Vanuit de werkplaats worden projecten, instrumenten en activiteiten ontwikkeld om ervoor te zorgen dat de preventieve hulpverlening allochtone jongeren en hun gezinnen beter bereikt. Het Leerwerktraject is een van de projecten van de academische werkplaats.

Het PON heeft het project bedacht. Het idee is uitgewerkt en als pilot uitgevoerd door Avans Hogeschool en K2 Adviesbureau voor Jeugdvragestukken. De andere deelnemers van de Academische Werkplaats hebben bijgedragen aan de nadere invulling van het leerwerktraject. Het PON bedacht, gecoördineerd en aangestuurd.

Leerwerktrajecten

Leerwerktrajecten zijn bedoeld om professionals via een combinatie van leren en werken de kans te bieden hun competenties in het werken met diversiteit binnen het jeugdbeleid te ontwikkelen. Het gaat om opscholing tijdens en in samenhang met het werk op een wijze, die leidt tot (post)HBO-(deel)kwalificatie. Tegelijkertijd leidt het project tot ontwikkeling van opleiding, dus tot versterking van het HBO-curriculum vanuit het perspectief diversiteit in het jeugdbeleid.

De leer-werktrajecten onderscheiden zich op twee manieren van trainingen en cursussen:

1 Ze zijn gericht op formele kwalificatie.

Deelname aan deze trajecten staat gelijk aan het volgen van het vak 'Opgroeien en intercultureel vakmanschap' en is dus een deel van een (post)HBO-opleiding, een bouwsteen voor een formeel HBO-diploma;

2 Ze zetten qua aanpak in op het combineren van leren en werken. Deze aanpak biedt een aantal voordelen:

- . Verleturen voor scholing worden geminimaliseerd.
- . De 'productie' kan tijdens het leerproces doorgaan.
- . De praktijk vormt uitgangspunt van het leerproces.
- . De organisatie kan (bijvoorbeeld via teamoverleg) betrokken worden bij het leerproces.

Inzet is één dag per maand (ipv wekelijks een aantal dagdelen) gezamenlijk te werken (delen ervaringen, toevoegen extra kennis door docenten, bespreken opdrachten e.d.) en daarnaast te leren in combinatie met werk(opdrachten).

De pilot is binnen de academische werkplaats ontwikkeld en ook uitgevoerd in de looptijd van de werkplaats (1-2-2011 tot 1-12-2011).

Het aantal deelnemers ligt niet vast, maar moet voldoende zijn om tot een goed resultaat te kunnen komen. (Bijvoorbeeld minimaal 8, of minimaal 2 of 3 per instelling, of vier teams uit de deelnemende instellingen, et cetera.)

Inhoudelijke criteria:

- De praktijk vormt het belangrijkste uitgangspunt voor het leerproces.
- Inzet op veelbelovende methodieken en gewenste competenties.
- Aanvullende kennis en/of advies via externe deskundigen.

Randvoorwaarden:

- Sterke verbinding met praktijk.
- Ruimte binnen de organisatie.
- Betrokkenheid van instellingen en doelgroepen.

Uitvoerders:

- Youssef Azghari, Avans
- Siwert Meijer, Avans
- Els van Beers, Avans
- Lidwien van Noorden, K2.
- Ab van de Wakker/Henriëtte Maas, het PON

FLYER LEERWERKTRAJECT

'INTERCULTUREEL VAKMANSCHAP: OMGAAN MET DIVERSITEIT'



Marlene Dumas, *Black Drawings* 1991-1992

De academische werkplaats diversiteit in het jeugdbeleid bestaat uit diverse partners in het werkveld; De Combinatie Jeugdzorg, De Twern, Kompaan en De Bocht, De Lumensgroep, en de Centra Jeugd en Gezin uit Eindhoven en Tilburg. Vanuit de academische werkplaats hebben K2 Adviesbureau voor Jeugdvragestukken, Avans Hogeschool en het PON het leerwerktraject Intercultureel vakmanschap ontwikkeld. In deze flyer willen we dat leerwerktraject introduceren en toelichten.

Naast beknopte aandacht voor reguliere vormen van *kennisoverdracht* en het *trainen* van *communicatieve vaardigheden* wordt in dit leerwerktraject voornamelijk gebruik gemaakt van *casuïstiek* uit de eigen praktijk en wordt de professional als het ware onderzoeker van zijn eigen praktijk. Dit is een innovatieve manier van handelend leren en lerend handelen. De kennis die is ontstaan in de praktijk, en die dus afkomstig is uit die praktijk wordt hiermee ontsloten. De opzet is om zo te komen tot een 'learning community' van vakbeoefenaren. Er vindt zo snellere inbedding en transfer plaats. Leerwerktrajecten dragen bewezen bij aan de lerende organisatie. Professionals die deelnemen beïnvloeden daarmee de cultuur van hun eigen organisatie en maken gebruik van de kennis van deelnemers uit andere organisaties.

Het doel van dit leerwerktraject is om professionals die deelnemen te versterken in het daarvoor benodigde en vaak al aanwezige intercultureel vakmanschap.

'Hoe ga je om met diversiteit?' vormt de uitgangsvraag van dit leerwerktraject, dat in het teken staat van *intercultureel vakmanschap*.

Voor wie is het bedoeld?

Het leerwerktraject is bedoeld voor professionals in de sociale sector die hun intercultureel vakmanschap willen onderzoeken, delen en ontwikkelen.

De dagindeling is nog onder voorbehoud.

Dagindeling

9.00 uur:	Uitwisseling van ervaringen,
9.30 uur:	Terugblik vorige bijeenkomst, doornemen, bespreken van actuele situaties.
10.00 uur:	Inhoudelijke bespreking plenair
12.00 uur:	Pauze
12.45 uur:	Dag 2 en dag 3 dilemma in het werkveld. Dag 4, intervisie
14.00uur:	Intervisie dag 2, 3 en 4.
15.00 uur:	Afsluiting

Inhoud

Dag 1: 18 maart 2011 Locatie de Twern, Tilburg

Introductie en inleiding over leerwerktrajecten, intercultureel vakmanschap, culturele diversiteit en interculturele communicatie gericht op de praktijk. Start handelingsonderzoek.

09.30 Inleiding inhoud leerwerktrajecten; Siwert . Iedere trainer stelt zichzelf kort voor.

10.00 Inhoudelijk aandeel culturele diversiteit en interculturele communicatie gericht op de praktijk; (Youssef)

11.00 Inhoudelijk aandeel intercultureel vakmanschap; (Lidwien)

12.00 Pauze

12.45 Handelingsonderzoek/ praktijkopdracht; Els

14.00; Afspraken maken met wie je handelingsonderzoek gaat uitvoeren. Verdelen van organisaties. Iedere organisatie heeft 1 van de trainers als contactpersoon.

14.15 Vervolg en afspraken voor de volgende keer; Siwert

15.00 Presentatie boek van Youssef: 'Mijn Jihad. Waarom de westerse waarden niet botsen met de Islam', In het Miditheater in Tilburg. Klik op de link voor meer informatie.

http://www.uitgeverijparthenon.nl/parthenon_azghari.html

Dag 2: 15 april 2011 Locatie Kompaan en De Bocht Tilburg

Gedragregels, normen van jezelf, 'Goed hulpverlenerschap' en de dilemma's die ontstaan door de regels van de organisatie. Uitwisseling eerste resultaten uit het onderzoek in de eigen praktijk.

Ochtend (Youssef en Siwert)

9.00 uur:	Uitwisseling van ervaringen.
9.30 uur:	Terugblik vorige bijeenkomst, bespreken van actuele situaties.
10.00 uur:	Inhoudelijke bespreking plenair
12.00 uur:	Pauze
12.45uur:	Dilemma uitwerken, Youssef
13.45uur:	Intervisie (Els en Siwert)
15.00 uur:	Afsluiting

Daag 3: 20 mei 2011 Locatie De Lumens groep Eindhoven

Kennis van migratie en integratieprocessen. Onderzoek van de eigen normatieve beeldvorming rondom allochtone doelgroepen. Verbreding en verdieping van thematiek uit de praktijk.

Ochtend; 9.00-12.00 uur (Siwert en Lidwien)

9.00 uur: Uitwisseling van ervaringen,
9.30 uur: Terugblik vorige bijeenkomst, doornemen, bespreken van actuele situaties.
10.00 uur: Inhoudelijke bespreking plenair
12.00 uur: Pauze
12.45 uur: Dilemma uitwerken(Lidwien)
13.45 uur: Intervisie (Els en Siwert)
15.00 uur: Afsluiting

Daag 4: 17 juni 2011 Locatie Combinatie /Jeugdzorg Eindhoven

'Goede praktijken', Wat werkt in jouw organisatie? Aan de slag met casuïstiek. Voorstellen voor nieuwe praktijken en nieuwe scenario's. Voorbereiding op het in praktijk brengen van deze voorstellen.

Ochtend 9.00-12.00 uur (Els en Siwert)

9.00 uur: Uitwisseling van ervaringen,
9.30 uur: Terugblik vorige bijeenkomst, doornemen, bespreken van actuele situaties.
10.00 uur: Inhoudelijke bespreking plenair
12.00 uur: Pauze
12.45 uur: Intervisie (Siwert en Els)
15.00 uur: Afsluiting

Daag 5: 9 september 2011 Locatie; K2 's-Hertogenbosch

Praktijkpresentaties deelnemers. Aanzetten voor een persoonlijk intercultureel ondernemingsplan per organisatie. Evaluatie.

Uitvoering: Youssef, Lidwien Els en Lidwien (tijdsverdeling nader in te vullen)

Daag 6: 11 november 2011 Locatie Avans 's-Hertogenbosch

Terugblik en vervolgplannen van de deelnemers binnen hun eigen organisatie, netwerkopbouw. Certificering

Alleen de ochtend: allemaal

Vorm/werkwijze

- 5 leerwerkbijeenkomsten van elk 2 x 3 uur (ochtend plenair, middag groepjes en/of (individueel) consult). In oktober /november vindt een terugkombijeenkomst plaats.

- Elke bijeenkomst begint met een theoretische inleiding gevolgd door een workshop.
- In de middag bespreking van de opdrachten, consult en ruimte voor de koppeling naar de praktijk, intervisie, netwerkopbouw. Kijken in de keuken van de ander.
- Deelnemers voeren tussen de bijeenkomsten onderzoeksopdrachten uit, bij voorkeur in de eigen praktijk.
- Deelnemers schrijven na elke bijeenkomst een reflectieverslag.
- De voorbereiding en de uitwerking van de opdrachten en handelingsonderzoek omvat ongeveer 14 uur per bijeenkomst

Omvang in uren :

140 uur staat voor 5 European credits. De verdeling hiervan is als volgt:

Leerwerkbijeenkomsten;	6x 8 uur	48 uur
Coaching/ intervisie;	5 x 4 uur	20 uur
Vorbereidingstijd/ lees- en zoekwerk;	5 x 8uur	40 uur
Opdrachten uitwerken;	4 x 8 uur	32 uur

De volgende *leerdoelen* worden nagestreefd binnen het leerwerktraject:

1. De deelnemer doet kennis op van verschillende visies en methodieken op het gebied van culturele diversiteit en interculturele communicatie, kan ze met elkaar vergelijken en formuleert op basis van (nieuwe) inzichten zijn of haar eigen visie. (Gloria Wekker)
2. De deelnemer wordt zich bewust van zijn of haar eigen normativiteit en die van de ander en weet hoe dat van invloed is op het eigen gedrag, de beroepshouding en de rol die men aanneemt in contact met de ander.
3. De deelnemer leert gebruik te maken van de principes van handelingsonderzoek. De deelnemer beoefent intensieve vormen van professionele reflectie. Er wordt geoefend en geëxperimenteerd met nieuwe strategieën.
4. De deelnemer past met behulp van het brugmodel het diversiteitsdenken toe in de praktijk en doet zo meer inzicht op over hoe hij/zij beter contact maakt met de ander. Daarbij leert de deelnemer ook andere methodieken en spelregels hanteren voor omgang met diversiteit, waarbij creativiteit als uitgangspunt dient voor verbale en non-verbale communicatie en dialoog.
5. De deelnemer is in staat de opgedane inzichten en praktijken over te dragen in de organisatie. De deelnemer kan samen met team, management, en staf een zichtbare bijdrage leveren aan verbetering en innovatie van het beleid en de gewoonten van de eigen organisatie, het gedachtegoed van Lipsky over streetlevelbureacrats indachtig (oftewel hoe de kloof tussen beleid en uitvoering als vakman te dichten).

Totale doorlooptijd :

5 maanden (februari-juni en een terugkombijeenkomst in november)

Certificaat :

HBO-ers kunnen met dit leerwerktraject registerpunten halen voor het beroepsregister .
Daarmee tonen zij aan hun beroepscompetenties up tot date en op peil te houden.
MBO-ers krijgen een certificaat van Avans Hogeschool.
Zij kunnen dit leerwerktraject opvoeren als EVC indien zij een dergelijk traject ingaan.

Aantal deelnemers :

12 deelnemers

Trainers :

Youssef Azghari, Lidwien van Noorden, Siwert Meijer en Els van Beers

Locatie :

Leerwerktraject op locatie bij de deelnemende partners van de Academische Werkplaats
Diversiteit in het Jeugdbeleid. Nader te bepalen.

Startdatum : vrijdag 18 maart 2011 bij de Twern in Tilburg

Voor inhoudelijke informatie kun je contact opnemen met:

Youssef Azghari (y.azghari@avans.nl) en Lidwien van Noorden (lidwien.van.noorden@k2.nl)

Aanmelden:

Via Avans Hogeschool, Academie voor Sociale Studies
's-Hertogenbosch.

Contact: Siwert Meijer, sm.meijer@avans.nl 06 22700376

Projectpartners

Dit leerwerktraject is ontwikkeld in het samenwerkingsproject 'Academische werkplaats
diversiteit in het jeugdbeleid' door Avans Hogeschool, K2 Adviesbureau voor
Jeugdvragestukken en het PON.

Achtergrondinformatie trainers

Youssef Azghari, Avans Hogeschool

Youssef verzorgt wereldwijd lezingen, debatten en workshops op het gebied van diversiteit.
Hij is docent communicatie, cultuur en ethiek aan Avans Hogeschool. Ook is hij als
opiniemaker en commentator regelmatig te gast op radio en televisie en publiceert hij in
nationale en internationale media.

Lidwien van Noorden, K2

Lidwien ontwikkelt en verzorgt trainingen voor besturen, managers, staf en uitvoerende medewerkers. Haar vak en drijfveer zijn creativiteit, diversiteit en empowerment . Trainingen zijn zeer divers b.v. gericht op; implementatie-management, projectleiderschap, leiderschapstijlen, teambuilding, jeugd- en ouderparticipatie, diversiteit, pedagogische en educatieve aspecten, civil society en vroegsignalering. Zij heeft ook ervaring in het uitvoeren van coaching, intervisie en het geven van werkbegeleiding aan leidinggevendenden. Lidwien is trainer en organisatieadviseur en ontwikkelt en verzorgt ook brainstormsessies, innovatie- en implementatieprojecten en cultuurverandertrajecten. Zij neemt daarnaast deel aan verschillende landelijke expertisegroepen, die als klankbord fungeren bij de ontwikkeling van bovengenoemde thema's.

Els van Beers, Avans Hogeschool

Els is 35 jaar werkzaam in het beroepenveld van CMV en SPH. Ze heeft veel met kinderen en jongeren gewerkt waaronder (allochtone) jongeren in achterstandssituaties, in de justitiële instelling en in educatieprogramma's. Ze is 10 jaar werkzaam in het Hbo onderwijs en geeft ondermeer supervisie, stagebegeleiding en vakken als sociologie en culturele diversiteit. Twee jaar terug is ze als groepstrainster gecertificeerd voor Triple P niveau 4. Vanuit die certificering geeft ze momenteel in samenwerking met het CJG Den Bosch een Triple P cursus voor allochtone moeders.

Siwert Meijer, Avans Hogeschool

Siwert is 25 jaar werkzaam in het agogische beroepsveld, bij GGZ en Kinderbescherming. Hij heeft in zowel uitvoering als management gewerkt en daarnaast getraind. In die periode diverse projecten gestart en geleid met name gericht op outreachende ketensamenwerking rond jeugd in de hulpverlenings en justitieketen. Sinds twee jaar werkt hij als docent voor Avans bij Sociale Studies.

Incidentmethode voor intervisie:

Wat is intervisie?

Intervisie is overleg van professionals om werksituaties te verhelderen en te verbeteren. Hierbij gaat het vooral om vragen stellen. Met doorvragen en verkennen van alternatieven kunnen nieuwe inzichten ontstaan.

Hoe ziet de bijeenkomst eruit?

- Voorbereiding. Beschrijving casus en leervraag
- Bijeenkomst methodische aanpak (vaak incidentmethode) Per casus maximaal 90 minuten.
- Nadien; afspraken volgende keer en leerverslag.

De incidentmethode in schema:

- Fase 1 (maximaal 18 minuten)
Introductie en keuze van het incident. (eventueel reflectie vorige intervisie)
- Fase 2 (maximaal 2 minuten)
Schetsen van de probleemsituatie/veranderingsvraag
- Fase 3 (maximaal 5 minuten)
Noteren van vragen om informatie
- Fase 4 (maximaal 15 minuten)
Informatieronde / verdieping / inzicht van de casus via diverse vragenrondes
- Fase 5 (maximaal 10 minuten)
Analyse van de situatie door de deelnemers
- Fase 6 (maximaal 15 minuten)
Adviesronde van de deelnemers uit de groep
- Fase 7 (maximaal 5 minuten)
Wat deed de inbrenger, of wat is hij/zij van plan te doen?
- Fase 8 (maximaal 10 minuten)
Afsluitende discussie
- Fase 9 (maximaal 10 minuten)
Evaluatie en vervolgspraken

De fases uitgewerkt:

Fase 1 (maximaal 20 minuten)

Introductie en keuze van het incident.

- Naar aanleiding van vorige intervisiebijeenkomst; Wat is er met de leervragen gedaan?
- Het incident moet een gebeurtenis zijn die door de probleeminbrenger niet volledig is uitgewerkt
- De inbrenger dient zelf bij het incident betrokken te zijn en het dient een beroepsvoorval te zijn, dit zorgt voor betrokkenheid van de andere deelnemers.
- Het incident wordt kort en duidelijk geformuleerd, de inbrenger houdt zich bij de formulering strikt aan de werkelijkheid van het gebeurde, er mag nog geen suggesties over oplossing of over de aanpak van het probleem door de inbrenger worden gegeven. Hierdoor kunnen de andere deelnemers hun eigen beeld vormen bij de inbreng, ze mogen zich nog niet afvragen of het incident niet was gebeurd als de inbrenger anders had gehandeld.

Leerwerktraject 2011

Intercultureel vakmanschap: omgaan met diversiteit

- Het incident moet actueel zijn, het mag niet te lang geleden gebeurd zijn.
- Het incident moet worden ingebracht zodat indien noodzakelijk anonimiteit van de betrokkenen in het incident verzekerd is.

Opdrachten:

- Noteer het incident, schrijf één gebeurtenis op waarin je niet goed wist hoe je moest reageren of waarin je achteraf niet gelukkig was met je reactie
- Presenteer je probleem door middel van een korte schets van het incident tot op het kritische moment, dat wil zeggen zonder te vertellen hoe je zelf handelde of hoe de situatie afliep. De anderen noteren in steekwoorden voor zichzelf de feiten.
- Kies uiteindelijk een incident, criteria daarbij kunnen zijn dat het incident voor iedereen in de groep herkenbaar is en waarbij iedereen zich betrokken voelt om een oplossing te verzinnen. Ook kan het zijn dat gekozen wordt voor het incident dat de meeste emotionele lading bezit, waardoor het een uitdaging is om dit probleem uit te werken.
- Soms kan het zijn dat de gespreksleider de doorslag geeft bij de keuze van een geschikt incident

(in een vervolgbijeenkomst kan er voor gekozen worden dat iedereen vooraf een inbreng op papier heeft uitgewerkt dit scheelt tijd tijdens de bijeenkomst)

- de inbrenger kan altijd beslissen dat zijn of haar inbreng niet tot het incident van behandeling wordt gekozen omdat het dreigt te dicht bij te komen.

Fase 2 (maximaal 2 minuten)

Schetsen van de probleemsituatie

- De inbrenger brengt nogmaals de gekozen inbreng in, misschien iets uitvoeriger, maar nog steeds kort en zakelijk en slechts tot aan het kritische moment, zonder te vertellen hoe gehandeld is of hoe de situatie afliep.

Fase 3 (maximaal 5 minuten)

Noteren van vragen om informatie

- De deelnemers noteren tijdens of na de probleempresentatie vragen die ze hebben om meer inzicht te krijgen in het incident. Deze tijd mag alleen gebruikt worden om te schrijven, mondelinge vragen of opmerkingen zijn niet toegestaan.
- Het is bij het noteren van vragen raadzaam uit te gaan van het 6 woorden diagram: Wat? Wanneer? Wie? Welke? Waar? Hoe?

Fase 4 (maximaal 15 minuten)

Informatieronde / verdieping / inzicht van de casus via diverse vragenrondes

- De deelnemers stellen informatieve vragen aan de inbrenger. Ze vragen naar feitelijke informatie, dus niet naar gevoel. (denk aan: hoe lang duurt dit al, hoe is je relatie met de collega, hoe oud is de betrokkene, uit hoeveel mensen bestaat dat managementteam, hoe uitte zich het agressieve gedrag, enz.) (Maar niet: vond je het erg, wat vind je daar van, wat ging er door je heen, enz)

Fase 5 (maximaal 10 minuten)

Analyse van de situatie vanuit de deelnemers

- De groepsleden bespreken met elkaar hoe zij de situatie zien, welke oorzaken zij hebben ontdekt, welke aanleidingen er waren, hoe de rol van de inbrenger en van de betrokkene(n) was, hoe de omgevingsfactoren waren enzovoort. De ingebrachte situatie wordt besproken, verbanden worden gelegd en er wordt geïnterpreteerd met behulp van de verkregen informatie. Je zou je bijvoorbeeld in de schoenen van de betrokkene(n) kunnen verplaatsen om de zaak duidelijk te krijgen.
- De gespreksleider leidt deze fase plenair, wel kan worden gekozen om eerst in tweetallen overleg te plegen over de situatie (veiligheid voor de deelnemers)
- De inbrenger ziet toe en luistert naar de analyse, er mogen geen verdere vragen gesteld worden.
- Als het goed is levert het incident verschillende alternatieven op en kan het leiden tot uiteenlopende interpretaties

Leerwerktraject 2011

Intercultureel vakmanschap: omgaan met diversiteit

avans
hogeschool

N2 ADVIES
IMPLEMENTATIE
TRAINING
Als het over jeugd gaat!

- Als deze fase vastloopt ivm te weinig informatie, kan besloten worden tot een hernieuwde informatiefase.

Fase 6 (maximaal 15 minuten)

Adviesronde van de deelnemers uit de groep

- Iedereen noteert voor zichzelf wat hij/zij zou doen in deze situatie
- Iedereen leest zijn plan van aanpak voor zonder dat daarop commentaar wordt geleverd door de anderen
- Reacties worden door de gespreksleider kort en bondig op papier of bord geschreven

Deze ronde dient snel en kort afgewerkt te worden

Fase 7 (maximaal 5 minuten)

Wat deed de inbrenger, of wat is hij/zij van plan te doen?

- De inbrenger vertelt feitelijk wat hij zij heeft gedaan in de situatie of wat hij/zij zelf van plan is om te doen in de situatie

Fase 8 (maximaal 25 minuten)

Afsluitende discussie

- Er kan worden gediscussieerd over de verschillende benaderingen die zijn gepresenteerd. De volgende vragen kunnen daarbij van belang zijn om aan de orde te worden gesteld:
 - o Heeft de inbrenger behoefte aan een reactie op de gepresenteerde benaderingen?
 - o Wat zijn voor- of nadelen van de verschillende aanpakken? Bekijk de besproken aanpakken op sterke en zwakke
 - o Is het incident herkenbaar in andere situaties uit de praktijk, ofwel kun je het verbreden tot een algemeen probleem?

Fase 9 (maximaal 10 minuten)

Evaluatie en vervolgspraken

- Noteer voor jezelf wat je geleerd hebt van deze bespreking
- De inbrenger vertelt als eerste wat hij/zij geleerd heeft van de bespreking.
- Daarna vertellen de andere groepsleden wat ze aan de bespreking hebben gehad.
- Eventueel vertelt de inbrenger wat hij/zij van plan is om te doen als de inbreng actueel is en nog niet is afgehandeld
- Eventueel worden afspraken gemaakt over te bewandelen weg en tijdspad
- Tot slot kun je afspraken maken over reflectie op de situatie in de volgende bijeenkomst.
- De gespreksleider vat de uitkomsten samen.

Eventueel kunnen afspraken gemaakt worden om de inbrenger te helpen in een individueel rollenspel om te oefenen met de gekozen oplossing.

Als de incidentmethode en zijn vaste stramien gaat belemmeren gedurende de intervisiebijeenkomsten dan kan door de groep besloten worden tot andere methodes in de intervisiebijeenkomsten.

Voor een bijeenkomst van 1 uur geldt de volgende tijdsindeling:

De incidentmethode in schema:

- Fase 1 (7 minuten)
Introductie en keuze van het incident. (eventueel reflectie vorige intervisie)
- Fase 2 (maximaal 2 minuten)
Schetsen van de probleemsituatie/veranderingsvraag
- Fase 3 (maximaal 3 minuten)
Noteren van vragen om informatie
- Fase 4 (maximaal 10 minuten)
Informatieronde / verdieping / inzicht van de casus via diverse vragenrondes
- Fase 5 (maximaal 10 minuten)
Analyse van de situatie door de deelnemers
- Fase 6 (maximaal 10 minuten)
Adviesronde van de deelnemers uit de groep
- Fase 7 (maximaal 3 minuten)
Wat deed de inbrenger, of wat is hij/zij van plan te doen?
- Fase 8 (maximaal 10 minuten)
Afsluitende discussie
- Fase 9 (maximaal 5 minuten)
Evaluatie en vervolgspraken

Oefening: 'Meerderheid – Minderheid'

Doel:

- Ervaren wat het betekent deel uit te maken van een minderheid c.q. meerderheid;
- Delen van deze ervaringen met groepsleden.

Middel:

Ruimte in tweeën verdelen: alle groepsleden aan één kant.

Instructie:

- Ik noem een aantal kenmerken die op jou van toepassing kunnen zijn.
- Is dit zo, dan kom je naar voren en kijk je eigen groep en de groep tegenover jou, aan.
- Je maakt zelf de keuze of je naar voren wilt komen of niet.
- Blijf geconcentreerd en praat niet met elkaar.
- Ik ga de kenmerken benoemen.

Voor de trainer

Kiezen uit: Kenmerken bv:

1. Je bent ouder dan 45 jaar
2. Je was de oudste thuis
3. Je bent enig kind
4. Je ouders hadden het niet breed
5. Je komt uit een agrarisch gezin
6. Je bent wel eens gepest op school
7. Je ouders kwamen niet op ouderavonden
8. Je ouders hebben (of één van je ouders) heeft een universitaire opleiding
9. Je bent ooit ernstig ziek geweest
10. Je doet een teamsport
11. Je bent in het buitenland geboren
12. Je ouders (of één van je ouders) zijn (is) in het buitenland geboren
13. Je moedertaal is een andere dan het Nederlands
14. Je spreekt Drents, Limburgs of een dialect
15. Je spreekt meer dan drie talen
16. Je bent veel ouder dan de meeste van je collega's
17. Je bent godsdienstig
18. Je bent al eens in Marokko geweest
19. Je kent Umm Kulthum
20. Je hebt een niet-christelijke religie
21. Je hebt homoseksuele/lesbische vrienden of familie
22. Je hebt slavische vrienden
23. Je draagt een zwarte broek
24. Je hebt geen kinderen
25. Je hebt een gehandicapt kind
26. Je bent kind geweest

Oefening

Kijk op families

Doelen

- Inzicht krijgen in het feit dat ieder mens met een eigen 'bril' op naar families kijkt.
- Inzicht krijgen in wat het eigen ideaalbeeld van een familie/gezinsvorm is en wat de mogelijke invloed is van dit ideaalbeeld op het handelen richting families die hier niet aan voldoen.

- Inzicht krijgen in het begrip familie en de verschillende betekenissen en waarden die mensen aan het begrip familie kunnen hechten.

Duur

60-90 minuten.

Vorbereiding voor begeleiders en docenten

Bestel het vormingspakket 'Families' van VBJK via de website www.vbjk.be (in tweevoud). Op de foto's van dit pakket zijn families te zien met een grote diversiteit, onder meer een- en tweeoudergezinnen, gezinnen met geadopteerde kinderen, grote en kleine gezinnen, gezinnen met een gehandicapt kind en gezinnen met verschillende culturele achtergronden. Het pakket omvat ook andere oefeningen rond families, met en zonder het gebruik van de foto's.

Het begrip familie is een dynamisch begrip. Ieder mens geeft een eigen betekenis aan dit begrip en hecht een persoonlijke waarde aan zijn of haar familie. Dit is cultuurgebonden en persoonsgebonden. Het is belangrijk om te beseffen dat jouw eigen beeld, betekenis of waarde van familie heel anders kan zijn dan die van een ander, bijvoorbeeld van een ouder van een van de kinderen op school of in het kindercentrum.

Uitvoering

Selecteer een reeks foto's uit het VBJK-pakket 'Families' en zorg dat je van iedere foto twee exemplaren hebt. Deel de foto's willekeurig uit, waarbij je niet zegt dat er dubbele exemplaren zijn. Vraag de deelnemers een moment voor zichzelf te nemen om te onderzoeken wat zij bij deze foto voelen, ervaren, denken. Stel bijvoorbeeld de volgende vragen.

- Wat voor gevoel krijg je bij de foto?
- Wat voor mensen denk je dat dit zijn en wat voor leven hebben zij volgens jou?
- Welke (voor)oordelen zou je kunnen hebben bij deze foto?
- Wat spreekt je wel en niet aan in deze familie?
- Wat vraag je je af als je deze foto ziet?

Maak daarna een rondje. Duid aan dat alle gevoelens, ervaringen of gedachten geoorloofd zijn. Het is niet de bedoeling dat deelnemers met elkaar in discussie gaan. Al pratende ontdekken de deelnemers dat er dubbele exemplaren zijn en dat er veelal verschillende verhalen komen bij een zelfde foto.

Nabespreking

In de nabespreking kun je een aantal aanvullende vragen bespreken, zoals:

- Wat betekent voor jou het begrip 'familie'? Welke verschillen in opvattingen zijn er over dit begrip – onderling in je groepje, maar wellicht ook breder in de samenleving of bij ouders?
- Hoe ziet voor jou de ideale familie of gezinsvorm eruit?
- Hoe kijk je aan tegen families of gezinnen die duidelijk niet aan dit beeld voldoen en hoe ga je in je werk om met deze families?
- Wat heb je van deze oefening geleerd en hoe kun je dat gebruiken bij de werkvormen van 'Families in beeld'?

Ervaringen

Deze oefening kan persoonlijke verhalen oproepen waarbij mensen mogelijk herinnerd worden aan pijnlijke ervaringen in relatie tot hun familie(leden). Realiseer je dit van tevoren en bedenk in welke mate en hoe je hieraan in groepsverband aandacht wilt en kunt besteden. De oefening is in deze context niet bedoeld als therapeutische methode.



Variant met eigen familiefoto's

Vraag de deelnemers vooraf om een of meerdere foto's van hun eigen familie mee te brengen en neem zelf ook foto's mee. Maak subgroepjes (3-5 personen). Om beurten vertelt iemand iets over de eigen foto's, waarna de anderen vragen stellen over de foto's, de betreffende persoon en zijn of haar familie. Degene van wie de foto's zijn, bepaalt de grens in wat hij wel of niet wil vertellen.

Voor de (plenaire) nabespreking kunnen dezelfde vragen als hierboven gebruikt worden.

Bij deze variant met eigen foto's horen de deelnemers elkaars persoonlijke verhalen, wat vaak een intieme sfeer en meer inzicht in ieders levensverhaal of leefsituatie oplevert. Het werken met eigen foto's kan echter ook emoties oproepen. Het is belangrijk om aandacht te hebben voor mensen die geen foto's bij zich hebben of bij wie de familieomstandigheden wellicht pijnlijk zijn. Respect voor ieders inbreng of het zich onthouden daarvan is uiteraard van groot belang.

Leerwerktraject 2011
Intercultureel vakmanschap: omgaan met diversiteit

Exemplarisch Handelingsonderzoek

Handelingsonderzoek; Wat is het?

Kwalitatief onderzoek;

- Beschrijvend onderzoek; geeft antwoord op de vraag , waarbij naar objectiviteit wordt gestreefd.
- Praktijkontwikkeland of praktijkvormend onderzoek; ' action research' , handelingsonderzoek. De onderzochten, ook de cliënt is participerende onderzoeker. Is heuristisch, dat wil zeggen dat er steeds een aantal vuistregels zijn die moeten concreet gemaakt worden in de praktijk. De beroepskracht is al doende aan het leren, 'action learning'.

Fase 1: de thematische- verkennende fase

- *De onderzoeker is actief en bevraagt de respondenten. Onderzoeker en onderzochten maken kennis met elkaar. Men gaat bestaand materiaal bekijken, een situatie observeren en informatieve vragen stellen*
- *Aan het einde wordt geprobeerd de werkelijkheid te beschrijven, maar ook structuur aan te brengen door middel van thematiseren van onderkende problematiek.*

Fase 2; kristallisatiefase of terugkoppelfase

- *Onderzoeker en onderzochten gaan in discussie.*
- *De onderzoeker koppelt zijn eerste bevindingen terug en aandachtspunten worden geprioriteerd of te wel vertaald in een plan van aanpak.*
- *Men hoeft het niet eens te zijn met alles van elkaar, het blijft een onderwerp om over te discussiëren.*

Fase 3: de exemplarische of implementatiefase

- *Onderzochten nemen rol en taak van onderzoeker over, bewaken hun eigen ontwikkeling/leerproces c.q. stellen er vanuit eigen visie prioriteiten.*
- *Op basis van gezamenlijk, maar voorlopig plan van aanpak gaat men werken aan verbetering van de situatie.*
- *De onderzoekers bewaken het proces door regelmatig terugkoppeling in de vorm van discussie en verslagen van evaluaties.*

Opdracht

1.thematische fase

- *Vorm een tweetal met iemand uit andere organisatie*

- Spreek een tijdstip af waarop je met de ander mee gaat naar haar of zijn 'multiculturele' praktijk (afhankelijk van werksoort 1,5 tot 3 uur).
- Je bespreekt achteraf wat je opgevallen is en formuleert samen aandachtspunten/ 'critical incidents'.
- In dialoog met elkaar kom je later terug op wat je gezien hebt. Kijk naar details, zodat de ervaring niet gereduceerd wordt tot iets kleins.
- Maak aantekeningen in de vorm van een logboek met betrekking tot het onderwerp diversiteit.
- Dit herhaal je door de ander bij jou mee te laten kijken.
- De bevindingen neem je mee naar de volgende cursusdag.

2. kristallisatiefase/terugkoppelfase

- Gezamenlijk wordt er gekeken welke thema's eruit het eerste gedeelte van het onderzoek zijn gekomen.
- Bepalen van nieuw handelingsplan samen met elkaar en uitvoeren tussen dag 2 en dag 3.
- Wederom bij beide organisaties
- Hier worden weer aantekeningen van gemaakt.

3: de exemplarische of implementatiefase

- Evalueren van nieuw handelingsplan
- Met mensen uit de eigen organisatie delen en kijken hoe je dit in de eigen organisatie kunt doorvoeren.
- Wat zijn aandachtspunten voor een ieder en voor de instelling?
- Uitvoeren van het handelingsplan in de eigen organisatie

4: implementatiefase verder uitvoeren

- Met deelnemers van eigen organisatie terugblikken op wat werkt en afspraken maken over het intercultureel ondernemingsplan.

Opdracht

- Duur: 30 minuten
- Bekijk de tekening van Peter van Straten
- Schrijf een paar steekwoorden op als antwoord op de vraag: Wat gebeurt hier volgens jou?
- Ga met vier personen bij elkaar zitten.
- Twee personen gaan discussie aan over de tekening en twee gaan observeren.
- De observatoren observeren ieder 1 persoon, maar maken dit niet kenbaar aan degene die discussiëren.
- De observatoren schrijven na 7 minuten op wat hen is opgevallen.
- Wissel van rol.
- Ga in dialoog met elkaar over wat je hebt gezien en ervaren. Geef hieraan betekenis.
- Bezie je notities en kijk of je ze nu anders interpreteert.



Nabespreking in grote groep.

- Hoe was het?
- Hoe ervaren als degene die geobserveerd werd?
- Hoe ervaren als degene die observeerde?
- Wat maakt link naar handelingsonderzoek en wat zou je voor tips mee willen nemen naar de uitvoering?

Opdracht voor iedere bijeenkomst:

Leg een logboek aan.

- Schrijf reflectieverslag van deze dag, doe dit in je logboek
- Houd de gegevens van het handelingsonderzoek bij in je logboek.
- Maak (korte) notities van je bevindingen met betrekking tot je werk met andere culturen. In woord en beeld.
- Breng voor volgende keer casus mee /onderwerp dat je in wilt brengen tijdens intervisie.

Leg je eigen inspiratiemap aan(katern in je map).

- Zoek overal informatie, werkvormen , ideeën , maak aantekeningen, verzamel van alles wat te maken heeft met de inhoud van deze training en deze eerste bijeenkomst. Richt je met name op ideeën waarmee je de overdracht in je team en organisatie kunt vormgeven/uitvoeren.

Opdracht voor volgende bijeenkomst:

- Informeer je team / organisatie dat je aan deze training deelneemt. Wat dat inhoudt en dat je zult zorgen voor overdracht van kennis en kunde. Spreek met jezelf af "wat , waar en hoe aan wie" Plan b.v. op jullie vergaderingen een vast agendapunt in.
- Het kan zijn dat je ook uitgebreide werkvormen met je team gaat uitvoeren, zo ook met collegae en andere betrokkenen. Deze worden apart gepland. Breng je manager op de hoogte.
- Literatuur:
Lees de voorgeschreven literatuur

Huiswerk en literatuur 18-3-2011

Literatuur voor cursusdag 2:

- Lees het boek van Youssef Azghari; 'Aan de slag met diversiteit'.
- Lees het hoofdstuk Respect voor diversiteit van Ana del Barrio Saiz en Fuusje de Graaff, Bureau MUTANT
- Lees: Partnerschap tussen ouders en beroepskrachten. Handboek voor kinderopvang en onderwijs. Anke van Keulen (red.). Amsterdam, SWP, 2006.
- Lees het gedeelte over Exemplarisch Handelingsonderzoek van Ben Boog uit het boek 'Goed Werk'.
- Lees het artikel uit Trouw van zaterdag 12 maart 2011 van Shantie Ramlal-Jagmohansingh.

Algemeen

Houd je **logboek** bij (katern in je map).

- Maak een verslag in woord en beeld van je ervaringen, je leermomenten en benoem ook je vragen en leerdoelen.
- Schrijf *reflectieverslag* van de cursusdag, doe dit in je logboek
- Houd de gegevens van het *handelingsonderzoek* bij in je logboek.
- Breng aan de hand van je ervaringen voor volgende keer een casus mee /onderwerp dat je in wilt brengen tijdens intervisie.

In reflectieverslag in ieder geval: (Geenen, 2010; 164)

- Wat was je ervaring (uitgangspunt)?
- Wat heb je geleerd van de reflectie over die ervaring?
- Waardoor heb je dat geleerd? Wat was behulpzaam en wat niet?
- Welke betekenis heeft dat voor je?
- Tot welke nieuwe perspectieven/ handelen, denken, voelen en willen leidt dat?

Start met het vullen van je eigen **inspiratiemap** (katern in je map).

- Zoek overal informatie, werkvormen, ideeën, maak aantekeningen, verzamel van alles wat te maken heeft met de inhoud van deze training en deze eerste bijeenkomst. Richt je met
- name op ideeën waarmee je de overdracht in je team en organisatie kunt vormgeven/uitvoeren.

Informeer je **team / organisatie** dat je aan deze training deelneemt. Wat dat inhoudt en dat

- je zult zorgen voor overdracht van kennis en kunde. Spreek met jezelf af "wat, waar en hoe aan wie" Plan b.v. op jullie vergaderingen een vast agendapunt in.
- Het kan zijn dat je ook uitgebreide werkvormen met je team uitvoeren, zo ook met collegae en betrokkenen. Deze worden apart gepland. (Breng je manager op de hoogte).

Leerwerktraject 2011

Intercultureel vakmanschap: omgaan met diversiteit

avans
hogeschool

**ADVIES
IMPLEMENTATIE
TRAINING**
Als het over jeugd gaat!

Ga aan de slag met het **handelingsonderzoek**.

Voor cursusdag 2:

1. Thematische fase

- Vorm een tweetal met iemand uit andere organisatie
- Spreek een tijdstip af waarop je met de ander mee gaat naar haar of zijn 'multiculturele' praktijk (afhankelijk van werksoort 1,5 tot 3 uur).
- Je bespreekt achteraf wat je opgevallen is en formuleert samen aandachtspunten/ 'critical incidents'.
- In dialoog met elkaar kom je later terug op wat je gezien hebt. Kijk naar details, zodat de ervaring niet gereduceerd wordt tot iets kleins.
- Maak aantekeningen in de vorm van een logboek met betrekking tot het onderwerp diversiteit.
- Dit herhaal je door de ander bij jou mee te laten kijken.
- De bevindingen neem je mee naar de volgende cursusdag.

Voor cursusdag 3:

2. kristallisatiefase/terugkoppelfase

- Gezamenlijk wordt er gekeken welke thema's eruit het eerste gedeelte van het onderzoek zijn gekomen.
- Bepalen van nieuw handelingsplan samen met elkaar en uitvoeren tussen dag 2 en dag 3.
- Wederom bij beide organisaties
- Hier worden weer aantekeningen van gemaakt.
-

Voor cursusdag 4:

3: de exemplarische of implementatiefase

- Evalueren van nieuw handelingsplan
- Met mensen uit de eigen organisatie delen en kijken hoe je dit in de eigen organisatie kunt doorvoeren.
- Wat zijn aandachtspunten voor een ieder en voor de instelling?

Voor cursusdag 5

3. implementatiefase verder uitvoeren

- Met deelnemers van eigen organisatie terugblikken op wat werkt en afspraken maken over het intercultureel ondernemingsplan.
- Uitvoeren van het handelingsplan in de eigen organisatie

Het ontstaan van vooroordelen

Michel Vandenbroeck, Vakgroep Sociale, Culturele en Vrijtijdsagogiek, Universiteit Gent.

Uit: Jonge kinderen discrimineren niet?! Anke van Keulen (red). Amsterdam: SWP, 2004.

'Dit nooit meer' en 'Hoe is dit mogelijk geweest'. Zo kunnen we enigszins simplistisch de kater omschrijven waarmee de Westerse wereld na de Tweede Wereldoorlog ontwaakte. Hoe was het in 's hemelsnaam mogelijk geweest dat miljoenen joden, zigeuners, homoseksuelen en opposanten systematisch werden uitgeroeid, met de stilzwijgende of actieve medewerking van een flink deel van de bevolking? Na het ontzuierende ontwaken uit deze nachtmerrie, hebben heel wat wetenschappers het onderzoek naar het ontstaan van vooroordelen hoog op hun agenda geplaatst. Het afgelopen decennium heeft dit soort onderzoek opnieuw aan belangstelling gewonnen, mede door de heropleving van extreem rechts en racistische partijen in verschillende Europese landen.

De geschiedenis: vooroordelen getest

Al in 1936 voerde E.L. Horowitz onderzoek naar het ontwikkelen van vooroordelen bij blanken over zwarten in de gesegregeerde Amerikaanse maatschappij, maar het is vooral na de tweede wereldoorlog dat dergelijk onderzoek volop in de belangstelling stond. Bij aanvang was het nochtans Horowitz' thema dat centraal stond: hoe ontwikkelen blanken hun racistische opvattingen over zwarten? Het onderzoek (net als heel wat ander sociaal psychologisch en ontwikkelingspsychologisch onderzoek) kwam voornamelijk uit de Verenigde Staten. Het latere onderzoek (de zogenaamde 'School van Bristol') in de jaren veertig en vijftig kwam ook voornamelijk uit de Engelstalige wereld: Groot-Brittannië en de landen van de Common Wealth. Eén van de tot vandaag meer bekende en meest gelezen auteurs hierover is Frances Aboud (1988) die in haar standaardwerk *Children and Prejudice* een stand van zaken geeft van de kennis die ontstond uit deze onderzoeksrichting. Het denken over de ontwikkeling van vooroordelen vandaag is nog steeds erg beïnvloed door deze stroming. De kennis over het ontstaan van vooroordelen is hierdoor nog steeds vooral toegespitst op het ontwikkelen van racistische attitudes, waarbij de huidskleur het dominante kenmerk is.

Zoals dat gebruikelijk was in de psychologie, werd er in dit onderzoek gepoogd om vooroordelen te *meten* en te *testen*, volgens objectieve standaarden. Op verschillende manieren werden kinderen gevraagd om leden van hun eigen etnische groep en van andere etnische groepen te waarderen. Dat gebeurde in de jaren '30-'40 bijvoorbeeld door Clark & Clark die kinderen vroegen een pop te kiezen, waarbij dan zowel blanke als zwarte poppen (en soms bruine) werden aangeboden. Men vroeg dan welke de goede pop was, welke een mooie kleur had of met welke pop ze het liefste speelden. Het kiezen van één pop hield automatisch de verwerping van de andere in. Later ontwikkelde men ook andere tests. Daarbij vroeg men kinderen bijvoorbeeld om een reeks foto's te rangschikken: hoe meer naar links je een foto legde, hoe dichter je bij dit kind in de klas (of in de bus) wilde zitten, hoe meer naar rechts, hoe verder je er van af wilde zitten. Zo konden niet enkel extreme scores, maar ook tussenscores opgetekend worden. Dit soort onderzoek leidde tot de – toen schokkende – vaststelling dat kinderen veel vroeger dan men algemeen aannam, onderscheid tussen etnische groepen maakten en racistische attitudes ontwikkelden. De verschillende auteurs waren het niet altijd eens over de precieze leeftijden waarop de eerste vooroordelen zichtbaar werden. Toch ontstond uit deze wetenschappelijke stroom het algemeen verspreide beeld dat kinderen vanaf de leeftijd van twee à vier jaar vooroordelen ontwikkelen en dat die vooroordelen in het verdere leven stilaan verder ontwikkelen tot

racistische attitudes. Daarom pleitten psychologen en sociologen ervoor om kinderen zo vroeg mogelijk in contact te brengen met diversiteit. De eerste en meest bekende pleitbezorger hiervan was de Duitse filosoof, socioloog en psycholoog Theodore Adorno die deze *Contact Hypothese* formuleerde. Indien kinderen vanaf de jongste leeftijd met verschillende etnische groepen in contact komen, dan zullen zij minder angsten en vooroordelen tegenover deze groepen ontwikkelen en op die manier kan later racistisch gedrag vermeden worden. Zo kunnen we (sterk vereenvoudigd) deze hypothese omschrijven die tot op vandaag erg populair is.

Methodologische kritiek

Er is nochtans heel wat gefundeerde kritiek gegeven op de onderzoeken die dit denken onderbouwd hebben. Heel wat van de gebruikte tests dwongen kinderen een keuze te maken, waarbij men gemakshalve aannam dat de keuze voor deze pop of deze foto, meteen ook een verwerping van de andere inhoudt. Het spreekt vanzelf dat dit niet noodzakelijk overeenkomt met de intentie van de kinderen. De onderzoeken oversimplificeren ook de realiteit door de diversiteit te beperken tot de (blanke of zwarte) huidskleur. Daarbij gaat men ervan uit dat dit criterium voor de kinderen eenzelfde doorslaggevend belang heeft als voor de onderzoekers. Die aanname zelf is echter niet onderzocht. Bovendien is het best mogelijk dat het belang van de huidskleur als criterium om mensen te beoordelen in de Verenigde Staten of de landen van de Common Wealth, een andere impact heeft dan in West-Europa. Dat is namelijk een derde vorm van kritiek die stelt dat de resultaten van dit onderzoek niet noodzakelijk over te plaatsen zijn naar andere landen met een andere geschiedenis van migratie en een andere socio-economische of politieke context (Vinsonneau, 1996).

De ontwikkelingspsychologie als dominant discours

Ondanks de brede stroom aan publicaties over dit thema lijken de bevindingen en de achterliggende denkmodellen nog steeds vrij ver uit mekaar te liggen. Aan de ene kant zien we dat in de pedagogische modellen die gehanteerd worden, de Contact Hypothese nog steeds erg vaak als dominant discours gehanteerd wordt. Uit een onderzoek van Ellen Bouwer en Paul Vedder (1995) naar gangbare praktijken in de Nederlandse en de Europese kinderdagverblijven op het interculturele vlak, blijkt dit alvast. Heel wat kinderdagverblijven gaan er in hun visie en in hun praktijk van uit dat het contact met diversiteit (met andere talen en andere culturele gebruiken bijvoorbeeld) een positieve invloed zal hebben op de tolerantie van de kinderen of een preventieve functie kan hebben voor wat racisme betreft. Bouwer en Vedder waarschuwen er voor dat dit wat naïef is, omdat de maatschappelijke context niet in rekening wordt gebracht.

Anderzijds zijn er ontwikkelingspsychologische modellen gangbaar die hier vraagtekens bij zetten. Het sociaal-cognitief ontwikkelingsmodel van Frances Aboud (1988) stelt dat de voorkeur van jonge kinderen (wat zij de eerste fase noemt) voor vertrouwde personen en dus de relatieve afkeer voor wat 'vreemd' is, een louter emotionele evolutie is, die samenhangt met de normale ontwikkeling van de gehechtheidsrelatie. Het gegeven dat peuters eerder positieve attributies toekennen aan personen van hun eigen etnische oorsprong, heeft dus in haar model weinig te maken met het ontstaan van prille vooroordelen. In de tweede fase (de kleuterleeftijd) zullen kinderen op zoek gaan naar groepen waartoe ze kunnen behoren en zullen ze automatisch sterk voortgaan op uiterlijke kenmerken in het beoordelen van mensen. Zij wijst op de sterke invloed van sociale omgevingsfactoren op het oordeel van deze kleuters. Het is een fase van grove stereotyperingen die iedereen die met kleuters werkt, herkent. Die stereotyperingen uiten zich bijvoorbeeld in sterk clichématige ideeën over wat jongens/mannen horen te doen in tegenstelling tot wat de rol van meisjes/vrouwen is. Het rollenspel van kinderen in die leeftijdsfase is dan ook dermate stereotiep dat het progressieve ouders vaak het schaamrood op de wangen doet krijgen.

In de derde fase (vanaf de lagere schoolleeftijd) zullen kinderen door hun verstandelijke ontwikkeling veel genuanceerder gaan denken en niet enkel groepsgerichte labels hanteren, maar ook meer individuele kenmerken in aanmerking nemen om iemand te beoordelen. Verschillende auteurs die begaan zijn met racisme, wijzen er daarom op dat deze periode een *Golden Age* is, erg vruchtbaar om vooroordelen en racisme tegen te gaan (Raundalen, 1991).

Een gelijkaardig model werd voordien door Kohlberg ontwikkeld in zijn nog steeds gangbaar overzicht van de morele ontwikkeling, dat sterk geïnspireerd was op het werk van Jean Piaget. Ook Kohlberg schetst een evolutie die via stereotype groepsnormen overgaat naar een individuele moraal (Verhofstadt et al., 1995). Uit dit ontwikkelingspsychologische discours zou men kunnen opmaken dat de prille vooroordelen die peuters en kleuters kenmerken (en waar de onderzoekers uit het eerste deel van dit artikel zich zo veel zorgen over maakten) toch niet al te ernstig genomen dienen te worden. Ze kunnen immers gezien worden als een normale fase in de ontwikkeling die – mede dankzij de cognitieve ontwikkeling en de positieve invloed van volwassen opvoeders rondom hen – stilaan overwonnen wordt.

Aandacht voor de maatschappelijke context

Eén van de oorzaken waarom men maar moeilijk uit deze discussie raakt, is dat er maar weinig rekening wordt gehouden met de maatschappelijke context waarbinnen de opvoeding plaatsvindt. In die context vinden we bijvoorbeeld een sterke sociale stratificering terug, die het discours van de multiculturele samenleving doorkruist. Enkele voorbeelden. In Frankrijk en Wallonië worden taallessen voor anderstalige nieuwkomers steeds 'cours d'alphabétisation' genoemd. De term verwijst duidelijk naar het gegeven dat de taal van deze mensen een dermate lage plaats in de maatschappelijke hiërarchie bekleedt dat ze nauwelijks als een taalkennis wordt gezien. Wanneer we het hebben over de Brusselse migranten, zal wellicht niemand denken aan de Japanse of Scandinavische gemeenschap daar, omdat deze een maatschappelijk hoge positie bekleedt. Er is ook geen publiek debat over de eigen scholen en culturele instellingen van deze geprivilegieerde gemeenschappen, terwijl de oprichting van een Arabische school meteen heel wat stof zou doen opwaaien. Het zijn maar enkele van de vele voorbeelden die illustreren dat er een dominant discours bestaat dat de verschillende (culturele of socio-economische) groepen in onze samenleving in een hiërarchie plaatst. Elk van ons is hierdoor uiteraard beïnvloed.

Deze sociale dimensie maakt dat een opvoeding die zich uitsluitend baseert op ontwikkelingspsychologische inzichten om kinderen op te voeden zonder vooroordelen, tot mislukken gedoemd is en dat de Contact Hypothese niet opgaat. Doordat elk van ons ingebed zit in een maatschappelijke context en zich inschrijft in meerdere referentiegroepen, kunnen we zelf niet onbevooroordeeld kijken en maken we ook deel uit van het maatschappelijke discours. Echter, het is niet omdat opvoeden zonder vooroordelen een onmogelijkheid zou zijn, dat het geen na te streven ideaal kan zijn, waar we beter of minder goed in slagen. Waar het ons nog aan ontbreekt is onderzoek waarbij psychologen, pedagogen, sociologen, antropologen en filosofen de handen in elkaar slaan en bruggen tussen hun disciplines bouwen om ons meer inzicht te verschaffen in hoe we het identiteitsbesef en het ontstaan van vooroordelen kunnen begrijpen in hun sociale context. Wie in de praktijk van de kinderopvang werkt, zal hier wellicht niet op wachten.

Vijf sleutels

Vanuit een breed overzicht van actuele literatuur biedt Roel Meertens (1997) toch enig houvast voor wie wil opvoeden zonder vooroordelen. Het laten samenleven van kinderen met verschillende achtergronden is niet voldoende, zo stelt ook hij vast. Aan de leefgroep worden immers vijf voorwaarden gekoppeld om van een positief effect op vooroordelen te kunnen spreken.

Een eerste voorwaarde voor positief effect is dat de verschillende deelgroepen een *gelijke status* zouden hebben. Ongelijke status leidt er immers toe dat de groep met hoge status dominant gedrag zal vertonen en de andere groep na verloop van tijd wrok zal koesteren tegenover de eerste. Dat is meteen ook een bijzonder moeilijke voorwaarde om te vervullen. Zoals we hierboven reeds kort toelichtten is de status van een groep ook bepaald door de bredere sociale omgeving en is het dus niet iets wat de opvoeder helemaal zelf in de hand heeft. De opvoeder zal er dus met name moeten op letten om de maatschappelijke ongelijkheid – die sowieso bestaat – zo weinig mogelijk te reproduceren binnen de leefgroep. Een eenvoudig voorbeeld: stel dat een leefgroep enkele kinderen bevat met een Turkse moedertaal en dat de leidster af en toe deze kinderen apart neemt om hen taalintensieve spelletjes te laten doen om hun kennis van het Nederlands te stimuleren. Het gevaar is niet denkbeeldig dat deze goedbedoelde aanpak als effect heeft dat de status van de Turkstalige kinderen hierdoor een flinke deuk krijgt. Anders zou het er wellicht aan toe gaan in een meertalig beleid waarbij de Turkstalige kinderen van hun Nederlandstalige leeftijdsgenoten kunnen leren én waarbij die dan weer iets van de Turkstalige competentie van de anderen kunnen leren. Een mooi voorbeeld hiervan (dat heel wat discussie deed opwaaien) werd in een Zweeds centrum voor buitenschoolse opvang vastgesteld. Men zag hoe de meisjes nauwelijks tafeltennis speelden, ondanks het gegeven dat ze zegden dit graag te doen. De meisjes hadden de neiging van zichzelf te zeggen dat ze dat niet zo goed konden, speelden daarom minder, oefenden dus ook minder en konden inderdaad na een tijd ook niet het niveau van de jongens halen. Toen greep de leiding in en voerde een aantal meisjesuren in, waarbij jongens niet in het lokaal waar de tafeltennis stond, binnen konden. Meisjes speelden er verwoed onder elkaar en na enige tijd was hun spelniveau dermate opgekrikt, dat hun status voldoende gelijk bleek om opnieuw een integratie toe te laten.

Een tweede voorwaarde is dat de deelgroepen *gemeenschappelijke doelen* hebben. Het spreekt vanzelf dat het contact niet positief kan zijn, wanneer de verschillende deelgroepen verschillende of tegengestelde doelen nastreven. Samenwerking stimuleert het overwinnen van vooroordelen. Zo kan de groep immers ‘decategoriseren’: de – vaak onbewuste – indeling in subgroepen wordt minder relevant geacht. Men let niet meer zo op wie allochtoon is en wie niet, wie jongen is en wie meisje, wanneer er een sterk gemeenschappelijk doel is. Dat kan een grote gezamenlijke activiteit zijn, zoals het samen werken aan de première van een zelf geschreven toneelstuk. Het kan ook een gezamenlijke ‘vijand’ zijn, zoals een bezoekende basketballclub. Mede om die reden zijn sportverenigingen vaak een functionele vorm van integratie. Wanneer die ‘decategorisering’ helemaal niet lukt en de groep blijft uiteenvallen in subgroepen of klikjes, pogen sommigen om de groep te ‘hercategoriseren’. Dat betekent dat men, bewust, een andere indeling van de groep zal benadrukken. Zo kan men bijvoorbeeld de opdeling jongen/meisje net extra nadruk geven om bijvoorbeeld de indeling allochtoon/autochtoon te overstijgen.

Een derde voorwaarde is dat *stereotypen steeds weerlegd* worden. Het is niet te vermijden dat stereotypen doorsijpelen in de opvang, dat hebben we reeds uiteengezet. Het is wel noodzakelijk dat de volwassenen systematisch reageren, steeds wanneer ze met stereotypen worden geconfronteerd. Uitspraken als ‘meisjes kunnen toch niet voetballen’ of ‘Aynur is een beetje dom want ze spreekt niet goed Nederlands’ kunnen niet onopgemerkt voorbijgaan. Dat betekent uiteraard niet dat de kinderen terechtgewezen, laat staan gestraft horen te worden. Wel mogen we hen niet de informatie onthouden waar ze recht op hebben en die hen kan helpen om zich bewust te worden van de gehanteerde stereotypen. ‘Waarom denk je dat?’ zou al een hele stap vooruit zijn, als reactie op bovenstaande voorbeelden. Verder kunnen voorbeelden aangehaald worden van reële mensen die het stereotype tegenspreken: ‘Annelies heeft vorige week toch maar mooi twee doelpunten gescoord’ of ‘Heb jij gezien hoe snel Aynur kan puzzelen, ze lijkt mij een heel knappe meid’. Mensen hebben nu eenmaal de neiging om enkel die waarnemingen op te nemen die hun stereotype

bevestigen en andere waarnemingen te negeren of te zien als 'uitzonderingen die de regel bevestigen'.

Een vierde voorwaarde die Meertens stelt is dat er voldoende *intimiteit* in de groep moet zijn. Het contact moet voldoende intensief zijn, zodat ook gevoelens uitgewisseld worden en groepsgrenzen doorbroken kunnen worden. Dit is wellicht bij een groep kinderen de minst moeilijke voorwaarde. Het toont wel eens te meer aan hoe belangrijk het contact *tussen* de kinderen is. De rol van de volwassene is daarbij vooral het observeren van hoe de kinderen met mekaar omgaan en de voorwaarden creëren opdat nauwe banden tussen kinderen zouden kunnen ontstaan. Dat kan bijvoorbeeld betekenen dat men nagaat welke spelsituaties of inrichting het samen spelen bevorderen en dat men oudere kinderen (kleuters en lagere schoolkinderen) via regelmatige kringgesprekken en andere technieken betreft bij het reilen en zeilen van de opvang.

Een vijfde en laatste voorwaarde gaat over *gelijkheidsbevorderende normen*. Het is bijzonder belangrijk dat de volwassenen zélf de belichaming zijn van normen die discriminatie uitsluiten. Dat kan best door deze normen ook in te schrijven in een 'mission statement' of een pedagogisch concept voor de instelling. Het behoort overigens tot de veertig doelstellingen die een netwerk van experts uit alle Europese lidstaten opstelden. Het Netwerk Kinderopvang van de Europese Commissie stelde enkele jaren geleden een lijst op met veertig doelstellingen waar de kinderopvang in de lidstaten tegen 2006 aan zouden moeten voldoen. Doelstellingen 16 en 18 stellen dat elke opvangvoorziening een expliciet beleidsdocument hierover dienen te hebben. In Vlaanderen wordt dit sinds begin dit jaar ook verplicht in alle gesubsidieerde voorzieningen (Besluit van de Vlaamse Regering van 23/02/2001). Bij oudere kinderen (basisschool) zal dit ook een expliciete strategie tegenover pestgedrag inhouden.

Denken over het denken

Samengevat kunnen we zeggen dat de maatschappelijke invloeden op het ontwikkelingsproces vaak schromelijk onderschat werden en dat meer onderzoek nodig is over hoe sociale context de persoonlijkheid, het zelfbeeld, de attitudes, normen en waarden beïnvloedt. We weten alvast dat vooroordelen in de leefgroep sterk bepaald worden door die sociale context en dat het laten samenleven van kinderen met verschillende achtergronden niet zal volstaan om vooroordelen tegen te gaan. De bekende Amerikaanse ontwikkelingspsycholoog Jerome Bruner (1996) gebruikt in dit verband het concept *going meta*. Het gaat er om dat we proberen om zo bewust mogelijk om te gaan met de maatschappelijke ongelijkheid en de invloed die deze heeft op ons denken. En dat we ook de kinderen helpen om zich hier bewust van te worden. Daarom is het belangrijk te beseffen (te 'leren' zou Bruner zeggen) waarom we denken wat we denken, om – met andere woorden – te leren denken over het denken, meta-denken dus. Een voorbeeld uit de praktijk: Olivia is anderhalf. Ze is afkomstig uit Ghana, maar haar gezin woont al meerdere jaren in Vlaanderen. Sinds twee weken komt ze naar het kinderdagverblijf. Aanvankelijk at ze bijzonder weinig, maar door de goede contacten tussen de leidsters en haar ouders, kwam men er al gauw achter dat zij – net als haar ouders – gewoon is om met de handen te eten. Op een dag geeft de leidster haar een bord zonder bestek. Olivia kijkt eerst wat verbaasd, glimlacht en eet dan in één keer haar bord leeg (met haar handjes natuurlijk), iets wat nooit eerder gebeurde. Rechtover haar zit Elke, twee jaar. Elke roept uit: 'Vies!' De leidster gaat naast Elke zitten en zegt: 'Vind jij het vies dat Olivia met de handen eet?' Elke knikt heftig van ja. 'Jij hebt geleerd om met een lepel en een vork te eten. En je kan dat heel goed, je eet erg netjes. Dat hebben jouw mama en papa jou geleerd, niet?' Elke kijkt trots en knikt. 'Sommige mensen eten met vork en lepel, zoals jullie thuis. Dat is prettig', vervolgt de leidster. 'Anderen eten met de handen en dat is ook bijzonder prettig. Kijk, bij Olivia thuis is dat zo, zij leert om netjes met de handen te eten, zonder te knoeien.' Dan richt de leidster zich tot Olivia: 'Jij kan goed met de handen eten, net als jouw papa en mama je dat geleerd

hebben'. Wat de leidster hier doet is *going meta*. Ze helpt Elke in te zien waarom ze denkt zoals ze denkt en dat dit oké is. Ze helpt zowel Elke als Olivia te begrijpen dat andere mensen anders kunnen denken en dat dit ook oké is. Op die manier leert ze de kinderen om te gaan met *antinomieën*: het gegeven dat éénzelfde principe (in dit geval tafelmanieren) tot tegengestelde praktijk kan leiden, of nog: het gegeven dat twee tegengestelde stellingen allebei waar kunnen zijn. Het is dus *niet* door de kinderen de gelegenheid te bieden verschillen te ervaren dat de vooroordelen kunnen ontleert worden, maar *wel* door de manier waarop we omgaan met de reacties van de kinderen op die confrontatie. Gelukkig verschenen de afgelopen jaren verschillende praktijkgerichte publicaties die ideeën leveren over hoe men dit kan aanpakken (Van Keulen, 2000; Boudry & Vandenbroeck, 2001).

Een sociaal project

Het zal duidelijk zijn dat een opvoedingsinstelling hier een belangrijke maatschappelijke taak vervult. Om die te kunnen vervullen is het noodzakelijk dat het pedagogisch project samengaat met een sociaal project.

De kinderen en de gezinnen hebben immers vandaag en morgen recht op een opvoeding die niet enkel kinderen van jongs af aan met de maatschappelijke diversiteit in contact brengt en hen er leert mee omgaan, maar die tegelijk ook actief inspeelt op de (lokale) sociale context. Het gaat om kinderopvang als 'piazza', forum waarin kinderen, ouders, professionelen en de lokale politiek voortdurend met mekaar in dialoog zijn, zoals Peter Moss argumenteert (Dahlberg et al., 1999). Dat is een kinderopvang die niet haar eigen pedagogiek opbouwt, onder een veilige glazen stolp, maar een instelling dus die zich op de drempel tussen het publieke en het private domein bevindt (Vandenbroeck, 1999). Het vraagt van de kinderopvang dat ze een plaats biedt aan ouders als reële actoren in de kinderopvang en dat de dialoog met de buurt (en haar organisaties) voortdurend bewaakt wordt opdat alle betrokkenen die kinderopvang samen zouden kunnen construeren. Dahlberg, Moss en Pence argumenteren uitvoerig dat een dergelijke kinderopvang een sociale constructie kan zijn die een praktijkoefening is in het samenleven:

(...) early childhood institutions as forums can serve multiple purposes: as a means of inclusion, for children and adults, in civil society; creating opportunities for the exercise of democracy and freedom, through learning, dialogue and critical thinking; offering a wide-ranging and flexible forms of social support for parents, both in and out of the labour market; and providing a mechanism of redistribution of resources towards children as a social group" (Dahlberg et. Al, 1999, pp 81).

Dat dit geen utopie is, bewijst volgens hen het grensverleggende werk in Reggio Emilia en het Stockholm project. Maar ook in sommige *crèches parentales* (kinderdagverblijven die door ouders bestuurd worden) in enkele kansarme wijken in Frankrijk wordt een dergelijke maatschappelijk relevante kinderopvang geconstrueerd. Men creëert er voorzieningen die de gelijke toegang waarborgen zonder bepaalde groepen ouders of ouders te stigmatiseren (Clausier et al., 2000). Daar worden daadwerkelijke stappen gezet naar het 'ontleren' van vooroordelen bij kinderen, tussen kinderen en volwassenen, onder volwassenen en in dialoog met de plaatselijke gemeenschap.

Literatuur

- Aboud, F. (1988) *Children and prejudice*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Boudry, C. & Vandenbroeck, M. (2001) *Spiegeltje, spiegeltje... Een werkboek over identiteit en respect*. Amsterdam: SWP.
- Bouwer, E. & Vedder, P. (1995). *Kleine verschillen. Intercultureel werken in de kinderopvang*. Utrecht: De Tijdstroom.
- Bruner, J. (1996) *The culture of education*. London: Harvard University Press.
- Clausier, M., Murcier, E. & Lavoipierre, S. (2000) *Alchimie. Recueil de repères éthiques pour l'implication des parents et l'ouverture à tous*. Paris: ACEPP.
- Dahlberg, G., Moss, P. & Pence, A. (1999) *Beyond Quality in Early Childhood Education and Care*. London: Falmer Press.
- Meertens, R. (1997) Verminderen van vooroordeel en discriminatie. Een overzicht van de sociaal-psychologische literatuur. In: De Witte, H. (red.) *Bestrijding van racisme en rechts extremisme*. Leuven: ACCO.
- Raundalen, M. (1991) *Care and courage*. Stockholm: Rädda Barnen.
- s.n. (1996) *Doelstellingen voor kwaliteit in voorzieningen voor jonge kinderen. Voorstellen voor een tienjarenprogramma*. Brussel: Netwerk van de Europese Commissie voor kinderopvang en andere maatregelen om de combinatie van beroep- en gezinsleven voor vrouwen en mannen te bevorderen.
- Vandenbroeck, M. (1999) *De Blik van de Yeti. Over opvoeden tot zelfbewustzijn en verbondenheid*. Utrecht: SWP.
- Van Keulen, A. (2000) *Ik ben ik en jij bent jij. Methodiek- en praktijkboek voor de kinderopvang over opvoeden zonder vooroordelen*. Utrecht: NIZW.
- Verhofstadt-Denève, L., Van Geert, P. & Vijt, A. (1995) *Handboek ontwikkelingspsychologie. Grondslagen en theorieën*. Houten-Diegem: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Vinsonneau, G. (1996) *L'Identité des jeunes en société inégalitaire. Le cas des Maghrébins en France. Perspectives cognitives et expérimentales*. Paris: L'Harmattan.

BEGRIPPEN

	BEGRIPPEN *	
	<p>FEIT</p> <p>gebeurtenis die vast staat</p>	
<p>MENING</p> <p>interpretatie van een feit</p> <p>OORDEEL:</p> <p>mening of uitspraak: goed- of afkeurend</p>	<p>VOORoorDEEL</p> <p>vasthouden aan negatieve stereotypen</p> <p>STEREOTYPE:</p> <p>generaliserende uitspraak</p>	<p>RACISME</p> <p>houding: wantrouwen en minachting naar mensen met andere etnische en culturele kenmerken</p> <p>DISCRIMINATIE</p> <p>handeling: bewust of onbewust ongelijk behandelen van groepen of individuen op grond van kenmerken die niet relevant zijn</p>

* Zie ook:

- Ik ben ik en jij bent jij, Methodiek en boek, meer info op www.Mutant.nl
- de bijlage; Het ontstaan van vooroordelen Michel Vandenbroeck, Vakgroep Sociale, Culturele en Vrijtijdsagogiek, Universiteit Gent. Uit: Jonge kinderen discrimineren niet?! Anke van Keulen (red). Amsterdam: SWP, 2004.

Oefening

Jouw reis van gelijke kansen

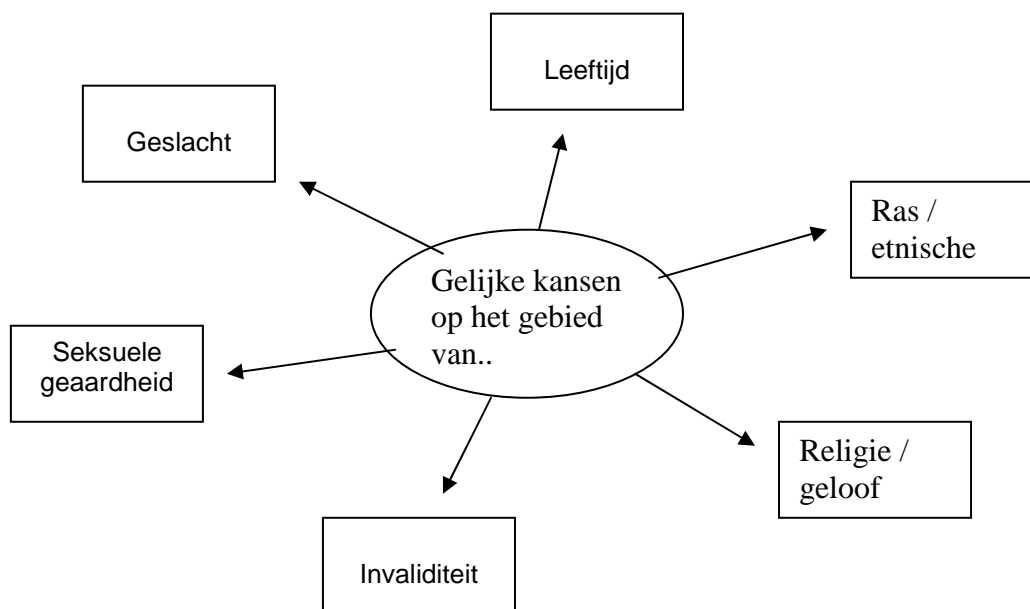
Hoe verbind jij je met het thema 'Gelijke kansen'?

Ga hiervoor terug in de tijd en geef de weg aan die jij ten aanzien van dit thema hebt doorlopen. Daarbij kun je jezelf de volgende vragen stellen:

- Waar en wanneer heb jij je in je leven 'anders' gevoeld?
(Denk aan je achtergrond, sociaal milieu, religie, leeftijd, je sekse of seksuele voorkeur, of gezondheid/ziekte/handicap)
- Wanneer heb jij je anders gevoeld en toch een eerlijke (gelijke) kans gekregen?
- Hoe ben jij omgegaan met mensen die 'anders' zijn?
- Welke mensen, momenten, kruispunten zijn op dit gebied belangrijk voor je geweest?
- Hoe speelt 'anders zijn' of 'omgaan met mensen die anders zijn' op dit moment een rol in je leven en in je werk?

Hoe knap is jouw paradijsvogel?

Werkvorm voor dialoog



De zes gebieden van gelijke kansen zijn uitgangspunt voor deze activiteit.

Tijdens deze activiteit worden beelden (vooroordelen) gekanteld. Iets wat eerst als zwakte of als iets negatiefs wordt gezien, wordt omgezet naar een kracht of als iets positiefs neergezet.

De belangrijkste aandachtspunten in deze workshop zijn;

1. Hoe kunnen krachten / pluspunten / leerstijlen zich manifesteren in je groep? Met andere woorden: hoe kom je er achter waar iemand goed in is, of wat iemand wil zeggen, of wat hij voor je kan betekenen of jij voor hem? Dit hoeft niet op de verbale manier. Er zijn meerdere manieren om te communiceren. Je communiceert bijvoorbeeld ook door uiterlijk of gedrag;
2. Tijdens deze activiteit ga je samenwerken. Je zult goed moeten luisteren naar elkaars ideeën, ze op de juiste manier interpreteren, je zult stellingen en ideeën samenvoegen en daaruit samen met nieuwe ideeën komen. Jullie zullen de ideeën om zetten naar beelden. Hierbij zullen jullie open moeten staan voor nieuwe ideeën die spontaan ontstaan. Kortom: je zult dus op allerlei manieren openstaan voor een ander.

opdracht

De deelnemers worden verdeeld in groepen.

1. Er zijn 6 enveloppen. Elke enveloppe gaat over één gebied van gelijke kansen.
2. Aan de hand van het kaartje ga je samen brainstormen over het betreffende gebied van gelijke kansen. Je gaat een lijstje maken van woorden of stellingen:
 - Welke vooroordelen roept het onderwerp bij je op?
 - Waar denk je aan bij discriminatie op dit gebied? Wat roepen anderen?
 - Wat zou iemand die gediscrimineerd wordt niet (goed) kunnen?
 - Wat zou iemand die gediscrimineerd wordt zijn in tegenstelling tot anderen?

Alles wat je te binnen schiet is goed. Spontaan of niet spontaan.

3. Vervolgens ga je een aantal vooroordelen omzetten naar de positieve kant of de kracht ervan. Dus: benoem wat de keerzijde van de medaille is. Dit kan het tegenovergestelde zijn, maar het kan er ook uit voortvloeien.
4. Elk groepje maakt een top drie van de positieve woorden / stellingen / krachten die hen het meest aanspreken.
5. Per groepje maak je samen een paradijsvogel. Dit wordt een zeer bijzondere paradijsvogel: nog on-ontdekt! Dat betekent dat niemand weet hoe hij er precies uit ziet. Je fantasie mag dus op volle toeren gaan draaien. Niets is te gek!

Ter inspiratie zitten in de enveloppe van elk groepje enkele voorbeelden van karakters of kenmerken van vogels en hoe de natuur dat heeft vormgegeven in het uiterlijk van de vogel.

De paradijsvogel kun je maken van afvalmaterialen en ondersteunende materialen zoals verf, lijm, plakband, touw, etc. Alles kan en alles mag, mits:

- De top drie positieve woorden / stellingen / krachten op één of andere manier in de paradijsvogel vormgegeven zijn. Zichtbaar zijn.
- 6 Als de vogel klaar is gaat elk groepje zijn paradijsvogel voorstellen. Waarom is jullie paradijsvogel zoals hij is? Voor deze minipresentatie kun je de volgende vragen gebruiken
 - 7 - Wat is de naam van de paradijsvogel (*waarom*)? Wat zijn z'n gewoontes (*waarom*)? Hoe beweegt hij (*waarom*)? Waar / hoe woont hij (*waarom*)? Wat eet hij (*waarom*)? Etc.
 - Welke krachten / pluspunten / 'knap' heeft de paradijsvogel? (Minstens 3!)
 - 'Waarom kun je de krachten / pluspunten / 'knap' van de paradijsvogel herkennen? Kun je het zien (uiterlijk) of kun je het merken (gedrag)?

Begeleidingstips voor de praktijk

Begeleiding bij de inleiding op de activiteit.

- Deze is gericht op het kantelen van het (vooroordeel-)beeld t.a.v. 6 gebieden van discriminatie naar 6 gebieden van gelijke kansen.
- Deze is gericht op het samenwerken van de deelnemers (actief met elkaar werken, opletten en naar elkaar luisteren, met aandacht voor verschillende leer-en werkstijlen en de non-verbale communicatie).

Begeleiding bij de uitvoering van de activiteit.

- Deze is gericht op hoe de materialen van invloed zijn op de vormgeving en de ideeën. Ook omgekeerd; hoe de ideeën van invloed zijn op de vormgeving en de materiaalkeuze.
- Deze is gericht op het samenwerken van de deelnemers (vanuit allerlei verschillende ideeën / beelden komen tot één samenhangend beeld / idee).

materialen

Kleurenkopieën van vogels met beschrijvingen.

Zes kaartjes (gekleurd, geplastificeerd?!) met op elk kaartje één gebied van gelijke kansen genoemd.

Zes enveloppen.

Creatieve materialen: b.v.	Wie verantwoordelijk?	Is aanwezig / wordt voor gezorgd
Veel kun je goedkoop vinden bij kringloopwinkels Kijk ook op www.scrapXL.nl		
Verbruiksmaterialen:		
knutsellijm		
verf		
Lijmpistool met lijm		
Crèpetape		
Touw / draad		
(Gekleurd) papier		
Gereedschappen :		
Kwasten		
Waterpotten		
(Hand-) doekjes		
Paletten / eierdozen		
tafelbedekking		
stanleymesjes		
Afvalmaterialen :		
Kartonnen doosjes		
eierdozen		
takken		
stokken		
Kralen o.i.d.		
Oud behangboek met stalen		
(Lapjes) stof		
Dozen		
Toiletrolletjes		
Rare, leuke, bijzondere, inspirerende dingen.		

Oefening

Werkblad: belemmeringen en dilemma's in gesprek met ouders, jeugd, oudere kinderen en collega's

Bij gesprekken met jeugd en/of ouders kunnen een aantal persoonlijke belemmeringen of dilemma's een rol spelen.

Hieronder zie je een aantal van zulke dilemma's. Geef aan welke dilemma's voor jou gelden: wat vind je het meest moeilijk? Waar loop je het meest tegenaan? Wat kunnen voor jou redenen zijn om niets te doen

- ik weet niet of en hoe ik met ouders en jeugd uit andere culturen zaken moet bespreken
- ik mag me niet bemoeien met de cultuur/-opvoedingscultuur van een ander
- ik ben onzeker over wat ik zie en of ik het wel goed zie
- ik weet niet hoe ik zal reageren als ik geconfronteerd word met een situatie waar ik me ernstige zorgen over maak
- ik weet niet wat ik zou moeten doen als ik iets opvallends signaleer
- ik ben bang dat collega's me niet zullen ondersteunen als ik een dilemma heb
- ik hoef geen zorgen te hebben om een kind dat aardige ouders heeft
- ik hoef geen zorgen te hebben om een jongere die aardige vrienden heeft
- ik kan toch niets doen aan de situatie van een jongere binnen een andere cultuur
- ik ben er niet verantwoordelijk voor als jongeren of ouders adviezen negeren
- ik ben bang voor de reactie van de jongere als over integratie zou spreken
- ik ben bang dat de sfeer in een groep binnen een cultuur er niet gemakkelijk op wordt wanneer ik diversiteit en integratie bespreek
- ik ben bang het contact met de klant te verliezen wanneer ik met anderen de situatie/het onderwerp bespreekbaar maak.

Misschien heb je zelf nog andere dilemma's of twijfels. Welke zijn dat?

Dag 4: 17 juni 2011 Locatie Combinatie /Jeugdzorg Eindhoven

'Goede praktijken', Wat werkt in jouw organisatie? Aan de slag met casuïstiek. Voorstellen voor nieuwe praktijken en nieuwe scenario's. Voorbereiding op het in praktijk brengen van deze voorstellen.

Ochtend 9.00-12.00 uur

- 9.00 uur: Uitwisseling van ervaringen, Terugblik vorige bijeenkomst, doornemen, bespreken van actuele situaties.
- 9.30 uur: Gast bijeenkomst van Kitlyn Tjin A Djie; Aan de slag met transculturele hulp aan families: Beschermjassen
- 11.30uur: Nabespreken van ochtendprogramma en doornemen van het middagprogramma.
- 12.00 uur: Pauze

Middag 12.45 -15.00 uur

12.45-13.15 uur

Terugblik op het handelingsonderzoek in 2 groepen (Siwert en Els)

Handelingsonderzoek de exemplarische fase of implementatiefase:

Te doen in de koppeltjes:

- Evalueren van nieuw uitgevoerde handelingsplan
- Vragen: Wat zijn aandachtspunten die je in eigen organisatie mee wilt nemen? Hoe denk je dit aan te gaan pakken?

13.15 – 14.30 uur: intervisie middels **verbeelding**

Twee groepen; groep Eindhoven (Siwert) groep Tilburg (Els).

Doel is komen tot inzicht waar je in de toekomst mee aan de slag wilt en welke eerst volgende stap je dan gaat zetten in het werken met diversiteit.

Hulpmiddel zijn allerlei figuren en beelden.

14.30-15.00 uur: Start maken van een **ondernemingsplan** binnen de eigen organisatie

1. Wat zijn aandachtspunten die je mee wil nemen vanuit de *trainingsdagen*?
2. Wat zijn aandachtspunten die je in eigen organisatie mee wil nemen vanuit *handelingsonderzoek*? Hoe denk je dit aan te gaan pakken?
3. Wat zijn aandachtspunten die je meeneemt vanuit de *interviewsessies*?
4. Zijn er mogelijk nog *andere* zaken, zoals literatuur of onderzoeksgegevens?

Dit eindigt in een plan voor 9 september.

Huiswerk voor 9 september

Geef een presentatie per organisatie van je plan voor de toekomst.

De presentatie bevat in ieder geval 3 onderdelen;

1. De persoonlijke oriëntatie
2. Hoe je in je eigen organisatie beweging te werk wilt stellen op het gebied van diversiteit.
3. Eindig met een eerstvolgende concrete stap om jullie doel te bereiken.

De presentatie duurt in totaal een half uur. Zorg dat er ruimte is in dat half uur voor dialoog met de andere deelnemers aan het traject.

Neem een leeg vel papier leg het in de breedte

Maak 3 kolommen:

Begonnen nu en toekomst.

Vul de kolommen in met in de achtergrond het thema diversiteit in het jeugdbeleid

Opzet leerwerktraject 9 september.

Het ochtendprogramma staat in het teken van de presentatie van een ondernemingsplan per organisatie.

De opdracht van 24 juni:

Start met het maken van een **ondernemingsplan** binnen de eigen organisatie

1. Wat zijn aandachtspunten die je mee wil nemen vanuit de *trainingsdagen*?
2. Wat zijn aandachtspunten die je in eigen organisatie mee wil nemen vanuit *handelingsonderzoek*? Hoe denk je dit aan te gaan pakken?
3. Wat zijn aandachtspunten die je meeneemt vanuit de *interviewsessies*?
4. Zijn er mogelijk nog *andere* zaken, zoals literatuur of onderzoeksgegevens?

Dit eindigt in een plan voor 9 september:

Geef een presentatie per organisatie van je plan voor de toekomst.

De presentatie bevat in ieder geval 3 onderdelen;

1. De persoonlijke oriëntatie
2. Hoe je in je eigen organisatie beweging te werk wilt stellen op het gebied van diversiteit.
3. Eindig met een eerstvolgende concrete stap om jullie doel te bereiken.

De presentatie duurt in totaal een half uur. Zorg dat er ruimte is in dat half uur voor dialoog met de andere deelnemers aan het traject.

De dagindeling van 9 september ziet er als volgt uit:

9.00 uur:	Ontvangst uur bij K2.
9.00– 9.30 uur:	Mededelingen en terugblik op de vorige bijeenkomst.
9.30 -10.00 uur:	Presentatie de Lumensgroep Eindhoven; contactpersoon Lidwien
10.00-10.30 uur:	Presentatie De Twern Tilburg; contactpersoon Els
10.30-10.45 uur :	Pauze
10.45 -11.15 uur:	Presentatie Kompaan Tilburg- Goirle; contactpersoon Youssef
11.15 –11.45 uur:	Presentatie de Combinatie Jeugdzorg Eindhoven; contactpersoon Siwert
11.45 uur:	Algemene terugblik op de presentaties
12.00– 13.00 uur:	Pauze
13.00 -15.00 uur.	Verrassingsprogramma in Den Bosch

**Literatuurlijst diversiteit in het jeugdbeleid
Xplora Avans Hogeschool 's-Hertogenbosch**

Schaamte en strategisch handelen : opvoeding in Marokkaanse en Turkse gezinnen /

Ibrahim Yerden

Uitgever: Amsterdam : Van Genneep

Jaar: cop. 2010

ISBN: 978-90-5515-799-0

Omvang: 112 p

Onderwerp: opvoeding; jeugd; adolescenten; hulpverlening; Turken; Marokkanen

Naar Hollands gebruik? : verschillen in gebruik van hulp bij opvoeding, onderwijs en gezondheid tussen autochtonen en migranten : verdiepingsstudie diversiteit in het jeugdbeleid / Angela van den Broek, Ellen Kleijnen, Saskia Keuzenkamp ; samenvatting: Julian

Uitgever: Den Haag : Sociaal en Cultureel Planbureau

Jaar: 2010

ISBN: 978-90-377-0525-6

Omvang: 144 p

Onderwerp: allochtonen; jeugdhulpverlening; opvoeding; onderwijs; gezondheidszorgvoorzieningen

Plaatsing: 323 BROE

De diversiteitsbril : Werkboek voor maatschappelijk werkers bij het intakemodel 'Wegen en (blijven) overwegen' / Hanneke Felten, Fatos Genç-Canbolat, eindred. Annemies Gort

Uitgever: Utrecht : MOVISIE

Jaar: 2010

ISBN: 978-90-8869-044-0

Omvang: 31 p

Plaatsing: 321.3 FELT

Van alles wat meenemen : diversiteit in opvoedingsstijlen in Nederland / Anke van Keulen, Annemiek van Beurden, Trees Pels ; [samenst.:] Bureau MUTANT

Organisatie: MUTANT, Bureau voor kwaliteit in methodiek en management

Editie: **3e herz. dr**

Uitgever: Bussum : Coutinho

Jaar: 2010

ISBN: 978-90-469-0223-3

Omvang: 240 p

Onderzoek uitgevoerd in opdracht van Stichting Jeugdinformatie Nederland (SJN), tegenwoordig het Nederlands Jeugdinstituut (NJI)

Plaatsing: 433 KEUL

Jeugd in Onderzoek : Zorg voor Jeugd: divers en doordacht / [red. en samenst. Mariska de Baat]

Auteur: Mariska de Baat

Uitgever: [S.I.] : Programmaministerie voor Jeugd en Gezin

[S.I.] : ZonMw

[S.I.] : RIVM/Centrum Jeugdgezondheid

[S.I.] : Nederlands Jeugdinstituut

Jaar: 2010

Onderwerp: jeugdhulpverlening; diversiteit

Plaatsing: ONLINE

Locatie: Elektronische versie

URL: jeugd_in_onderzoek

Transculturele vaardigheden voor therapeuten : een systeemtheoretisch behandelmodel

/ Nel Jessurun ; [ill.: Karel van Buuren]

Uitgever: Bussum : Coutinho

Jaar: 2010

ISBN: 978-90-469-0201-1

Omvang: 379 p

Onderwerp: interculturele communicatie; hulpverlening; migrantenhulpverlening; allochtonen

Plaatsing: 328.7 JESS

Coaching en diversiteit : een pragmatische kijk op modellen die werken / Marten Bos

Editie: 1e dr

Uitgever: Houten : Bohn Stafleu van Loghum

Jaar: 2010

ISBN: 978-90-313-7473-1

Omvang: 138 p

Onderwerp: coaching; begeleiding; diversiteit; hulpverlening

Plaatsing: 366.41 BOS

Jullie zijn anders als ons : jong en allochtoon in Nederland / Roanne van Voorst

Uitgever: Amsterdam : De Bezige Bij

Jaar: 2010

ISBN: 978-90-234-5747-3

Omvang: 302 p

Onderwerp: buitenlandse jongeren; integratie; allochtonen

Plaatsing: 328.7 VOOR

Onbegrensd : in gesprek over verlangen en culturele identiteit / Bert den Boer & Wim

Huijser ; met een voorw. van Stef Bos

Uitgever: [Schiedam] : Scriptum

Jaar: cop. 2010

ISBN: 978-90-5594-758-4

Omvang: 181 p

Onderwerp: multiculturele samenleving; identiteit; persoonlijkheidsontwikkeling; persoonlijkheid

Plaatsing: 328.7 BOER

Tegen de wind in : ervaringen van Brabantse allochtone jongeren en hun ouders met het opgroeien en opvoeden in de Nederlandse samenleving / A. Dorrestein, K. Nauta

Uitgever: Tilburg : PON, kennis in uitvoering

Jaar: 2009

ISBN: 978-90-5049-475-5 in ringband

Omvang: 64 p Diversiteit voor het Jeugdbeleid

Onderwerp: buitenlandse jongeren; jeugdwelzijnsbeleid; opvoeding

Plaatsing: 328.7 DORR

De frontlinie versterken : vernieuwende initiatieven in het voorportaal van de jeugdzorg

/ Marjan de Gruijter, Trees Pels, Suzanne Tan

Uitgever: Utrecht : Verwey-Jonker Instituut

Jaar: 2009

ISBN: 978-90-5830-330-1

Omvang: 146 p

Met lit. opg

Onderwerp: jeugdhulpverlening; buitenlandse jongeren

Plaatsing: 328.7 GRUIJ

Opvoeding in de migratiecontext : review van onderzoek naar de opvoeding in gezinnen van nieuwe Nederlanders / Trees Pels, Marjolijn Distelbrink, Liselotte Postma ; met medew. van

Paul Geense

Uitgever: Utrecht : Verwey-Jonker Instituut

Jaar: 2009

ISBN: 978-90-5830-324-0 (verbeterd)

Foutief ISBN: 978-90-5830-300-4

Omvang: 100 p

Onderwerp: allochtonen; opvoeding

Plaatsing: 328.7 PELS

Retourtje inzicht : creatief met diversiteit voor sociale professionals / Toinette Loeffen en Herma Tigchelaar ; m.m.v. Jack van Mildert
Uitgever: Bussum : Coutinho
Jaar: 2009
ISBN: 978-90-469-0152-6
Omvang: 278 p
Onderwerp: maatschappelijk werk; hulpverlening; creativiteit; diversiteit
Plaatsing: 321.4 LOEF

Interculturele gespreksvoering : theorie en praktijk van het TOPOI-model / Edwin Hoffman
Auteur: Edwin Marianus Hoffman (1949-)
Editie: 2e dr
Uitgever: Houten : Bohn Stafleu van Loghum
Jaar: 2009
ISBN: 978-90-313-6182-3 geb.
Omvang: 387 p
Onderwerp: interculturele communicatie; gesprekstechnieken; cultuurverschillen; communicatie; interculturele samenleving; allochtonen; gesprekstechnieken; migrantenhulpverlening
Plaatsing: 305.8 HOFF

Aan de slag met diversiteit : effectief communiceren met verschillende culturen / Youssef Azghari
Editie: 1e dr
Uitgever: Barneveld : Nelissen
Jaar: 2009
ISBN: 978-90-244-1834-3
Omvang: 166 p
Onderwerp: interculturele communicatie; communicatie
Plaatsing: 305.81 AZGH

Nazorg voor allochtone jongeren in detentie : evaluatie van het Helmond-programma / Harrie Jonkman, Myriam Vandenbroucke
Uitgever: Utrecht : Verwey-Jonker Instituut
Jaar: 2009
ISBN: 978-90-5830-322-6
Omvang: 95 p
Opdrachtgever Bijzonder Jeugdwerk Brabant
Onderwerp: jeugdcriminaliteit; jeugdgevangenen; rehabilitatie; buitenlandse jongeren
Plaatsing: 396.7 JONK

Een kwestie van vertrouwen : preventie huiselijk geweld in allochtone gezinnen in zes stappen / M. van Wezel ; [red.: Henriëtte Maas ; ill.: Atila Kanbir]
Uitgever: Tilburg : PON, Instituut voor advies, onderzoek en ontwikkeling in Noord-Brabant
Jaar: 2008
ISBN: 978-90-5049-444-1
Omvang: 54 p
Onderwerp: huiselijk geweld; preventie; allochtonen
Plaatsing: 328.7 WEZE

Culturele diversiteit in opvattingen over misdaad en straf onder leerlingen van het VMBO / Madeleine Saidjah de Boer
Uitgever: Den Haag : Boom Juridische Uitgevers
Jaar: 2008
ISBN: 978-90-8974-023-6
Omvang: XIV, 253 p
Ook verschenen als proefschrift Universiteit Utrecht, 2008
Onderwerp: allochtonen; jeugdcriminaliteit
Plaatsing: 396.7 BOER

Dubbel en dwars : naar hulpverlening op maat voor allochtone jongeren (m/v) met homoseksuele gevoelens / Charlot Pierik m.m.v. Nonja Meintser, tekstred. Mariek Hilhorst

Uitgever: Utrecht : MOVISIE

Jaar: 2008

Omvang: 64 p

Onderwerp: buitenlandse jongeren; homoseksualiteit

Systematische code: 308.15

Plaatsing: 308.15 PIER

Beschermjassen, transculturele hulp aan families / Kitlyn Tjin A Djie, Irene Zwaan

Uitgever: Assen : Koninklijke Van Gorcum

Jaar: 2007

ISBN: 978-90-232-4371-7

Omvang: XII, 96 p

Onderwerp: allochtonen; hulpverlening; migrantenhulpverlening; gezinnen

Plaatsing: 328.7 TJIN

Diversiteit in opvoeding en ontwikkeling : een overzicht van recent onderzoek in Nederland / Trees Pels & Wilma Vollebergh (red.) ; [eindred.: Redaxy-Bergen, Bart Hageraats]

Uitgever: Amsterdam : Aksant

Jaar: 2006

ISBN: 90-5260-207-7

Omvang: 196 p

Onderwerp: probleemgedrag; jeugd; multiculturele samenleving; opvoeding; buitenlandse jongeren

Plaatsing: 328.7 DIVE

Diversiteit in vaderschap : Chinese, Creools-Surinaamse en Marokkaanse vaders in

Nederland / [tekst en red.] Marjolijn Distelbrink, Paul Geense, Trees Pels

Uitgever: Assen : Koninklijke Van Gorcum

Jaar: 2005

ISBN: 90-232-4107-X

Omvang: 337 p

Onderwerp: opvoeding; Marokkanen; Chinezen; Surinamers; vaders

Systematische code: 328.7

Plaatsing: 328.7 DIVE

Antropologische vergezichten : mondialisering, migratie en multiculturaliteit / onder red.

van Yvon van der Pijl ... [et al.]

Uitgever: Amsterdam : Aksant

Jaar: 2009

ISBN: 978-90-5260-339-1

Omvang: XXXV, 245 p

Onderwerp: multiculturele samenleving; cultuurverschillen; migratie

Plaatsing: 905.2 ANTR

Opvoeding over de grens : gehechtheid, trauma en veerkracht / M.H. van IJzendoorn

Auteur: Marinus H. van IJzendoorn (1952-)

Uitgever: [Meppel] : Boom academic

Jaar: cop. 2008

ISBN: 978-90-473-0071-7

Omvang: 269 p

Onderwerp: opvoeding; gehechtheid; hechtingsproblemen; probleemgedrag; cultuurverschillen

Plaatsing: 467 IJZE

Met nieuwe ogen : werkboek voor de ontwikkeling van een transculturele attitude /

Martha van Endt-Meijling

Editie: 3e, herz. dr

Uitgever: Bussum : Coutinho

Jaar: cop. 2007

ISBN: 978-90-469-0078-9

Omvang: 160 p

Onderwerp: interculturele communicatie; cultuurverschillen; cultuursociologie; multiculturele samenleving Plaatsing: 305.8 ENDT

Interculturele communicatie : van ontkenning tot wederzijdse integratie / Carlos Nunez, Raya Nunez Mahdi, Laura Popma
Uitgever: Assen : Koninklijke Van Gorcum
Jaar: 2007
ISBN: 978-90-232-4363-2
Omvang: VI, 91 p
Onderwerp: interculturele communicatie; communicatie; cultuurverschillen
Plaatsing: 305.8 NUNE

Interculturele communicatie : een stap verder / David Pinto
Uitgever: Houten : Bohn Stafleu Van Loghum
Jaar: 2007
ISBN: 978-90-313-5132-9 geb.
Omvang: 306 p
Onderwerp: cultuursociologie; cultuurverschillen; interculturele communicatie; intercultureel management
Plaatsing: 305.8 PINT

Heb jij power? Empowerment van allochtone jongeren in Eindhoven / Veronique Huijbregts
Reeks: Good practices ; 12
Uitgever: Rotterdam : Mikado Kenniscentrum Interculturele Geestelijke Gezondheidszorg
Jaar: 2007
ISBN: 978-90-77782-13-2
Omvang: 111 p
Onderwerp: buitenlandse jongeren; empowerment
Plaatsing: 328.7 HUIJB

Elkaar leren kennen= leren van elkaar : eigen identiteit en interculturele dialoog /
[concept en basistekst] Ido Abram, Jenny Wesly ; [tekst en red. Frans van der Heijden]
Uitgever: Utrecht : Forum
Rotterdam : Guijs
Jaar: cop. 2006
ISBN: 90-6734-501-6, 978-90-6734-501-9
Omvang: 79 p
Onderwerp: interculturele communicatie; intercultureel onderwijs; cultuurverschillen
Plaatsing: 482.7 ABRA

Rituelen en gewoonten : geboorte, ziekte en dood in de multiculturele samenleving /
Martha van Endt-Meijling
Uitgever: Bussum : Coutinho
Jaar: 2006
ISBN: 90-6283-495-7, 978-90-6283-495-2
Omvang: 216 p
Met lit. opg., reg
Onderwerp: multiculturele samenleving; rituelen; cultuurverschillen
Plaatsing: 328.7 ENDT

Handreiking interetnische contacten / Karen Bebelaar
Auteur: Karen Bebelaar
Uitgever: Utrecht : FORUM, Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling
Jaar: 2007 Omvang: 34 p
Onderwerp: interculturele communicatie; cultuurverschillen
Plaatsing: 305.8 BEBE

Cultuurbepaalde communicatie : waarden en belangen van passieve en actieve culturen /
Youssef Azghari
Editie: 2e [gew.] dr
Uitgever: Soest : Nelissen
Jaar: 2006
ISBN: 90-244-1716-3, 978-90-244-1716-2
Omvang: 181 p
Onderwerp: interculturele communicatie; communicatie
Plaatsing: 305.8 AZGH

Tot slot

Na afloop van het traject hebben de deelnemers aangegeven dat het traject aan hun verwachtingen heeft voldaan en een positieve bijdrage heeft geleverd aan hun eigen professionele ontwikkeling. Hun leerdoelen zijn bereikt en de deelnemers waren enthousiast over de toepassing van verschillende werkvormen, die inzichtelijk en inspirerend werkten. Er was ruimte voor maatwerk en interactie.

Actieplan

De terugkomdag stond in het teken van het actieplan, dat alle deelnemers tijdens de laatste reguliere bijeenkomst hebben gepresenteerd. In dit plan geven ze aan hoe ze binnen de eigen instelling verder met het thema aan de slag willen gaan. Tijdens de terugkomdag is besproken hoe dit is uitgezet en in hoeverre het is gelukt (succesvol is).

Om de implementatie van het door de deelnemers opgestelde actieplan te bevorderen is het noodzakelijk dat binnen de organisatie het thema prioriteit krijgt en dat er ruimte wordt geboden om het geleerde over te dragen aan collega's - ook collega's op andere locaties - en in verschillende werkvormen.

Randvoorwaarden

Het bewerkstelligen van leerprocessen op instellingsniveau, zoals in dit leerwerktraject via transfer is nagestreefd, is een proces waarbij verschillende lagen binnen de organisatie betrokken zijn. Deze lagen moeten zodanig op elkaar afgestemd zijn, dat ze elkaar versterken, of in ieder geval elkaar niet blokkeren. Mogelijk kunnen medewerkers worden geïnstrueerd en of aan elkaar worden gekoppeld voor coaching.

Aandachtspunten

Dit leerwerktraject zet in op het versterken van intercultureel vakmanschap bij jeugdhulpverleners, zodat zij beter zijn toegerust voor het werken met een cultureel divers cliëntenbestand. Dit betekent dat zij allereerst worden geprikkeld om kritisch te kijken naar hoe zij nu met allochtone cliënten omgaan. Vervolgens gaan zij met behulp van nieuwe inzichten en gerichte training oefenen met nieuw gedrag. Door het geleerde in de praktijk te brengen, zien zij direct resultaat, wat hen verder enthousiasmeert om op de ingeslagen weg verder te gaan. Wanneer zij in de praktijk tegen problemen op lopen is er gelegenheid om die tijdens bijeenkomsten van het traject te bespreken en ook om te leren van de ervaringen van anderen.

Het leerwerktraject is in die zin innovatief, dat het expliciet gaat om het verbeteren van de persoonlijke competenties van de deelnemers, zoals andere opleidingen en trainingen dat doen, maar daarnaast ook om de transfer vanuit het onderwijs naar de praktijk. Het streven is om met het leerwerktraject te zorgen voor een goede inbedding van het geleerde door de deelnemers binnen hun organisaties door continue bewustwording rondom het thema diversiteit tijdens het traject en ook na afloop. Daarom beslaat het traject als geheel een langere periode dan een training. Het traject maakt de deelnemer omgevingsbewust en als zodanig onderzoeker van zijn of haar eigen praktijk en de werkorganisatie als geheel. De deelnemer kan dan bij zijn of haar organisatie aangeven welke randvoorwaarden nodig zijn voor het verbeteren van het bereik onder allochtone cliënten. Daarmee is er niet alleen sprake van individuele transfer van het geleerde naar de eigen praktijk, maar ook verbreding naar het eigen team en de organisatie als geheel.

De eerste lichte deelnemers was afkomstig van de bij de Academische werkplaats betrokken instellingen en heeft het traject in 2011 doorlopen.

Om de transfer van onderwijs naar praktijk en het inbedden van het geleerde binnen de deelnemende organisaties te vergroten, is het zaak om voorafgaand aan het leerwerktraject afspraken te maken met de organisaties waarvan de deelnemers afkomstig zijn. Er moeten afspraken worden gemaakt over hoe het geleerde in de praktijk kan worden gebracht – daar moeten mogelijkheden voor zijn, of deze moeten worden gecreëerd – en de organisatie moet de inbedding van nieuw werkgedrag ondersteunen. Niet alleen deelnemers moeten de vertaalslag maken naar hun praktijk maken, maar zij hebben hierbij de ondersteuning van hun organisatie nodig. Daarbij wordt idealiter een breder plan opgesteld, bestaande uit het formele leren, dat wordt aangeboden door Avans, en de informele leermogelijkheden in de praktijk. Het informele leren kan vanuit de organisaties worden begeleid. Daarbij kan gebruik worden gemaakt van intervisie, supervisie en/of consultatie.

De ontwikkeling en uitvoering van het leerwerktraject "Intercultureel vakmanschap: omgaan met diversiteit" is mogelijk gemaakt door de samenwerking van de deelnemers in de Academische Werkplaats Brabant.

De ontwikkeling van de inhoud en uitvoering van het leerwerktraject ligt in handen van trainers van de Avans Hogeschool en K2 Adviesbureau voor Jeugdvragestukken: Youssef Azghari, Els van Beers, Siwert Meijer en Lidwien van Noorden.

Deelnemers Academische Werkplaats Brabant:

• Gemeenten:



• Kennisinstellingen:



• Welzijns-/jeugdzorgorganisaties:



• Centra voor Jeugd en Gezin:



Financier:



MEMO

Aan: Avans
Van: IVA
Datum: 31 mei 2011
Onderwerp: Logboek

Evaluatie en feedback

1. Wat is uw algemene oordeel over deze cursus? Rapportcijfer (1 t/m 10): _____

2. In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen?

	Helemaal mee eens	Mee eens	Niet mee eens, niet mee oneens	Mee oneens	Helemaal mee oneens	Geen mening
h. De cursus heeft aan mijn verwachtingen voldaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i. De cursus heeft bijgedragen aan mijn professionele ontwikkeling.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j. Ik heb geleerd wat ik wilde leren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
k. De cursus heeft mij nieuwe inzichten geboden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
l. Ik zal de inzichten uit deze cursus in de praktijk toepassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
m. Ik geloof dat de inzichten uit deze cursus mij zullen helpen om betere resultaten te behalen in de praktijk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
n. De opzet van de cursus past goed bij het leerdoel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ruimte voor toelichting op uw antwoorden:

3a. Wat zou u toevoegen aan de INHOUD van de cursus?

3b. Wat zou u weglaten uit de INHOUD van de cursus?

3c. Wat zou u veranderen aan de WERKVORM(EN) van de cursus?

4. Is er iets wat u door de ervaringen die u heeft opgedaan in deze cursus onmiddellijk anders zult doen in uw werk of in uw privéleven? Zo ja, beschrijf dit kort:

5. Welke onderdelen uit de cursus zijn voor u het meest waardevol geweest en waarom?

6. Welke onderdelen zijn voor u het minst waardevol geweest en waarom?

7. Overige opmerkingen die van belang zijn in uw evaluatie van de cursus:

Bedankt voor uw evaluatie en feedback.