

“Sensitisation training with reference to migration, racism, discrimination, culture and diversity with strategies for teaching these issues to diverse age groups”

Datum: 11-17 november 2018

Plaats: Borganes IJland

Deelnemers: VCOV medewerkers Karolien Bouchet en Theo Kuppens



1. Diverse ouderraden in een diverse samenleving

Onze samenleving en ons onderwijs werden **multicultureel/divers** in de breedste betekenis van het woord.

Hierin liggen veel kansen zowel voor leraren en leerlingen als hun ouders. Diversiteit is voor de VCOV een belangrijk uitgangspunt om over de plaats en de samenwerking met ouders op school na te denken.

Diversiteit heeft **niet alleen** te maken met de bevolkingsgroep (etniciteit) waartoe men behoort, maar het heeft ook te maken met:

- de sociaal-economische status die iemand heeft of toegewezen krijgt in de samenleving (van lagere sociale klasse tot hogere sociale klasse, mensen in armoede, kansarmen,...);
- met het bewustzijn van genderverwachtingen, van de verdeling van rolpatronen tussen vrouwen en mannen;
- met de religie die men beleeft en belijdt;
- met de gezondheid die men geniet;
- met de manier waarop men haar/zijn seksualiteit beleeft;
- ...

In het kader van een Erasmus+-project werden we uitgenodigd om een hele week deel te nemen aan een training rond het voorkomen en omgaan met stereotypen en verschillende vormen van discriminatie en racisme. Deze liggen vaak aan de basis van het feit dat ouders zich niet of minder welkom voelen in de ouderwerking, de ouderraad of op school.

Onze doelstelling is deze kennis en ervaring te delen met ouders en ouders in ouderraden. We willen deze vertalen naar de werking met ouders en ouderraden zodat elke ouder aan bod kan komen in de ouderwerking, in de ouderraad en op school. Wij hopen dat in het bijzonder de ouders die drempels ervaren in hun contact met de andere ouders, de ouderwerking en de school meer betrokken worden in het schoolleven van alledag.

2. “We walk our talk, we practice what we preach”

Waar je een week lessen ‘ex cathedra’ zou verwachten, werd deze lesweek heel ‘activerend’ opgevat. Lesgeefster **Guðrun Petursdóttir** hanteerde overwegend ‘coöperatieve werkvormen’. Dit zijn werkvormen waarin je samen aan de slag gaat om een thema te verkennen en te verwerken*. En ze slaagde daarin met brio!

Van zondag 11 november tot en met zaterdag 7 november 2018 verzamelden we elke dag met deelnemers uit 7 landen (België, Slovenië, Duitsland, Roemenië, Italië, Malta, Griekenland). Samen gingen we aan de slag met werkvormen/methodieken om mensen gevoelig te maken voor en om te gaan met vormen van stereotypen, discriminatie en racisme die verhinderen dat mensen tot hun recht komen. Toegepast op school gingen we op zoek naar datgene wat sommige groepen ouders verhindert om echt betrokken ouder te zijn, om echt te participeren in de werking van bijvoorbeeld de ouderraad en de schoolraad.

Wat op het eerste gezicht voor de hand liggend lijkt om om te gaan met deze problematiek, is dit in werkelijkheid niet. Diepgewortelde waarden, overtuigingen, stereotypen,... kleuren ieders manier van omgaan met elkaar.

De uiteenlopende werkvormen brachten deze **twee inzichten** aan de oppervlakte:

- 1. We zijn allemaal erg verscheiden in waarden, overtuigingen. Onze culturen lijken erg te verschillen.**
- 2. Maar, in essentie vinden we elkaar rond essentiële waarden zoals met betrekking tot gezin, werk, religie, relaties, etniciteit, seksualiteit...**

Het is dan ook een uitdaging om met je ouderraad na te gaan hoe schoolteams, leerlingen en hun ouders elkaar kunnen vinden in het realiseren van een leerling- en oudervriendelijke school. In zulke scholen voelen leerlingen en hun ouders zich welkom, wie ze ook zijn. In zulke scholen voelen leerlingen en hun ouders zich gemotiveerd om met het schoolteam samen te werken aan het slagen van de schoolloopbaan van elke leerling.

**Hierbij werken we samen in kleine groepen, volgens specifieke stappen. De werkvormen zijn zo opgezet dat iedere deelnemer evenveel inbreng heeft. De deelnemers hebben elkaar nodig om de opdracht goed uit te kunnen voeren. Zo versterken ze hun eigen leerproces én dat van de ander. Coöperatieve werkvormen zorgen voor effectieve leertijd, omdat meer deelnemers tegelijk actief zijn. Deze werkvormen stimuleren het verschillende vaardigheden, zoals: luisteren, hulp geven, overleggen en aanmoedigen. Bij coöperatieve werkvormen is dus niet alleen de lesstof belangrijk, maar ook de samenwerking.*

3. Aan de slag... sfeer in de groep

Het is belangrijk dat er een goede sfeer heerst in de groep voor je aan de slag gaat met activiteiten of voor je in debat gaat met elkaar.

Kies activiteiten waarbij deelnemers met elkaar in interactie gaan én die zorgen voor aanvaarding, veiligheid, vertrouwen, zorg, verantwoordelijkheid en solidariteit in de groep.

Een goede sfeer wordt gekenmerkt door:

- respect voor elkaar
- veiligheid <-> frustratie
- vertrouwen <-> verlies van vertrouwen, wantrouwen
- open mind <-> ...
- bereidwilligheid
- iedere persoon waarderen
- fouten maken mag
- een gastvrije sfeer
- empathie
- geen dooddoeners gebruiken
- interactie
- luisterbereidheid
- humor
- geduld

‘Ijsbrekers’ die rust brengen en die de sfeer in de groep beïnvloeden, kunnen zijn:

1. Praat met je buur over volgende vragen:

- ✓ Hoe heet je?
- ✓ Wat doe je graag thuis?
- ✓ Wat maakt je gelukkig?
- ✓ Wat geeft je een gevoel van veiligheid en ontspanning?
- ✓ Wat betekent gebrek aan respect voor jou?
- ✓ Hoe voel je je als je je geminacht of niet gerespecteerd voelt?

Besluit: overal waar er een vorm van **discriminatie** aanwezig is, is er eveneens **een gebrek aan respect**, heerst er wantrouwen en is er mogelijk sprake van een conflictsituatie.

2. High five!

- ✓ Teken je hand op een vel papier
- ✓ Schrijf in elke vinger wat voor jou zeer belangrijk is
- ✓ Wanneer de lesgever klapt, wandel je rond en vertel je aan elkaar jouw vijf belangrijke zaken
- ✓ Als iemand anders hetzelfde belangrijk vindt, schrijf je zijn/haar naam in het verlengde van die vinger.
- ✓ Vorm groepjes van 4-5 personen en praat met elkaar over datgene wat jullie gemeenschappelijk en verschillend hebben. Maakt dit deel uit van je identiteit? Waarom willen we speciaal zijn? Welk gevoel geeft dit?

3. Bingo!

Indien je iemand kan vinden die één van de vragen met ‘ja’ kan beantwoorden, noteer je haar/zijn naam in het overeenstemmende vakje. Je kan elke naam slechts één maal noteren. Als je een volledige rij hebt, roep je ‘Bingo’ en ben je winnaar! Daarna probeer je zoveel mogelijk nieuwe rijen in te vullen.

Bingo!

Kan jij een muziekinstrument bespelen?	Speel je graag voetbal?	Spreek je meer dan drie talen?	Ben jij goed in het organiseren van activiteiten?	Hou je van reizen?
Heb je langer dan 5 jaar gestudeerd?	Spreek jij Frans?	Hou je meer van katten dan van honden?	Hou je van tuinieren?	Heb je al ooit meer dan een jaar in het buitenland geleefd?
Ben je een feministe?	Hou je van de regen?	Ben je een goede autobestuurder?	Kijk jij altijd naar het nieuws?	Heb jij 3 of meer kinderen?
Ga je met de fiets naar je werk?	Luister je graag naar Rapp muziek?	Ben je onlangs aanwezig geweest op een protestdemonstratie?	Ben jij goed in het uitvoeren van taken?	Eet je graag lamsvlees?
Heb je ooit een marathon gelopen?	Ben je ooit in Afrika geweest?	Sta jij normaal laat op?	Eet je vaak terwijl je TV kijkt?	Zou je graag in IJsland leven?

Oefening: 'De ideale samenleving'

Wat houdt voor jou de ideale samenleving in?

Formuleer op post its wat voor jou belangrijk is in de ideale samenleving.

Plak je post its op de muur.

Bespreek kort de post its.

Noteer op ballonnen welke hinderpalen je ondervindt om de ideale samenleving te realiseren.

Bind de ballonnen aan je been en probeer deze bij elkaar kapot te trappen.

Rond de activiteit af met een kringgesprek: wat heb je ervaren? Wat heb je geleerd? Wat neem je mee?

Me too

We zijn allemaal unieke menselijke wezens. Soms maakt dat unieke ons trots, soms schamen we ons er voor. Maar... we delen dat we allemaal menselijke wezens zijn en dat schept verbondenheid!

Via deze methodiek ontdekken de deelnemers dat ze allemaal verschillen, maar dat ze ook allemaal gelijkwaardig zijn.

Tijd: 30 min

Groepsgrootte: 10-12

Vorbereiding: gelijk aantal stoelen als deelnemers

Verloop:

1. Ga in een kring zitten
2. Vraag aan iedere deelnemer om te denken aan een persoonlijk feit of karakteristiek waarvan hij/zij denkt dat het uniek voor hem/haar is en dat niemand anders in de groep ook heeft.
3. Kies een persoon om te starten. Hij zegt wat een uniek feit is voor hem bijv. 'ik ben 3 keer in Turkije op reis geweest.'
4. Als dit een unieke eigenschap is, dan klapt de groep en gaat de beurt naar de volgende persoon in de kring.
5. Als iemand anders deze eigenschap deelt, dan mag deze opstaan en roepen 'Ik ook (Me too)'. Degene die zijn unieke eigenschap hoort overroepen, gaat op zoek naar een nieuwe unieke eigenschap.
6. De eerste ronde eindigt als iedereen iets heeft genoemd dat hem uniek maakt van de anderen.
7. Nu start de tweede ronde. Leg uit dat we in deze ronde zoeken naar eigenschappen die iedereen in de groep delen.
8. Neem één stoel weg uit de kring en de roeper staat in het midden van de kring. Hij/zij bedenkt iets wat hij/zij deelt met de rest van de groep bijv. ik hou van muziek.
9. Iedereen die dit ook vindt staat op en zoekt een andere stoel. Ook degene die in het midden van de kring staat probeert een lege stoel te vinden.
10. Wie overblijft, wordt de roeper in het midden van de kring en moet opnieuw een gedeelde eigenschap afroepen.

Bespreking:

- Praat over het spel en hoe de deelnemers zich voelen.

- Wat was het makkelijkst? Eigenschappen vinden waarin we ons onderscheiden van elkaar? Of eigenschappen die we delen met elkaar?
- Wanneer vinden we het fijn om uniek te zijn en wanneer vinden we het fijn gelijk te zijn aan anderen?
- Denk aan de eigenschappen die je gekozen hebt: de kenmerken die je onderscheidde van de anderen, zou je deze wel gelijk hebben met andere mensen in andere groepen?
- Zijn de gemeenschappelijke kenmerken ook gemeenschappelijk voor iedereen in de wereld?

Tips:

Deze activiteit moet snel gespeeld worden. Elke deelnemer mag maar 10 seconden hebben om na te denken. Speel het niet met een te grote groep. Als je meer deelnemers hebt, kan je best twee aparte groepen maken.

Tijdens de tweede ronde is het mogelijk dat eenvoudige eigenschappen als 'ik heb armen of benen' verschillende keren worden genoemd. Moedig de deelnemers in dat geval aan om andere gemeenschappelijke eigenschappen te zoeken.

De spelleider speelt het spel gewoon mee met de groep.

4. Cultuur? What's in a name?

Even verkennen welke aspecten van cultuur belangrijk zijn:

- *cultuur is **dynamisch**, is aan verandering onderhevig;*
- *cultuur is meer dan **nationaliteit of de etnische achtergrond** die men heeft;*
- *cultuur is meer dan **tradities en gewoonten**;*
- *cultuur is verbonden met **het individu, een groep en de samenleving**;*
- *cultuur kan **voor de hand liggend zijn en niet**;*
- *je kan de meeste aspecten van iemands cultuur maar **leren kennen door interactie en communicatie**.*

Oefening: wat is cultuur voor jou? (groepswerk) DEEL 1

1. Wat is voor jou een kenmerk/deel van jouw/onze cultuur? Brainstorm over alles waaraan je denkt bij het woord '**cultuur**'.

2. Schrijf dit om de beurt op een post-it, zeg hardop wat je opschreef en plak dit op een flap.

3. Kijk naar het eindresultaat op de flap. Maak nu jullie eigen definitie van 'cultuur' (in één zin).

"Cultuur is ..."

Nitza Hidalgo ziet drie niveaus waarop een cultuur zich 'uit':

- **het concrete niveau:** dit is het meest zichtbare. Het gaat dan over kledij, voeding, muziek,...Deze elementen vormen vaak de invalshoek voor multiculturele festivals
- **het gedragsmatige niveau:** verheldert hoe we aankijken tegen de sociale rollen die we spelen, de taal die we verbaal en non-verbaal spreken. Dit niveau weerspiegelt de waarden die we aanhangen/beleven: de taal die we spreken, hoe we aankijken tegen de rol van man en vrouw, in welke familieverbanden we leven, welke politieke binding/overtuiging we aanhangen...
- **het symbolisch niveau:** omvat de waarden, houdingen, geloofsovertuigingen. Op basis hiervan huldigt men een bepaalde wereldvisie, geloofsovertuiging, houding

Een discussie over cultuur is belangrijk en nuttig om in te zien dat macht van de ene groep over de andere groep maar kan bestaan dankzij het feit dat men **tegenover de andere** staat:

- us to them, (rijk-arm, werkend-werkloos, autochtoon-persoon met migratieachtergrond, man-vrouw,...)
- wij-zij,
- de heersende groep tegenover de overheerste groep.

Oefening wat is cultuur voor jou? (groepswork) DEEL 2

1. Kijk naar de flap uit de eerste oefening. Verdeel de items in categorieën, gebruikt hiervoor Hidalgo's 'drie niveaus van cultuur'.
 2. Neem alle post-its weg die iets beschrijven dat niet zo belangrijk is voor jouw dagelijks leven
 4. Neem alles weg wat niet iedereen gemeenschappelijk heeft!
 5. Hoeveel post-its blijven er over? Wat vertelt dit ons over de 2 concepten: nationale cultuur en integratie?
- Besluit: nationale cultuur bestaat niet, integratie is dus niet mogelijk.

Oefening: 'Force the circle'

Wil je voelen wat het betekent om deel uit te maken van een meerderheidsgroep of minderheidsgroep? D

Doelen:

- Ervaren hoe het voelt om deel uit te maken van een minderheidsgroep of meerderheidsgroep
- Strategieën analyseren die men gebruikt om deel uit te maken van een meerderheidsgroep
- Bewust worden wanneer je wil deel uit maken van een meerderheidsgroep of minderheidsgroep

Vorm met 8 personen in de ruimte een kring. 1 persoon gaat buiten. De deelnemers binnen maken een ondoordringbare kring. De deelnemer van buiten wordt uitgenodigd binnen te dringen in de kring op welke manier ook: verbaal, non-verbaal,...

Deze oefening maakt aan den lijve duidelijk dat de kracht ligt bij de heersende groep. Zij bepalen wat er gebeurt. De dominante groep moet veranderen om de minderheidsgroep toe te laten te participeren.

Tijd: 30 min

Groepsgrootte: 6-8 mensen per kring

Vorbereiding: voorzie schrijfmateriaal voor de mensen die observeren en zorg voor een timer

Verloop:

1. Verdeel de groep in subgroepen van 6 tot 8 mensen
2. Vraag aan elke groep om iemand te kiezen als observator en iemand als 'outsider'
3. Vraag de andere leden van de groep om schouder aan schouder te staan. De kring moet gesloten zijn, er mag geen ruimte meer tussen de deelnemers zijn.
4. Leg uit dat de 'outsider' moet proberen om binnen te dringen in de kring, terwijl de mensen van de kring deze proberen er buiten te houden.
5. Zeg tegen de 'outsider' dat deze notities moet nemen over de strategieën die de 'outsider' gebruikt om de kring binnen te dringen en de strategieën die de leden van kring gebruiken om de outsider buiten de kring te houden.
6. Na 2 à 3 minuten (of wanneer de 'outsider' er in slaagt om de kring binnen te dringen) wordt er gewisseld en wordt er een nieuwe 'outsider' gekozen. De vorige 'outsider' wordt lid van de kring.
7. Deze activiteit is afgerond wanneer alle bereidwillige leden van de groep geprobeerd hebben 'to force the circle'.

Bespreking:

Breng iedereen van de groep samen om een gesprek te hebben over wat er gebeurde en hoe men zich voelde.

- Hoe voelde je je wanneer je deel was van de kring?
- Hoe voelde je je wanneer je de 'outsider' was?
- Voelen de mensen die er in geslaagd zijn om de kring binnen te dringen zich anders dan de mensen die hier niet in slaagden?
-

5. Assimilatie?

Multiculturele aanpak? Of interculturele aanpak van de ouderwerking in het onderwijs?

The International Commission on Education for the Twenty-first Century formuleerde 4 sleuteldoelstellingen:

- learning to learn
- learning to be
- learning to do
- learning to live together.

Learning to live together, learning to live with others. This type of learning is probably one of the major issues in education today! (Delors et al., 1996, p.91)

Begrippen

Wanneer ons onderwijs/vorming afgestemd is op **assimilatie** heeft men de bedoeling dat de anderen worden zoals wij.

Wanneer ons onderwijs/vorming **multicultureel** wordt opgevat, proeven we weliswaar van elkaars cultuur, maar blijven we de verschillen benadrukken. Men blijft mensen in een bepaalde identiteit onderbrengen.

Wanneer onderwijs/vorming de klemtoon legt op het **interculturele**, staan we open voor datgene wat iedere betrokkene belangrijk vindt. Dit heeft niet alleen te maken met bijvoorbeeld iemands migratieachtergrond. Cultuur moet je hierbij in de breedste betekenis van het woord verstaan: alle klassen, alle groepen van ouders zijn multi-cultureel.

Multi-cultureel	Inter-cultureel
= opvatting van cultuur in de enge betekenis van het woord	= cultuur wordt opgevat in de brede betekenis van het woord
= gebaseerd op stereotypen en veralgemeningen	= alle groepen, klassen, samenlevingen zijn intercultureel: ze zijn samengesteld uit individuen met een verschillende achtergrond, waarden, attitudes, economische situatie, vorming, kennis, vaardigheden, interesses,...
= diversiteit wordt eerder in verband gebracht met nationaliteit dan met het individu in het algemeen.	= diversiteit is een voordeel
= de nadruk ligt eerder op de verschillen dan op wat verschillen de individuen gemeenschappelijk hebben	

Interculturele opvoeding is geen onderwerp op zich of een speciale manier van opvoeden. Het is een rode draad die doorheen heel het onderwijs en opvoedingsproces loopt. Hierdoor leren leerlingen en ouders meer van elkaar dan van bijvoorbeeld de leraar.

Belangrijke basisvragen zijn:

- waarom hebben we nood aan interculturele vorming?
- hoe kunnen we dit toepassen in de klas of in onze ouderraad?
- welke materialen zijn er en kunnen we gebruiken?

Eén van de doelstellingen van interculturele vorming is het verwerven van interculturele competenties en vaardigheden zoals communicatie, samenwerking, samen leren, creativiteit en flexibiliteit.

Men leert hierover het meest **van elkaar in discussies en in doelgerichte activiteiten**.

Taken moeten daarom op een goede en gestructureerde manier gebracht worden zodat ze ook op een goede manier opgevolgd kunnen worden:

- stel **heterogene groepen** samen
- ieder lid van de groep is verantwoordelijk voor elkaar zodat het thema/de opdracht goed begrepen wordt en uitgevoerd kan worden

- ieder lid heeft een **specifieke taak**:
 - de **facilitator/organisator**: leest luidop de instructies, verzekert dat iedereen de opdracht en de instructies begrijpt, laat iedereen samenwerken en roept de hulp in van de begeleider als niemand het antwoord kent
 - de **reporter** maakt het verslag van de antwoorden van de deelgroep en brengt dit in overleg met zijn deelgroep voor de grote groep
 - de **mediator**: moedigt de groepsleden aan hun bijdrage te leveren aan het groepswork, moedigt de groepsleden aan elkaar te helpen, kijkt toe dat niemand uitgesloten wordt, merkt op wanneer iemand een positieve bijdrage levert of goede ideeën heeft en geeft positieve feedback
 - de **verantwoordelijke voor de materialen** zorgt dat alles aanwezig is om de opdracht uit te kunnen voeren en brengt deze materialen na gebruik terug
 - de **planner** bewaakt de tijd en ziet toe dat de opdracht binnen de voorziene tijd tot een goed einde wordt gebracht
 - de **moderator** (vanaf 6 personen) zorgt ervoor dat de groepsleden over het onderwerp praten, leidt het gesprek, kan de verantwoordelijke inschakelen als niemand het antwoord kent.
- de opdracht vraagt dat **ieder lid deelneemt**, dat er interactie is tussen al de leden

6. Omgaan met stereotypen, vooroordelen, discriminatie en racisme

6.1 Het is belangrijk na te denken over het omgaan met stereotypen, vooroordelen, discriminatie en racisme

6.1.1. Stereotypes

Mensen worden onderverdeeld in **categorieën**.

Deze categorieën kunnen gebaseerd zijn op:

- voorkomen: vb. motorrijders zijn agressief, mensen met een tattoo zijn opstandig
- karakteristieken: vb. blonde meisjes zijn dom. Mensen met zware wenkbrauwen zijn potentiële misdadigers, vluchtelingen profiteren van onze sociale zekerheid
- gedrag: vb. mannen met vrouwelijke trekken zijn homo
- etniciteit: vb. Albanezen zijn maffiosi, Nederlanders zijn gierig
- of religie: vb. moslims vormen een gevaar

Bepaalde karakteristieken van individuen worden in dit geval veralgemeend voor de groep.

Stereotypes **veralgemenen steeds iets individueels voor een hele groep** en vormen daardoor de **voedingsbodem voor het vormen van vooroordelen**.

Stereotypes **leert men aan**:

- van zijn ouders
- van leeftijdsgenoten
- op school
- in de media
- via grappen
- via de politiek en via de heersende wetgeving

6.1.2.Vooroordeel

Je **beoordeelt een situatie voordat je er voldoende informatie** over hebt, zonder kennis van zaken. Een vooroordeel omvat een **veralgemening, gebaseerd op stereotypes**.

Wanneer een individu of een groep mensen beoordeeld wordt op basis van stereotypes en niet op basis van hun individuele persoon, zijn er vooroordelen betrokken.

Vooroordelen vormen de **volgende stap naar discriminatie** of discriminerend gedrag vb. “Werklozen zijn profiteurs.”

6.1.3.Discriminatie

Er bestaan **direct en indirecte** vormen van vooroordelen en discriminatie/bewuste ongelijkwaardige behandeling:

- **directe en open** vormen van discriminatie
 - geweld en aanvallen
 - haat-en dreigbrieven
 - racistische organisaties: neonazi's, nationalistische partijen, skinheads,...
- **verborgen** racisme, **dagelijks** racisme en **indirecte** vormen van racisme
 - aanvallen die alleen maar duidelijk zijn voor diegenen die ze ondergaan vb. pesten van een collega omwille van haar/zijn geaardheid
- **racisme binnen de 'comfortzone'** van het dagelijks leven Vb. subtiële vormen van pestgedrag door een leraar ten opzichte van een leerling met migratieachtergrond

Opmerking: in een werksituatie kan men vaak niet openlijk discrimineren, maar op andere plaatsen kan dit wel.

6.1.4.Racisme

= het geloof in verschillende rassen

= geeft de macht om discriminatie te laten voortbestaan

- = er liggen sociale en economische redenen aan de basis
- = er liggen psychologische redenen aan de basis
- = er bestaat geïnstitutionaliseerd racisme en individueel racisme
- = het bewust minderwaardig behandelen van andere rassen

Vooroordelen gebaseerd op etniciteit + de macht hebben om te discrimineren = racisme!

Bijv.:

- gescheiden plaatsen voor de zwarten op het openbaar vervoer
- wake up calls die de ongelijkwaardige behandeling van sollicitanten aan het licht brengen

Opmerking bij de omstaanders bij racistische incidenten:

- **'White fragility'** ('witte gevoeligheid'): mensen zijn zeer gevoelig als ze geconfronteerd worden met vormen van racisme en discriminatie. Men wil er eigenlijk niet mee geconfronteerd worden.

Vb. iedereen werd getroffen door het lot van drenkeling Aylan. Maar, intussen blijft de vluchtelingenproblematiek de gemoederen beroeren.

- **'Innocent bystander'** (onschuldige omstaander): je kan een omstaander zijn, maar niet onschuldig. Als je reageert, stappen sommigen mee in jouw reactie tegen vormen van discriminatie en racisme.

Vb. situatie aan kassa: man zegt tegen Turkse kassierster als ze nog sigaretten moest halen uit de voorraad: "Je moest deze zeker nog in Istanbul gaan halen?" Een vrouw reageerde hierop door te zeggen dat dit niet kon omdat de kassierster hem wel aan het voorthelpen was. De vrouw kreeg tekens van goedkeuring van haar uitspraak vanwege de andere wachtenden aan de kassa.

Besluit: ruwe uitlatingen, mopjes en al de andere pogingen om iemand of een groep te vernederen hebben vaak het effect dat men geen stappen onderneemt tegen vooroordelen en discriminatie. Het is dus **belangrijk dat individuen reageren** tegen elke vorm van vooroordelen of discriminatie om de dominante groep de wind uit de zeilen te nemen!

6.2. Het is belangrijk samen met jongeren en jongvolwassenen na te denken over het omgaan met stereotypen, vooroordelen, discriminatie en racisme:

- omdat jongeren van jongs af aan behoefte hebben om tot een bepaalde groep te behoren
- omdat jongeren voortdurend kennis maken met verschillende vormen van racistische gedachten, houdingen en gedragingen via de media, de school, peers, familie...
- omdat jongeren zelf goed weten wat het betekent te behoren tot een minderheidsgroep in de samenleving
- omdat jongeren vaak ongefundeerd en ongeïnformeerd discussiëren over dit thema
- omdat jongeren weten dat ze omwille van hun etnische afkomst ongelijke kansen krijgen in de samenleving
- omdat jongeren wel leren racist te zijn, maar niet om anti-racist te zijn omdat ze bijvoorbeeld verkeerd geïnformeerd zijn

6.3. Het is belangrijk met **ouders** na te denken over deze thema's omdat:

- ouders de opvoeders zijn en een voorbeeldfunctie hebben
- omdat ouders waarden en attitudes bijbrengen
- omdat ouders vaak -onbewust – stereotypen of vormen van stereotiep denken aanleren
- omdat ouders vaak behoefte hebben aan argumenten om met hun kinderen in gesprek te gaan als ze merken dat hun kinderen neigen stereotiep te denken.

6.4. Het is belangrijk met **leraren** na te denken over deze thema's omdat:

- leraren zich vaak onzeker voelen en bang zijn om hierover in de klas in gesprek te gaan met hun leerlingen
- leraren behoefte hebben aan meer info om met kennis van zaken in gesprek te gaan over deze thema's
- leraren zelf vaak nog niet fundamenteel nadachten over hun houding tegenover minderheidsgroepen
- leraren niet altijd op de hoogte zijn van nieuwe vormen en uitingen van racisme in onze samenleving vb. vormen van cyberpesten
- leraren vaak onder druk van de ouders het onderwerp in de klas mijden
- leraren vaak de leefwereld van bepaalde minderheidsgroepen niet kennen omdat ze er geen contact mee hebben vb. ouders in armoede, niet-begeleide minderjarige vluchtelingen,...
- leraren bang zijn beschuldigd te worden van het feit dat ze het opnemen voor een bepaalde groep
- leraren rolmodellen zijn voor hun leerlingen die op hun beurt belang hechten aan de waarden en attitudes die leraren voorleven

6.5. Daarom ontwikkelen **schoolteams** interculturele competenties

Interculturele competentieontwikkeling is een levenslang proces waarbij **bewustwording** (awareness) als hoeksteen wordt beschouwd.

Schoolteams ontwikkelen bij zichzelf, bij de leerlingen en hun ouders interculturele competenties om te komen tot:

- **kennis over zichzelf en de ander**
- **interactie en contact met de ander**
- **de vaardigheid om om te gaan met onverwachte situaties**

Deze schoolteams:

- gaan ervan uit dat elke jongere een culturele bagage heeft als gevolg van haar/zijn achtergrond. Deze jongeren en hun ouders huldigen immers hun eigen waardenpatronen

- idealiseren hun eigen achtergrond niet en zijn bewust van de aanwezigheid van vormen van nationalistisch denken op school en in de didactische hulpmiddelen die ze gebruiken Vb. vormen van koloniaal denken (of het vermijden ervan) in de handboeken geschiedenis
- erkennen diversiteit door actief te luisteren naar alle jongeren en hun ouders en door de leerlingen en hun ouders aan te moedigen naar elkaar te luisteren
- maken duidelijk dat elke vorm van racisme, homofobie, seksisme of één of andere vorm van hypocrisie... op school niet kan
- zijn bewust van de mogelijke aanwezigheid van stereotiep denken in hun vorming en in de materialen die ze daarvoor gebruiken Vb. rond de taakverdeling tussen man en vrouw
- zijn er zich van bewust dat er op school verborgen vormen van discriminatie aanwezig kunnen zijn die het welzijn en het gedrag van deze jongeren en hun ouders kunnen beïnvloeden Vb. het ontkennen van iemands geloof door er geen ruimte voor te creëren, door er geen rekening mee te houden
- leren jongeren samenwerken, eerder dan met elkaar in concurrentie te gaan

Besluit: in het schoolsysteem zelf is het belangrijk dat elke deelnemer op zoek gaat naar die aspecten die maken dat het schoolsysteem zelf aan de basis ligt van het creëren van ongelijkheid of van een ongelijkwaardige behandeling.

Een leraar of een ouder alleen kan het systeem niet veranderen, maar door de wijze waarop een leraar les geeft, door de wijze waarop de ouderraad zich opstelt werkt men aan een inclusieve leeromgeving, werkt men aan interculturele competenties van leerlingen, leraren en ouders. Daardoor stelt een ouderwerking en/of een ouderraad zich bewust open op voor alle ouders!

6.6. Voor jongeren en hun ouders is het belangrijk dat:

- ze de juiste info krijgen
- ze statistieken juist leren interpreteren en niet manipuleren in functie van een bepaalde visie. Daarom is het goed dat er over de hardnekkige 'mythen' over bijvoorbeeld migranten en vluchtelingen wordt gesproken
- ze nadenken over de positieve aspecten van migratie en diversiteit
- ze gevoelig worden voor stereotiep denken en vooroordelen, de manier waarop we ermee kennis maken en wat ze veroorzaken
- ze bewust worden van verborgen uitingen van racisme en discriminatie in onze samenleving
- ze nadenken over manieren van reageren op vormen van niet direct discriminerend gedrag
- ze aanvoelen dat individuele gedragsveranderingen kunnen leiden tot maatschappelijke veranderingen
- ze bewust zijn/worden van 'angst' en 'vrees' als voedingsbodem voor discriminerend gedrag
- ze bewust zijn van de effecten van stereotypen en vooroordelen

Stereotypes → vooroordelen → discriminatie → conflicten:

de gediscrimineerde zoekt gerechtigheid; degene die discrimineert, denkt dat zij recht hebben op een voorkeursbehandeling.

6.7. Kunnen we iets veranderen?

Zonder een open en creatieve manier van denken, zal er weinig veranderen in de samenleving. Nochtans is deze verandering nodig! Ondernemend denken is nauw verbonden met creatief denken en dit wordt aanzien als één van de belangrijkste competenties waarover men moet beschikken voor de 21^{ste} eeuw. Zo kan men nieuwe oplossingen vinden voor problemen die... al lang bestaan!

Als meer en meer individuen het 'verschil gaan maken' wordt de macht van de overheersende groep, van de overheersende manier van stereotiep denken doorbroken.

Vb. de leerlinge die opriep te manifesteren voor maatregelen om de klimaatwijziging tegen te gaan. Dit had een onverhoopt positief gevolg!

Oefening:

- Ga samen in groep zitten en ieder groepslid vertelt hoe zij/hij ooit getuige was van discriminerend of racistisch gedrag tegenover een minderheidsgroep of iemand uit een minderheidsgroep.
- Kies één situatie uit de voorbeelden en zoek/besluit hoe je uit deze situatie kan geraken zonder een positieve interventie van de anderen.
- Speel deze situatie voor de groep. De overige deelnemers zijn omstaanders die voor zichzelf besluiten hoe ze tussenbeide komen in deze situatie.

Let op: in het dagelijks leven gebeurt dit snel en heb je weinig tijd om na te denken over je reactie!

Vb. voorval van stereotiep denken in het openbaar vervoer: jongere vindt niet meteen haar vervoersbewijs. Men gaat ervan uit dat zij 'zwart' rijdt.

Besluit:

- we moeten de mensen meer geloven
- 'ik-commentaren' zijn vaak ontwapenend
- schat een situatie goed in vooraleer je reageert
- Spreek zoveel mogelijk met ik-boodschappen

6.8. Praktische tips

▪ Wees voorbereid!

- lees achtergrondinformatie over racisme en discriminatie, over de nieuwste wetgeving enz.
- informeer je over de belangrijkste aspecten van migratie in jouw omgeving
- zoek goede en activerende werkvormen om aan de slag te gaan in de klas of in de ouderaad rond discriminatie en racisme

- **Start niet met over racisme te spreken.** Spreek eerder over gebrek aan respect, vooroordelen, negatieve attitudes,... De discussie over racisme volgt later.
- Praat eerst over enkele positieve feiten zoals vrijheid van verkeer tussen landen, de voordelen en de verrijking op economisch en intellectueel vlak door **diversiteit te zien als uitgangspunt**.
- **Niemand werd als racist geboren!** Racisme is geen onveranderlijke natuurwet, maar is iets dat werd **aangeleerd** en dat we kunnen veranderen!
- **Iedereen heeft vooroordelen.** Het is belangrijk dat je op de eerste plaats wil ontdekken tegenover wie of welke groepen je vooroordelen koestert. Welke vooroordelen hebben we en waarop zijn ze gebaseerd? Wees voorzichtig vooroordelen niet te normaliseren als gevolg van een 'onveranderlijke natuurwet'.
- Drijf een deelnemer **nooit 'in de hoek'**.
 - Geef deelnemers van de ouderraad of leerlingen die negatief staan tegenover de vorming de kans om van **mening te veranderen zonder gezichtsverlies** te lijden of zonder zich vernederd te voelen. Maar, maak het van meet af aan duidelijk dat je het niet eens bent met hen!
 - Zelfs als ze iets racistisch zeggen of iets wat je als dom kan beschouwen, **verneder hen niet**, zelfs als je hun argumenten makkelijk van tafel kan vegen.
 - Hou steeds voor ogen dat een racistische attitude vaak meer te maken heeft met **psychologische** dan met sociale problemen.
- Ga **nooit in discussie** met de deelnemers
 - Als je denkt dat ze alleen maar willen provoceren, is het beter hen te **negeren**. Soms veranderen ze hun houding echt omdat ze je aandacht willen.
 - Focus op degenen die **authentieke interesse** tonen en voer met hen een ernstige discussie, zelfs wanneer je het niet eens bent met hen.
- Preek niet of neem **geen beschuldigende houding** aan tegenover de deelnemers.
 - Deelnemers moeten het gevoel krijgen dat men aan een **debat** deelneemt. Ze mogen niet het gevoel krijgen dat je hen komt vertellen wat goed en wat niet goed is.
 - Stel vragen die tot een **beter verstaan** leiden eerder dan te vertellen wat goed is of fout is.
- Probeer **oplossingsgericht** in plaats van probleemgericht te werken.
 - Laat de deelnemers **zelf** tot oplossingen komen.
 - Geef het gevoel dat **ze zelf een oplossing** vonden in plaats van voorgekauwde oplossingen te geven.
- Vermijd dat sommige groepen zich een **slachtofferrol** aanmeten.
- Beëindig steeds **uitdrukkelijk** de discussie. Een discussie over een gevoelig thema als dit moet je trachten te beëindigen voor de voorziene tijd over is.

Besluit:

Hou steeds volgende aandachtspunten voor ogen:

- De **doelstellingen**: welke doelstellingen wil je bereiken met je vorming? Wat wil je dat de deelnemers ouders/leerlingen zullen leren, begrijpen,...?
- de **doelgroep**: aan wie wil je de vorming geven? Is het op verplichte of vrijwillige basis?
- De **tijd**: hoeveel tijd heb je nodig? Hoeveel tijd denk je ervoor te krijgen?
- de **methoden**: welke methoden zal je gebruiken? Zijn ze geschikt voor de doelgroep?

6.9. Het vormingsprogramma

1. Ga **voorbereid** naar de groep en overloop de checklist.
2. Bereid een **gedetailleerde vorming** voor rond diversiteit, anti-discriminatie, anti-racisme voor deze doelgroep.
3. Zorg voor een precies **tijdsschema**.
4. Geef **uitleg** bij de tekst of de PP.
5. Beslis welke **activiteiten, spelen, of groepswerken** je zal gebruiken.
6. Schrijf **richtlijnen voor het groepswork** op of beschrijf de activiteiten duidelijk.
7. Bereid de **discussiepunten** goed voor.
8. Denk aan een **geschikte titel** voor de vorming.

Oefening:

'Vandaag ondervond ik dat':

- Men deed alsof men me niet verstond.
- Men vermeed contact of gesprek met mij.
- Men gaf me allerlei namen.
- Men lachte met me.
- Men negeerde me onder het voorwendsel me niet te zien.
- Men sprak op een neerbuigende toon met me.
- Men toonde zijn antipathie alleen al met zijn gelaatsuitdrukking.
- Men staarde naar me, men keek me van top tot teen aan.
- Men sprak luid tegen me en vestigde zo alle aandacht op me.
- Men toonde wantrouwen tegenover mij.
- Men toonde zich ongeduldig tegenover me.
- Men riep ongepaste woorden naar me.
- Men praatte over me en niet met me.

Aansluitende vragen:

- Wat staat er beschreven in deze lijst van vaststellingen?
- Hoe voelt zich de persoon die dit ervaart?
- Welke personen zullen dit regelmatig ervaren?

Welke woorden beschrijven het best wat je voelde in deze situatie?

- ik voelde me slecht of zeer slecht
- ik voelde angst en / of frustratie
- ik voelde droefheid / ik voelde me depressief
- andere negatieve gevoelens

- ik maal erom, trek het me niet aan

Kunnen deze vormen van discriminatie op school of in je werksituatie voorkomen?

Vertel aan elkaar of je getuige geweest bent van één van deze vormen van discriminatie!

Probeer volgende vragen te beantwoorden:

- welke van deze vormen van discriminatie zijn het moeilijkst/zwaarst om op regelmatige basis mee te maken?
- welke van deze vormen van discriminatie zijn het moeilijkst om aan de leraar of aan de werkgever te vertellen?
- welke van deze vormen van discriminatie zijn voor de leden van de 'heersende' groep het moeilijkst om als discriminerend of racistisch te omschrijven?
- waarom denk je dat veel leden van de heersende groep boos worden als men discussieert over racisme en discriminatie tegenover etnische minderheden?

Activiteit: "In mijn voetsporen"

Doe deze activiteit in een grote ruimte of voldoende brede gang zodat iedereen kan meedoen.

Alle deelnemers staan schouder aan schouder op één lijn. Geef alle deelnemers een kaartje met daarop hun 'rol' en identiteit. Het is mogelijk dat 2 personen dezelfde rol krijgen. De rol op het kaartje mag niet verteld worden aan de anderen. Vraag aan de deelnemers om na te denken over wie ze zijn en hoe hun dagelijks leven eruit ziet.

Leg uit dat je enkele uitspraken uit het dagelijks leven zal voorlezen. De deelnemers moeten goed luisteren en dan gepast reageren:

- als ze vanuit hun rol makkelijk kunnen doen wat wordt voorgelezen, dan mogen ze een grote stap voorwaarts zetten.
- als ze vanuit hun rol moeite hebben om te kunnen doen wat wordt voorgelezen, dan mogen ze maar een kleine stap voorwaarts zetten.
- als ze vanuit hun rol niet kunnen doen wat wordt voorgelezen, dan moeten ze blijven staan.

Rollen:

Mijn naam is Joris. Ik ben 40 jaar oud en industrieel ingenieur.

Mijn naam is Ken. Ik ben 25 jaar en receptionist. Ik zit in een rolstoel.

Mijn naam is Catherina. Ik ben 82 jaar oud en ik woon alleen.

Mijn naam is Najia. Ik ben 30 jaar oud, ik ben moslima en vluchteling uit Afghanistan.

Mijn naam is Johan. Ik ben 50 jaar en werkloos. Ik woon in Antwerpen.

Mijn naam is Hamid. Ik ben 21 jaar en student. Ik ben doof en gebruik gebarentaal.

Mijn naam is Michiel. Ik ben 19 jaar oud. Ik hou van reizen en ik ben zelfstandige.

Mijn naam is John. Ik ben 23 jaar en ik heb Afrikaanse roots. Ik ben mecanicien.

Fotospel: "Eerste indruk"

Wat je oog ziet, kan heel misleidend zijn. Eerste indrukken zijn enorm belangrijk. Via een eerste indruk maken we vaak te snel een foute beoordeling over iemand die we niet kennen.

Doelen:

- Vergelijken hoe mensen verschillen in het maken van hun eerste indrukken over anderen
- Onderzoeken hoe vroegere ervaringen onze eerste indrukken beïnvloeden
- Meer bewust worden van hoe eerste indrukken onze gedrag t.o.v. anderen beïnvloeden

Tijd: 30 min.

Groepsgrootte: 4-12 pers

Vorbereiding:

- Kies foto's uit magazines en tijdschriften van mensen met interessante of verschillende gezichten
- Knip de gezichten uit en plak ze op een blad papier, met daaronder nog een grote witte ruimte.
Voorzie één blad met foto per deelnemer.

Verloop:

1. Vraag aan de deelnemers om in een kring te zitten en geef iedere deelnemer een blad met foto.
2. Vraag aan de deelnemers om naar de foto te kijken en hun eerste indruk over deze persoon neer te schrijven ONDERAAN de pagina
3. Vraag hen om de onderkant van het blad om te plooien en zo te verbergen wat ze geschreven hebben. Dan mag de deelnemer het blad doorgeven aan zijn/haar buur.
4. Vraag aan de deelnemers om naar de tweede foto te kijken en om hun eerste indruk aan de onderkant van het blad te schrijven, net boven de plooi van de vorige deelnemer. Opnieuw moeten ze het blad omplooien en verbergen wat ze schreven.
5. Herhaal deze actie tot alle papieren de kring zijn rondgegaan en iedereen elk blad met foto heeft gezien.
6. Plooi nu alle bladen open en vergelijk ieders 'eerste indruk'.

Bespreking:

Praat over wat er gebeurde en wat jullie leerden:

- Als groep?
- Welke verrassingen waren er?
- Waarop baseerde je je eerste indruk?
- Beschrijf waar je een volledig verkeerde indruk van iemand had.
- Wat leerde deze activiteit over onszelf?

Tips voor de spelleider:

- Zorg dat iedereen goed de instructies begrijpt voor je start. Toon waar de spelers moeten schrijven en hoe ze het blad moeten omplooien.
- Laat de papieren met foto's vrij snel circuleren. Laat mensen niet te lang nadenken. Je wil hun eerste indruk vaststellen.
- Neem geen foto's van beroemdheden of bekende personen.

- Probeer een grote variëteit van mensen in de foto's te verwerken: leeftijd, cultuur, etniciteit, handicap, etc.

Activiteit: labelling?!

Maakt het een verschil wat anderen van je zeggen of denken?

Doelen:

- Onderzoeken van de verbanden tussen wat men van ons verwacht en hoe we ons gedragen
- Bewustzijn verhogen van hoe ons gedrag een effect heeft op anderen
- Discussiëren over de effecten en gevolgen van stereotyperen.

Tijd: 45 min.

Groepsgrootte: 10+

Vorbereiding:

- Voorzie witte stickers of labels (+/- 5 cm x 2 cm) per deelnemers
- Schrijf op elk label een karakteristiek bijv. blank, dom, slim, lui, onverantwoordelijk...
- Bedenk een taak voor de hele groep bijv. ontwerp gezamenlijk een poster, plan een evenement/feest, organiseer een discussie (bijv. welke bekende popgroep zullen we uitnodigen voor het zomerfestival).

Verloop:

1. Plak een sticker/label op het voorhoofd van elke deelnemer, maar vertel hen niet wat er op staat
2. Leg de taak uit aan de groep. Maak duidelijk dat ze de taak moeten uitvoeren, ze elkaar moeten behandelen volgens het label op hun voorhoofd. Bijv. als iemand het woord 'lui' op zijn voorhoofd heeft, dan moet men deze persoon behandelen als altijd lui (zonder het woord 'lui' te gebruiken!)
3. De deelnemers moeten de taak zo goed mogelijk uitvoeren bijv. bespreking van de voorbereiding van een feestje.
4. Tenslotte mogen de deelnemers raden welk woord er op hun label staat. Let op: dit is niet het hoofddoel van het spel!

Bespreking:

De nabespreking is erg belangrijk, dus voorzie hier voldoende tijd voor. Vraag de deelnemers eerst of ze konden raden welke eigenschap er op hun hoofd gekleefd stond en ga dan verder met specifieke vragen:

- Hoe voelde iedereen zich tijdens deze activiteit?
- Was het moeilijk om iedereen te behandelen volgens hun label?
- Kon je merken dat er mensen wisten wat er op hun label stond en zich er naar begonnen te gedragen bijv. de persoon met het label 'lui' stopte met helpen en actie ondernemen?
- Welke labels plaatsen wij in het echte leven op mensen?
- Hoe beïnvloedt dit hen en hoe heeft dit een effect op hoe we over hen denken?
- Welke labels uit dit spel geven wij in het echte leven aan mensen? Is dit terecht?

Tips voor spelleider:

- Wees alert bij het uitdelen van labels met karakteristieken bijv. als iemand van de groep eerder lui is ingesteld, dan is het misschien niet geschikt om hem in dit spel ook dit label te geven.
- Wees ervan bewust dat dit spel sterke emoties kan oproepen.

Attention Game

Dit is een spel om een groep deelnemers 'op te warmen' om goed samen te werken en zich te focussen.

Schrijf de volgende acties op stroken papier en deel deze willekeurig uit.

Wanneer iedereen een strookje heeft (kan ook meerdere strookjes per persoon zijn bij kleinere groepen), dan zegt de spelleider 'start' en kan het spel beginnen zonder een woord te zeggen.

- Als de begeleider 'start' zegt, sta dan op en roep 'Go'!
- Als iemand recht staat en roept 'Go', ga dan naar het bord en schrijf er 'Go' op.
- Als iemand 'Go' op het bord schrijft, neem dan een pen van de begeleider. Ga daarna weer zitten.
- Als iemand een pen van de begeleider neemt, sta op en draai drie keer rond. Ga daarna weer zitten.
- Als iemand recht staat en drie keer ronddraait, gooi je pen dan in de lucht en vang deze opnieuw.
- Als iemand zijn pen in de lucht gooit, schrap dan het woord 'Go' op het bord.
- Als iemand 'Go' op het bord schrap, schrijf dan je naam op het bord.
- Als iemand zijn naam op het bord schrijft, neem dan een slok water.
- Als iemand een slok water drinkt, ga dan naar het bord en schrijf 'A, B, C'
- Als iemand 'A, B, C' op het bord schrijft, schrap dan de naam op het bord.
- Als iemand de naam op het bord schrap, sta dan op en tik de stoel van de begeleider aan en keer terug.
- Als iemand de stoel van de begeleider aantikt, sta dan recht en roep 'Hallo'.
- Als iemand recht staat en roept 'Hallo', sta dan op en vraag 'Hoe gaat het?'
- Als iemand vraagt 'Hoe gaat het?', ga dan naar het bord en trek een cirkel rond de letter A die op het bord staat.
- Als iemand een cirkel trekt rond de letter A op het bord, sta dan op en blaf zoals een hond.
- Als iemand blaft als een hond, schrap dan de 'A, B, C' van het bord.
- Als iemand 'A, B, C' van het bord schrap, schrijf dan 'good day' op het bord.
- Als iemand 'good day' op het bord schrijft, schud dan de begeleider een hand.
- Als iemand de begeleider een hand schud, schrap dan het woord 'day' op het bord.
- Als iemand het woord 'day' op het bord schrap, schrijf dan 'job' achter het woord 'good'
- Als iemand 'job' op het bord schrijft, ga dan vooraan in de ruimte staan en zeg 'good job'. Klap dan in je handen.