

HET FUNDAMENT

Identiteit en kernwaarden BOOR: een stevig fundament voor het omgaan met culturele dilemma's

Omdat we met diversiteit opgroeien in Rotterdam, wil dat nog niet zeggen dat we er vanzelf mee leren omgaan. Het gaat niet vanzelfsprekend. We moeten er moeite voor doen om er bewust mee om te gaan.

“Waarom mag ik géén pet dragen en Ayse wel een hoofddoek?”
Najib, 10 jaar

Onze scholen zijn ontmoetingsplekken voor volwassenen en kinderen in grote diversiteit. Omgaan met diversiteit valt niet meer weg te poetsen in onze manier van denken, doen en laten in onze huidige culture diverse samenleving.

Omdat de maatschappelijke opdracht voor onze scholen, leerkrachten en medewerkers complexer en gevoeliger wordt, zullen we

oplossingen moeten bedenken voor de nieuwe uitdagingen en dilemma's.

We werken daarom vanuit een **doelstelling** die uit twee delen bestaat:

- 1) omgaan met diversiteit is **bij onze leerlingen (en hun ouders)** een onderdeel van hun vorming van burgerschap;
- 2) omgaan met diversiteit is **bij onszelf** een noodzakelijke voorwaarde voor gelijke kansen op een succesvolle schoolloopbaan voor al onze leerlingen.

Om deze doelstelling te realiseren gaan we ergens voor staan, **onze missie**:

- we nemen de mens, zijn of haar gedrag en talent als vertrekpunt, we fixeren ons niet op cultuur of afkomst;
- we denken niet in groepen, we herkennen elkaar in ons gezamenlijk mens-zijn;
- we zoeken door de verschillen heen naar gemeenschappelijkheid;
- we creëren voor iedereen gelijke kansen;
- we stellen iedereen in staat in volle vrijheid zijn of haar eigen keuzes te maken.

Deze missie is een hedendaagse uitdaging, complex en gevoelig. Wij zijn Rotterdammers en schrikken daar niet voor terug. Vanuit een pluralistische benadering werken we aan deze missie. In een democratische en pluralistische samenleving sluiten we niemand uit, we creëren maximale en gelijke ontplooiingskansen, staan we niet toe dat mensen aan de kant blijven staan en werken we aan gemeenschappelijke waarden en doelen (ook al zijn er verschillen).

Welke waarden vinden wij niet-onderhandelbaar?

Omdat iedere BOOR-school anders is, zal deze een eigen koers uitzetten en accenten benoemen bij de uitvoering in de dagelijkse onderwijspraktijk. Binnen de BOOR-scholen mag echter **niet getornd worden** aan de onderstaande niet-onderhandelbare, fundamentele waarden. Deze komen uit de Nederlandse Grondwet, de Universele Rechten van de Mens en uit het Verdrag van de Rechten van het Kind.

“Waarom mag ik niet op werkweek en mijn broer wél vorig jaar?”
Gül, 9 jaar

- De eerbiediging van en inzet voor de actieve verdraagzaamheid.
- De gelijkwaardigheid van mannen en vrouwen.
- De principes van de scheiding van Kerk en Staat.
- De vrije meningsuiting.
- Het recht een godsdienst of levensovertuiging vrij te belijden.
- Vrij wetenschappelijk onderzoek.
- Het principe dat ieder mens in staat moet zijn in volle vrijheid zijn eigen keuze te maken.

De identiteit van het openbaar onderwijs in Rotterdam

Onze identiteit bestaat uit **vijf kernwaarden** waarin de aspecten van de bovengenoemde missie en waarden zijn verweven. Deze identiteit biedt een stevig fundament voor nu en de toekomst.

- 1) Naleving van kinderrechten
- 2) Maximale talentontplooiing
- 3) Actieve pluriformiteit
- 4) Sterke binding met de samenleving
- 5) Nieuwsgierig, betrokken en toekomstgericht

Welke uitgangspunten bepalen onze basishouding en ons gedrag bij het omgaan met culturele dilemma's?

Respect: respect is het uitgangspunt voor ons onderwijs. Ook bij het maken en naleven van afspraken en omgangsvormen, kledingvoorschriften en de manier van communiceren. Wij tonen ons respect – in woorden, gedrag en kleding – over de grenzen van religie en levensbeschouwing. Het gaat om respect binnen de kaders die in onze Nederlandse samenleving gelden. Discriminerende opvattingen en uitsluitingen tolereren we daarom niet.

Dialoog: wij gaan in dialoog om van elkaar te leren en om met elkaar samen verder te komen. Dit doen we met (kritisch) respect voor elkaars standpunten, voor de andere, voor het anders-zijn. We stellen ons nieuwsgierig op, erkennen de verschillen en zijn bereid om **samen** te zoeken naar een oplossing. Iemands achtergrond of cultuur staat daarbij niet centraal maar het individu. We zien iemand in de eerste plaats als mens en niet als vertegenwoordiger van een cultureel 'andere' groep of van een religie. De dialoog helpt ons een veilig schoolklimaat te scheppen om zo samen te werken aan een inspirerende samenleving.

“Roos krijgt vrij voor 't Sinterklaasfeest. Waarom moet ik wel naar school?”

Tim, 9 jaar

Participatie: deelnemen en meedoen zijn in ons samenleving essentieel. Wij bereiden onze leerlingen voor op participatie in een cultureel diverse samenleving. Wij begeleiden het proces van keuzes maken en het opbouwen van een eigen identiteit, zodat onze leerlingen kunnen doorgroeien naar zelfbewuste en participerende burgers.

Vrijheid en verantwoordelijkheid: onze leerlingen zijn erbij gebaat de wereld, deze samenleving, in te kunnen treden. van de ouders die openbaar er ook zo over daarmee achter van BOOR staan. thuis en weleens met

godsdienstige en culturele normen soms belemmerend op fundamentele rechten als emancipatie en gelijkheid. Wij wijzen de ouders op de verantwoordelijkheid die de verworvenheid van vrijheid met zich meebrengt.

Het expliciet maken van onze identiteit in al deze woorden, maakt dat ouders weten waarvoor ze kiezen als ze hun kind naar een van onze openbare scholen sturen. Ook geldt dit voor onze mensen die bij ons werken en willen werken. Achter deze identiteit moeten wij en zij (gaan) staan. Anders blijven het woorden, zonder de daden.

Het openbaar onderwijs is voor iedereen, maar niet voor alles.

“Mijn moeder wordt boos als de juf mij niet helpt met mijn kleren uitdoen en mij aankleden bij de zwemles.”

Romeo, 8 jaar

veelkleurige vrijheid tegemoet. Wij verwachten kiezen voor het onderwijs dat zij denken en de kernwaarden. Waarden vanuit vrijheden botsen elkaar. Zo werken

De betekenis van de identiteit en kernwaarden van BOOR voor een effectieve (interculturele) beroeps- en basishouding?

Je kunt met onderstaande belangrijkste basispunten invulling geven aan je werk als leidinggevende, leerkracht en medewerker.

- Beschouw degene(n) die je tegenover je hebt in de eerste plaats als individu(en).
- Realiseer je dat wat voor jou vanzelfsprekend is, dat niet altijd voor de ander hoeft te zijn. Probeer dit proces bij jezelf en bij anderen te signaleren en bespreekbaar te maken.
- Beschouw je kennis over culturen en culturele kenmerken als hypothesen, die je bij elke nieuwe ontmoeting moet toetsen, daarmee voorkom je stereotypering.
- Ga er niet bij voorbaat van uit dat iemands etnische of religieuze identiteit voldoende zegt over zijn of haar culturele waarden of gedragspatronen. Dit is een belangrijke stap: namelijk waken voor cultuurrelativisme en voor negatieve stereotype opvattingen. Realiseer je dat binnen groepen van mensen veel variaties van gedrag te onderkennen zijn.
- Ga er niet bij voorbaat van uit dat een sterke etnische of religieuze identiteit op gespannen voet staat met volwaardige deelname aan de samenleving/organisatie. Herken het cultuurexcuus door jouw eigen houding ten opzichte van multiculturaliteit en jouw eigen 'cultuur' te kennen, waardoor je het cultuurexcuus bespreekbaar kunt maken.
- Ben kritisch op mensen met een sterke etnische, religieuze of culturele identiteit die zich er op beroepen dat bepaalde rechten en vrijheden *absoluut* zijn. Realiseer je dat daar tegenover staat dat er ook altijd mensen zijn die ergens anders over denken en zich op andere vrijheden

Wereldbeeld: mensen zijn gelijk

In plaats van: er is een wereld vol gelijkwaardige culturen

Mensbeeld: ieder mens is verantwoordelijk voor zijn eigen gedrag

In plaats van: cultuur bepaalt in grote mate het gedrag van de mens ('cultuurexcuus')

beroepen die voor hen even zwaar wegen. Door te vergelijken creëer je ruimte.

- Realiseer je dat binnen groepen van mensen veel variaties van gedrag te onderkennen zijn, ook al schrijft iemand bepaald gedrag toe aan culturele gewoonten. Ieder mens is in staat te veranderen.
- Ben in staat te reageren vanuit verschillende perspectieven en kritisch naar jezelf te kijken: wat is jouw mens- en wereldbeeld, wat is jouw kijk op cultuur en diversiteit, hoe fundamenteel zijn voor jou cultuur- en groepsoverstijgende, fundamentele waarden (gelijkwaardigheid, rechtvaardigheid) en mensen- en kinderrechten, waar liggen jouw grenzen?
- Heb je de neiging om assimilatie aan dominante normen en groepen in de samenleving te verkondigen? Of benadruk je het behoud van traditionele opvattingen en praktijken? Of sta je open voor een pluralistische kijk op diversiteit? Kun je je vinden in de argumenten om het pluralisme als noodzakelijke voorwaarde te stellen voor gelijke kansen op een succesvolle schoolloopbaan voor alle leerlingen?
- Bedenk dat de kwaliteit van sociale, pedagogische, maatschappelijke dienstverlening staat of valt bij de interactie en de dialoog. Realiseer je dat dit geen nieuwe invalshoek is, dit hoort immers al bij jouw vakmanschap en professionele houding.
- Ben nieuwsgierig naar geschiedenissen van mensen, hun opvattingen en manieren van leven; sommige aspecten kunnen relevant zijn voor jouw werk, voor een goede begeleiding en leerlingenzorg.
- Probeer te begrijpen waarom mensen zich gedragen zoals ze zich gedragen en te onderzoeken waaraan ze behoefte hebben door sociale vaardigheden als empathie, nieuwsgierigheid, betrokkenheid, aandacht en de tijd nemen voor de ander sterk (verder) te ontwikkelen.

- Ben nieuwsgierig en bereid een wederkerig (kritisch) gesprek met mensen te voeren, effectief te overtuigen of overtuigd te worden en ben in staat een bijdrage te leveren aan het doorbreken van het wij – zij patroon, aan vermindering en aan agressiviteit (als intimidatie, geweld, discriminatie, oneigenlijk verwijt, uitspelen, uitsluiting).
- Vergeet niet het veelzijdig en veelkleurig potentieel in je naaste werkomgeving te betrekken bij dilemma's. Realiseer je dat je soms eenvoudige, pragmatische oplossingen over het hoofd ziet.
- Bedenk dat feedback (vragen en geven) en zelfreflectie horen bij eigentijdse professionaliteit en je verder helpen. Schroom niet dilemma's bespreekbaar te maken, ook als je weet dat je in een bepaalde situatie niet goed gehandeld hebt.

Bedenk bij alles dat je als leerkracht een belangrijke rol speelt in de weg van een kind naar volwassenheid in een pluriforme samenleving. Dat kind is er bij gebaat die wereld open, verdraagzaam, in vrijheid, gelijkwaardig en met gelijke kansen tegemoet te kunnen treden.

We verlangen simpelweg dat iedereen mee doet. Dat kan niet als (groepen van) leerlingen (en hun ouders) aan de kant blijven staan. Soms zal daarbij discussie en confrontatie over tegenstrijdigheden noodzakelijk zijn (denk aan de vrijheden van andersdenkenden, oneigenlijke verwijten en discriminatie). Als we alle verschillen echter cultuurbepaald noemen (als verklaring, als 'cultuurexcuus') en daar niet over willen praten omdat we bijvoorbeeld bang zijn om te discrimineren of bang zijn voor oneigenlijke verwijten, dan sluiten we daarmee ook de weg voor communicatie met 'de ander' af.

BOOR Identiteit en kernwaarden: van woorden naar daden

Communicatietips¹ die je ondersteunen in je werk als leidinggevende, leerkracht en medewerker.

- Wees uitnodigend, erken de ander, maak er geen ondervraging van, maar wissel uit.
- Wees attent, eerlijk en oprecht.
- Maak onderscheid tussen mens en probleem.
- Doe wat je zegt en houd je aan afspraken.
- Vul niet in voor anderen.
- Praat *met* mensen in plaats van *over* mensen.
- Praat in de ik-vorm en namens jezelf (niet in de wij-vorm, je-vorm en jullie-vorm).
- Voorkom *wij-zij* tegenstellingen en doorbreek de *wij-zij* patronen door te spreken in de ik-vorm en houdt de inhoud dichtbij jezelf.
- 'Gebruik' in eerste instantie jouw gesprekspartner als informant over zijn/haar achtergrond in plaats van een boekje of een trainer, dat laatste kan altijd nog.
- Algemene kennis over tradities en gewoonten geven een bredere kijk op de wereld, maar realiseer je dat het niet automatisch iets zegt over je gesprekspartner(s).
- Spreek iemand aan als mens en niet als een vertegenwoordiger van zijn/haar cultuur, groep, of religie.
- Vermijd zelf het cultuurexcuus en spreek anderen die het gebruiken erop aan.
- Spreek over verschijnselen en niet over groepen, dus heb het over *het varkensvleestaboe* en niet over *moslims eten geen varkensvlees* (op deze manier laat je de ander de ruimte).
- Stimuleer verantwoordelijkheid voor eigen gedrag.

- Wees empathisch, vraag begrip van de ander voor jouw eigen dingen.
- Wees kritisch tegenover generalisaties en stereotypen en gebruik ze zelf niet.
- Voorkom het meegaan in een slachtofferrol, stimuleer iemand in zijn/haar kracht.
- Luister naar kritiek en ga in op de inhoud, probeer je niet aangevallen te voelen.
- Wees indien nodig pas op termijn productief confronterend, bij voorkeur door (kritische) vragen te stellen, die de ander aan het denken kunnen zetten.
- In het geval van problemen ga dan op zoek naar de kern ervan, zoek toenadering tot degene met wie je het probleem hebt en breng het op een fatsoenlijke manier ter sprake (stop vermijding).
- Loopt de communicatie niet of botst er iets, onderzoek dat dan met behulp van meta-communicatie (praten over de communicatie, achterliggende waarden e.d.) en vergeet jouw eigen grenzen niet.

BOOR Klankbordgroep Culturele Dilemma's, 22 mei 2013,
laatste versie 14 juli 2014

Bron: Notitie 'Een fundament voor het openbaar onderwijs Rotterdam', 'Met uitgangspunten voor eigentijdse professionaliteit en een interculturele beroepshouding binnen het Bestuur Openbaar Onderwijs Rotterdam.' Een product van de klankbordgroep 'culturele dilemma's'.

¹ o.a. E. van Asperen, 'Interculturele Communicatie & Ideologie'