



Disclaimer

Ik vraag u niets te veranderen in uw aanpak na het volgen van dit college. Alles wat u doet, dat doet u goed.

Ik vraag u wel om open te staan en met de nieuwe inzichten opnieuw te gaan luisteren, neutraal te blijven en compassie te tonen naar de 'andere' culturen. Reageert iemand 'anders', bent u dan alert en ga met elkaar in gesprek en zoek de verbinding.

Het is het waard, er is zoveel waardevols te horen, leren, zien en te beleven.

Ivo Beckman Lagré
Curio onderwijsgroep
ib12@curio.nl



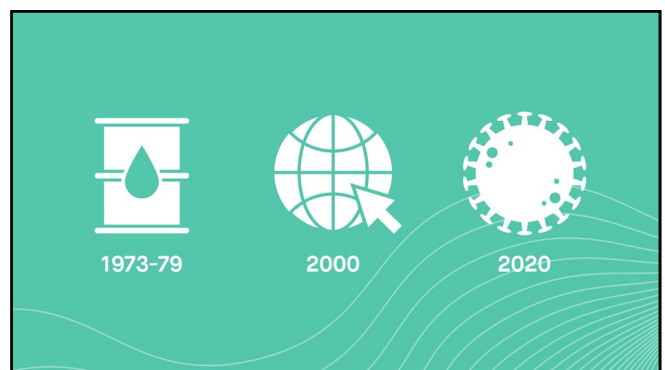
2

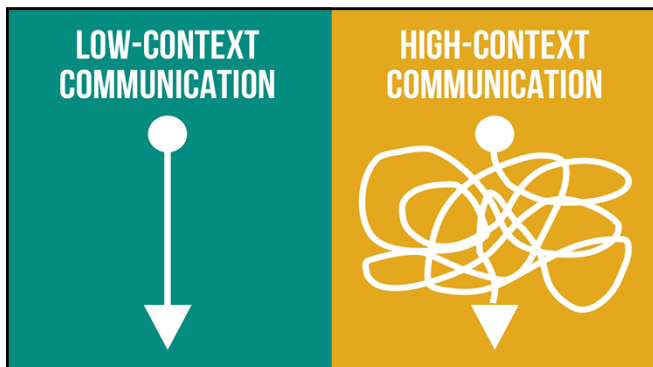
curio

Waarom begrijp je me niet?

Begrijp hoe mensen denken, leidinggeven, dingen bereiken binnen verschillende culturen en hoe u hierin een rol kan spelen.

leerlabs
© IVO BECKMAN LAPRE





Laten we eens kijken...

Pak je telefoon of zoek een maatje
Ga naar www.menti.com
Code **5628 6804**



curio

Roma en Sinti familie



Vul de eerste drie beelden in die bij je opkomen bij ...

8

curio



Vooroordelen en stereotypen

Een proces dat mensen toepassen om hun sociale leefwereld beheersbaar te houden: hokjes denken, versimpeling van de werkelijkheid, "alles over één kam scheren"

- Niet alle stereotyperingen zijn negatief!
- Iedereen maakt gebruik van stereotyperingen!
- Klein wordt GROOT

- Wie heeft er geen vooroordelen?



curio

Mogelijke gevolgen..

- Aantasting gevoel eigenwaarde
- Identiteit, zelfbeeld wordt negatief beïnvloed
- Lijden psychologisch verlies/ falen
- Niet krijgen van baan, opleiding enz.
- Hulpeloosheid
- Maatschappelijk probleem... na vele negatieve ervaringen 'stop' je met proberen.

curio

Mijn eigen onderzoek

Persoonlijke drijfveer omdat;

- Cultureel diverse klassen en werksituaties vragen meer van competenties van docenten/praktijkopleiders
- Toename van diversiteit vraagt om versterking van competenties van de docent/praktijkopleider
- Multiculturele competentie omvat adequate kennis, vaardigheden en attitude van de leraren/praktijkopleider

curio

Enkele resultaten

- Personen die over meer culturele kennis beschikken, ervaren minder vaak culturele spanningen.
- Deze kennis zou helpen om verschillende perspectieven te begrijpen.
- Minder kennis betekent vaak minder bekend met normen en waarden van andere culturele achtergronden, waardoor de docent sneller spanning ervaart.

- Open houding leidt ook tot minder spanningen.
- onenigheid eerder zien als een leermoment dan een situatie met culturele spanningen?

- Culturele vaardigheden bleken een negatief effect te hebben; vaardigere docenten ervaren meer spanningen.

- Wellicht doordat deze docenten gevoeliger zijn en situaties sneller herkennen.
- Het kan ook zijn dat deze docenten vaker gevoelige onderwerpen bespreken waardoor spanningen sneller ontstaan.
- Wellicht worden vaardiger docenten vaker in de zogenoemde moeilijke klassen geplaatst.

curio

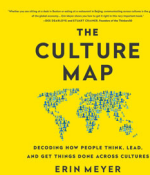
Goed (groen) of fout (rood)?



22

curio

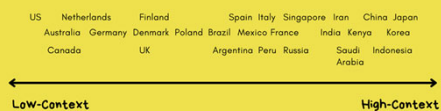
Erin Meyer



Communicatie Direct vs. Indirect	Feedback geven Direct vs. Indirect	Leren Kennis / Why vs. Toepassing / How	Leiding geven Grip vs. Hierarchisch
Beslissen Samen vs. Top-down	Vertrouwen Taak vs. Persoon	Onenigheid Contrasterend vs. Conflict vermijdt	Plannen Structuur vs. Flexibel

curio

Communicatie



curio



Denken en beslissen

BESLISSEN

← Samen → Top-down

Zweden Nederland Duitsland Engeland Amerika Frankrijk India Arabië Nigeria
Japan Brazilië Rusland China Indonesië

In een samen-cultuur wordt overeenstemming opgebouwd op een lager niveau voordat een voorstel op een hoger niveau wordt gebracht, waardoor een brede bedrijfsconsensus mogelijk wordt. Dan staat het besluit ook echt vast.


In top-down gedreven omgeving wordt snel een beslissing genomen maar die staat niet vast. Op basis van nieuwe informatie kan je het besluit aanpassen. Geeldende en vaste afspraken maken is lastig in deze culturen. Het veranderen van inzicht kan zomaar een andere werkwijze of uitkomst geven.

curio

Hoe neem ik dan een beslissing?



curio



Relatiemanagement

RELATIEMANAGEMENT

← Taakgericht → Relatiegericht

US Denemarken Duitsland GB Polen Frankrijk Italië Mexico Brazilië Saoedi-Arabië
Nederland Finland Spanje Rusland India
Australië Japan Turkije China Nigeria

Uitslag: ouderparticipatie in de klas is van je activiteiten, resultaten en vaardigheden. Zakelijk en privé zijn strikt gescheiden. Ouders uitnodigen op een ouderavond.

Rood: Ouders uitnodigen / huiszoekrelatie zoeken. De persoonlijke relatie bepaalt of je samen business doet of niet. Het is belangrijk dat de relatie staat boven collega's, dat blijf je als je een bedrijf verlaat.

Oranje: Ouders uitnodigen / huiszoekrelatie zoeken. Het is belangrijk dat de relatie staat boven collega's, dat blijf je als je een bedrijf verlaat.

Tip: neem in gedachten (communicatie – feedback – hiërarchie – relatiemanagement)

curio



Conflict/confrontatie

ONENIGHEID

← Confrontierend → Conflictvermijdend

Brazil Duitsland Denemarken Australië Amerika Zweden India China Indonesië
Frankrijk Nederland Spanje Italië Engeland Brazilië Mexico Korea Ghana Japan
Nederland Singapore Saoedi-Arabië Thailand

Zal een student (of werknemer) uit de confrontatie zijde van de culturen echt de confrontatie zijde van de culturen in sommige hoort daar veel voorstaan en expressie bij.

Rood: Ouders uitnodigen / huiszoekrelatie zoeken. De persoonlijke relatie bepaalt of je samen business doet of niet. Het is belangrijk dat de relatie staat boven collega's, dat blijf je als je een bedrijf verlaat.

Oranje: Ouders uitnodigen / huiszoekrelatie zoeken. Het is belangrijk dat de relatie staat boven collega's, dat blijf je als je een bedrijf verlaat.



curio

Plannen – samenvatten en agenda

SCHEDULING

PLANNEN

Duitsland	Japan	Nederland	Polen	Spanje	Ruïe	Brazilië	China	Saudi-Arabië
Zweden	US	GB	Tsjechie	Frankrijk	Rusland	Mexico	Turkije	India
Denemarken								Nigeria
								Kenia

← **Structuur** → **Flexibel**

Is de tijd lineair dan is tijd ook echt tijd. Meetings verlopen voorspelbaar en starten op de minuut. De agenda wordt vooraf afgestemd, de volgorde van agendapunten en aangegeven tijd wordt aangehouden

Is de tijd flexibel dan is het meer fluïde. Meetings wordt niet ver van tevoren gepland, starten op een flexibel moment en in de meeting wordt besproken wat op dit moment het belangrijkste is. Als de tijd om is en het onderwerp niet klaar wordt dit afgemaakt.

curio

Communicatie Direct vs Positie	Feedback geven Direct vs Indirect	Leren Kennis / Why vs Toepassing / How	Leiding geven Gelijk vs Hiërarchisch
Beslissen Samen vs Top-down	Vertrouwen Taak vs Persoon	Onenigheid Confronterend vs Conflict verrijdend	Plannen Structuur vs Flexibel

Leren/werken voor nieuwkomers

● Nieuwkomer ● Mentor

Team-waard	COMMUNICATING	High context
Team	EVALUATING	Indirect feedback
Team	LEADING	Direct
Team	DECIDING	Top-down
Team	FEEDBACK	Substantive based
Team	DISAGREEING	Active Confrontation
Team	DISAGREEING	Harsh Direct
Team	PREPARING	Assessment First

35

Metaskills

SUPERluisteren – stel je open voor alle communicatiekanalen en signalen op te nemen.

Neutraliteit – het vermogen om zonder oordeel te handelen. Enige vorm van mening kan je parkeren.

Compassie – Ruimte hebben en nemen voor elk standpunt, mening... hoe raar, onbenullig of ronduit fout.

Mensen en de (culturele) context geven betekenis aan informatie die via de relaties in de groep naar boven komen.

1. Open all the senses
- Communication Modes
- Set Your Goals
2. Make it safe to say the NO
- Separate in time and space
- Introduce the NO
3. Spread the NO
- Practice Supporting
4. Ask the Question
- What do you need to go along?
- Hunt for the solution
5. Chair Person to Facilitator Plus
- Climate Report
- The Argument

Wisdom / Potential

36

Aanbevelingen

- Kijk naar studenten vanuit een positieve houding.
- Word je bewust van eigen waarden en normen.
- Erken dat er verschillen zijn en spreek dat uit.
- Vergroot je kennis.
- Praat over wat je meemaakt met ervaren collega's.
- Stem onderwijs en beroepsveld beter op elkaar af (mbo).



curio

Wat kun je zelf doen bij vooroordelen?

Korte acties of interventies werken niet!
Effecten van vooroordelen 'onzichtbaar' maken kan niet!!

Wat wel?

Bewustzijn van negatieve effecten op de ander > motivatie
Vervangen van vooroordelen door andere beelden over de groep
Denken aan iemand van de andere groep die niet voldoet aan de vooroordelen
Anderen zien als individu in plaats van als iemand van een groep
Het inleven in het perspectief van een ander
Het opdoen van kennis over de groep
Meer contact hebben met personen van de andere groep

curio

Om mee te nemen!

- Start met bewustwording
- Kijk naar personen vanuit een open, positieve houding
- Vergroot je kennis (en daardoor begrip) van andere groepen
- Jij bent bijzonder... net als iedereen!



curio

Handige tools en publicaties

Dit artikel geeft stagebegeleiders van mbo-instellingen (BPV-begeleiders) adviezen om de praktijkstages van hun studenten sociaal veilig te laten verlopen.
<https://www.schoolveiligheid.nl/kennisbank/veilig-op-stage/>

Toolbox en checklist om stagediscriminatie aan te pakken
<https://gelijkekansenmbo.nl/tools/stagediscriminatie-tegengaan-en-aanpakken/toolbox-en-checklist-om-stagediscriminatie-aan-te-pakken/>



Aanpak stagediscriminatie

De publicatie kan gedownload worden via de website van het Kennisplatform Integriteit & Samenleving:
<https://www.kis.nl/publicatie/mbo-stagediscriminatie-voorkomen-en-aanpakken-wat-kan-erkeren>

40



GERAADPLEEGDE LITERatuur, BRONNEN EN HULPLIJNEN

Culture Map – Erin Meyer
 Interculturele gespreksvoering (TOPOI) – Edwin Hoffman
 Culturele waarden en communicatie (internationaal) – Marie-Thérèse Claes
 Diversiteitscompetentie – Edwin Hoffman
 The intercultural mind – Joseph Shaules
 Social Psychology – Aronson Wilson en Akert
 Allemaal andersdenkenden – Geert Hofstede & Gert Jan Hofstede
 Samenleren op een superdiverse school – Ra Goedhart
 Onderwijs in een gekleurde samenleving – Ohan Agirdag
 Psychologie en de multiculturele samenleving – Knipsheer en Kleber
 Een wereld van verschi – Jan Ruigrok
 Interculturele communicatie in de NIZ les – Annemarie Nuwenhoud
 Meertaligheid en onderwijs – Ohan Agirdag
 Deep Democracy – Jitske Kramer

Eigen werk en onderzoek (interventie anderstaligen op de werkvloer, masterclass opleidingskunde)
 Diverse onderzoeken mbo-raad diversiteit en inclusie, Radboud, Kennedy Tielman Fontys en IIA

Fotografie: Jimmy Nelson
 Muziek en AV: Maxim Krempel Productions AVL