

Intercultureel

‘Ik ben klaar; kan ik jou nou meehelpen?’. ‘Oké, dat is prima, kom maar mee. Kijk ik zo nog even naar je werk.’ Een gesprekje tussen leerling en leraar: het zegt veel over de sfeer, over vertrouwen geven en toch eisen stellen. In het kader van mijn praktijkonderzoek naar ‘crossculturele competenties als succesfactoren in de interculturele interactie’ zag ik in de interactie bij Lentiz Life College (‘de school van je leven’) veel van zulke interacties.

Toon van der Ven

Lentiz Life College Schiedam (LLC) is een vooruitstrevende school die op vmbo- en mbo-niveau reguliere en ‘groene’ opleidingen verzorgt. De leerlingen komen uit de grootstedelijke omgeving van Schiedam-Rotterdam. Zij hebben een grote diversiteit in hun culturele, etnische en taalachtergrond. LLC benadrukt in alle opleidingen ‘talentontwikkeling door maatwerk’. De school ondersteunt en stimuleert de medewerkers van deze grote diversiteit gebruik te maken. Die proactieve houding is overal in het fraaie moderne gebouw zichtbaar, bijvoorbeeld in de ‘cultuurdragers’: posters met trefwoorden en een kernachtige ondertitel. ‘Zo wordt studiesucces vooral ook ‘n sociaal succes’, zegt Arij Hoogendijk, teamleider vmbo, ‘Je leert hier wie je bent en hoe je in de maatschappij een passende plaats vindt. Die maatschappij is voor de meeste leerlingen de Randstad: stedelijk en dynamisch.’



**Lentiz Life College:
Zo wordt studiesucces vooral
ook ‘n sociaal succes**

In de teamsamenstelling werkt LLC via een redelijke verscheidenheid aan culturele en etnische achtergrond van de medewerkers succesvol aan diversiteit. De school organiseert gastcolleges voor medewerkers en leerlingen die bijdragen aan bewustwording en talentontwikkeling. Ilias el Hadioui sprak met hen over de driehoek school-, straat- en thuiscultuur; Joseph Oubelkas over hoe hij dankzij ‘400 brieven van mijn moeder’ overleefde in een Marokkaanse gevangenis. We mogen de school dus absoluut multicultureel noemen, want dat betekent nu eenmaal dat er verschillende culturen onder één

Lentiz Life College:
Crossculturele
competenties maken docent
handelingsbekwamer

dak te vinden zijn. De kunst is om van multicultureel intercultureel te maken: die verschillende culturen een positieve relatie met elkaar laten aangaan.

Multicultureel wordt niet vanzelf intercultureel: dat lukt alleen in een gezamenlijk proces. Er zijn instrumenten die ons helpen om bewuster naar onszelf en naar anderen te kijken. LLC pakt de professionalisering voortvarend aan: 21st century skills, de zeven competenties van de leraar en nog veel meer hulpmiddelen zijn sterk in beeld. Er zijn plannen voor video-interactiebegeleiding van docenten. Een aanvulling in de vorm van werken aan crossculturele competenties op dit alles is ook positief ontvangen: je hoeft niet ziek te zijn om beter te worden.

Wat zijn dan die crossculturele competenties? In het bijgevoegde kader zijn ze nader toegelicht. Je zou ze ook ‘aandachtspunten’ kunnen noemen, aandachtspunten die eigenlijk in alle menselijke interactie een rol spelen: of je je meer of minder flexibel of empathisch opstelt, heeft natuurlijk altijd effect. Maar in ‘interculturele interacties’ kunnen ze zeker een extra steun betekenen bij de bewustwording van het effect van je handelen.

Bewust handelen

In het dynamische klimaat bij LLC stond het verband tussen intercultureel communiceren en succesvolle interactie in de klas centraal in mijn praktijkonderzoek. Zo zag ik bijvoorbeeld hoe een te strenge aanpak kan leiden tot onproductieve onrust, of hoe persoonlijke belangstelling het gevaar in zich heeft te intiem te worden. Meestal zag ik vooral betrokken docenten en zeer gemengde groepen die samen in een positief klimaat redelijk succesvol aan onderwijs werkten.

Docenten en de leerlingen namen mij als pottenkijker drie maanden voor lief; de geobserveerde groepsprocessen voelden natuurlijk aan. Gebruikelijke zaken kwamen voorbij: telaarcomers en lawaaischoppers die streng maar niet boos gecorri-

communiceren is te leren



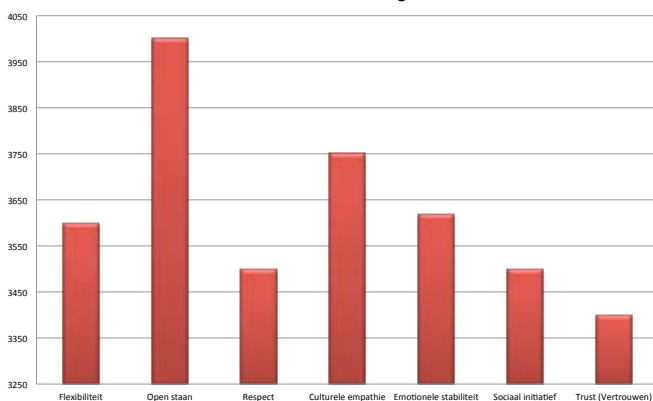
geerd werden. Veel, heel veel hulpvragen. Maar ook, opvallend, veel leerlingen die elkaar hielpen en corrigeerden. Sommige lessen liepen zo soepel dat de observatie nauwelijks bespreekpunten opleverde, andere verliepen moeizamer. Juist dan kan de observator dan aspecten herkennen die bepalend zijn voor het verloop. Wat gebeurt er bijvoorbeeld met de hele klas als

enkele leerlingen uit één culturele groep steeds weer de grenzen opzoekt en zelfs nogal eens overschrijdt?

Met de drie betrokken docenten voerde ik gesprekken over wat ik gezien had, over de eigen ervaringen en dit dan gerelateerd aan een digitale CCC-scan die alle docenten vooraf ingevuld hadden (de FORCEIT-scan: zie kader en www.iccn.nl). Die scan leverde een 'profielfoto' op waarop zichtbaar was hoe hoog of hoe laag de betrokken docent op de verschillende aspecten scoorde. In deze gesprekken werd duidelijk hoe behulpzaam het FORCEIT-profiel is bij de reflectie op het eigen handelen. En het mooie van dat profiel is dat die score waarde vrij is: je kunt wel hoog of laag scoren maar dat betekent niet goed of fout. Het kan zelfs zo zijn dat het afwisselend beter werkt om wat hoger of wat lager in te zetten op bijvoorbeeld 'sociaal initiatief': in de ene groep kan er meteen zakelijk gewerkt worden, in de andere moet eerst aan de sfeer gebouwd worden. Hiermee wordt het handelingsrepertoire van de docent effectief verruimd.

Met dat laatste voorbeeld wordt duidelijk dat crossculturele competenties niet statisch zijn maar vooral een handvat bieden voor bewust handelen. Of voor bewust reflecteren op situaties achteraf, zodat ze helpen bij een leereffect, bij voortschrijdend inzicht. Dat is ook wat uit de gesprekken naar voren >>

FORCE-IT68: uitslag



Uitslag FORCEIT-scan: flexibiliteit, open staan, respect, culturele empathie, emotionele stabiliteit, sociaal initiatief en vertrouwen.



kwam: vaak herkennen de docenten zich in de conclusies van de observaties, soms ook in het CCC-profiel. Waar die afweken ontstonden interessante zoektochten naar achtergronden van de verschillen. Maar overeenkomsten of afwijkingen: iedere docent vond de spiegel die ik hen voorhield interessant en leerzaam. Op onderdelen gaf die spiegel aanleiding om bewuster met het eigen handelen de interactie te beïnvloeden: 'bewust handelen' als succesfactor.

Bewustwording

Lentiz Life College doet al veel aan bewustwording in de eigen kwaliteitsborging. Het heeft weinig zin om daar weer een instrument bovenop te leggen. Lukt het om 'in plaats van' te werken en niet 'erbovenop'? Met die opdracht is op 22 januari van dit jaar een afsluitende workshop met vertegenwoordigers uit de teams georganiseerd.

Daar kwam naar voren dat men de kwaliteitsinstrumenten wel kent maar zich er niet dagelijks van bewust is, laat staan ermee werkt: de groep leerlingen van zo meteen is immers altijd urgenter dan de studiedag van volgende week. De werkdruk in het onderwijs is erg hoog, ook bij LLC. De crossculturele competenties werden door de aanwezige docenten als absoluut nuttig beoordeeld maar het bleek lastig om ze zonder 'stapelen' aan het repertoire van de professional toe te voegen.

Charlie Hebdo

De gebeurtenissen in Parijs met Charlie Hebdo, enige tijd daarvoor, bleken echter de sleutel tot praktisch inzicht te zijn. Alle docenten hadden het moeilijk tot onmogelijk gevonden om die aanslagen op een zinvolle en respectvolle manier te bespreken. In de ene klas leidde het gebeuren tot ontkenning of tot agressieve uitingen, in de andere op z'n best tot negeren. 'Hadden we ze toen maar paraat gehad; we hadden 's morgens vóór de lessen met elkaar kunnen bespreken hoe we ze in zouden zetten.'

De docenten verklaarden dat crossculturele competenties, op deze multiculturele school, onderdeel zouden moeten zijn van het handelingsrepertoire van alle medewerkers. 'Ik ben erg blij met deze conclusies', verklaart Paul Lakens, algemeen directeur van Lentiz Life College. 'Ons motto is niet voor niets 'De school van je leven'. Voor onze leerlingen is het van cruciaal

belang op school de kennis en vaardigheden, maar zeker ook de juiste attitude, te verwerven die hen in de complexe, multiculturele samenleving die de Randstad is, helpen greep op de realiteit te krijgen: er is meer dan het vaak kleine kringetje thuis – straat – school(klas).'

'Door hier samen een werkend concept voor te ontwikkelen, in het curriculum, de teamsamenstelling en de schoolcultuur, werk je aan het succes van deze kinderen. Veel van hen staan op de onderste sport van de sociale ladder: één niveautje hoger moet allereerst lukken. Daarbij helpen deze crossculturele competenties want bij ons is alle interactie intercultureel.'

'Voor onze school, en zo ken ik er nog heel veel, is het zinvol om CCC op te nemen in ons jaarprogramma, naast de cultuurdragers, onze posters. Daarmee worden ze onderdeel van onze kwaliteitscyclus en van het mentoraat; ze gaan dus werken in de praktijk. Ook de leerlingen zouden zich er bewust van moeten zijn. Zo wordt 'multicultureel' een functionele ontmoeting van culturen.

Als CCC helpen om docenten handelingsbekwamer te maken in crisissituaties, is daarmee wellicht ook de opening gevonden naar de reguliere interactie in de klas, die op veel scholen in een multiculturele omgeving plaatsvindt, niet alleen bij LLC. De motivatie hiervoor is er bij dit docententeam in Schiedam. De directeur maakt er ruimte voor: de wil is er, nu de tijd nog vinden – of organiseren. ■

De auteur is docent-onderzoeker bij Stoas Wageningen | Vilentum Hogeschool. Zijn onderzoeksthema is interculturele communicatie.

Crossculturele competenties

Bij dit onderzoek zijn de FORCEIT62-crossculturele competenties gehanteerd van onderzoeker Richard de Ridder, met wie Stoas Wageningen nauw samenwerkt. Deze zijn een uitbreiding van de competenties die eerder door Van der Zee & Van Oudenhoven (2000) geformuleerd zijn.

Samengevat:

- > **Flexibiliteit:** vermogen gedrag aan te passen aan nieuwe situaties;
- > **Open staan:** nieuwsgierig zijn naar nieuwe ideeën, opvattingen, mensen;
- > **Respect:** accepteren van anderen met verschillende waarden en normen;
- > **Culturele empathie:** vermogen gevoelens van anderen in te schatten;
- > **Emotionele stabiliteit:** kalmte en optimisme onder druk;
- > **Sociaal Initiatief:** initiatief of voortouw nemen in nieuwe sociale situaties;
- > **Vertrouwen (Trust):** vermogen controleverlies te accepteren of risico op teleurstelling te nemen in;
- > **situaties van afhankelijkheid van anderen.**

Voor de scan en meer informatie zie: www.iccn.nl