



Gert Kant: een niet te stoppen proces

Het interview met Gert Kant is eerder gepubliceerd in het Vakblad Groen Onderwijs

De kracht van Kies Kleur in Groen

Er is veel in gang gezet, zegt stuurgroepvoorzitter Gert Kant. Het project Kies Kleur in Groen in zijn huidige vorm wordt in augustus 2015 afgerond, maar dat betekent niet dat het proces stopt: "Het fundament is gelegd. Omgaan met diversiteit hoort bij het pedagogisch repertoire van een school."

TEKST: JAN NIJMAN | FOTOGRAFIE: MARION KLERKEN

Ruim zes jaar lang was Gert Kant - voorzitter van de Raad van Bestuur Lentiz onderwijsgroep - als stuurgroepvoorzitter betrokken bij het project 'Kies Kleur in Groen'. Afgelopen november, tijdens de manifestatie 'Samenwerken aan sterk groen onderwijs' liet hij weten dat hoewel het project eindigt, het thema van belang blijft voor het onderwijs. "We zetten geen punt, maar een komma." In een interview legt hij uit waarom dat thema diversiteit zo belangrijk is.

"De aanleiding voor 'Kies Kleur in Groen' was een economisch belang. Je moet het bekijken vanuit de situatie in 2008. Groene onderwijsinstellingen, vooral op het platteland, kenden een lage instroom van allochtonen. Door de instroom van niet-westerse allochtonen op gang te brengen zou je kunnen voorzien in de groeiende vraag naar geschoolde vakkrachten. Vanwege die insteek waren vakbeweging en het bedrijfsleven (via Aequor) ook betrokken bij het project. In oktober >>

2008 ondertekenden bestuursvoorzitters van alle aoc's, Vereniging Buitengewoon Groen en Stoas Hogeschool een convenant. Door de crisis is het beeld over die banengroei wel wat gewijzigd, maar de scope van het project veranderde ook. In 2008, net voor de crisis, verwachtte het groene bedrijfsleven een groei aan banen. Het was daarom belangrijk dat we de instroom in het groene onderwijs vergrootten."

Cultuurverandering

"Het project sloot perfect aan bij de visie van Lentiz over de ontwikkeling van het onderwijs. In 2006 openden we LIFE College in Schiedam, waarmee we ons richten op meer stedelijke en dus ook allochtone jongeren. Dat was in onze visie nodig voor de continuïteit van groen

"Omdat het met cultuur te maken heeft, vonden we dat je docenten moest betrekken bij dit project. We wilden dat het in de klaslokalen tot verandering zou leiden. Om docenten te faciliteren, ontwikkelden we een uitgebreid ondersteuningspakket. Er kwamen ambassadeurs in de vorm van focusgroepleden: mensen die één van de culturele groepen vertegenwoordigen en die op scholen mee willen denken over opzet en uitvoering van plannen. Om scholen uit te dagen, stelden we awards in. Stoas haakte aan met het lectoraat 'Culturele diversiteit' zodat onderzoek ook geborgd werd. Forum, Kennisinstituut voor Multiculturele Vraagstukken, ondersteunde het project."

Kleurtje

"De scholen zetten teams aan het werk. We organiseerden vanaf 2009 jaarlijks een landelijke toogdag. Er werd gedebatteerd, scholen lieten zien wat ze deden. Zo organiseerde Nordwin College 'Herken de homo', andere scholen deden iets met de wereldkeuken. Je zag dat scholen hun aandacht richtten op niet-westerse allochtonen. Er vonden gesprekken plaats tussen basisscholen en aoc's, ouders kregen voorlichting. De ramen en deuren gingen open. Er kwam zuurstof in de scholen." "Als je nu terugkijkt zijn alle meetbare doelen behaald. De instroom van niet-westerse allochtonen is op gang gekomen. Er zijn kinderen met een kleurtje binnen de school gekomen. Diversiteit is geen abstract ding meer, het is onderwerp van gesprek. Scholen pakken actuele thema's nu op een professionele manier op, zoals de recente gebeurtenissen in Parijs bij Charlie Hebdo, de radicalisering van moslimjongeren. Docenten en directieleden denken er nu over na."

Smeerolie

"Je ziet dat het hier ook werkt. De leerlingen op school, de jonge Westlanders, leren hoe je met andere culturen om moet gaan. Ze snappen dat het niet werkt om werkzoekenden uit de stad in bussen op te halen en bij de glastuinders te droppen. Ga eerst het gesprek aan, vinden ze. Je ziet dat bedrijven er ook meer voor open staan. Toen we vier jaar geleden de eerste Chinezen naar Naaldwijk haalden, was de vraag 'Wat komen die Chinezen doen?' Nu is het heel gewoon dat ze er zijn."

'De ramen en deuren gingen open. Er kwam zuurstof in de scholen.'

onderwijs. De diversiteit in de samenleving groeit; als school moet je daar mee om kunnen gaan. Je had in die tijd op sommige scholen discussie met jongeren over het dragen van Lonsdale-truien. Leerlingen waren soms afwijzend als het om minderheden ging. Omgaan met diversiteit hoort tot het pedagogisch repertoire van scholen. Tegelijkertijd zie je dat het bedrijfsleven, zeker hier in de glastuinbouw, internationaliseert. Ook zij moeten om kunnen gaan met diversiteit. Achteraf gezien kwam het project precies op het juiste moment."

"Alle deelnemende scholen verwoordden hun visie die zich natuurlijk richtte op het versterken van de instroom van niet-westerse allochtonen, op versterken van de diversiteit binnen scholen. Maar wil je scholen openstellen voor andere culturen, dan is een cultuurverandering nodig. Als je in gesprek gaat met docenten over diversiteit of een optimale internationale dimensie, dan gaat het over cultuur. Al snel bleek dus dat de scope breder was. Het ging ook over verschillen in seksuele voorkeur of levensbeschouwing. Hoe ga je daarmee om? Hoe kun je werken aan sociale veiligheid? Hoe pak je het pedagogisch aan?"

‘Omgaan met diversiteit hoort bij het pedagogisch programma van een school’

“Het fundament is gelegd. Scholen zijn er mee begonnen om een betere school te worden. Het is een proces dat niet tot stilstand komt. Ik verwacht dat er een netwerk gaat ontstaan waarin mensen elkaar blijven treffen. Hoe we dat aanpakken, weet ik nog niet. Er zijn zoveel mogelijkheden. Daarover gaan we de komende maanden in gesprek met de deelnemers aan het pro-

ject. We moeten voldoende smeerolie vinden om het projectmotortje draaiend te houden. Het gaat om de kracht van de scholen. Omgaan met diversiteit hoort bij het pedagogisch programma van een school. De school is geen fabriek, maar een gemeenschap. Daar zit de kracht van het project.”

De toekomst: kennisdeling, inspiratie en maatwerk

TEKST: MIRJAM KUGGELEIJN & GERRIT STRIJBIS

Het programma Kies Kleur in Groen in de huidige vorm heeft als einddatum 31 augustus 2015. Maar zoals Gert Kant al aangeeft in het interview, het is niet de bedoeling dat het proces en de ondersteuning aan groene scholen dan stopt. De doelstellingen van Kies Kleur in Groen blijven ook in de komende jaren relevant. Om continuïteit te realiseren is het gedachtengoed integraal ingebracht in het nieuwe meerjarige AOC Sectorplan.

Welke activiteiten in dit verband in de toekomst gecontinueerd en/of aanvullend georganiseerd zullen worden is met betrokkenen nog onderwerp van gesprek. In afwachting van nadere besluitvorming en communicatie hierover blijven het netwerk rondom diversiteit, de website met inhoudelijke informatie, cijfers, praktijkvoorbeelden en links op het gebied van diversiteit en groen en de helpdesk in ieder geval in de lucht en actueel. Ook kunnen de scholen nog een beroep doen op de maatwerktrajecten. Dat laatste blijkt ook geen overbodige luxe, getuigen de nu volgende drie voorbeelden die we publiceren in dit Magazine.

Uitdaging in kaart gebracht

Leerlingen die racistische opmerkingen maken, hoe ga je daarmee om?

Tijdens een door Kies Kleur in Groen georganiseerde inspiratiesessie over discriminatie, met ook medewer-

kers van Terra en Nordwin College, bogen de deelnemers zich vorig jaar over de omgang met mensen uit andere culturen.

Daar kwamen enkele knelpunten bij naar voren. Als voorbeeld noemt Evelien Kist van Terra Meppel de reactie van docenten op racistische opmerkingen van leerlingen. Ze stelt vast dat de reacties van docenten op ongewenst gedrag op het terrein van diversiteit sterk variëren. Zo verwijderen sommige docenten een leerling bij een racistische opmerking uit de les terwijl een ander het houdt bij een reprimande of het domweg negeert. Het blijkt volgens haar dat scholen een protocol over dit onderwerp missen: ‘Wat kan wel en wat tolereren we absoluut niet?’

Ze blikt voldaan terug op deze bijeenkomst. Haar tevredenheid komt voort uit de betrokkenheid en belang- >>



stelling van de docenten en aanwezige teamleiders: "Dit was een echte eye opener." Kist ziet het als een winstpunt dat diversiteit aandacht krijgt en vindt dat tegelijkertijd noodzakelijk: "Scholen moeten, zoals het nu lijkt, volgend jaar een sociaal veiligheidsplan hebben." Het gaat daarbij niet alleen om aandacht voor pesten en radicalisering, maar ook om de omgang met Nederlanders met een andere huidskleur en om de benadering van mensen met een andere geaardheid of religie.

'Scholen moeten volgend jaar een sociaal veiligheidsplan hebben'

Ze concludeert dat deze bijeenkomst de onzekerheid over de juiste aanpak heeft blootgelegd: "Daar staat de enorme drive om hier een gezamenlijk beleid op te ontwikkelen tegenover. De betrokkenheid en inzet van mijn collega's verraste me. Dat geeft vertrouwen voor de toekomst."

Blijf waakzaam

Gezonde spanning met optimisme. Zo kijkt de vmbo-vestiging Nijmegen van Helicon uit naar de komst van de nieuwe leerlingen in augustus. Dit jaar stijgt de pedagogische adrenaline net iets hoger dan normaal, omdat een islamitisch meisje met hoofddoek zich heeft aangemeld.



Lonneke Knegtel, projectleider van Kies Kleur in Groen (KKIG) bij Helicon Opleidingen, ziet haar komst met vertrouwen tegemoet. Investerings in de contacten met een islamitische basisschool werpen waarschijnlijk hun vruchten af. De kinderen van deze nabij gevestigde school onderhouden al enkele jaren

een deel van de tuin van de Helicon-vestiging. Knegtel: "Onze leerlingen zijn het inmiddels gewend, we merken dat ze nauwelijks acht slaan op basisschoolleerlingen met een andere achtergrond."

Ze vindt het nog geen tijd rustig achterover te leunen en het broze succes te vieren: "We moeten hier permanent aandacht aan schenken." Want tegenover deze positieve ervaringen staan ook teleurstellende gebeurtenissen. Tijdens kennismakingsdagen bij alle vestigingen van Helicon kregen leerlingen met een allochtone achtergrond hier en daar vervelende opmerkingen naar hun hoofd. Bij de evaluatie kwam naar voren dat ze de opleiding weliswaar waardeerden, maar terugschrokken voor de onprettige opmerkingen van sommige leerlingen. "Ik vind het hier heel leuk, maar ik ga zeker niet naar een school waar ik me onwelkom voel", citeert Knegtel één van de kinderen.

In de praktijk heeft ze tijdens haar lessen levensbeschouwing positieve ervaringen wanneer de acceptatie van mensen met een minder gangbare achtergrond aan bod komt. Toch hoort ze regelmatig opmerkingen die haar schrik aanjagen. Het evenwicht tussen succes

"We mogen niet in slaap vallen en ons laten verrassen door nare incidenten"

en teleurstelling is wankel. Knegtel ondervindt veel steun van KKIG bij de integratie van allochtone leerlingen en pleit daarom voor continuïteit. De acceptatie van andere huidskleuren, religies, seksuele geaardheid en andere gewoontes is geen vanzelfsprekendheid, maar een onderwerp dat permanent aandacht en onderhoud vereist: "We mogen niet in slaap vallen en ons laten verrassen door nare incidenten". Zij vindt het daarom

uiterst belangrijk dat KKIG in de toekomst kennis en ervaring blijft delen met het groene onderwijs.

Duidelijk over diversiteit

Een knuffel, omhelzing of gewoon een arm om iemands schouder. Je toont even je betrokkenheid, laat even blijken dat de ander er toe doet. Daarbij speelt de seksuele geaardheid van de ander geen enkele rol, je beoordeelt iemand puur als mens. Niet alle mensen denken zo. Bij sommigen gaan de haren juist recht overeind staan. Hun ongemakkelijke gevoel komt voort uit hun afkeer van alles wat buiten het gangbare heteroseksuele circuit valt.

De opvattingen over diversiteit van de doorsnee Nederlander zweven volgens Bauke Houtsma, directeur van de vestiging Almere van Groenhorst, tussen deze twee uitersten. Hij constateert dat ook zijn ruim honderd medewerkers divers over dit onderwerp denken: ze baseren hun mening op hun geloofsovertuiging of misschien zelfs wel een onderbuikgevoel.

Houtsma tornt niet aan hun opvattingen, maar benadrukt dat iedereen zich veilig en thuis moet voelen op zijn school: "Wij bieden veiligheid en warmte aan iedereen. Nationaliteit, godsdienst, huidskleur of seksuele geaardheid mogen geen enkele belemmering vormen". Dat scholen in de praktijk nauwelijks met seksuele diversiteit in aanraking komen, spreekt hij tegen. Integendeel, hij gelooft dat deze ontwikkeling ook op scholen steeds nadrukkelijker naar voren komt.

Om de standpunten van Groenhorst met zijn collega's te delen, belegde hij vorig jaar een bijeenkomst met medewerking van Theater aan Z. Tijdens deze sessie

vertelde een vmbo-leerling uit het eerste leerjaar over haar geaardheid en sprak een collega over zijn homoseksualiteit. Houtsma: "Die gebeurtenis dwong ons na te denken over onze persoonlijke opvatting en houding ten opzichte van diversiteit. Een relatief abstract onderwerp kreeg ineens een gezicht."

Hij stelt dat de activiteiten van Kies Kleur in Groen (KKIG) scholen aanspoort na te denken over ontwikkelingen in de samenleving: "Belangrijk, want die zien we terug bij onze leerlingen." De ondersteuning en ideeën van KKIG stellen Groenhorst in staat beladen thema's op een constructieve manier onder de aandacht te brengen. De resultaten van deze bijeenkomst stemmen Houtsma tevreden: "We weten wat we als collega's van elkaar verwachten. Groenhorst verwacht dat docenten eenduidig, professioneel en positief met leerlingen en elkaar omgaan. Persoonlijke opvattingen of voorkeuren mogen daar geen rol in spelen." ■

'Iedereen moet zich veilig en thuis voelen op school'



Groenhorst



'Ik had nooit verwacht dat de milieukwestie me zo zou gaan boeien'

Mohamed Hacene - Beleidsmedewerker Rotterdams milieucentrum

Lees meer over Mohamed op www.kieskleuringroen.nl wall of fame