

Stoas ontwikkelt trainingen diversiteit

In de schoenen van de ander

Stoas Wageningen | Vilentum Hogeschool ontwikkelt met steun van trainer Hidayet Bahadin trainingen voor scholen. Die gaan over twee thema's. Het eerste is: hoe realiseer je een open en stimulerende leeromgeving? Het tweede is 'groen is voor iedereen'; hoe betrek je andere doelgroepen bij groen onderwijs?

TEKST: TON VAN DEN BORN | FOTOGRAFIE: MIRJAM KUGGELEIJN

"Een inclusieve cultuur is een cultuur waarin iedereen zich thuis voelt", legt Hidayet Bahadin uit. Hij is directeur van SES Training en Advies in Wageningen. Samen met Stoas Vilentum werkt Bahadin aan trainingen voor pr-medewerkers en docenten in groen onderwijs. Die gaan over de vraag hoe je oog en oor kunt hebben voor de individuele leerlingen die van elkaar verschillen. Oftewel, hoe ga je zo goed mogelijk

om met diversiteit? Dat klinkt breed en dat is het ook. Want het gaat niet alleen om etnische of culturele diversiteit, maar over allerlei verschillen tussen mensen. Intussen zijn er al vijf trainingen geweest, telt Bahadin. Bij Wellant is er zowel een training voor docenten geweest als voor pr-medewerkers. Bij Terra, Helicon en Nordwin zijn pr-trainingen op maat gegeven.

PR training bij AOC Terra

'Het was een leerzame en inspirerende middag', vond Annette Doorduyn de training bij AOC Terra. 'We hadden gehoopt op meer deelname vanuit de verschillende vestigingen, maar jammer genoeg kon niet iedereen. Maar voor onze eigen PR- en communicatieafdeling was het ook erg nuttig. Tijdens de presentatie van de cases zijn we echt op ideeën gekomen.' 'Hidayet Bahadin is een bevlogen trainer', aldus Hanneke Scholten, pedagogisch medewerker. En Evelien Kist, internationalisering bij Terra, is heel positief over de sfeer die ze tijdens de trainingen proefde. Voor deze training schoven ook enkele focusgroepleden aan, wat tot interessante gesprekken leidde.





Inspiratiesessies

Maaïke Vonk, coördinator professionalisering en ontwikkeling bij Stoas Vilentum legt uit wat de insteek is vanuit Kies Kleur in Groen. “We willen kijken hoe we de professionalisering op het gebied van diversiteit kunnen borgen als het project ophoudt. Een aspect daarin zijn professionaliseringsbijeekkomsten.”

Ze heeft een dag eerder met Bahadin gesproken over de wijze waarop het aanbod van deze professionaliseringsbijeekkomsten gepresenteerd kan worden. Daarbij kwam ook een mogelijke aansluiting bij het lectoraat diversiteit aan de orde. Een basis voor het gesprek was een behoeftepeiling van Bahadin: welke wensen leven er op scholen als het gaat om professionalisering op diversiteit?

Vonk en Bahadin zien twee richtingen in het aanbod dat ze komend voorjaar ontwikkelen. De ene gaat over een open en stimulerende leeromgeving. Voornamelijk bedoeld voor docenten, maar ook MT-leden, want

zij kunnen mogelijk een inclusieve schoolomgeving realiseren. Thema's zijn bijvoorbeeld: hoe creëer je zo'n schoolomgeving, hoe ga je om met individuele verschillen tussen leerlingen (talentmanagement), hoe kan je vooroordelen herkennen en wegnemen en hoe kom je aan meer kennis over bepaalde culturen?

Het andere thema ‘Groen voor iedereen’ gaat vooral over imago. Hoe zet je bijvoorbeeld een onderzoek op om het imago van groen onderwijs binnen bepaalde culturele groepen te meten? Hoe betrek je migrantenouders in het onderwijs? Welke kanalen gebruik je om de doelgroep te benaderen? “Dit is meer voor pr- en marketingmedewerkers bedoeld”, zegt Vonk, “maar ook teamleiders kunnen meedoen.”

“We willen eerst ervaringen opdoen en zo'n vijf bijeekkomsten organiseren op beide thema's, met verschillende werkvormen. Bijvoorbeeld masterclasses, workshops, inspiratiesessies, rollenspelen of socratische gesprekken. Daarvoor zoeken we nu deskundigen.” >>

‘We proberen deelnemers sensitiviteit mee te geven om mensen op een andere manier te bereiken’

Meer nodig dan gewone voorlichting

Voor het bereiken van andere doelgroepen is meer nodig dan alleen de reguliere voorlichting, verwacht Bahadin. “Daarom hebben we in de PR-trainingen ook gekeken naar andere manieren. Creatieve oplossingen om in contact te komen met de doelgroep. Je kunt bijvoorbeeld een klaslokaal als vergaderruimte aanbieden aan een migrantenzelforganisatie. Door bezuinigingen hebben veel zelforganisaties geen plek meer om bij elkaar te komen. Dan kan je mensen een kijkje in de keuken van de school geven. Er is dan niet zo sprake van eenrichtingsverkeer waarbij jij je informatie geeft en je verhaal doet. Op die manier kun je de drempel verlagen voor deelname aan open dagen of een voorlichtingsmiddag. Zo zijn er ook manieren te bedenken om jongeren uit de stad te betrekken. Stel bijvoorbeeld in het weekend je gymzaal ter beschikking aan een groep jongeren.”

Het gaat er om hoe je bij bestaande netwerken kunt aansluiten, vervolgt Bahadin. “Organiseer bijvoorbeeld een gezamenlijke kookcursus. Dan kun je laten zien dat groen niet alleen akkerbouw en veeteelt is, maar ook voeding en gezondheid. Wat wij proberen is deelnemers in de professionaliseringsbijeenkomsten een soort sensitiviteit mee te geven om mensen op een andere manier te bereiken.”

Referentiekader

Stap eens in de schoenen van de ander, is een tip van Bahadin. Neem in je curriculum op dat je bijvoorbeeld een Arabische rozentuin aanlegt in plaats van een Nederlandse moestuin. En, zegt hij, een inclusieve cultuur is een voorwaarde om mensen binnen te houden. Hij noemt een extreem voorbeeld van een homoseksuele jongen die gepest werd, zich buitengesloten voelde en zelfmoord pleegde. Maar als er niet die sociale vei-

ligheid is, kan dat ook simpelweg leiden tot vroegtijdig schooluitval.

“Je moet dat als school neerzetten. Een inclusieve cultuur impliceert dat docenten ook vaardigheden ontwikkelen om mensen individueel te benaderen. Je moet dan onderscheid kunnen maken en je eigen referentiekader kunnen relativeren.

Dat valt niet mee. Je eigen referentiekader schakel je niet zomaar uit. Misschien vat dit citaat het wel samen, denkt Bahadin. ‘Behandel de ander niet zoals je zelf behandeld wilt worden, maar behandel de ander zoals de ander behandeld wil worden’. ■

Diversiteit en inclusiviteit

Diversiteit: de aspecten waarop we van elkaar verschillen.

Dat zijn enerzijds fysieke verschillen zoals leeftijd, gender, etniciteit en uiterlijk.

En anderzijds ‘bedekte’ verschillen, die je niet direct ziet: opleiding, religie, geaardheid, nationaliteit, ideeën, communicatiestijlen, competenties en eigenschappen.

Diversiteit zonder inclusie werkt niet

- > Inclusie: omgeving waarin verschillen worden gewaardeerd.
- > Willen verschillen gewaardeerd worden dan moet er een veilige omgeving zijn waarin iedereen zichzelf mag zijn.
- > Valkuil diversiteit: “iedereen is welkom en mag mee doen, we maken geen onderscheid”.
- > Onderscheid maken is belangrijk want anders prevaleren onbewust de normen en waarden van de meerderheid.
- > Het is goed om verschillen te zien en te waarderen.

Uit de training van SES



‘Grootschaligheid is economische noodzaak maar mag nooit ten koste gaan van de mensen’

Rick Vonberg

Lees meer over Rick op www.kieskleuringroen.nl wall of fame