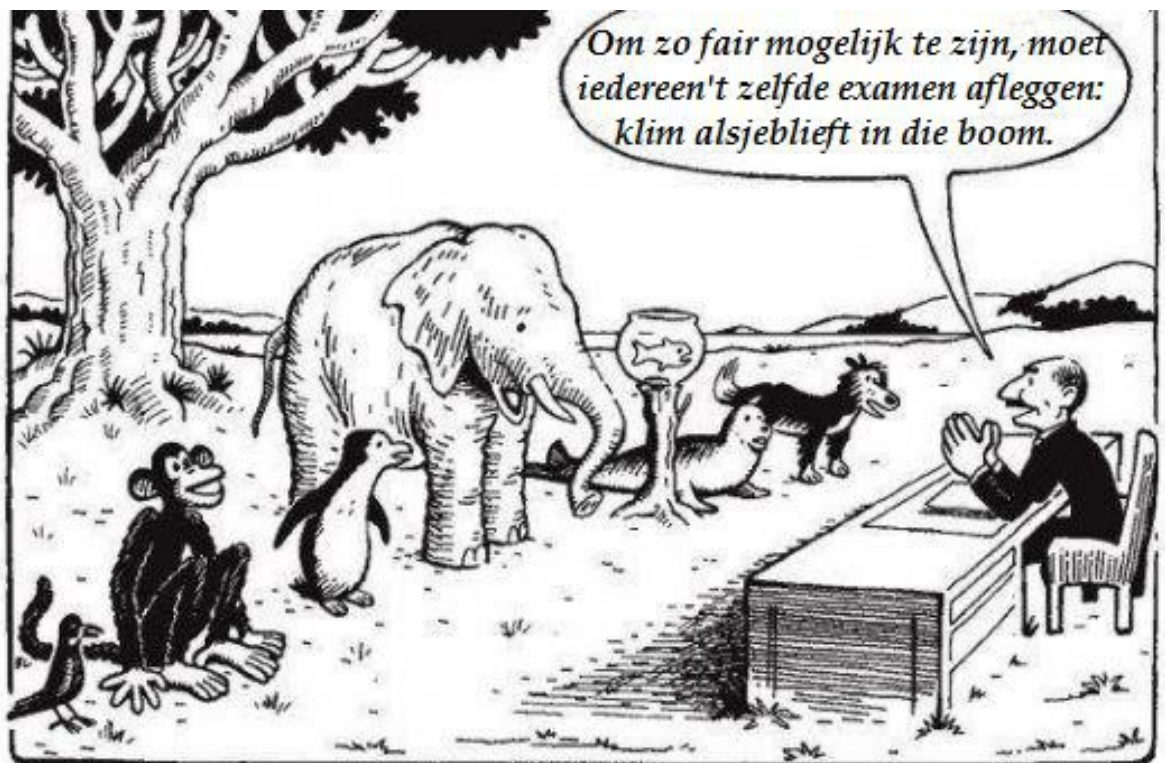


“Subtiele drempels en uitsluitingsmechanismen”

Brugge – Studiedag Toegankelijk Jeugdwerk – 12-10-17

Steven Desanghere

www.globalisefhope.org / globalisefhope@gmail.com



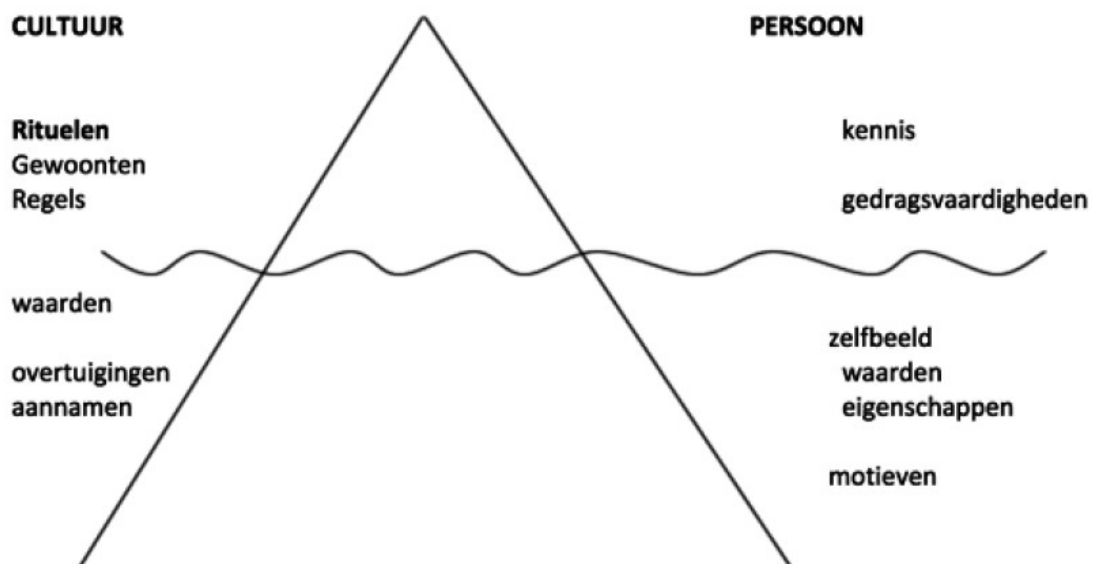
“Geen enkel vormingsprogramma of leraar kan rekening houden met alles wat van tel is in een lerende groep: de diversiteit aan leerkanalen; de verscheidenheid van soorten intelligentie; de verschillende graden van ervaring en achtergrond met de inhoud bij iedere deelnemer; de complexe realiteiten van rang, klasse en etnie die deelname beïnvloeden; de projecties die gemaakt worden op de leraar of facilitator; de graad van zelfvertrouwen en assertiviteit bij de deelnemers; de relatie tussen de mainstream van de groep en haar marges; en de verschillende individuele leerdoelstellingen. Maar een zichzelf organiserende groep kan, mits wat tijd, omgaan met deze graad van complexiteit! Het kan een situatie scheppen waarin een verbazend groot aantal behoeften kunnen worden beantwoord.” (George Lakey, ‘Facilitating Group Learning’, 2010)

Deze kleine hand-out lijst een aantal boeiende verwijzingen op die ik gebruikte op de sessie op de studiedag.

Dit als aanvulling op een publicatie van mijn hand, die je vindt op <http://demos.be/kenniscentrum/document/kijk-naar-mij-de-circus-benadering-als-inspiratiebron-voor-het-werken-met>

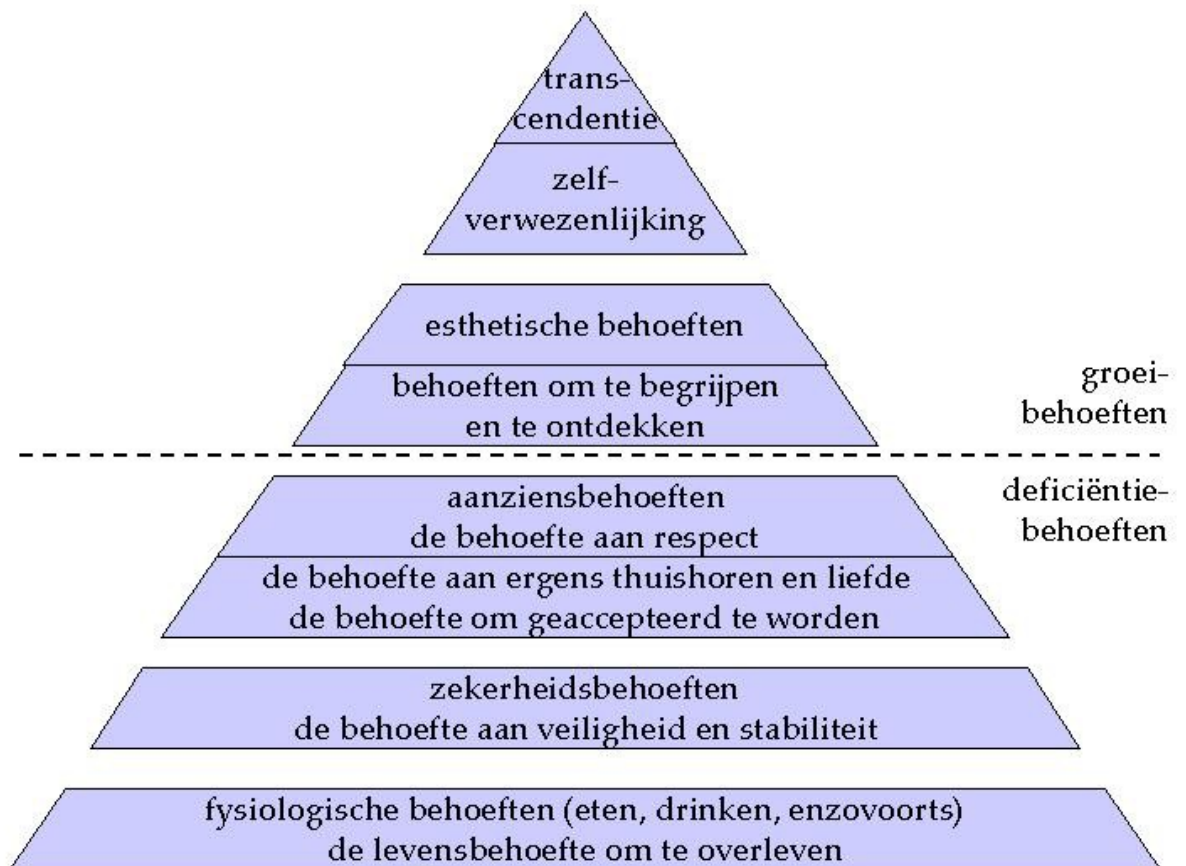
- **“De container** (George Lakey)
- Voedt een geest van samenwerking, zodat deelnemers kunnen leren van elkaar;
 - Stimuleert deelnemers om zichzelf te zijn, in plaats van zich voor te doen als ‘de goede leerling’, zodat authentieke nieuwsgierigheid naar boven kan komen;
 - Creëert veiligheid om risico’s te nemen;
 - Creëert een bevestigende omgeving;
 - Vermindert de afleidingsmomenten van de groep, en zorgt dus voor meer tijd voor inhoud;
 - Ondersteunt mensen om verbindingen te maken in de inhoud van de vorming – verbonden mensen maken meer verbindingen.”

“Verschil verrijkt het leven. Dit is niet te verwarren met holle noties van inclusie, of het ervaren van diversiteit waarbij iemand vanuit een geprivilegerde positie de anderen tot zich laat komen. Het gaat eerder om situaties waar iemand fundamenteel bewogen wordt – geheel veranderd. Het eindresultaat van deze transformatie is gelijkwaardigheid, partnerschap, en gemeenschap.” (Ron Scapp)



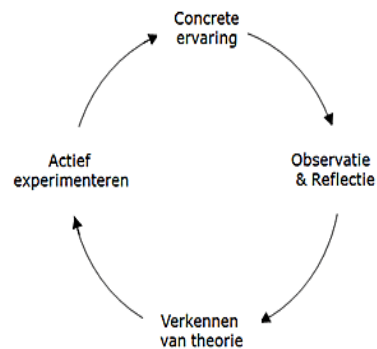
ERKENDE GELIJKHEID – ERKENDE ONGELIJKHEID

Ja, we zijn allemaal uniek, maar we zijn ook evenwaardig. Teveel vanuit ongelijkheid denken kan leiden tot groespdenken, stigmatisering, afgunst. Teveel vanuit gelijkheid denken kan zorgen voor kleurenblindheid, uitsluiting.



Meer dan 70 jaar geleden stelde *Abraham Maslow* deze behoeftenpiramide op. Het blijft een interessante 'checklist' om uit te vissen of er bij onze deelnemers voldoende behoeften zijn ingevuld om effectief een aangename activiteit te kunnen beleven. Heel wat 'storend' gedrag bij individuen tijdens bepaalde vrijetijdsactiviteiten, komt voort uit het feit dat ze zich bijvoorbeeld niet veilig genoeg voelen in de groep, zich uitgesloten of niet geaccepteerd voelen, of zich simpelweg te warm, te koud, te moe, te dorstig, te hongerig of ziekjes voelen. Ga er niet van uit dat een kind altijd zelf zal aangeven welke behoeften er niet vervuld zijn; meer zelfs: vaak beseft hij of zij dit zelf niet ten volle.

Mensen hebben verschillende **leerstijlen** (cfr leercyclus David Kolb)



We trachten ook de diverse **Leerkkanalen** te respecteren. Sommigen leren vooral visueel, andere auditief, en anderen weer via beweging of emoties.



En we waren ook niet blind voor de **verschillende vormen van intelligentie** binnen de groep (model van Howard Gardner)

Gardner's Multiple Intelligences

1. Verbal-linguistic intelligence (well-developed verbal skills and sensitivity to the sounds, meanings and rhythms of words)
2. Logical-mathematical intelligence (ability to think conceptually and abstractly, and capacity to discern logical and numerical patterns)
3. Spatial-visual intelligence (capacity to think in images and pictures, to visualize accurately and abstractly)
4. Bodily-kinesthetic intelligence (ability to control one's body movements and to handle objects skillfully)
5. Musical intelligences (ability to produce and appreciate rhythm, pitch and timber)
6. Interpersonal intelligence (capacity to detect and respond appropriately to the moods, motivations and desires of others)
7. Intrapersonal (capacity to be self-aware and in tune with inner feelings, values, beliefs and thinking processes)
8. Naturalist intelligence (ability to recognize and categorize plants, animals and other objects in nature)
9. Existential intelligence (sensitivity and capacity to tackle deep questions about human existence such as, What is the meaning of life? Why do we die? How did we get here?)



De **zone van de naaste ontwikkeling**, vaak afgekort als **ZNO**, is het verschil tussen wat een leerling zonder hulp kan doen en wat hij of zij met hulp kan doen. Het is een door de Sovjet-psycholoog Lev **Vygotski** (1896-1934) ontwikkeld concept.

Vygotski stelde dat een kind het voorbeeld van een volwassene navolgt en geleidelijk aan het vermogen ontwikkelt om bepaalde taken zonder hulp of ondersteuning uit te voeren. Vygotski's vaak geciteerde definitie van de zone van de naaste ontwikkeling stelt het voor als

“ *de afstand tussen het feitelijke ontwikkelingsniveau zoals vastgesteld door middel van probleemoplossen door het kind zonder hulp uitgevoerd, en het potentiële ontwikkelingsniveau zoals vastgesteld door probleemoplossen onder volwassen begeleiding of begeleiding door meer gevorderde leeftijdsgenoten.* ”

Vygotski is samen met andere onderwijsdeskundigen van mening dat het de rol van het onderwijs moet zijn om kinderen van ervaringen die zich in hun ZNO bevinden te voorzien, en hierdoor hun individueel leervermogen te stimuleren en te bevorderen.

“De uitdaging in het omgaan met diversiteit is om door de overeenkomsten heen de verschillen te zien en omgekeerd.”

(Leida Schuringa)

Spanningen in de groep: rol, status en normen

Groeps werkers zijn over het algemeen geen therapeuten. Wanneer storend gedrag van een enkeling veroorzaakt wordt door individuele factoren, dan zijn er verschillende afwegingen te maken, teneinde de ganse groep niet te laten lijden onder dit gedrag, en tegelijk de storende deelnemer niet nodeloos een schuldgevoel aan te praten. Niet zelden is het echter net de groepsdynamiek die voor spanningen zorgt, en heel vaak draait het dan om één of meer van volgende drie elementen:

Rol: Wat kan ik doen in deze groep?

Status: Hoe wordt ik gezien in deze groep?

Normen: Wat wordt er van mij verwacht?

Geregeld heerst er onduidelijkheid over één of meerdere van deze elementen, en dat leidt dan weer makkelijk tot spanningen en conflict.

De pdf van het fantastische boek “Games for Actors and Non-Actors”, van Augusto Boal, kun je hier downloaden.

https://www.google.be/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjv9Y2VksXWAhUQPVAKHbzCAvcQFggnMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.deepfun.com%2Fwp-content%2Fuploads%2F2010%2F06%2FGames-for-actors-and-non-actors...Augusto-Boal.pdf&usg=AFQjCNE80uAW_7YyduWJ7CUCU5LhPEZsMg

Rang en Macht (Uit: "Sitting in the Fire" van Arnold Mindell)

Rang is bewuste of onbewuste, sociale of persoonlijke macht of vermogen, afkomstig uit cultuur, groep, persoonlijke psychologie en/of spirituele kracht. Of je je rang nu verdient of overerft, het beïnvloedt een groot deel van je communicatie-gedrag, in het bijzonder op momenten van positieve/negatieve spanning (verrukking – conflict).

4 TYPES RANG

Sociale rang – ras, gender, leeftijd, economische klasse, nationaliteit, religie, seksuele oriëntatie, gezondheid, fysiek vermogen, taal, opleiding, uiterlijk, gestalte, ... Wie een bepaalde sociale rang heeft, is zich daar meestal niet van bewust. Het is meestal onbewust, zoals de lucht die we inademen.

Contextuele rang – iedere groep/situatie heeft haar eigen rang-structuren. De macht die een individu krijgt toebedeeld verandert naargelang de groep of cultuur: contextuele rang is veranderbaar. We merken contextuele rang op wanneer we naar een andere context overgaan en op een andere manier worden gezien en gewaardeerd.

Psychologische rang – wordt verworven door levenservaringen. Bijvoorbeeld: waardering van je observaties als kind; een liefdevolle ouder/thuis; het doormaken van lijden en daardoor sterker zijn en meer mededogen voelen; zelfbewustzijn hebben en jezelf kennen; liefde krijgen; kunnen omgaan met positieve/kritische feedback; onvoorwaardelijke steun voelen; je gewaardeerd en gerespecteerd voelen; leven in een gemeenschap die je ware zelf respecteert; kunnen omgaan met angsten en hierdoor groeien. Mensen met psychologische rang zijn in staat om hun bewustzijn te gebruiken en hebben zelfvertrouwen en zelfwaarde door aan zichzelf te werken. Ze kunnen zich uitdrukken, zelfs tegenover grotere sociale krachten. Ze kunnen makkelijk connectie maken en omgaan met conflict, chaos, verandering en uitdagingen.

Spirituele rang – is onafhankelijk van cultuur, familie, en de wereld. Het stamt uit de verbinding met iets transcendent dat maakt dat je gecentreerd blijft, zelfs in het midden van een storm; een diepere overtuiging; het gevoel dat je een soort 'roeping' in het leven hebt. Mensen met spirituele rang zijn gemeenschapsbouwers; ze hebben een bijzonder vermogen om groepen bijeen te brengen. Ze stralen een soort tevredenheid uit.

Mindell zegt om rekening te houden met het volgende....

- Bijna ieder conflict is een mix van sociale, contextuele, psychologische en spirituele issues
- Iedere macht, goed of slecht, kan kwetsen wanneer het niet herkend wordt. Verborgen 'mainstream macht' zorgt mee voor de meestal onuitgesproken veronderstelling dat onderdrukte mensen beleefd moeten dialogeren om hun problemen uit te werken. Maar een onderdrukt persoon wil meestal haar of zijn woede niet onderdrukken wanneer de kans zich voordoet om erover te spreken.
- Mensen met rang en macht zijn zelden geneigd om inzicht te verkrijgen in hun machten. Daarom dat het streven naar verheldering/begrip over wat er gebeurt vaak meer prioriteit heeft dan een onmiddellijke oplossing van het conflict.

- Bewustzijn van rang + in contact komen met hoe je je werkelijk voelt = krachtige combinatie. Hierdoor zijn we meer in staat om authentiek te reageren ipv te reageren vanuit 'sociale scripts' of gesocialiseerde patronen die ons zijn opgedrongen door de dominante cultuur. Het volgen van een sociaal script (bijv. zwijgen of tut-tut, ongemakkelijk lachen bij een racistische mop) is soms waar we voor kiezen, maar laat het dan een bewuste keuze zijn.



Ik denk eigenlijk, Lou, dat het meer was dan op het juiste moment op de juiste plaats te zijn. Ik denk dat het ook te maken had met van het goede ras te zijn, de goede religie, het goede geslacht, de goede socio-economische groep, het goede accent, de juiste kleren en de juiste scholen...

Kortom, rang...

- Verwijst naar de relatieve macht die we hebben tegenover elkaar in onze interpersoonlijke, groeps-, gemeenschaps- en algemene relaties.
- Sommige vormen van rang zijn verdiend (verwezenlijkingen, geleverde diensten)
- Sommige vormen van rang zijn onverdiend (deel uitmaken van een specifiek ras, gender, klasse)
- Er zijn vier types rang: sociaal, contextueel, psychologisch en spiritueel
- Je kunt rang niet verbergen: anderen identificeren jou met je rang omwille van je signalen en je communicatiestijl
- We reageren in overeenstemming met onze rang
- Ieder van ons heeft een innerlijk besef van rang dat bepaald wordt door een veelheid aan factoren
- De meesten onder ons zijn zich meer bewust van de gebieden waar we een gemis hebben aan rang, en zijn zich minder bewust van de gebieden waar we veel rang hebben
- Mensen hebben hogere en lagere rang in verschillende gebieden (intersectionaliteit!)
- Rang is vloeiend / het verandert

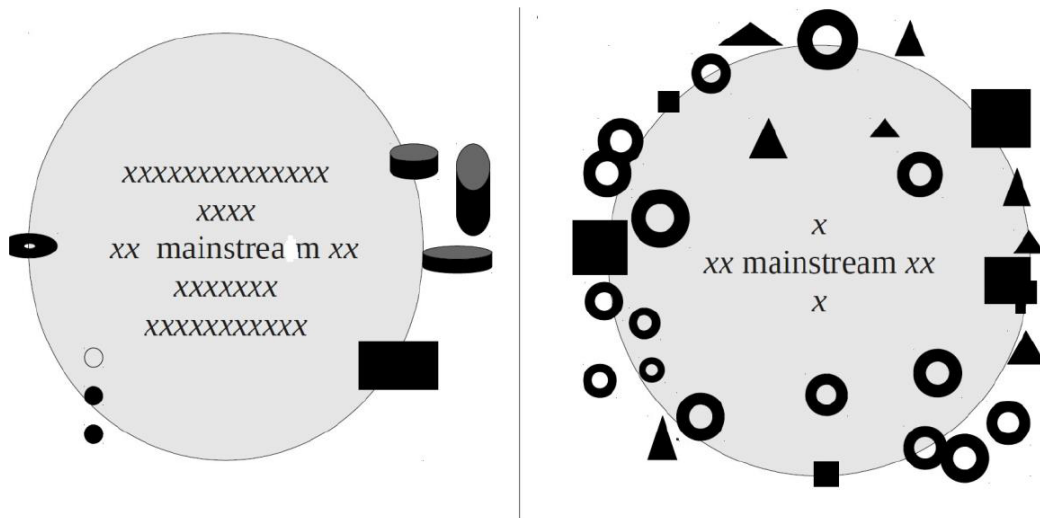
Mainstream en Marges in Groepen

Iedere groep heeft mainstreams en marges

- Mainstreams = kwaliteiten, gedragingen en waarden die ondersteund en gewaardeerd worden door de groep (heersende stroming)
- Marges = andere kwaliteiten, gedragingen en waarden die naar de periferie (rand) worden geduwd, weg van de mainstream van de groep

De mainstream = de x'en

De marges = de verschillende vormen langs de rand



De mainstream is niet hetzelfde als de meerderheid. Mainstream draait rond wiens belangen en zienswijze worden aanzien als de norm, of meer gewaardeerd worden.

- Hoe homogeen een groep of organisatie ook is, wie van dichtbij kijkt ziet bepaalde karakteristieken gemarginaliseerd worden.
- De mainstream bepaalt de toon, de communicatiestijl en manier van werken. De voorkeuren van de mainstream zijn vaak de heersende manier om dingen te doen. Verandering komt meestal vanuit de marges.
- Wanneer trainers/facilitatoren zich bewust zijn van deze dynamiek, kunnen ze kiezen. Ze kunnen werken met en mee met de stroom gaan van de mainstream voorkeuren. Of ze kunnen de dynamiek duidelijk maken en de groep uitnodigen om na te denken over deze dynamiek en de betekenis en impact hiervan op het functioneren van de groep.

Een mainstream/marges verhaal

In een vierdaagse workshop waren er ¼ vrouwen, maar de eerste anderhalve dag waren enkel de mannen aan het woord in de algemene groepsdiscussies. De facilitator koos daarop voor een panel discussie en interviewde de vrouwen ten overstaan van de ganse groep over hun persoonlijke visie, bijdragen en ervaringen binnen de beweging waar ze allen deel van uitmaakten. Na de panel discussie participeerden de vrouwen veel meer aan de algemene groepsdiscussies, en werd de kwaliteit van de workshopervaring voor iedereen hoger.

Geen statische, maar een voortdurend veranderende verhouding.

Het bovenstaande voorbeeld illustreert enkele basis groepsprincipes

- Mainstreams groeien door bewust te worden van, en hun gedrag te veranderen in functie van hun verhouding tot de marges.
- Groepen waar de mainstream weigert om de marges op een positieve manier te betrekken, zullen uiteindelijk niet groeien en bloeien maar eerder afsterven.
- De groei en ontwikkeling van groepen en culturen start bijna altijd vanuit de marges.
- Een trainer/facilitator met nieuwsgierigheid en flexibiliteit kan zich afvragen “wat er gebeurt in *deze* groep op *dit* moment?”. Vanuit deze observatie kunnen bedachtzame keuzes worden gemaakt en kan de mainstream ondersteund worden om haar relatie met de marges te herkennen en te herdefiniëren.
- ‘Onderdrukking’ of ‘marginalisering’ is geen permanente en onveranderlijke situatie. Verandering kan er komen door bewustzijn van de complexiteiten van de mainstream/marges dynamiek, samen met actie die deze situatie wil aanpakken. Bijvoorbeeld: in de grotere samenleving zijn er mainstream krachten die de stem van vrouwen nog steeds onderdrukken, en de mainstream van de vierdaagse workshop had deze dynamiek geabsorbeerd en gereproduceerd, wellicht ongewild. De keuze van de facilitator om deze dynamiek aan te pakken via het panel interview liet de groep toe om de verhouding tot elkaar te veranderen.
- De mainstream draait niet om aantallen. Mainstream staat niet gelijk aan ‘meerderheid’. Mainstream draait rond wiens belangen en waarden worden aanzien als de ‘norm’.

Zonder Schuld of Schaamte

“Anti-oppression work’ of ‘multiculturalisme’ of ‘diversiteitsvorming’ werkt nog vaak vanuit het identificeren, beoordelen en veroordelen van bepaalde vormen van mainstream gedrag. Een meer effectieve aanpak focust op het ondersteunen van de mainstream om een bewustzijn te verkrijgen over hun geïnternaliseerde onderdrukking en toe te werken naar hun bevrijding hiervan. Activisten kunnen hun inspanningen best richten op het ondersteunen van de marges om zichzelf uit te drukken en ervoor te zorgen dat de mainstream naar hen luistert en hen begrijpt. Bewust zijn van onze eigen, steeds veranderende mainstream/marges positie is ook belangrijk.

-ismes zijn alomtegenwoordig, net als kansen tot Bevrijding

Seksisme, racisme, tribalisme, klassisme, imperialisme, regionalisme, ‘able-bodism’... en zo verder zijn alomtegenwoordig en spelen voortdurend mee in sociale dynamieken. Maar het perspectief van mainstream/marges biedt ons een middel om de gevolgen van dit gedrag te begrijpen. En aangezien we allemaal bepaalde vormen van marginalisering iedere dag meemaken, zijn er kansen te over om empathie op te bouwen en deze systemen, praktijken en gewoontes af te breken. Als activisten moeten we ons bewust worden van onze rollen in de mainstream en marges van onze levens en inzicht krijgen in de vaardigheden om groepen te helpen om zich bewuster te worden van deze dynamieken. Dat betekent....bevrijding voor iedereen!

(Bron: Training for Change – handout van Daniel Hunter, 2009) (inspiratie: Arnold Mindell)