

Training toolkit

Dit is een presentatie over bewustwording op het gebied van toegankelijkheid, diversiteit, gelijkheid en inclusie voor medewerkers van culturele organisaties.

Deze presentatie kan gebruikt worden als training bij de scantool KADEILOSCOPE en als manier om de bewustwording van bovenstaande thema's te vergroten.



Deze presentatie maakt deel uit van de resultaten van het I MOVE Erasmus+ project. Dit project richt zich op het creëren van innovatieve en praktische hulpmiddelen voor het veranderen van de praktijk in culturele organisaties op het gebied van toegankelijkheid, diversiteit, gelijkheid en inclusie (ADEI*).

Dit hulpmiddel is bedoeld om professionals te voorzien van kennis, middelen en manieren die gebruikt kunnen worden om sociale rechtvaardigheid en gelijke kansen in culturele organisaties te bevorderen.

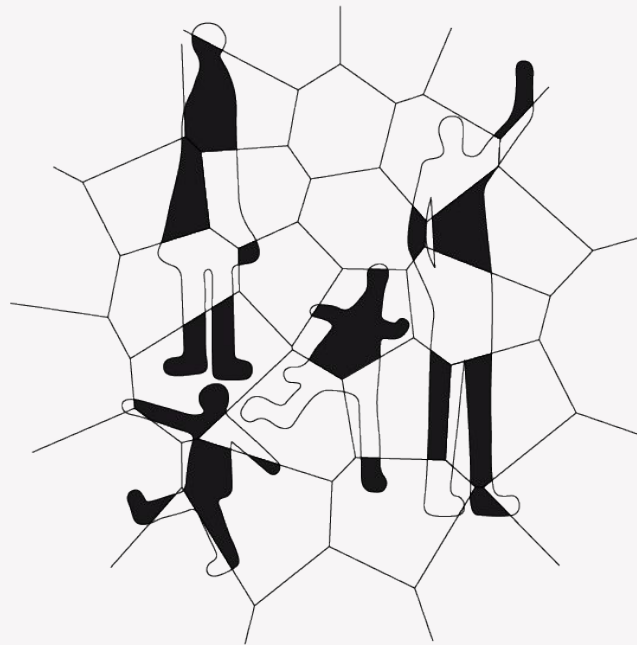
*ADEI is de Engelstalige afkorting van Accessibility, Diversity, Equity, Inclusion

Het I MOVE project wordt medegefinancierd door de Europese Unie in het kader van het ERASMUS + programma (2021-2024).

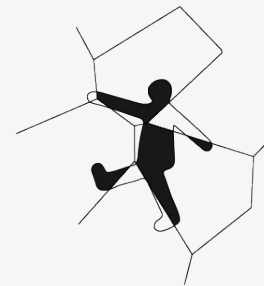


De toolkit is zorgvuldig samengesteld om de soms ingewikkelde en aspecten van toegankelijkheid, diversiteit, gelijkheid en inclusie aan te pakken. Bijvoorbeeld als het gaat om niet bereikt publiek en potentiële bezoekers, of om mensen die zich nu niet thuis voelen in een specifieke omgeving. In het bijzonder met betrekking tot minderheden in verband met gender, etniciteit, beperking, cultuur, leeftijd, machtsverhoudingen enzovoort.

De toolkit is bedoeld voor een breed publiek in de culturele sector, van leidinggevendenden die een duurzame verandering willen stimuleren tot individuele teamleden die zich inzetten voor het creëren van meer inclusieve evenementen, werkplekken en gemeenschappen.



Aan het einde van een training zijn de deelnemers in staat zijn om een belangrijke stap te zetten in de richting van een meer inclusieve en rechtvaardige culturele sector. Ook al is het maar een kleine stap.



Holistische aanpak

Deze ADEI-training toolkit heeft een holistische aanpak en behandelt verschillende onderwerpen. Van de theorie achter ADEI tot het implementeren in de praktijk en alle kleine stappen die je tussendoor kunt zetten.

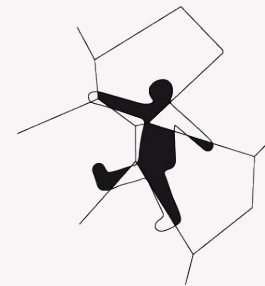
Interactieve werkvormen

In de toolkit zijn interactieve werkvormen opgenomen om te leren in de praktijk. Deze werkvormen zijn ontworpen om een open gesprek, actieve deelname en samenwerking tussen de deelnemers te stimuleren, en bieden mogelijkheden om ADEI-principes te ervaren en/of toe te passen in een beschermde leeromgeving.

Wetenschappelijke onderzoek

De toolkit besteedt aandacht aan theoretische ADEI-perspectieven, -onderwerpen en -initiatieven binnen verschillende projecten en samenlevingen. De wetenschappelijke onderzoeken in de KADEILOSCOPE Scan tool hebben als doel te illustreren hoe organisaties uitdagingen zijn aangegaan en vooruitgang hebben geboekt in het opzetten van inclusievere omgevingen.

Aan het einde van een training zijn de deelnemers in staat om een belangrijke stap te zetten in de richting van een meer inclusieve en rechtvaardige culturele sector. Ook al is het maar een kleine stap.



Praktische hulpmiddelen en bronnen

De toolkit biedt een schat aan praktische hulpmiddelen en bronnen. Waaronder boeken, video's, voorbeelden van 'best practices' en gratis hulpmiddelen, zodat deelnemers ADEI-initiatieven effectief kunnen beoordelen, plannen en implementeren in culturele evenementen of programma's. Daarnaast biedt de toolkit waardevolle begeleiding en inspiratie.

Steun en gemeenschap

Het bevorderen van ADEI vergt constant aandacht. Daarom bevat deze toolkit een inleiding tot de KADEILOSCOPE-methodologie die het gemakkelijker maakt om ook op de lange termijn te blijven leren en groeien. De toolkit bevat suggesties voor verdere verdieping en verbindt de deelnemer aan gemeenschappen van professionals die zich inzetten voor ADEI.

Hieronder vind je een aantal richtlijnen voor het gebruik van deze training toolkit:



½ DAG TRAINING

Verkorte versie. Soms is het moeilijk om professionals bij elkaar te krijgen voor 1 of 2 dagen training. Kies in dat geval voor een training van een halve dag waarin deelnemers een snelle en verkorte training doorlopen. In die halve dag is het mogelijk om 1 of 2 activiteiten te doen, 1 of 2 theoretische onderwerpen te behandelen en de belangrijkste principes uit de KADEILOSCOPE te belichten.



1 DAG TRAINING

De 1-daagse versie geeft meer tijd en stelt deelnemers in staat om met elkaar in discussie te gaan. De dag kan worden opgesplitst in praktische activiteiten, ijsbrekers, theoretische input en het in de praktijk brengen van de KADEILOSCOPE.



2 DAGEN TRAINING

Binnen twee trainingsdagen kunnen je echt tot de kern van de zaak komen. Het is dan mogelijk om elk hoofdstuk van KADEILOSCOPE en alle concepten uit de toolkit te behandelen.

Dit zijn de doelen van deze toolkit:

Bewustwording van ADEI binnen
culturele instellingen

**Introductie van de wetenschappelijke basis en benaderingen:
Definities, Vragen, Bewustwording**

- Word je bewust van belangrijke ADEI-sleutelconcepten en -definities
- Ontdek de belangrijkste wetenschappelijke kennis
- Breng theorie in de praktijk tijdens praktische activiteiten

**Voorbeelden van *best practices* van bestaande
ADEI-gemeenschappen**

Het verspreiden van de
I MOVE Scan tool: KADEILOSCOPE

**Introductie van de KADEILOSCOPE Scan tool en de bijbehorende
methodologie**

**Ontdek de obstakels die je tegen kan komen, en hoe je deze kunt
overwinnen**



2 - 7 INTRODUCTIE

9 - 44 THEORETISCHE BRONNEN

9 Introductie belangrijkste ADEI concepten:

10 - 18 (1) Toegankelijkheid, Diversiteit, Gelijkheid, Inclusie, Sociale rechtvaardigheid

19 - 28 (2) Intersectionaliteit

29 - 32 (3) Ontdek je vooroordelen

33 - 44 (4) Introductie “*Uitsluiting in science centers*”

45 - 84 PRAKTISCHE BRONNEN

45 Workshops / Activiteiten

46 - 50 (1) Superpowers

51 - 59 (2) Augmentatieve en alternatieve communicatie (AAC)

60 - 64 (3) Inclusieve ZINE

65 - 74 (4) Één stap vooruit

75 - 79 (5) Wat spreekt je aan?

80 - 84 (6) Inclusieve PICTIONARY

85 - 102 KADEILOSCOPE-METHODE

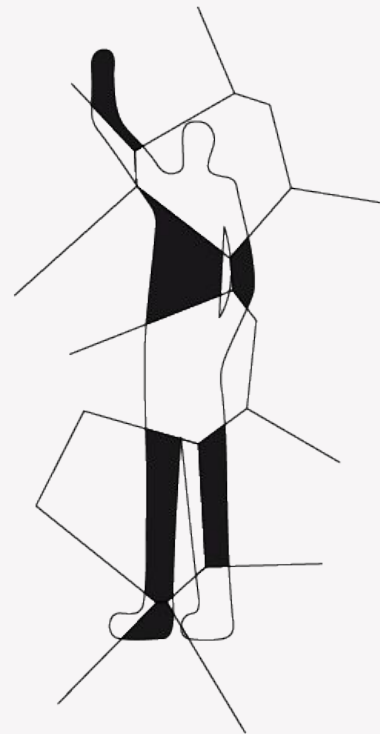
86 Beginnen met de KADEILOSCOPE

87 - 96 Hoe kan ik de KADEILOSCOPE gebruiken?

97 - 100 Successen en valkuilen

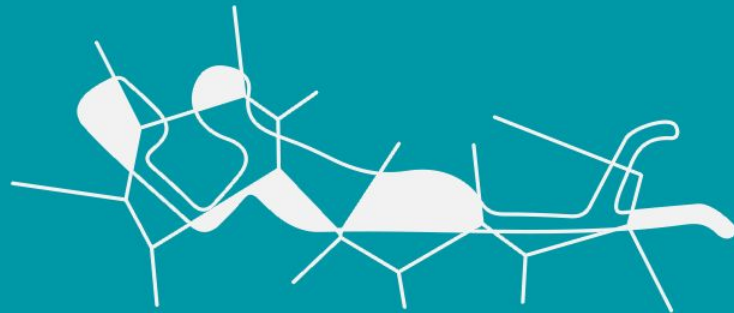
101 - 102 training toolkit en de KADEILOSCOPE

103 - 105 DANKWOORD



Een theoretisch deel, de introductie van de belangrijkste ADEI concepten

- 10 - 18 Toegankelijkheid, Diversiteit, Gelijkheid, Inclusie, Sociale rechtvaardigheid
- 19 - 28 Intersectionaliteit
- 29 - 32 Ontdek je vooroordelen
- 33 - 44 Introductie “*Uitsluiting in science centers*”



Toegankelijkheid, Diversiteit, Gelijkheid, Inclusie, Sociale rechtvaardigheid



Praktische informatie

Gebruik voor dit deel de presentatie en illustraties hieronder.



20 tot 30 MIN.

Doelen

- Bewustwording van ADEI binnen culturele instellingen;
- Introductie van de wetenschappelijke basis van de belangrijkste definities en concepten.

In dit theoretische deel vind je een aantal belangrijke definities en hoe die zich tot elkaar verhouden. Zoals toegankelijkheid, diversiteit, gelijkheid en inclusie.. Stap voor stap kom je daardoor aan bij het alomvattende concept van sociale rechtvaardigheid.

Deze theorie is gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek van de Franse socioloog Clémence Perronnet en op informatie vanuit de Europese werkgroep Diversci.



Ontdek 4 concepten achter de KADEILOSOCPE.

1

Introductie van het onderwerp

Vaak gebruikt onderwerp, soms in verschillende acroniemen (EDI, DAEI, ...), laten we een moment nemen om na te denken over wat er schuilgaat achter de woorden:

Toegankelijkheid, Diversiteit, Gelijkheid en Inclusie.

We baseren ons hierbij op de overwegingen van Clémence Perronnet, een Franse sociologe en vroege partner van het project, en de Europese groep Diversci - een groep professionals uit de wetenschappelijke cultuursector die zich inzetten voor het versterken van sociale rechtvaardigheid en inclusieve praktijken in hun instellingen.

Toegankelijkheid
Wie heeft toegang tot cultuur?

Diversiteit
Wiens cultuur?

Norm
Verschillen

Gelijkwaardigheid
Wie wordt gewaardeerd?

Discriminatie
Sociale gelijkheid
Machtsverschillen

Inclusie

Wie wordt gesterkt door cultuur?
Wie heeft de macht?

De machtsverhoudingen omkeren



Ontdek 4 concepten achter de KADEILOSCOPE.

2

Van Toegankelijkheid naar Inclusie: het omkeren van de machtsverhoudingen

Toegankelijkheid

Toegankelijkheid gaat over **wie toegang heeft** tot culturele instellingen en middelen. Wie kan naar de instelling komen en heeft daadwerkelijk toegang? Wie kan zich identificeren met de inhoud, zowel binnen de instelling als bij externe activiteiten? Enkele relevante vragen over toegankelijkheid zijn: Hoe kunnen culturele instellingen in contact komen met bezoekers die zich geografisch of cultureel ver weg bevinden? Wat moet de prijs zijn voor toegang tot cultuur en wie moet hiervan worden vrijgesteld? Hoe maak je culturele locaties en inhoud fysiek toegankelijk voor mensen met een handicap of beperkte mobiliteit?

Toegankelijkheid wordt vanuit institutioneel perspectief meestal benaderd als "toegang hebben tot de infrastructuur". Het richt zich vrijwel uitsluitend op het ontwerp en neemt mensen met een beperking als uitgangspunt. Dit kan problematisch zijn, omdat je hiermee andere vragen uit de weg gaat. Het is noodzakelijk om je culturele instelling voor iedereen fysiek toegankelijk te maken, maar daarmee ben je nog niet voldoende toegankelijk. Daarom is een van onze kernpunten: **inclusie is niet alleen toegankelijkheid.**



Ontdek 4 concepten achter de KADEILOSCOPE.

2

Van Toegankelijkheid naar Inclusie: het omkeren van de machtsverhoudingen

Diversiteit

Het woord "diversiteit" leidt tot een bredere benadering dan alleen "wie heeft toegang tot cultuur?" Diversiteit legt de nadruk op 'verschil' en erkent dat culturele organisaties een publiek willen bereiken dat niet alleen breed, maar ook divers is. Mensen verschillen door een verscheidenheid aan eigenschappen: etniciteit, gender, leeftijd en klasse, om maar wat te noemen, evenals het al dan niet hebben van een beperking.

Diversiteit voegt dus twee nieuwe elementen toe:

- Het dwingt ons te bedenken dat het gangbare publiek van culturele instellingen vaak **homogeen** en niet zo divers is.
- Het daagt instellingen uit om hun aanbod, inhoud, programmering en personeel vanuit dit nieuwe perspectief te bekijken.

Tot slot is het belangrijk om in gedachten te houden dat de term diversiteit vaak wordt gekoppeld aan de **dominante norm**: wie is divers? Wie verschilt? En van wie? Met dit tweede begrip kunnen we ons afvragen: "**Wie heeft toegang + tot wiens cultuur?**"



Ontdek 4 concepten achter de KADEILOSCOPE.

2

Van Toegankelijkheid naar Inclusie: het omkeren van de machtsverhoudingen

Gelijkwaardigheid

De volgende stap richt zich op "gelijkwaardigheid": het introduceert het concept van eerlijkheid en sociale rechtvaardigheid. Dit gaat een stap verder dan alleen zeggen dat mensen divers of verschillend zijn. Het betekent erkennen dat verschillen zoals vrouw zijn, gehandicapt zijn, op het platteland wonen of van kleur zijn het leven van mensen op een oneerlijke manier beïnvloeden.

De focus ligt hier niet meer op het **verschil**, maar op **discriminatie**. De manier waarop je geïdentificeerd wordt als 'anders' kan onze fundamentele rechten beperken.

Het rekening houden met gelijkheid impliceert ook het erkennen van machtsverhoudingen en ongelijkheid in de samenleving en in culturele organisaties. Zodoende is de derde vraag die we onszelf moeten stellen: **"Wie wordt gewaardeerd in de cultuur?"**



Ontdek 4 concepten achter de KADEILOSCOPE.

2

Van Toegankelijkheid naar Inclusie: het omkeren van de machtsverhoudingen

Inclusie

Inclusie is een veelgebruikt woord. Om het te kunnen definiëren, concentreren we ons op de tegenovergestelde term: "uitsluiting". De term uitsluiting is van fundamenteel belang als het gaat om toegang tot deelname aan cultuur.

Alleen dan kunnen er de focus verleggen van gebrek - waarin het de schuld van het beoogde publiek is dat ze niet komen, niet meedoen, er niet zijn, de cultuur niet begrijpen - naar een focus op **wat het hen feitelijk onmogelijk maakt om mee te doen in culturele organisaties**. Door het woord inclusie te gebruiken, moeten we ons afvragen: **"Wie wordt gesterkt door cultuur?"**

Het doel is om het machtsevenwicht om te draaien: als culturele organisaties uitsluiting veroorzaken, dan kan dit worden teruggedraaid door nieuwe werkwijzen te hanteren, door rekening te houden met machtsverhoudingen en door de gebruikelijke manier van handelen te veranderen.



Ontdek 4 concepten achter de KADEILOSCOPE.

2

Van Toegankelijkheid naar Inclusie: het omkeren van de machtsverhoudingen

Conclusie: beperk je bij je project niet alleen tot het nadenken over toegankelijkheid, anders kun je je doel weleens voorbij schieten.

Door het over ‘inclusie’ te hebben begrijp je dat het niet alleen gaat om het hebben van rolstoelhellingen of audiogidsen. En dat het diversifiëren van doelgroepen, personeel of programmering niet voldoende is.

Het is belangrijk te erkennen dat culturele organisaties machtsposities hebben die gemarginaliseerde groepen discrimineren en uitsluiten. Alleen dan kunnen we proberen een verandering in gang te zetten.

En we gaan ervan uit dat het gebruik van de KADEILOSCOPE een manier is om deze verandering te starten!



Ontdek 4 concepten achter de KADEILOSOCPE.

3

Over uitsluiting

Bron Diversci: <https://www.diversci.eu/key-principles/>

Uitsluiting ontstaat wanneer individuen en groepen de toegang tot een omgeving of middelen wordt ontzegd of wanneer zij discriminatie of onderdrukking ervaren.

Je kunt uitsluiting op verschillende manieren tegengaan:

- **Segregatie** creëert beperkte toegang op verschillende plaatsen door verschillende middelen in te zetten.
- **Integratie** vindt plaats als uitgesloten groepen nog steeds als 'anders' gezien en behandeld worden. Er wordt van hen verwacht dat ze zich aanpassen en veranderen om erbij te horen. Integratie resulteert in beperkte toegankelijkheid.
- **Inclusie** is een proces gebaseerd op **verandering** en **acceptatie**. Inclusie is een **gelijkwaardige** en **interactieve** benadering, waarin voorwaarden gecreëerd worden die gebaseerd zijn op ieders behoeften, behoeften en voorkeuren. Zo wordt niemand uitgesloten. Inclusie is een multidimensionaal proces gericht op het creëren van omstandigheden die volledige en actieve deelname van ieder lid van de samenleving, in alle aspecten van het leven mogelijk maken. Inclusie wordt niet opgedrongen en **deelname is een keuze**. Ieder individu en elke groep wordt verwelkomd, gerespecteerd, ondersteund en gewaardeerd.





Extra bronnen.



Synthesis - *Exclusive audiences and research tools for more inclusive institutions* - Clémence Perronnet

Clémence Perronnet, Synthèse – *Publics exclus outils de la recherche pour des institutions plus inclusives* (in french)

Link:

<https://www.estim-mediation.fr/ressource/synthese-publics-exclus-outils-de-la-recherche-pour-des-institutions-plus-inclusives-clemence-perronnet/>



Diversci website

Link: <https://www.diversci.eu/key-principles>

Intersectionaliteit



Praktische informatie

Dit theoretische gedeelte bestaat uit:

- 1) een eerste **reflectief deel** over voorrechten en situaties van overheersing;
- 2) een **presentatie** van het concept van intersectionaliteit: de creatie ervan, het werk van de advocaat Kimberlé Crenshaw, en hoe het werkt;
- 3) een **open venster** waarin intersectionaliteit wordt beschouwd als een dynamische manier om onze stereotypen en vooroordelen aan te pakken.



20 tot 30 MIN.

Doelen

- Bewustwording van ADEI binnen culturele instellingen;
- Introductie van de wetenschappelijke basis van de belangrijkste definities en concepten.



Ontdek het concept van intersectionaliteit en andere belangrijke definities zoals categorisatie en stereotype.

1

Reflectieve introductie:

Nodig alle deelnemers uit om 5 minuten te nemen voor reflectie, waarbij ze nadenken over deze **drie vragen**:

- "Heb je ooit situaties meegemaakt waarin je het gevoel had dat je stem niet werd gehoord, dat jouw persoonlijke context niet werd erkend?"
- "Heb je ooit situaties meegemaakt waarin mensen hun projecten werden geblokkeerd vanwege een beperking die door de samenleving werd opgelegd?"
 - Wat betreft studies, seksualiteit, taal, burgerschap, (on)bekwaamheden...
- "Heb je situaties meegemaakt waarin jouw individuele identiteit en persoonlijke context juist een kracht of hefboom vormden?"



Een tip

Dit reflectieve deel is een goede eerste stap om te merken dat **iedereen van ons bepaalde situaties verschillend ervaart**:

- In bepaalde situaties kan je bevoorrecht zijn.
- In andere situaties kan je deel uitmaken van een minderheid en/of je gediscrimineerd voelen.

Vraag deelnemers hun ervaringen te delen.



Ontdek het concept van intersectionaliteit en andere belangrijke definities zoals categorisatie en stereotype.

2 Introductie van het concept van intersectionaliteit: de bedenker

Laten we allereerst ontdekken wie Kimberlé Crenshaw is en wat de oorsprong is van 'intersectionaliteit'.

Meestal wordt de advocaat Kimberlé Crenshaw gezien als de bedenker van het concept.

Ze benadrukte het feit dat zwarte vrouwen gediscrimineerd worden op de Amerikaanse werkplek: deze vrouwen vallen door een mazen in het systeem omdat ze zowel gediscrimineerd worden als vrouwen en als Afro-Amerikanen, en niet worden meegenomen in de geïdealiseerde categorieën van de gesprekspartners (seksisme en racisme).

"Het idee dat we allemaal hetzelfde leven hebben is onjuist. Etniciteit, klasse, geslacht komen samen en geven op allerlei verschillende manieren de levenskansen van mensen vorm."



Kimberlé Crenshaw | Foto: Mohamed Badarne, CC-BY-SA-4.0



Ontdek het concept van intersectionaliteit en andere belangrijke definities zoals categorisatie en stereotype.

2

Introductie van het concept van intersectionaliteit: de context

1976, de Verenigde Staten:

“vijf zwarte vrouwen dienden een rechtszaak in tegen hun werkgever, de autofabrikant General Motors. Het Amerikaanse rechtssysteem, gebaseerd op de afzonderlijke categorieën “**geslacht**” en “**etniciteit**”, kon geen rekening houden met de specifieke discriminatie waarmee zij te maken hadden - ze waren zowel vrouw als zwart. Juist om hier rekening mee te houden, bedacht Kimberlé Crenshaw, een feministe en juridisch theoreticus, het concept van **intersectionaliteit**.”



© Chloé Germain-Thérien

Introduction à l'intersectionnalité

[Introduction à l'intersectionnalité - La FAE](#)



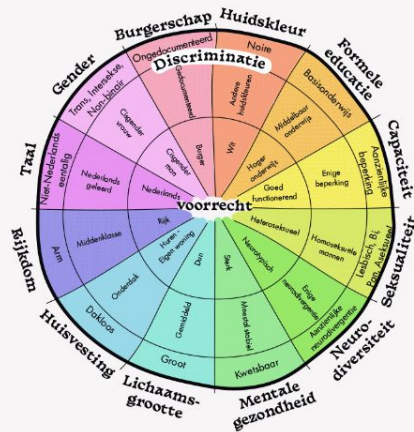
Ontdek het concept van intersectionaliteit en andere belangrijke definities zoals categorisatie en stereotype.

2

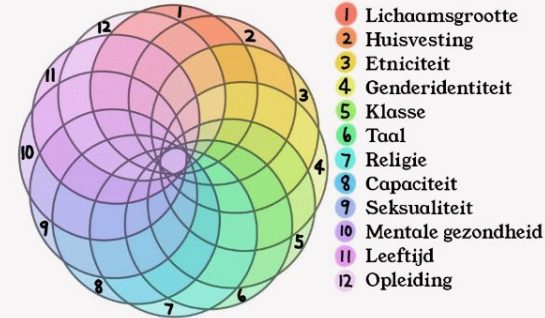
Introductie van het concept van intersectionaliteit: het concept

Om intersectionaliteit beter te begrijpen, zijn er 2 fasen, gerelateerd aan de volgende 2 illustraties: het **Wheel of Power** en het **Intersectionaliteitswiel**

WHEEL OF POWER



INTERSECTIONALITEITSWIEL





Ontdek het concept van intersectionaliteit en andere belangrijke definities zoals categorisatie en stereotype.

2

Introductie van het concept van intersectionaliteit: het concept

1. Wheel of Power

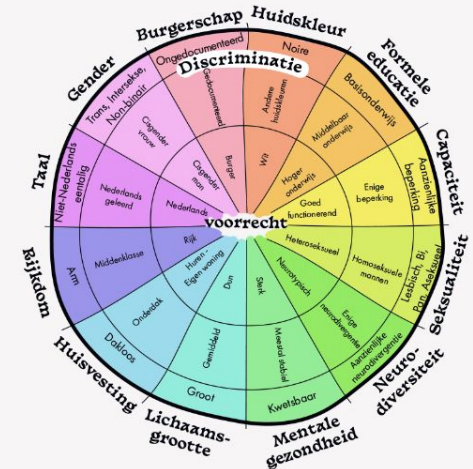
De Wheel of Power houdt rekening met de onderdrukkende systemen van de samenleving waarin we leven.

a. Deze systemen van onderdrukking (of privilege) worden tegelijkertijd ervaren en kunnen niet van elkaar worden losgekoppeld - het leven van elke persoon wordt gevormd door de interactie van verschillende sociale dynamieken die sociale relaties worden genoemd. (We kunnen de kenmerken van een individu niet scheiden zonder het risico op essentialisering). We kunnen ook spreken van een combinatie van de verschillende systemen van onderdrukking.

b. Systemen van onderdrukking voeden elkaar en bouwen op elkaar voort, terwijl ze autonoom blijven.

c. De verschillende systemen van onderdrukking moeten simultaan worden bestreden en mogen geen hiërarchie en rangorde hebben.

WHEEL OF POWER





Ontdek het concept van intersectionaliteit en andere belangrijke definities zoals categorisatie en stereotype.

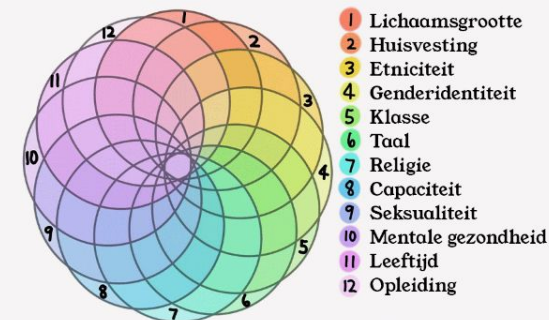
2

Introductie van het concept van intersectionaliteit: het concept

2. Het Intersectionaliteitswiel

Het Intersectionaliteitswiel houdt rekening met de individuele situaties van elke persoon en de kruispunten (of intersecties) die bestaan voor elk specifiek geval tussen deze systemen. Het symboliseert de vele verschillende vormen van discriminatie of privilege die een individu ervaart.

INTERSECTIONALITEIT



Intersectionaliteit is een lens waardoor je kunt zien waar macht komt en botst, waar deze zich vergrendelt en kruist. Het is de erkenning dat iedereen zijn eigen unieke ervaringen met discriminatie en privileges heeft.

- Kimberlé Crenshaw -



Ontdek het concept van intersectionaliteit en andere belangrijke definities zoals categorisatie en stereotype.

2

Introductie van het concept van intersectionaliteit: **conclusie**

Intersectionaliteit verwijst naar de situatie van mensen die zich bevinden op het **kruispunt van meerdere systemen van onderdrukking**.

Een intersectionele analyse is **politiek**:

- Het betreft systemen van onderdrukking/privilege die worden opgelegd aan individuen.



Een tip

Deze 'wielen' zijn **instrumenten die moeten worden aangepast aan de context** waarin ze worden gebruikt. Een wiel ontworpen voor een Europese context zal niet dezelfde waarde hebben in een andere context omdat de systemen van onderdrukking en overheersing daar anders zullen zijn.

Het kan interessant zijn om een wiel te maken wat past bij de specifieke context waarin men zich bevindt.



Ontdek het concept van intersectionaliteit en andere belangrijke definities zoals categorisatie en stereotype.

3

Intersectionaliteit: **empowering**

Deze intersectionele benadering kan door ons allemaal worden gebruikt om beter te begrijpen hoe we onszelf positioneren in onze context, wat betreft **privilege en onderdrukking**, en hoe een individuele situatie met zijn specifieke omstandigheden zal worden beïnvloed door verschillende aspecten van discriminatie, -ismen en attitudes die structureel van invloed zijn op iemands identiteit. **Door de intersectionele benadering in gedachten te houden, kunnen we voorkomen dat we vervallen in een veelvoorkomende vooringenomenheid: essentialisme.**

Essentialisme houdt in dat **het individu wordt teruggebracht** tot een enkel element van wat diens identiteit karakteriseert wat wordt gezien als **onveranderlijk, overgedragen** van generatie op generatie. Bovendien omvat essentialisme het idee van het **labelen** van het individu, waarbij hij/zij/die tegelijkertijd een object wordt, ondanks de goede bedoelingen van de persoon, door hem/haar/hen te integreren in een fictieve categorie die is **gecreëerd** op basis van hetzelfde element dat door meerdere mensen wordt gedeeld (geslacht, huidskleur, leeftijd, handicap...).

De **intersectionele benadering** kan op dynamische wijze worden gebruikt, zoals bijvoorbeeld het geval is voor bepaalde sociale organisaties in Quebec die deze tools gebruiken om bewustwording te creëren binnen hun teams. Om na te denken over hun professionele praktijken stellen zij zich bijvoorbeeld de vraag: **"Maken de voorgestelde activiteiten het mogelijk om de ervaring van onderdrukte mensen te waarderen en hoe kunnen zij macht verwerven om te handelen?"** Afhankelijk van de bijzonderheid van mijn situatie (vanuit een intersectioneel oogpunt) en de context van een bepaalde ervaring, **kan ik afwisselend situaties van privilege of onderdrukking ervaren.**



Extra bronnen.



Sylvia Duckworth illustrations

- Duckworth, S. (2020, Oct 18). **Wheel of power/privilege** [Infographic]. Flickr. <https://flic.kr/p/2jWxeGG> CC BY-NC-ND 2.0
- Duckworth, S. (2020, Aug 19). **Intersectionality** [Infographic]. Flickr. <https://flic.kr/p/2jy46K4> CC BY-NC-ND 2.0



Maillé, C. (2022), **Intersectionality**, in The Canadian Encyclopedia

Link: <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/intersectionality>

Ontdek je vooroordelen



Praktische informatie

Gebruik voor dit deel de presentatie en illustraties hieronder.



15 MIN.

Doelen

- Bewustwording van ADEI binnen culturele instellingen;
- Introductie van de wetenschappelijke basis van de belangrijkste definities en concepten.

Dit theoretische deel bestaat uit een presentatie over vooroordelen die men kan hebben over mensen of zelfs objecten. Het herkennen van vooroordelen maakt het mogelijk neutraliteit te bereiken in projecten en organisaties door onbevooroordeelde beslissingen en consistente en transparante redeneringen.



Herken en overweeg de vooroordelen die kunnen leiden tot stereotypen, vooroordelen en discriminatie.

1

Introduceer het concept

Je kan deze video gebruiken om het concept te introduceren

“No More Boys and Girls - Can Our Kids Go Gender Free”, een BBC documentaire



Link: <https://www.youtube.com/watch?v=nWu44AqF0iI>

2

Geef een duidelijke definitie van vooroordelen

We hebben allemaal de gewoonte om publiek - en mensen in het algemeen - in categorieën te plaatsen gebaseerd op leeftijd, geslacht, lichaamsgrootte, huidskleur, fysieke of mentale capaciteiten, maar ook seksuele geaardheid, opleiding, nationaliteit, rijkdom, talen, familie, religie, enzovoort...

Het is een eenvoudige manier die we allemaal gebruiken om de situatie van mensen direct te begrijpen, om sommige specifieke onderwerpen te overwegen.

...

Zolang we ons ervan bewust zijn dat die categorieën gekoppeld kunnen zijn aan het bestaan van vooroordelen, en we geen stereotypen of vooroordelen associëren met de categorieën die leiden tot discriminatie, dan kunnen diversiteit, rechtvaardigheid en inclusie bestaan.

Helaas zijn mensen zich vaak niet bewust van hun vooroordelen over andere mensen of zelfs over objecten en plaatsen, waardoor ongelijkheden en onrechtvaardigheden onopgemerkt blijven bestaan.



Herken en overweeg de vooroordelen die kunnen leiden tot stereotypen, vooroordelen en discriminatie.

3

Welke verschillende soorten vooroordelen zijn er?

Onze levenservaring, onze omgeving en onze educatie vormen wie we zijn en hoe we onze omgeving waarnemen. Dat betekent dat we allemaal enige vorm van vooroordelen hebben, bewust of onbewust.

Mensen kunnen duidelijke (expliciete) vooroordelen hebben waarvan ze zich bewust zijn, maar ook subtiele (impliciete) vooroordelen die meer onbewust zijn. Onder de onbewuste vooroordelen valt het vooroordeel van gelijkenis. Daarbij behandelen mensen die op elkaar lijken elkaar gunstiger ten opzichte van mensen die 'anders' zijn.

4

Hoe om te gaan met vooroordelen?

Bij het werken met verschillende doelgroepen kunnen vooroordelen beide kanten op werken. Onze vooroordelen beïnvloeden de manier waarop we doelgroepen definiëren en behandelen, **maar de vooroordelen van het publiek zullen ook van invloed zijn op de manier waarop zij met ons omgaan.**

Bewust zijn van mogelijke vooroordelen is de eerste stap om vooroordelen, discriminatie en stereotypering te vermijden, en zo gelijkwaardigheid en inclusiviteit binnen onze instellingen en projecten te vergroten.



Extra bronnen.



No More Boys and Girls - Can Our Kids Go Gender Free - BBC documentaire

Je kan deze video gebruiken om vooroordelen te introduceren

Link: <https://www.youtube.com/watch?v=nWu44AqF0iI>



Fiske, S. T. (2022). **Prejudice, discrimination, and stereotyping**. In R. Biswas-Diener & E. Diener (Eds), Noba textbook series: Psychology. Champaign, IL: DEF publishers.

Te lezen via <http://noba.to/ifkx7nrd>



Project Implicit

Link: <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>

Introductie “Uitsluiting in science centers”



Praktische informatie

Gebruik voor dit deel de presentatie en illustraties hieronder.



20 tot 30 MIN.

Doelen

- Bewustwording van ADEI binnen culturele instellingen;
- Introductie van de wetenschappelijke basis van de belangrijkste definities en concepten.

Dit theoretische deel bestaat uit een beknopte samenvatting van een deel van het werk van Emily Dawson, Professor in Onderwijs. Met name haar boek *Equity, Exclusion and Everyday Science Learning*, waarin enkele uitsluitingsprocessen binnen culturele organisaties worden belicht.

In dit deel wordt het “tekortmodel” geïntroduceerd, over verschillende manieren waarop uitsluiting tot stand komt en over de aanpassingen die nodig zijn om voor meer sociale rechtvaardigheid te zorgen.



Duik in het proces van uitsluiting in science centers en musea.

1

Inleiding: Over de auteur en de illustrator

Je kunt uitsluiting binnen science centers introduceren door het werk van Emily Dawson te gebruiken.

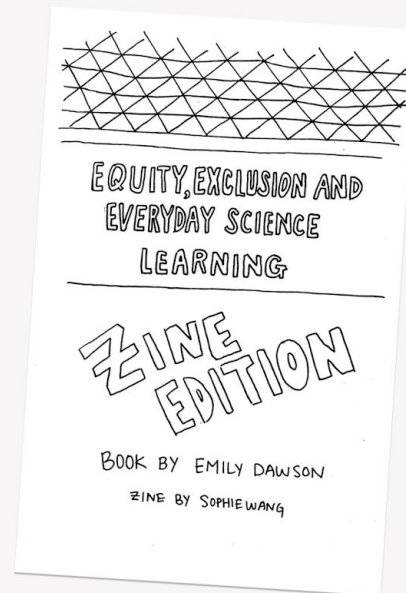
Emily Dawson is hoogleraar Onderwijs, Wetenschap en Maatschappij aan University College London. Ze schreef het boek *Equity, Exclusion and Everyday Science Learning* in 2019 en heeft tal van artikelen over het onderwerp gepubliceerd. Ze presenteert veel van deze artikelen en onderzoek op haar website

Everyday Science Learning:

Link: <http://www.emilydawson.org/>

Sophie Wang is een illustrator en zij heeft een 'Zine' ontworpen, gebaseerd op Emily's boek *Equity, Exclusion and Everyday Science Learning*, dat te downloaden is van de **Everyday Science Learning-website**.

Link: <https://equityandeverydayscience.wordpress.com/>



"Uitsluiting wordt niet veroorzaakt door het publiek, maar door ons."

- Emily Dawson



Duik in het proces van uitsluiting in science centers en musea.

2

Presentatie van belangrijke elementen

We kunnen het hele werk van Emily Dawson niet samenvatten in zo'n korte tijd, maar **zullen proberen enkele belangrijke elementen uit te lichten om het tekortmodel te kunnen begrijpen, en te begrijpen hoe musea en andere culturele organisaties voor uitsluiting voor bepaalde doelgroepen zorgen.**

Naast de vaak goed geïdentificeerde problemen van fysieke, zintuiglijke, digitale, economische en geografische (landelijke) toegankelijkheid, bestaan er ook nog andere uitsluitende praktijken in wetenschapsmusea en science centers. Een daarvan is de niet-bezoeker de 'schuld' geven van het wegblijven. Het wegblijven wordt gekarakteriseerd door een 'tekort' van de niet-bezoeker (vandaar het 'tekort' model):

- "Ze houden niet van wetenschap"
- "Ze zijn niet betrokken bij culturele praktijken"
- of, zonder ze te karakteriseren, spreken in termen van obstakels: "economische obstakels", "mobiliteits- en geografische obstakels", enz.



Duik in het proces van uitsluiting in science centers en musea.

2 In het deficitmodel ligt de verantwoordelijkheid dus bij de niet-bezoeker, en is het ook aan hen om te veranderen. Maar in feite is uitsluiting nauw verbonden met lijnen van sociale uitsluiting en sociale overheersing, die musea weerspiegelen in hun praktijken waarvan we sommigen hieronder verder uit zullen werken.

In deze stap behandel je een aantal belangrijke elementen uit het onderzoek van Emily Dawson over het tekortmodel, zoals:

- Gebrek aan representatie of negatieve representaties;
- Slecht toegankelijke talen en codes;
- Gebrek aan macht om te handelen, om te kiezen;
- Weinig of niet luisteren naar de stemmen van minderheden;
- Zich niet herkennen in de doelgroepen en belanghebbenden;
- Non-participatie: een valse keuze



Duik in het proces van uitsluiting in science centers en musea.

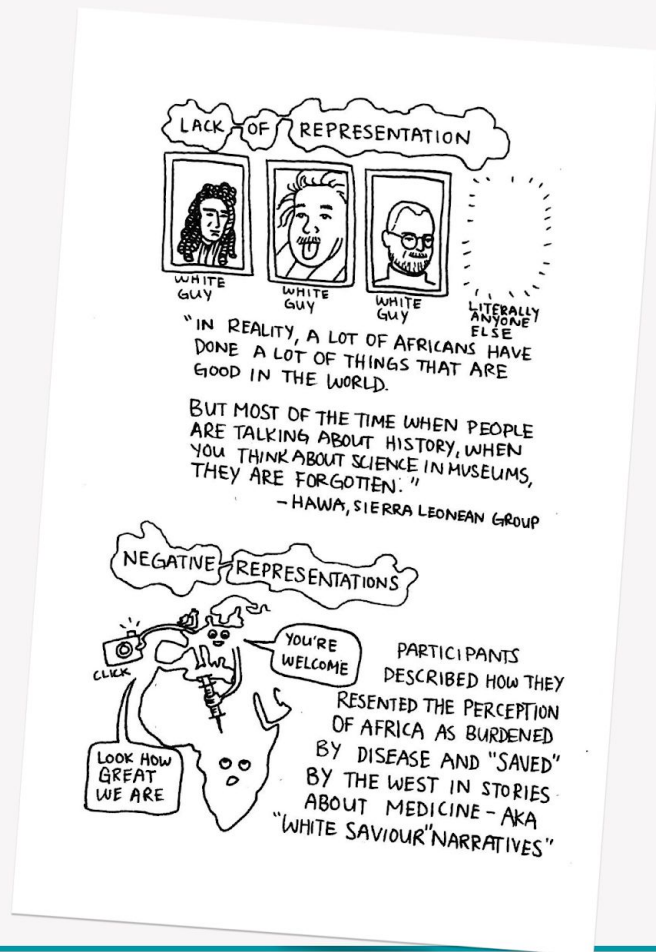


Gebrek aan representatie of negatieve representaties;

Emily Dawson behandelt het **cultureel imperialisme** en het **kolonialisme** wat terug te zien is in veel Westerse musea (en soortgelijke instellingen). Deze dominant-gedomineerde benadering is bijvoorbeeld terug te zien in de negatieve representaties of het gebrek aan representaties van minderheden.

→ **Een gebrek aan vertegenwoordiging** van wetenschappers en onderzoek uit bepaalde niet-dominante gemeenschappen

→ **Onjuiste en imperialistische representaties** van de bijdrage van wetenschap en Westerse personen in bepaalde landen/continenten





Duik in het proces van uitsluiting in science centers en musea.



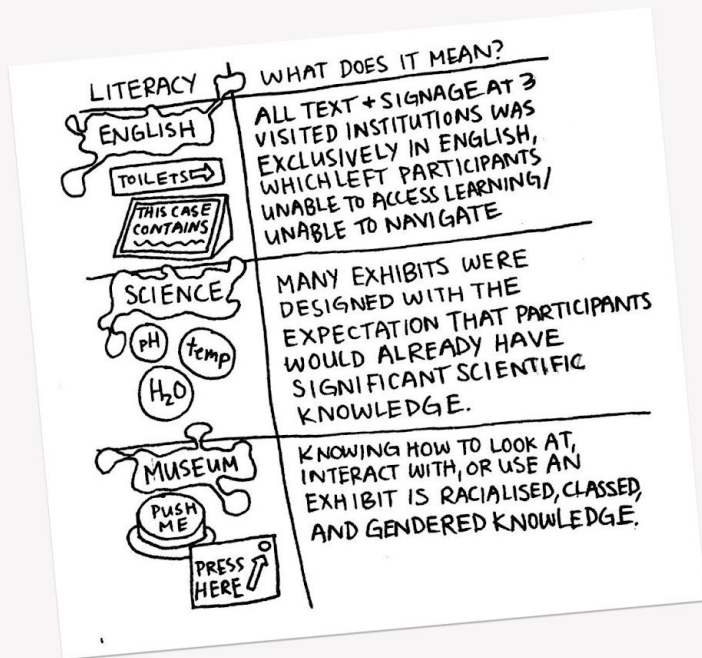
Slecht toegankelijke talen en codes;

Imperialisme is ook te vinden in minder zichtbare praktijken, zoals:

→ **Gebruik van een dominante taal** (bijv. Nederlands, Engels, alleen de nationale taal)

→ Veronderstelling dat het publiek al over **wetenschappelijke kennis** beschikt

→ **Gedragcodes en gebruik in tentoonstellingen** (die vaak zijn gekoppeld aan etniciteit, een bepaalde sociale klasse en gender)





Duik in het proces van uitsluiting in science centers en musea.

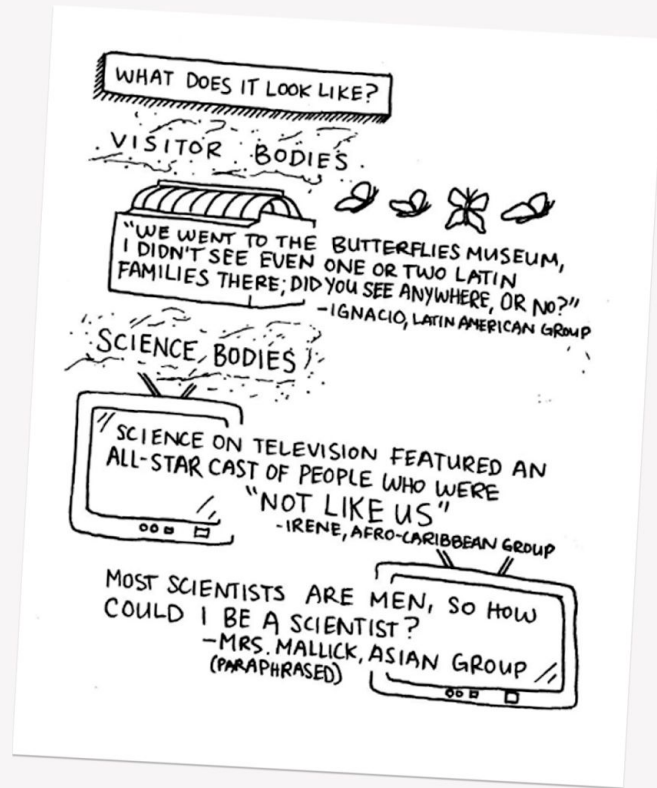


Zich niet herkennen in de doelgroepen en belanghebbenden;

Emily Dawson benadrukt een belangrijk punt: een belangrijke reden dat mensen wegblijven is dat ze **zichzelf niet herkennen in het publiek** wat musea en wetenschapsactiviteiten bezoekt.

→ **Zelfidentificatie:** zien we veel diversiteit in ons publiek? Zijn er mensen die op ons lijken in het publiek?

→ Wordt **diversiteit vertegenwoordigd** in wetenschapsprogramma's op tv of op de netwerken? Zijn er vrouwelijke wetenschappers?





Duik in het proces van uitsluiting in science centers en musea.

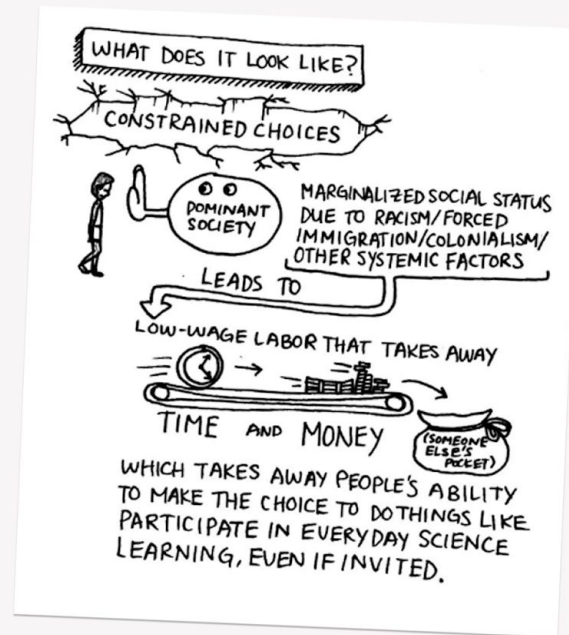


Gebrek aan macht om te handelen, om te kiezen;

Emily Dawson laat zien hoe musea het fenomeen van **publieke machteloosheid** kunnen **versterken**.

Gemarginaliseerde groepen en gemeenschappen bevinden zich op het kruispunt van **sociaal-economische en culturele uitsluiting**. Hun professionele keuzes worden vaak gedwongen in onzekere, slecht betaalde banen, wat resulteert in vrijwel **geen tijd en weinig middelen hebben voor bezoek en/of deelname aan culturele activiteiten**.

Dit creëert situaties van **beperkte keuzes** voor veel gemarginaliseerde groepen.



Duik in het proces van uitsluiting in science centers en musea.



Weinig of niet luisteren naar de stemmen van minderheden

Een andere manier om het fenomeen van **publieke machteloosheid** te **versterken**, is door **niet naar minderheden te luisteren**, hun **stemmen niet mee te nemen in overweging**.

Dit kan het geval zijn wanneer **stemmen en meningen** niet worden meegenomen: niet in wetenschappelijke studies, niet bij het inwinnen van advies, niet in de media, enz.

UNHEARD VOICES

VOICES AREN'T HEARD WHEN SOME RACIALISED/CLASSED/GENDERED GROUPS AREN'T LISTENED TO IN SOCIO-SCIENTIFIC CONSULTATION...



... OR WHEN THEIR OPINIONS AREN'T EVEN SOUGHT OUT

NEIGHBORHOOD 1

LOCAL NEWSPAPER ADVERTISEMENTS FOR CONSULTATION

RADIO ADS



WORD OF MOUTH

NEIGHBORHOOD 2

...NONE



Duik in het proces van uitsluiting in science centers en musea.

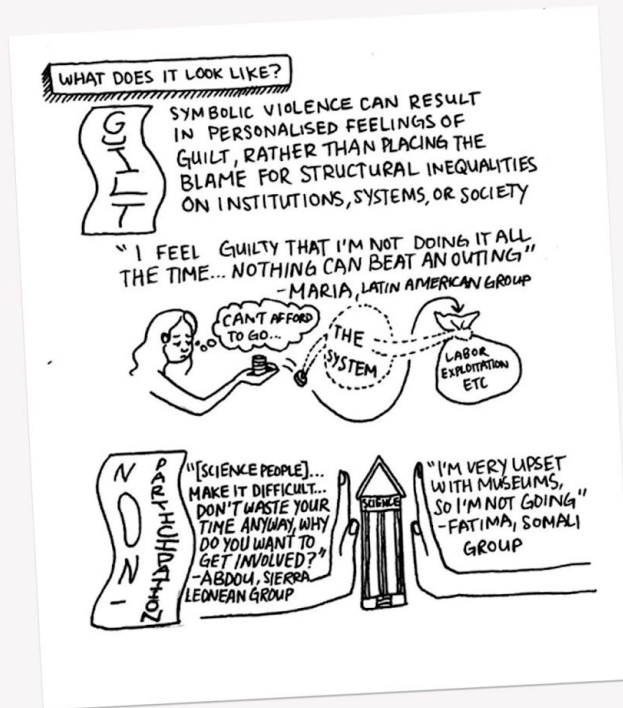


Geen participatie: een valse keuze

Uiteindelijk kunnen al deze situaties leiden tot:

→ Een gevoel van **schuld** of **verlies van zelfrespect** bij mensen die regelmatig de gevolgen van sociale ongelijkheden ondervinden. Het symbolische geweld wat voortkomt uit structurele ongelijkheden zal dan geïnternaliseerd worden door mensen die deze ongelijkheden op zich nemen en integreren in termen van schuldgevoel of gebrek aan zelfvertrouwen.

→ De **uitdrukking van niet-deelname als een keuze**: sommige mensen kunnen een wens uiten om niet deel te nemen, gebaseerd op een afwijzing van de hierboven genoemde praktijken en gegenereerd door musea of wetenschapscentra. Maar is het echt een keuze?





Duik in het proces van uitsluiting in science centers en musea.

3

Conclusie: **er moet een transformatie plaatsvinden**

"We moeten ons bewust zijn van onze negatieve impact op het gebied van uitsluiting".
We moeten ons bewust zijn van het deficitmodel.

→ **Het is niet aan het publiek om te veranderen, het is aan ons!**

Wetenschapsmusea en science centers handhaven praktijken die sociale uitsluiting structureel versterken, door het proces van uitsluiting afhankelijk te maken van het publiek (deficitmodel). Je kunt hier indien nodig de diverse voorbeelden aanhalen die hierboven zijn genoemd.

Het goede nieuws:

Als deze organisaties en hun personeel uitsluiting genereren, zijn zij (wij) ook in staat het **om te keren**, naar meer sociale inclusie.

Dat vergt inzet op de lange termijn, **het is een echte TRANSFORMATIE**.



Extra bronnen.



Everyday Science Learning

Website waar je een deel van het boek en de zine *Equity, Exclusion and Everyday Science Learning* van Emily Dawson kunt vinden

Link: <https://equityandeverdayscience.wordpress.com/>



Dawson, E. (2019), ***Equity, Exclusion and Everyday Science Learning***

Links:

(boek) <https://equityandeverdayscience.wordpress.com/about/books-2/>

(zine) <https://equityandeverdayscience.wordpress.com/zine/>

Een praktisch deel, met workshops en activiteiten

- 46 - 50 **Superpowers**
- 51 - 59 **Augmentatieve en alternatieve communicatie (AAC)**
- 60 - 64 **Inclusief ZINE**
- 65 - 74 **Één stap vooruit**
- 75 - 79 **Wat spreekt je aan?**
- 80 - 84 **Inclusieve PICTURE**



Superpowers



Een activiteit om je bewust te worden van mogelijke vooroordelen en stereotypen.

Praktische informatie

Deze activiteit is verdeeld in twee afzonderlijke delen:

- de eerste voor aanvang van de training, zodra omdat je weet wie de deelnemers zijn,
- en de tweede als ijsbreker aan het begin van de training om elkaar te leren kennen.

Deze workshop heeft 10 minuten nodig voor voorbereiding en ongeveer 20 minuten voor de ijsbreker.



20 MIN.



Reken ongeveer 10 MIN. voor de voorbereiding

Doelstellingen

- Een gastvrije, warme en vriendelijke omgeving voor de training creëren
- Bewustwording van ADEI-concepten, met name over:
 - Vooroordelen;
 - Stereotypen;
 - Het vermijden van vooroordelen en discriminatie.
- Deze activiteit kan een zeer goede ijsbreker zijn aan het begin van een training, en helpt om elke deelnemer te leren kennen.



Om de workshop uit te voeren, zijn er 2 stappen.

1

Eerste stap - Voor de training:

- Vraag de deelnemers van de training om een persoonlijk geheim talent te delen, een "**superpower**" die ze hebben.
- Print of schrijf vervolgens alle superpowers op een losse stukken papier of post-its.
- Toon de superpowers op een bord, zonder de naam van de deelnemer, zodat iedereen de superpowers anoniem kan lezen.



Om de workshop uit te voeren, zijn er 2 stappen.

2

Tweede stap - Tijdens de training (ergens aan het begin van de training)

Zodat mensen elkaar leren kennen:

- 1 - Vraag de deelnemers om tweetallen te vormen.
- 2 - Geef elk tweetal 4 minuten de tijd om met elkaar in gesprek te gaan en zichzelf te presenteren aan elkaar. Beide deelnemers krijgen 2 minuten om hun interesses, passies, karaktereigenschappen, enz. te delen
- 3 - Elk paar stelt zijn partner voor aan de hele groep.
- 4 - Zorg ervoor dat de "superpowers" willekeurig worden weergegeven op een bord dat voor iedereen toegankelijk en zichtbaar is. Laat vervolgens elke deelnemer een post-it met de naam van zijn partner plakken bij de "superpower" waarvan ze denken dat die het beste bij hen past.
- 5 - Zodra alle deelnemers hun post-it hebben geplaatst op de gekozen superpowers, kondigt de begeleider de superpowers hardop aan, samen met de bijbehorende namen.
- 6 - **Start een gesprek over de nauwkeurigheid van de selecties en verken potentiële vooroordelen die de keuzes kunnen hebben beïnvloed**, zoals seksisme, *ageism*, enz.





Introductie voor begeleiders.

Deze korte workshop is een goede manier om een aantal belangrijke concepten in je training te introduceren, zoals:

- Stereotypen
- Verschillende soorten vooroordelen

In de aanvullende bronnen vind je een definitie en begrip van deze termen.

Deze workshop is een goede stap om een training te beginnen. Je kunt het natuurlijk combineren met andere activiteiten om dieper op deze concepten in te gaan. Zie dit document:

OVERWEGING VAN ONZE VOOROORDELEN, in het theoretische deel
EEN STAP VOORUIT, in het praktische gedeelte





Extra bronnen.



Meer over stereotypen en vooroordelen

Links:

Wikipedia

https://en.wikipedia.org/wiki/Augmentative_and_alternative_communication

<https://app.us.lifeology.io/viewer/lifeology/scicomm/a-brief-history-of-science-communication>

<https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>

Augmentatieve en alternatieve communicatie (AAC)

- Kun je de betekenis raden?



Een activiteit om je bewust te worden van mogelijke vooroordelen en stereotypen.

Praktische informatie

Om de activiteit uit te voeren, heb je geprinte vellen nodig met zinnen die vertaald zijn in de AAC-taal (je kunt zelf zinnen vertalen met behulp van de extra hulpmiddelen of de voorbeeldzinnen aan het einde van dit deel. Of je kunt hulp inschakelen van een vereniging die gebruik maakt van deze taal). Je hebt ook een ruimte nodig met tafels en stoelen zodat de teams kunnen samenwerken.



30 MIN.

Doelstellingen

- Bewustmaken van ADEI-concepten en introduceren van wetenschappelijke grondslagen en benaderingen van ADEI vooral:
- **ADEI-concepten en visualisaties daarover uitdiepen**, waarbij we proberen te begrijpen of en in hoeverre we beïnvloed worden door onze taal, cultuur of andere vooroordelen;
- Inleven in de communicatiemoeilijkheden van sommige mensen, om reflectie over duidelijkere en meer inclusieve communicatie te stimuleren;
- Ontdekken van de Augmentatieve en Alternatieve Communicatie als aanvulling of vervanging van spraak of schrift voor communicatie met mensen met stoornissen in de productie of het begrip van gesproken of geschreven taal.



Om de workshop uit te voeren zijn er 3 stappen.

1

Presentatie van AAC

AAC (OC, Ondersteunende Communicatie in het Nederlands) omvat een breed scala aan communicatiemethoden die worden gebruikt ter aanvulling of vervanging van spraak of schrift om te communiceren met mensen met stoornissen in de productie of het begrip van gesproken of geschreven taal.

"AAC staat voor alle manieren waarop iemand naast praten communiceert. Mensen van alle leeftijden kunnen AAC gebruiken als ze problemen hebben met spraak- of taalvaardigheden. Augmentatief staat voor het toevoegen aan spraak. Alternatief staat voor gebruik van alternatieve communicatie in plaats van spraak. Sommige mensen gebruiken hun hele leven AAC. Anderen gebruiken AAC maar voor een korte tijd, bijvoorbeeld als ze na een operatie tijdelijk niet kunnen praten.

Er zijn veel **verschillende soorten AAC**:

No-tech en low-tech opties zoals: gebaren en gezichtsuitdrukkingen; schrijven; tekenen; woorden spellen door letters aan te wijzen; en wijzen naar foto's, plaatjes of geschreven woorden.

High-tech opties zijn onder andere: een app op een iPad of tablet gebruiken om te communiceren; met behulp van een computer met een "stem", ook wel een spraakgenerator genoemd.

"Iemand kan verschillende soorten AAC gebruiken omdat er veel manieren zijn waarop we allemaal communiceren. Een AAC-systeem betekent alle hulpmiddelen van dit type die iemand gebruikt."

- Amerikaanse spraak-taal-audiovereeniging



Om de workshop uit te voeren zijn er 3 stappen.

2

Ontdekking van AAC

Geef een korte uitleg over hoe AAC werkt (bijvoorbeeld door een zin te illustreren waarin de pictogrammen vergezeld zijn met tekst).

Geef de deelnemers de uitgeprinte zinnen en geef ze 10 of 15 minuten om ze te interpreteren.

Je kunt een volledig "stomme" zin voorstellen, maar het is beter om enkele pictogrammen bij de tekst te laten staan, als interpretatiesleutels (zie de voorbeelden hieronder in de extra bronnen).

Deelnemers kunnen in verschillende teams worden verdeeld om met elkaar in gesprek te gaan. Bespreek en denk na over de verschillende zinnen.



Een tip

Houd in gedachten dat hetzelfde pictogram kan worden gebruikt voor soortgelijke betekenissen, zelfs als je hebt besloten het te gebruiken in de zin met een precieze betekenis.

Abstracte woorden en concepten zijn moeilijker te interpreteren en zorgen voor meer discussie en reflectie.

Zinnen met betrekking tot het onderwerp van de bijeenkomst zullen het begrip van de betekenis vergemakkelijken.



Om de workshop uit te voeren zijn er 3 stappen.

3 Ontdekking van AAC

Als de tijd voorbij is, vraag je de groepen om een deel van de interpretatie van de zinnen te geven, waarbij je de verschillende interpretaties vergelijkt en probeert te begrijpen wat minder intuïtief is in de pictogrammen, of wat voor iedereen gemakkelijker te begrijpen was.

Als de teams de betekenissen niet hebben gevonden, kun je de juiste betekenis vertellen.





Extra bronnen.



Algemene presentatie van AAC

Links:

Wikipedia

https://en.wikipedia.org/wiki/Augmentative_and_alternative_communication

https://fr.wikipedia.org/wiki/Communication_am%C3%A9lior%C3%A9e_et_alternative

https://it.wikipedia.org/wiki/Comunicazione_aumentativa_e_alternativa

https://de.wikipedia.org/wiki/Unterstützte_Kommunikation

Amerikaanse spraak-taal-audiovereniging:

<https://www.asha.org/public/speech/disorders/AAC/>

ACE centrum

<https://acecentre.org.uk/resources>

Andere bronnen voor het downloaden van symbolen om te gebruiken bij de vertaling naar AAC

(symboolgrafieken) <https://acecentre.org.uk/resources/all?category=symbol-charts>

(kernwoorden) <https://acecentre.org.uk/resources/core>

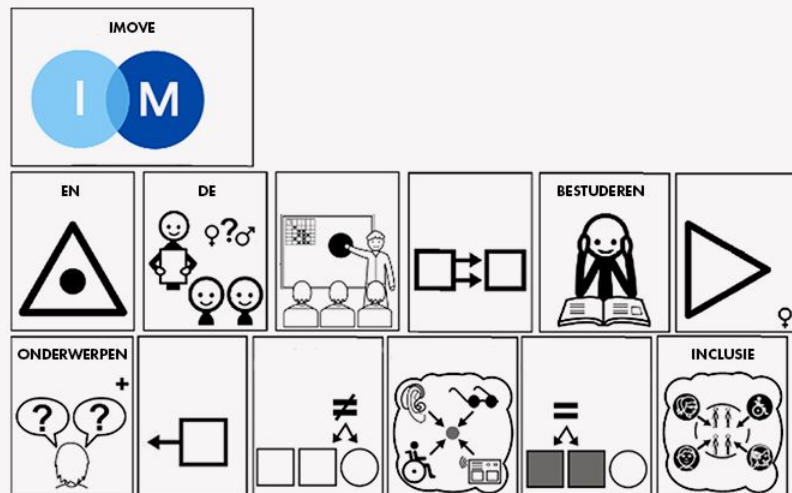
(symboolpakketten verdeeld door onderwerpen: <https://www.widgit.com/resources/index.htm> | <https://arasaac.org/>



Extra bronnen.



Voorbeelden van zinnen met betrekking tot ADEI-onderwerpen



I MOVE en de training voor het bestuderen van de onderwerpen Diversiteit, Toegankelijkheid, Gelijkheid en Inclusie.

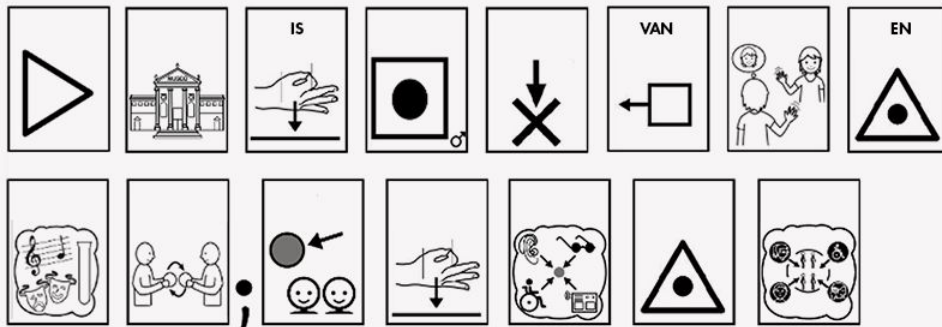


Extra bronnen.



Voorbeelden van zinnen met betrekking tot ADEI-onderwerpen

Het museum is een plaats van ontmoetingen en culturele uitwisselingen; het is toegankelijk en inclusief



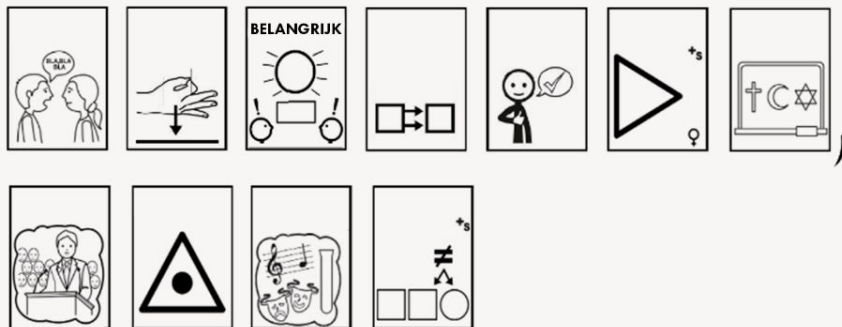


Extra bronnen.



Stelling van zinnen met betrekking tot ADEI-onderwerpen

Praten is belangrijk om de religieuze, politieke en culturele diversiteit te begrijpen.



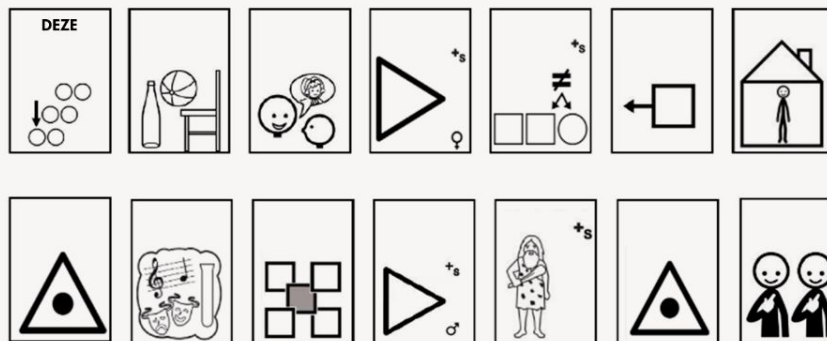


Extra bronnen.



Stelling van zinnen met betrekking tot ADEI-onderwerpen

Deze objecten vertellen de diversiteit van levensstijlen en cultuur tussen de prehistorische volkeren en ons.



Inclusieve ZINE



Het maken van een Zine om tijdens de training te gebruiken voor het registreren van auto-evaluatie en gedachten.

Praktische informatie

Om deze activiteit uit te voeren, heb je per deelnemer een blanco vel A4-papier nodig.



10 MIN.

Doelstellingen

- Creativiteit inzetten als middel om gevoelens, gedachten, verwachtingen of frustraties over ADEI te delen.

Deze activiteit kan een goede manier zijn om alle belangrijke input uit de training te verzamelen. Zines kunnen ook worden uitgewisseld met alle deelnemers aan het einde van de cursus of op een andere belangrijke momenten.



Introductie van het concept "Zine".



Concept van "Zine":

Het woord Zine staat voor een reeks kleine, doe-het-zelf, "tijdschriftachtige" publicaties.

In het verleden hebben ondervertegenwoordigde en gemarginaliseerde groepen hun geluid laten horen in pamfletvorm.

Het concept van Zines is terug te voeren op de amateurpersbeweging van eind 19e en begin 20e eeuw, die op haar beurt weer raakvlakken had met zwarte literaire tijdschriften tijdens de Harlem Renaissance en de subcultuur van sciencefiction fandom in de jaren 1930.

De populaire grafische stijl die geassocieerd wordt met Zines is artistiek en politiek beïnvloed door de subculturen van Dada, Fluxus, Surrealisme en Situationisme.



Introductie van het concept "Zine".

2

Waarom moet Zine deel uitmaken van je activiteit?

Zines zijn een ongelooflijk krachtige methode om verhalen te delen en ideeën over te brengen. Dat komt deels door het formaat, dat informeler aanvoelt dan een paper of presentatie en minder tijdrovend is dan een volledig stripboek.

Het gebruik van een Zine in de training is een eenvoudige manier om deelnemers te helpen hun herinneringen vast te leggen en hun ervaringen tijdens en over de activiteiten te delen.

Introductie van het concept "Zine".



3

Hoe kun je de Zine gebruiken in deze training?

Introduceer het concept eerst aan de hand van de informatie in de punten 1 en 2.

Geef vervolgens **elke deelnemer een vel A4-papier** en laat zien hoe je het **vouwt** en **knipt** om een Zine van 8 pagina's te maken (meer informatie vind je in de aanvullende bronnen).

Stel vervolgens voor om de hoofdstukindeling te gebruiken die je hiernaast ziet (van 1 t/m 7).

Nu hoef je alleen nog maar **momenten tijdens de training te plannen** om deelnemers de Zine te laten invullen, en momenten om de inhoud te delen.



Een tip

Hier zijn enkele suggesties voor de hoofdstukindeling (aan de passen naar eigen inzicht):

- 1 - Wat zijn mijn verwachtingen?
- 2 - Wat zijn mijn gevoelens over ADEI?
- 3 - Met welke vooroordelen moet ik rekening houden?
- 4 - Wat vind ik van de scantool?
- 5 - Wat zijn mijn sterke punten en uitdagingen?
- 6 - Hoe pas ik dit allemaal toe?
- 7 - Waar sta ik na deze training? Wat is er veranderd?



Extra bronnen.



Hoe maak je een Zine?

Volg de stappen in de volgende instructievideo met je gerecyclede A4-vellen

Link: <https://guides.library.cornell.edu/zines101/make>



Lesgeven en faciliteren met Zines

In de volgende bijdragen vind je meer informatie over waarom en hoe je zines kunt gebruiken in onderwijs en trainingen

Link: <https://libguides.salemstate.edu/zines/teaching>

Link: <https://guides.library.ucsb.edu/c.php?g=1110168&p=8338562>



Zines als reflectieve evaluatie binnen interdisciplinaire leerprogramma's

Artikel geschreven door Autumn Brown, Mairéad Hurley, Sophie Perry en Joseph Rochel over deze unieke presentatiemethode voor het documenteren en reflecteren in interdisciplinaire wetenschappelijke leeromgevingen

Link: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2021.675329/full>

Één stap vooruit



Actieve workshop om het bewustzijn over ADEI-onderwerpen en ongelijkheden in de samenleving te vergroten.

Praktische informatie

Deze workshop is geïnspireerd op het PISEA Erasmus + project.

Link: <http://pisea.eu/> (Bron: aangepast door TRACES van een activiteit van de Raad van Europa)

Deze workshop kan zowel binnen als buiten worden gegeven. Er is minstens 6 tot 10 meter ruimte nodig, afhankelijk van het aantal deelnemers. Het is belangrijk om een ruimte te voorzien waar de facilitator door alle deelnemers in de rij gehoord kan worden (**zorg ervoor dat er genoeg tijd is voor de debriefingsfase, die erg belangrijk is**).



45 - 60 MIN.

Doelstellingen

- Bewustwording van ADEI in culturele organisaties;
- Introductie van de wetenschappelijke basis en benaderingen: Definities, Vragen, Vooroordelen, Bewustzijn;
- Bewustwording van:
 - het bestaan van ongelijkheden in de samenleving;
 - de diversiteit van ongelijke situaties, groepen in een minderheidspositie;
 - onze vooroordelen.

Door middel van het rollenspel ontwikkelen deelnemers meer empathie voor de situaties van verschillende mensen.

De workshop is een goede basis om de concepten van ongelijkheid, inclusie, toegankelijkheid, intersectionaliteit en systemen van onderdrukking te introduceren.



7 stappen om de workshop uit te voeren (van het Pisea.eu project).

1

Geef elke deelnemer willekeurig een kaart waarop hun rol uitgelegd staat en vertel hem of haar deze voor zichzelf te houden en aan niemand anders te laten zien.

2

Vraag hen om zich in te leven in hun rol. Om dit proces te vergemakkelijken, **lees je enkele van de volgende vragen voor**, waarbij je na elke vraag pauzeert om tijd te geven voor reflectie. Zo kunnen de deelnemers zichzelf goed inleven in hun rol:

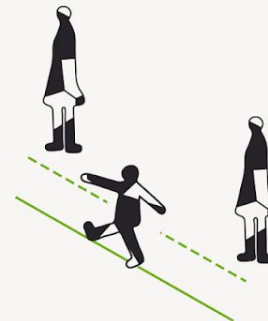
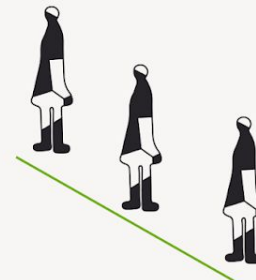
- Hoe was je jeugd? | In wat voor soort huis woonde je? | Wat voor spelletjes speelde je? | Watvoor werk deden je ouders?
- Hoe ziet je dagelijks leven er nu uit? | Waar ga je met elkaar om? | Wat doe je 's ochtends, 's middags en 's avonds?
- Wat voor levensstijl heb je? | Waar woon je? | Hoeveel geld verdien je elke maand? | Wat doe je in je vrije tijd? | Wat doe je in je vakantie?
- "Waar word je blij van en waar ben je bang voor?"



7 stappen om de workshop uit te voeren (van het Pisea.eu project).

3 Vraag mensen nu om **absoluut stil te blijven en vraag ze om naast elkaar in een rij te gaan staan** (zoals bij een startlijn).

4 Vertel de deelnemers dat je **een lijst met situaties of gebeurtenissen gaat voorlezen**. Telkens als ze "**Ja**" kunnen antwoorden op een stelling, moeten ze **een stap vooruit zetten**. Anders moeten ze blijven waar ze zijn en niet bewegen.





7 stappen om de workshop uit te voeren (van het Pisea.eu project).

5

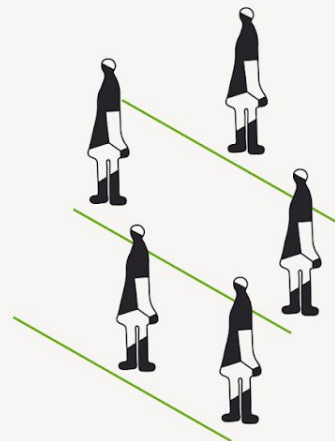
Lees de situaties één voor één voor.

Pauzeer even tussen elke uitspraak om mensen de tijd te geven naar voren te stappen en om zich heen te kijken om hun posities ten opzichte van elkaar op te merken.

(Zie Extra bron 2 - Situaties aan het einde van dit deel)

6

Vraag aan het einde iedereen om **hun uiteindelijke posities te noteren**. Geef ze dan een paar minuten om uit hun rol te komen voordat je plenair debrieft.





7 stappen om de workshop uit te voeren (van het Pisea.eu project).

7 Begin met **de deelnemers te vragen naar wat er is gebeurd en wat ze van de activiteit vinden** en ga vervolgens in op **de vragen die aan de orde zijn gesteld en wat ze hebben geleerd**.

- Hoe voelden mensen zich toen ze naar voren stapten - of niet?
- Voor degenen die vaak naar voren stapten, op welk punt begonnen zij op te merken dat anderen niet zo snel gingen als zij?
- Had iemand het gevoel dat er momenten waren waarop zijn fundamentele mensenrechten werden genegeerd?
- Kan iemand de andere rollen raden? (Laat mensen hun rol vertellen tijdens dit onderdeel van de discussie).
- Hoe gemakkelijk of moeilijk was het om de verschillende rollen te spelen? Hoe stelden ze zich voor hoe de persoon die ze speelden was?
- Spiegelt de oefening de samenleving op een bepaalde manier? Hoe?
- Welke mensenrechten staan er op het spel voor elk van de rollen? Kan iemand zeggen dat hun mensenrechten niet werden gerespecteerd of dat ze er geen toegang toe hadden?
- Welke eerste stappen kunnen we nemen om ongelijkheid in de samenleving aan te pakken?



Een tip

Als sommige deelnemers **hetzelfde** karakter hebben om te spelen, kan het heel interessant zijn om naar hun respectievelijke posities te kijken, die heel verschillend kunnen zijn:

- Het zal de verschillen in representatie tussen de deelnemers heel zichtbaar maken (misschien met betrekking tot hun persoonlijkheid, maar ook hun context in het leven, hun land, enz.)
- Het kan ook heel goed illustreren hoe moeilijk/makkelijk het is om deuren te openen in de maatschappij, afhankelijk van verschillende levenssituaties en individuele emotionele kenmerken, die ook nauw verbonden kunnen zijn met sociale positie.



Tips voor begeleiders.

In deze workshop is het erg belangrijk om tijd vrij te houden voor de debriefingsfase om bepaalde **risico's te** vermijden:

- Het risico dat **deelnemers slechte gevoelens voor zichzelf houden** als ze die niet kunnen uiten. Omdat het een rollenspel is, kunnen sommige deelnemers de gevoelens van hun personages overnemen. Het is dus heel belangrijk om:
 - **iedereen de emoties te laten uiten die hij of zij voelt**, zoals schaamte, schuld, woede, frustratie, enz;
 - **het einde van het rollenspel goed aan te kondigen** en expliciet te vertellen dat iedereen teruggaat naar zijn eigen leven zodra het spel voorbij is.
- Het risico dat **deze kostbare tijd van uitwisseling en analyse** over hoe elke deelnemer zich voelde **verloren gaat**. Het uitwisselen is een zeer belangrijke onderdeel van deze workshop, omdat het de deelnemers helpt **zich in te leven** in de personages en met mensen in de samenleving die ze misschien niet kennen of begrijpen.
- Het risico om **binnen de grenzen van stereotypen te blijven** - aangezien het een relatief korte workshop is kunnen deelnemers stereotypen en vooroordelen gebruiken om hun rol in te vullen.

Dit punt leidt tot 2 conclusies:

- dat **stereotypen bestaan** en we ze allemaal tot uiting kunnen brengen wanneer we daartoe worden aangespoord, het is een menselijke vooringenomenheid;
- dat de personages die werden gespeeld **duidelijk stereotiep** waren en dat ongelijkheden soms niet zo eenvoudig zijn in het echte leven (eerste stap in de richting van het concept van **intersectionaliteit**).



Extra bron 1 - Personages.



Enkele suggesties voor de lijst met personages:

- Je bent een werkloze alleenstaande moeder.
- Je bent de zoon van een Turkse immigrant die een succesvol fastfoodbedrijf runt.
- Je bent een Arabisch moslimmeisje dat bij je gelovige ouders woont.
- Je bent een gehandicapte jongen die zich alleen in een rolstoel kan voortbewegen.
- Je bent een 17-jarig Roma-meisje dat de basisschool nooit heeft afgemaakt.
- Je bent een 22-jarige lesbische vrouw.
- Je bent een werkloze academicus die wacht op de eerste kans om te werken.
- Je bent een 24-jarige vluchteling uit Afghanistan.
- Je bent een migrant zonder papieren uit Mali.
- Je bent de 19-jarige zoon van een boer in een afgelegen dorp in de bergen.
- Je bent een gepensioneerde arbeider van een schoenenfabriek.
- Je bent een 16-jarige middelbare scholier en woont in een middelgrote stad op het platteland.
- Je bent een 18-jarig meisje die in een goede wijk in een grote stad woont.
- Je bent moeder van drie kinderen, getrouwd en lerares.
- Je bent een jonge 22-jarige rechtenstudent.
- Je bent directeur van een bedrijf met 100 werknemers en je bent 50 jaar oud.
- Je bent een 22-jarige man met een Autisme Spectrum Stoornis (ASS).



Je bent een 17-jarig meisje van Roma-afkomst dat de basisschool niet heeft afgemaakt.



Je bent een alleenstaande, werkloze moeder.



Je bent een Arabische moslimmeisje, je woont bij je streng gelovige ouders.



Je bent een jonge man met een beperking, je kan je alleen voortbewegen met een rolstoel.



Je bent een 22-jarige lesbische vrouw.



Je bent de zoon van een Turkse immigrant wie een succesvol fastfood restaurant runt.



Je bent een niet afgestudeerde student van de universiteit, werkloos in afwachting van je eerste baan .



Je bent een 24-jarige Afghaanse vluchteling.



Je bent een gepensioneerde
medewerker van een schoenenfabriek.



Je bent een Malinese immigrant
zonder papieren.



Je bent een 19-jarige zoon van een boer,
in een afgelegen deel van het land.



Je bent een 16-jarige middelbare scholier,
je woont in een middelgroot dorp op
het platteland.



Je bent een 18-jarig meisje uit een
aandachtswijk in een grote stad.



Je bent een moeder van 3 kinderen,
je bent getrouwd en werkt als leraar.



Je bent een 22-jarige rechtenstudent.



Je bent een 50-jarige directeur van een
bedrijf met 100 werknemers.



Je bent een jonge man met een beperking, je kan je alleen voortbewegen met een rolstoel.



Je bent een 16-jarige middelbare scholier, je woont in een middelgroot dorp op het platteland.



Je bent een 22-jarige man met ASS (Autisme Spectrum Stoornis).



Je bent een 22-jarige man met ASS (Autisme Spectrum Stoornis).



Je bent een 24-jarige Afghaanse vluchteling.



Je bent een 50-jarige directeur van een bedrijf met 100 werknemers.



Je bent een alleenstaande, werkloze moeder.



Je bent een 22-jarige lesbische vrouw.



Extra bron 2 - Situaties.

**Enkele suggesties voor situaties in het dagelijks leven:**

- Je hebt nog nooit ernstige financiële problemen gehad.
- Je hebt fatsoenlijke huisvesting met telefoon en televisie.
- Je hebt het gevoel dat je taal, religie en cultuur worden gerespecteerd in de samenleving waarin je leeft.
- Je hebt het gevoel dat jouw mening over sociale en politieke kwesties ertoe doet en dat er naar jouw mening wordt geluisterd.
- Andere mensen raadplegen je over verschillende onderwerpen.
- Je bent niet bang om aangehouden te worden door de politie.
- Je weet waar je terecht kunt voor advies en hulp als je dat nodig hebt.
- Je hebt je nooit gediscrimineerd gevoeld vanwege je afkomst.
- Je hebt voldoende sociale en medische bescherming voor je behoeften.
- Je kunt één keer per jaar op vakantie gaan.
- Je kunt vrienden uitnodigen om bij jou thuis te komen eten.
- Je hebt een interessant leven en je bent positief over je toekomst.
- Je hebt het gevoel dat je kunt studeren en het beroep van je keuze kunt uitoefenen.
- Je bent niet bang om lastiggevallen of aangevallen te worden op straat of in de media.
- Je kunt stemmen in nationale en lokale verkiezingen.
- Je kunt de belangrijkste religieuze festivals vieren met je familie en goede vrienden.
- Je kunt deelnemen aan een internationaal seminar in het buitenland.
- Je kunt minstens één keer per week naar de bioscoop of het theater gaan.
- Je bent niet bang voor de toekomst van je kinderen.
- Je kunt minstens om de drie maanden nieuwe kleren kopen.
- Je kunt verliefd worden op de persoon van je keuze.
- Je hebt het gevoel dat je competenties gewaardeerd en gerespecteerd worden in de maatschappij waar je woont.
- Je kunt het internet gebruiken en er voordeel uit halen.
- Je bent niet bang voor de gevolgen van klimaatverandering.
- Je bent vrij om elke site op het internet te gebruiken zonder bang te hoeven zijn voor censuur.



Extra bron 3 - Culturele betrokkenheid.



Enkele suggesties voor culturele situaties:

- Je hebt toegang tot basisinformatie over activiteiten en workshops die worden aangeboden in de buurt van je woonplaats of in de plaatsen waar je dagelijks komt.
- Wanneer je een wetenschapsmuseum bezoekt of deelneemt aan een wetenschapsactiviteit, worden het bezoek en de activiteiten aangepast aan je mobiliteit.
- Wanneer je een wetenschapsmuseum bezoekt of deelneemt aan een wetenschapsactiviteit, begrijp je de taal en woorden die in de voorgestelde activiteiten worden gebruikt.
- Wanneer je een wetenschapsmuseum bezoekt of deelneemt aan een wetenschapsactiviteit, ben je er zeker van dat je mensen van jouw etniciteit zult zien.
- Wanneer je een wetenschapsmuseum bezoekt of deelneemt aan een wetenschapsactiviteit, ben je er zeker van dat je mensen met jouw socio-economische achtergrond zult zien.
- Wanneer je een wetenschapsmuseum bezoekt of deelneemt aan een wetenschapsactiviteit, ben je er zeker van dat de kennis van mensen met jouw socio-economische achtergrond positief vertegenwoordigd zal zijn.
- Wanneer je een wetenschapsmuseum bezoekt of deelneemt aan een workshop, ben je er zeker van dat er onder het personeel mensen zijn met dezelfde socio-economische achtergrond als jij.
- Wanneer je een wetenschapsmuseum bezoekt of deelneemt aan een wetenschapsactiviteit, kun je een kritisch standpunt innemen zonder te denken dat het 'een probleem van cultuur of integratie' is.
- Voordat je een wetenschapsmuseum verlaat, kun je iets kopen in de museumwinkel.

Wat spreekt je aan?



Praktische activiteit om mensen bewust te maken van vooroordelen, zowel expliciet als impliciet.

Praktische informatie

Voor deze activiteit heb je een internetverbinding nodig of moet je de video van Nina Simon hebben gedownload die de workshop inleidt.



20 - 30 MIN.

Doelstellingen

- Bewustwording van ADEI-concepten en introductie van enkele wetenschappelijke grondslagen en benaderingen van ADEI door middel van een praktische activiteit;
- Bewustwording van mogelijke vooroordelen om zo discriminatie en stereotypering te voorkomen.

Deze activiteit is heel eenvoudig en is geïnspireerd op de Ted talk "The art of Relevance" van Nina Simon. Het bestaat uit aantonen dat we niet kunnen aannemen dat iemands smaak of voorkeur universeel is en dat we het vaak goed kunnen vinden met mensen die dezelfde smaak hebben.



Opzet van de activiteit.

1

De scène opzetten

Presenteer een foto van de locatie waar je deze training geeft of, als je dat liever hebt, van een charismatische gevel of openbare ingang (bijvoorbeeld die hieronder) en vraag de deelnemers of de plek hen aanspreekt of niet en waarom.



Muzikantenvereniging - Faro, Portugal
Foto © copyright door CCVALg



The Mean Eyed Cat op Fifth Street - Austin, Texas
Foto © copyright door Rob Greebon



Opzet van de activiteit.

2

Ga met elkaar in discussie

De discussie kan op verschillende manieren gefaciliteerd worden:

- Vraag wie commentaar wil geven en wil uitleggen waarom een bepaalde locatie aanspreekt;
- Het creëren van een **"Lagerhuis" sessie/evoluerend debat**. In dit format moeten de deelnemers zich opsplitsen in 2 groepen tegenover elkaar: een groep met de deelnemers die de locatie aanspreekt en een groep met de deelnemers die de plek niet aanspreekt.

Daarna moeten de deelnemers van elke groep hun standpunt uitleggen en proberen om de mening van de deelnemers van de andere groep te veranderen.

De facilitator is een moderator die elke deelnemer aan het woord laat en de verschillen en overeenkomsten tussen de meningen samenvat.

Het doel van deze activiteit is om te benadrukken :

- **Verschillen** en overeenkomsten in meningen;
- **Smaak of voorkeur** zijn niet universeel;
- We gaan vaak om met mensen die dezelfde smaak hebben - wat leidt tot een **op gelijkennis gebaseerde vooringenomenheid**.



Opzet van de activiteit.

3

Sluit je activiteit af

Je kunt dit onderdeel afsluiten door samen de TEDX-video van Nina Simon te bekijken.

In deze video legt Nina Simon, directeur van het Museum voor Kunst en Geschiedenis van Santa Cruz, uit dat we, om iedereen aan te spreken, rekening moeten houden met de zintuigen en interesses van alle doelgroepen, om hen activiteiten en plaatsen aan te bieden die voldoen aan hun smaak, die aantrekkelijk zijn volgens hun criteria (en niet de onze).



Extra bronnen.



The Art of Relevance

Video van Nina Simon Ted's gesprek

Link: <https://www.youtube.com/watch?v=NTih-l739w4>



The Art of Relevance

Het boek van Nina Simon

Link: <https://artofrelevance.org/read-online/>

Inclusie Pictionary



Praktische en speelse activiteit om de belangrijkste ADEI-definities en -concepten te ontdekken.

Praktische informatie

Voor deze activiteit heb je nodig :

- 2 borden en verschillende markers
- 1 lijst van concepten en definities
- 1 timer
- ruimte en lef



30 MIN.

Doelstellingen

- Bewustmaking van ADEI-concepten en introductie van enkele wetenschappelijke grondslagen en benaderingen van ADEI door middel van een praktische activiteit;
- Zorg voor een gastvrije, warme en vriendelijke omgeving voor de training;
- Zich bewust zijn van interculturele verschillen op het gebied van ADEI;
- De verschillende manieren om concepten te visualiseren begrijpen;
- Versterken van empathie binnen de groep cursisten en ten opzichte van alle doelgroepen.

Deze workshop is een speelse en grappige manier die het mogelijk maakt om elkaar op een eenvoudige manier te ontmoeten en teams te vormen. Het is zowel een ijsbreker en een energizer. En daarnaast is het een leuke en krachtige manier om ADEI-concepten op een interculturele manier te introduceren.



Bereid de woorden voor.

1

Maak vóór de training een lijst met woorden

Op basis van de onderwerpen die je wilt onderzoeken op het gebied van ADEI, maar je een lijst met woorden om te tekenen: ze moeten betekenisvol zijn, maar ook een effectieve grafische voorstelling mogelijk maken voor de tekenaar.

Enkele voorbeelden van woorden die je kunt gebruiken:

- Marginalisatie
- Voorrecht
- Samenwerking
- Ongelijkheid
- Universeel ontwerp
- Empowerment
- Rustige zone
- Intersectionaliteit
- Toegankelijkheid
- Dekoloniseren



Een tip

Kies je woorden zorgvuldig: zelfs tijdens dit energieke spel is mogelijk om te reflecteren en aan te zetten tot nadenken.



Het spel organiseren.

2

Het spel organiseren en leiden

Verdeel de deelnemers in 2 teams. Elk team verzamelt zich voor een eigen bord. Net als bij het klassieke spel *Pictionary* worden de rondes als volgt gespeeld:

- 1 - Elk team wijst een ontwerper aan;
- 2 - De ontwerpers komen naar de facilitator en kiezen een woord: de ontwerpers nemen een paar seconden de tijd om zich voor te stellen hoe ze hun team het woord kunnen laten raden;
- 3 - De ontwerpers komen terug naar hun team en bord;
- 4 - De begeleider start (Go!!) en elke ontwerper begint 2 minuten te tekenen;
- 5 - Het eerste team dat het juiste woord vindt, wint de ronde en verdient een punt.

Het spel eindigt als er geen rondes meer zijn.



Een tip

Voor meer plezier kun je de borden verplaatsen, tegenover elkaar, zodat de twee teams de twee borden kunnen zien.



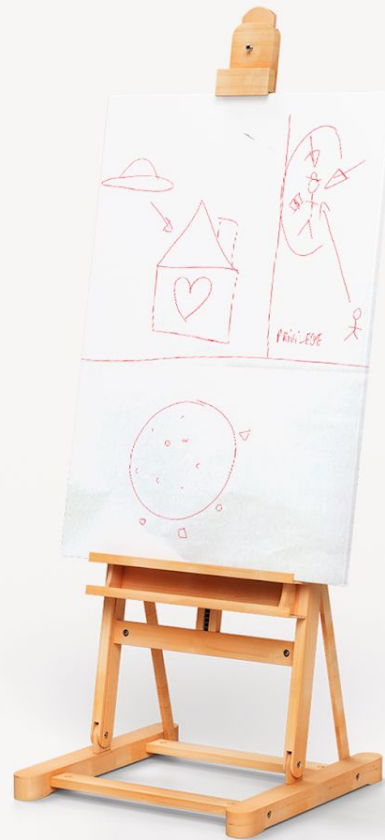
Afronding.

3

Sluit je activiteit af

Je kunt de activiteit afronden door te bespreken **hoe moeilijk of gemakkelijk het was om bepaalde woorden te raden**, en terug te gaan naar de manieren om **bepaalde concepten te visualiseren**.

Dit is ook nuttig voor de rest van de cursus en zal het voor deelnemers gemakkelijker maken om bepaalde elementen te onthouden (en ze misschien noteren op hun **Zine**).





Extra bronnen.



Koppelingen:

<https://en.wikipedia.org/wiki/Pictionary>

<https://www.roundsquare.org/educational-insights/collaborative-inclusive-project-time-to-enhance-your-skills/>

<https://www.linkedin.com/pulse/pictionary-allegory-modern-workplace-brian-brown>

<https://www.inclusionproject.org/wp-content/uploads/2020/06/Creating-Inclusive-Activities.pdf>

Beginnen met de KADEILOSCOPE

87	Beginnen met de KADEILOSCOPE
89 - 98	Hoe kan ik KADEILOSCOPE gebruiken?
99 - 102	Successen en valkuilen
103 - 104	training toolkit en de KADEILOSCOPE





Dit deel helpt de cursisten om de KADEILOSOCPE-methodologie in te voeren door de volgende onderwerpen te behandelen:



Hoe gebruik je de KADEILOSOCPE in de dagelijkse praktijk en tijdens een trainingssessie?



Hoe promoot je de KADEILOSOCPE in je organisatie of daarbuiten?



Hoe maak je gebruik van de hulpmiddelen in de toolbox in relatie tot de verschillende onderdelen van het KADEILOSOCPE?

Hoe kan ik KADEILOSCOPE gebruiken?



Presentatie van wat de KADEILOSCOPE is en de verschillende manieren om het te gebruiken.

Praktische informatie

Er zijn 2 delen:

- 1 - Wat is KADEILOSCOPE?
- 2 - Hoe kan ik KADEILOSCOPE gebruiken?



20 MIN.

Doelstellingen

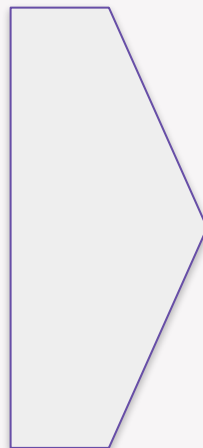
- Zorgen dat gebruikers van de KADEILOSCOPE de methodologie begrijpen en kunnen inzetten voor een project, binnen een projectteam ;
- Het gebruik van de KADEILOSCOPE in verschillende contexten presenteren.



WAAROM IS DEZE TOOL ONTWIKKELD?

Er bestaan al verschillende andere hulpmiddelen, maar die focussen vaak uitsluitend op zelfevaluatie

- **Er zijn geen tools voor het analyseren van activiteiten**
- **Vaak is er moeite met het opstellen van een intern actieplan** binnen een organisatie: verschillende professionals geven aan dat ze weten niet hoe ze moeten beginnen

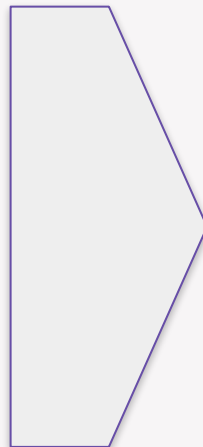


De KADEILOSOCPE:

- Maakt het mogelijk om **aan culturele project te werken** zonder de noodzaak van een alomvattend, organisatiebreed actieplan
- Streeft ernaar **organisaties "van binnenuit" te veranderen**. Door de methodologie regelmatig te gebruiken, zullen dingen geleidelijk aan en van binnenuit veranderen.



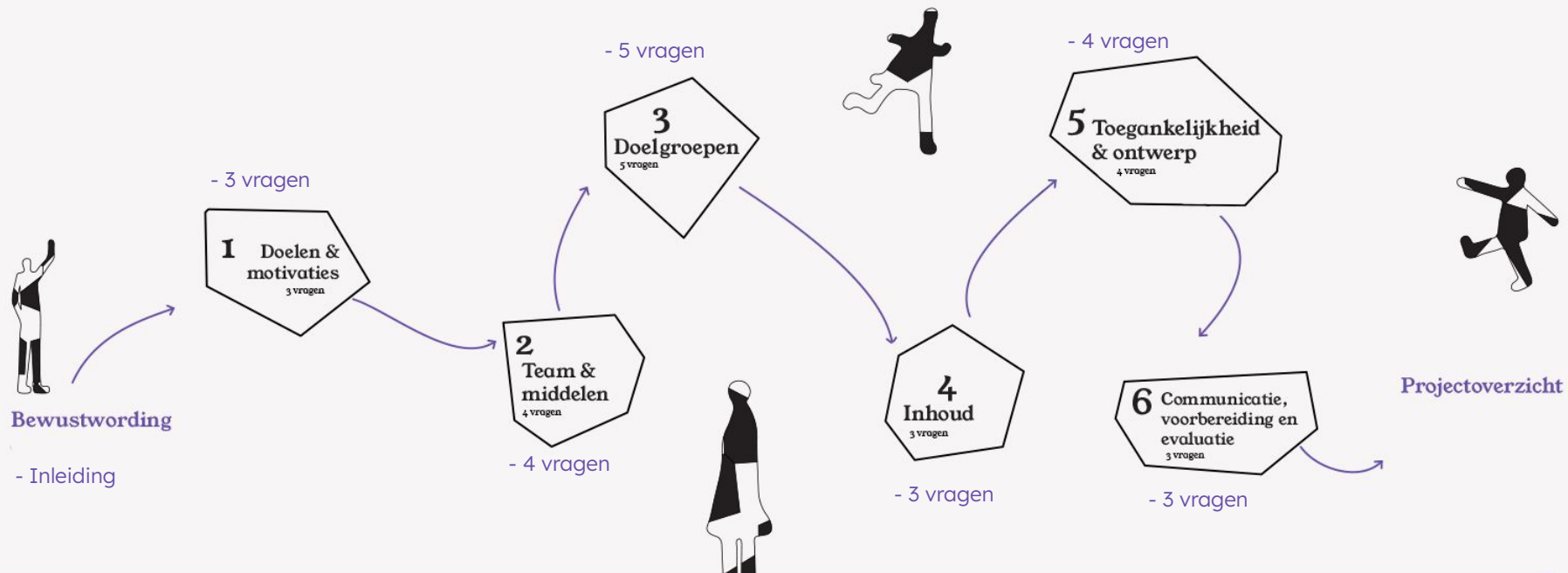
EEN HULPMIDDEL...



- ... om aan de slag te gaan met **alle dimensies van ADEI** in
- ... met een **reflectieve benadering** en gebruikersgerichte inhoud en opmaak
- ... dat houvast biedt voor **elk project**
- ... dat aansluit bij een breed scala aan **culturele beroepen**
- ... voor **bewustwording en training** van teamleden over toegankelijkheid, diversiteit, gelijkheid en inclusie
- ... dat zorgt voor een **blijvend effect** bij regelmatig gebruik



De tool bestaat uit 6 hoofdstukken en 22 vragen.





Elke pagina heeft 1 vraag en is verdeeld in 4 delen:

Het **Quickscan**-gedeelte:

Om in korte tijd alle vragen voor 1 project door te lopen.

Een deel voor **Verdieping**:

Met een aantal extra vragen voor meer verdieping.

Het **Goed om te weten...** gedeelte:

Met meer informatie over bepaalde onderwerpen, met referenties, tips en ideeën voor actie.

Het **Actiepunten** gedeelte:

Een plek voor notities, zoals ideeën voor acties



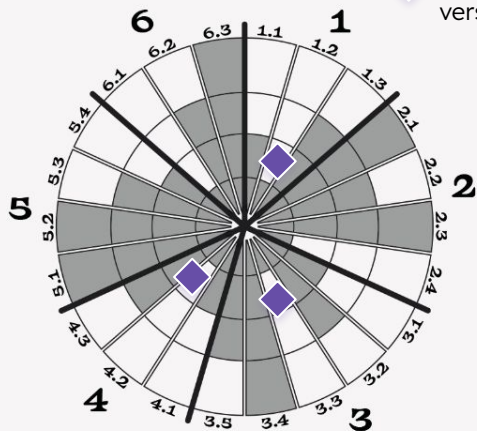


Op de laatste pagina's vind je:

- 1 project zelfevaluatie: **Quickscan** overzicht
- 1 actieplan voor het project: **Verdieping** overzicht

Quickscan

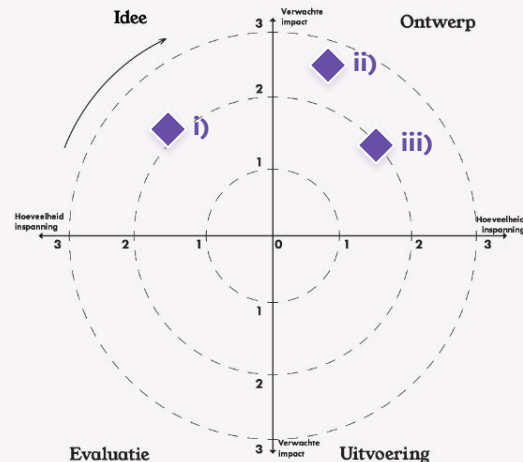
◆ Punten om te versterken



Diepgaand

Acties om prioriteit aan te geven, afhankelijk van het inspanningsniveau en de verwachte impact
Zoals in de 3 volgende voorbeelden:

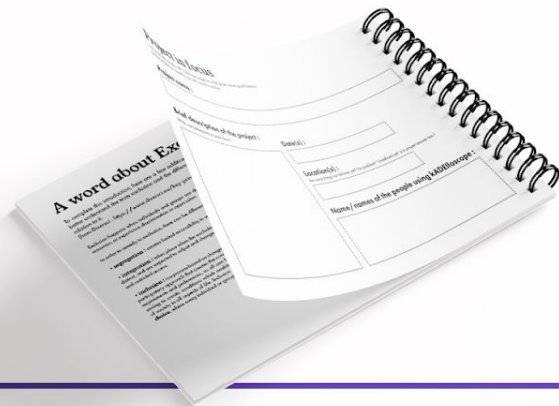
- i) 1 of 2 partners die gespecialiseerd zijn in ADEI-kwesties opnemen in het wetenschappelijk comité
- ii) Identificeer de meest problematische punten in termen van ruimte en timing
- iii) Een FALC-benadering integreren





GEPRINTE VERSIE

KADEILOSCOPE is ontworpen om af te drukken met een eenvoudige printer.



DIGITALE BEWERKBARE VERSIE (PDF)

De basisindeling van de tool past op een standaard A4-formaat met twee pagina's (landschapsformaat).



Over het ontwerp.

Door deze principes te volgen, heeft het ontwerpteam geprobeerd de KADEILOSCOPE zo toegankelijk mogelijk te maken. Daarnaast hebben ze ook rekening gehouden met de energiezuinigheid door geen kleureninkt te gebruiken, en de tool geschikt te maken voor dubbelzijdig printen.



De KADEILOSCOPE kan worden ingezet:

- **Voor elk project** - evenement, tentoonstelling, concert, workshop, toneelstuk, enz;
- **Op één moment** (maar bij voorkeur **op meer momenten** en voor al je projecten);
- In elk stadium van de ontwikkeling van je projecten, maar nog beter vanaf het **allereerste begin van een project**, vanaf de **ideeën-fase**
- Door een **individu** (maar **collectief gebruik** in een projectteam zal een nog groter effect hebben voor bewustwording: het zal ieders standpunten verhelderen en dialoog over ADEI bevorderen binnen het team).



Twee manieren van gebruik:

De **Quick scan** voor wie haast heeft,
en de **Verdieping** voor degenen die tijd willen nemen.

Quickscan



diepgaande evaluatie



Tijdens een **trainingssessie**:

1

Presenteer wat KADEILOSCOPE is

Je kunt de dia's hieronder bekijken.

2

Identificeer een ondersteunend project

Er kunnen verschillende mogelijkheden zijn, afhankelijk van de samenstelling van de groep cursisten en de context van de training:

- Elke deelnemer kan **zelf een project** kiezen;
- Je kunt ook werkteams maken als meerdere deelnemers **uit dezelfde organisatie** komen en als ze **samen aan hetzelfde project kunnen werken**:
Het werkteam kiest dan 1 project om aan te werken;
- Je hebt de mogelijkheid om **te werken aan een gemeenschappelijk project voor de hele groep**, zodat je werkgroepen kunt maken die allemaal aan hetzelfde project werken (als je de training bijvoorbeeld in een museum doet, kun je misschien een lopende tentoonstelling, een evenement, een conferentie, enz. als ondersteuning gebruiken).



Tijdens een **trainingssessie**:



Vervolgens kun je, afhankelijk van de tijd die je beschikbaar hebt, :

- De KADEILOSCOPE in de "**Quickscan**"-modus gebruiken, inclusief het Projectoverzicht aan het eind van de tool en aanbevelingen voor 2 of 3 acties ter verbetering van het project. - [Deze optie vereist 1 tot 2 uur](#).
- **Kies van tevoren een paar hoofdstukken uit de KADEILOSCOPE** die je samen bespreekt - [Deze optie vergt 1 tot 2 uur](#). Hiermee gebruik je de tool niet in zijn geheel, maar kunnen de deelnemers ook de "**Verdiepende**" onderdelen bekijken en daarover discussiëren binnen het team.
- Je kunt de hele KADEILOSCOPE gebruiken om 1 project helemaal te analyseren volgens de "Verdiepende" analyse - deze oplossing is geschikt voor een training binnen een organisatie die tijd wil besteden aan ADEI-onderwerp en het leren gebruiken van de KADEILOSCOPE. - [Voor deze optie is 1 dag nodig](#).

Successen en valkuilen



Ervaringen van collega-gebruikers met de KADEILOSCOPE.

Praktische informatie



15 MIN.

Doelstellingen

- Verspreiden van de KADEILOSCOPE-methodologie en controleren of het wordt begrepen door de gebruikers;
- Toekomstige gebruikers tips geven voor het gebruik van de KADEILOScoop, om de sterke punten ervan te kunnen ontwikkelen (zoals bijvoorbeeld het creëren van een debat binnen een team, professionals helpen om een stap terug te doen uit hun dagelijkse praktijk);
- Toekomstige gebruikers voorbereiden op de moeilijkheden en beperkingen van de scantool en oplossingen bieden om deze te overwinnen.



Dit deel helpt de deelnemers om de KADEILOSOCPE-methodologie in te voeren door de volgende elementen te introduceren:



Stimuleer **teamgesprekken** bij het gebruik van de tool: het kan de moeite waard zijn om een **facilitator** aan te stellen die het projectteam op een flexibele manier door de KADEILOSOCPE hoofdstukken kan leiden en die de discussies over de belangrijkste onderwerpen kan leiden.



Indien nodig kun je het werk in 2 delen opsplitsen:

- Hoofdstukken 1, 2, 3, 4 - in het begin van je project (ideeën- en ontwerpfasen);
- Hoofdstukken 5 en 6 - wanneer je dicht bij de implementatiefase komt.



Je kunt ook de “**Quick scan**” doen en dan terugkomen voor het “**Verdiepende**” deel om de problemen die je het belangrijkste vinden voor je project, of waarvan je in het projectoverzicht hebt gezien dat er **behoefte is aan verdieping**.



Mogelijke valkuilen en mogelijke oplossingen.

Bezorgdheid over de hoeveelheid inhoud en de uitgebreide lengte van de tool

Begin met de **"Quickscan"** voor het eerste gebruik en kies desgewenst alleen enkele "Diepgaande" pagina's - houd er rekening mee dat het eerste gebruik altijd langer is.

Moeilijkheden met het begrijpen van bepaalde sleutelbegrippen

Maak gebruik van de **referenties** uit de KADEILOSOCPE, de meeste zijn makkelijk te vinden (video's, hoofdstukken, artikelen, websites...).

Sommige gebruikers zijn niet overtuigd van het belang van ADEI

Probeer te putten uit de eigen geschiedenis van elke deelnemer door situaties voor de geest te halen waarin ze mogelijk **een minderheidssituatie of discriminatie hebben ervaren**, of waarvan ze **getuige zijn geweest**. Door discriminatie of complexe situaties in hun directe omgeving te ervaren, kunnen sommige mensen de noodzaak om meer ADEI in de samenleving te verdedigen beter begrijpen.

Deze activiteiten kunnen daarbij helpen: **(2) Intersectionaliteit en (4) Één stap vooruit**.

Je kunt ook het Wheel of Power gebruiken en iedereen vragen om **zijn eigen Wheel of Power te bedenken of te tekenen**.

Zorgen over het ontbreken van ADEI-expertise binnen het teamproject

Expertise is belangrijk in ADEI, maar motivatie is nog belangrijker. Als je echt beter wilt worden en in contact wilt komen met nieuw publiek, dan leer je van hen, van je partners en van de KADEILOSOCPE voor de eerste stappen.

Angst om zich overweldigd te voelen door ADEI-kwesties

Herinner deelnemers dat ADEI nog een **lange weg te gaan heeft** en dat we ons moeten richten op **kleine stappen** en elke kleine overwinning moeten **vieren**.



Mogelijke knelpunten en mogelijke oplossingen.

Sommige gebruikers voelen zich **ontmoedigd door het idee dat hun organisatie niet over de nodige middelen zal beschikken** om een ADEI-verbetering van haar activiteiten uit te voeren.

Onthoud dat het **niet nodig is om grote veranderingen door te voeren** om ADEI in je projecten te incorporeren / Onthoud dat het gebruik van KADEILOSCOPE nuttig kan zijn om slechte praktijken te identificeren en deze aan de passen **zonder een groot budget** / Onthoud dat **partners** een aanwinst kunnen zijn / Probeer een **discussie** aan te gaan **met je management** over het belang van ADEI en het belang om de organisatie in te zetten voor meer sociale rechtvaardigheid (door middelen in te zetten zoals tijd, trainingen, partnerschappen...).

Moeilijkheden met het bespreken van bepaalde zaken binnen het team

Vergeet niet dat een van de doelstellingen van KADEILOSCOPE is om **het bewustzijn** binnen de organisatie of het projectteam te **vergroten**. Deze gelegenheden om ideeën uit te wisselen en aantekeningen te vergelijken zijn heel belangrijk om **ieders perceptie te veranderen** en spelen een belangrijke rol in de ontwikkeling van ieders vaardigheden.

Als gesprekken binnen het werkteam gespannen zijn wanneer het team de KADEILOSCOPE gebruikt, dan is dat **omdat er meer te bespreken valt. Aarzel niet om de tijd te nemen voor gesprekken**, misschien na het gebruik van de tool, of zelfs om **een training** of de **betrokkenheid van een** partner te overwegen over het onderwerp dat tot moeilijkheden heeft geleid in de uitwisseling.

Sommige gebruikers kunnen denken dat ze de nodige kennis hebben en dat ze in staat zullen zijn om ADEI-onderwerpen en de uit te voeren acties zelf te beheren **zonder een beroep te doen op partners**.

Herinner deelnemers eraan dat **ADEI-onderwerpen zeer breed zijn en een breed scala aan expertise inhouden**: het zal vaak effectiever zijn om samen te werken met partners die hun expertise kunnen inbrengen in het project. Bovendien **zullen deze partnerschappen bijdragen aan het succes** van het project, omdat ze ook kunnen helpen om **nieuwe deelnemers te mobiliseren**.

training toolkit en de KADEILOSOCPE



Presentatie van de hulpmiddelen in de toolkit in relatie tot de verschillende onderdelen van het KADEILOSOCPE.

Praktische informatie

Hier vind je een tabel met een overzicht van de raakvlakken tussen de hulpmiddelen van deze toolkit en de verschillende hoofdstukken van KADEILOSOCPE.

Dit helpt je om te herkennen welk deel van de toolkit je kunt gebruiken om de KADEILOSOCPE-vragen te introduceren of ermee te werken.



5 MIN.

Doelstellingen

- Verspreiden van de KADEILOSOCPE-methodologie en controleren of het wordt begrepen door de gebruikers;
- Verbinden van de workshops uit deze training toolkit met het gebruik van de KADEILOSOCPE om zo de teamtraining te verbeteren.



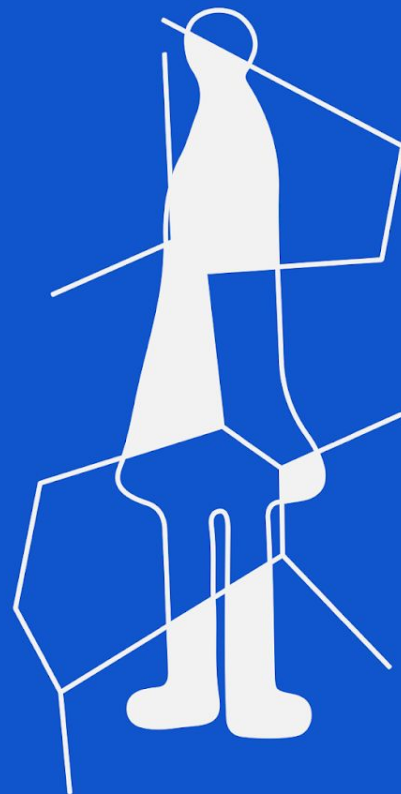
Deze tabel toont **de verbanden tussen de activiteiten van de toolkit en de hoofdstukken van KADEILOSOCPE**.

Je kunt deze activiteiten gebruiken om een specifiek hoofdstuk of een vraag in de scanner te introduceren of om eraan te werken.

- ✓ Directe links ✓ Verwante en meer algemene links

	Intro.	Hoofdstuk 1			Hoofdstuk 2				Hoofdstuk 3					Hoofdstuk 4			Hoofdstuk 5				Hoofdstuk 6		
		1.1	1.2	1.3	2.1	2.2	2.3	2.4	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	5.3	5.4	6.1	6.2	6.3
THEORETISCHE BRONNEN																							
ADEI	✓												✓	✓									
Intersectionaliteit					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓										
Ontdek je vooroordelen					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓								
Uitsluiting in science centers											✓												
PRAKTISCHE BRONNEN																							
Superpowers		✓	✓	✓	✓	✓			✓														
Alternatieve communicatie									✓	✓					✓						✓	✓	
Inclusieve ZINE		✓	✓	✓														✓					✓
Één stap vooruit					✓	✓			✓	✓					✓		✓	✓	✓				
Wat is aantrekkelijk?						✓						✓	✓		✓		✓						
Inclusieve PICTONARY	✓				✓															✓			

Dankwoord





De I MOVE training toolkit is ontwikkeld door:

Opzet: projectteam I MOVE

Centro Ciência Viva do Algarve: Cristina VEIGA-PIRES, Luís PORTO

Cap Sciences: Alexia SONNOIS, Alexandre LICATA, Noémie ESCORTELL, Nicolas BARRET

VSC: Menno TUMMERS, Marianne BENNING

Reggio Emilia, Musei Civici: Chiara FERRETTI, Georgia CANTONI

Met de actieve bijdrage van:

Meie VAN LAAR, Giulia BASSI, Marie DONEDA, Frieda KLASSEN, Sandra VAN DER WESTEN,

Glenneth SARKAM, Alexandrina CORREIA, Valentina MUNOZ, Axel LAIZE

Ontwerp en grafische lay-out:

Luís PORTO, Centro Ciência Viva do Algarve

Illustratie en silhouetten

Uitgaven en ontwerpen door Kris.27 de The Noun Project



Het I MOVE-project is ontwikkeld door:

Cap Sciences, Bordeaux - Frankrijk

VSC-netwerk, Amsterdam - Nederland

Musei Civici van Reggio Emilia - Italië

Centro Ciência viva do Algarve, Faro - Portugal

UCO (Université Catholique de l'Ouest) is een partner geweest gedurende het eerste jaar, tot augustus 2022.

Het I MOVE-project wordt medegefinancierd door de Europese Unie in het kader van het ERASMUS + programma (2021-2024)

