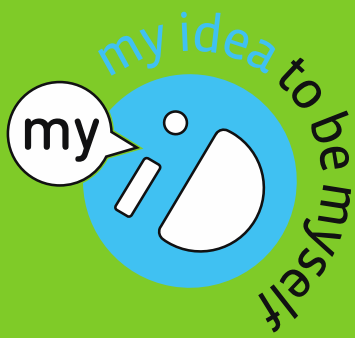


Mijn ID Training Seksuele Diversiteit voor Mbo-docenten



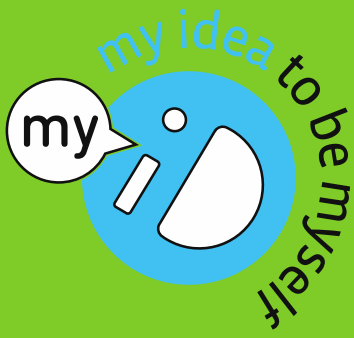
Deze publicatie kan geciteerd worden als	Dankmeijer, P & Polytarchi, E. (2020). Mijn-ID Training Seksuele Diversiteit voor Mbo-docenten. <i>Amsterdam: GALE, Athene: EUROTraining</i>
Project titel	Sexual Diversity Sensitivity in Social Domain Vocational Training (SENSE)
Erasmus+ referentie	2018-1-NL01-KA202-038973
Datum	21 oktober 2019; 8 december 2020
Partners	GALE; EUROTraining Educational Organization
Auteurs	Evangelia Polytarchi en Peter Dankmeijer. Dit is de Nederlandse vertaling met substantiële redactie van de Engelse versie.

De steun van de Europese Commissie voor de productie van deze publicatie impliceert geen verantwoordelijkheid voor de inhoud. Die inhoud reflecteert alleen de mening van de auteurs en de Europese Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor de inhoud of voor het gebruik van de informatie in deze publicatie.



Content

Introductie	3
Over deze handleiding	3
De inhoud van de docententraining	3
Dingen om over na te denken voor de training	5
Overzicht van het trainingsprogramma	6
Ochtendsessie: Lastige vragen en waar ze vandaan komen	6
Werkvorm 1: Afspraken over omgangsvormen maken	7
Werkvorm 2-a: Trigger: presentatie “Cijfers over LHBT discriminatie”	8
Werkvorm 2-b: Trigger: video “Roze ouderen”	9
Werkvorm 3: Veertig vragen over seksuele diversiteit	11
Werkvorm 4: Homofobie, gender en heteronorm	14
Werkvorm 5: Persoonlijke reflectie op heteronormativiteit	18
Middagsessie: De toepassing op school	19
Werkvorm 6-a: Rollenspel “De vecht of vluchtimpuls”	19
Werkvorm 6-b: Rollenspel “Ontslagen wegens heteroseksualiteit”	20
Werkvorm 7: Uitwisseling van ervaringen met heteronormativiteit	22
Werkvorm 8: Casusbesprekingen	24
Werkvorm 10: Fatima vraagt raad	26
Werkvorm 11: Een start maken met een doorlopende leerlijn	28
Hand-out: Voorbeelden van doelen	31
Werkvorm 12: Afsluiting	33
Bijlagen	34
Termen rond seksualiteit en gender	34
Literatuur	35



Introductie

Over deze handleiding

Dit project richt zich op het aanleren van diversiteitsvaardigheden aan mbo-studenten die sociale opleidingen doen, en meer specifiek op het omgaan met seksuele diversiteit. Het focus ligt daarbij op de sociale integratie van zowel medestudenten als van toekomstige klanten. Dit is vooral belangrijk in een vergrijzend Europa waar lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen, transgenders en interseksuelen (LHBTI), die nu meer openlijk met hun identiteit omgaan, mogelijk worden geconfronteerd met minder tolerante professionals uit de sociale sector.

De sleutel om een betere behandeling van LHBTI cliënten te bereiken is het versterken van de diversiteitscompetenties van studenten. Dat houdt ook in dat docenten zulke competenties moeten kunnen trainen. Vaak zijn docenten zich niet bewust van problemen rond seksuele diversiteit, of ze weten niet hoe ze moeten omgaan met negatieve opmerkingen daarover van mbo-studenten. Over het algemeen zijn de technische vaardigheden van beroepsonderwijs en -opleiding in het sociale domein goed beschreven, maar er is een gebrek aan theorie, gebrek aan goede voorbeelden uit de onderwijspraktijk en het ontbreekt ook aan een beschrijving van wat die specifieke LHBTI diversiteitsvaardigheden nu precies zijn op het niveau van zowel studenten als docenten in het beroepsonderwijs. Het SENSE-project ontwikkelde een competentiekader om deze leemte op te vullen en om te pleiten voor opname van specifieke diversiteitsvaardigheden in de formele criteria voor kwalificaties.

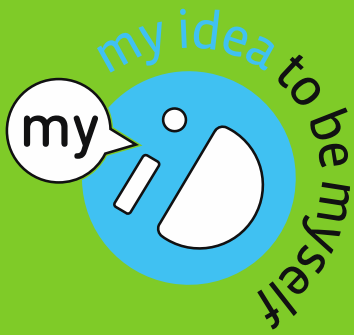
De inhoud van de docententraining

Deze docententraining duurt één dag (7 uur) en wordt idealiter gegeven aan 15-50 leraren. De training bevat een afspraak over omgangsvormen in de training, een trigger, het verkennen van lastige situaties, uitleg van de norm van heteroseksualiteit en een discussie over pedagogische, didactische en schoolbeleidsaspecten. De training wordt afgesloten met een verkenning van een mogelijke doorlopende leerlijn.

Een belangrijk vernieuwend aspect van deze training is dat deze specifiek gericht is op concrete vragen van (vaak bevooroordeelde) opmerkingen van studenten en het trainen van docenten in zowel concrete reacties als hoe omgaan met de onderliggende emoties en attitudes. Het leren omgaan met onderliggende emoties en attitudes is een thema wat zelden wordt aangepakt in bestaande trainingen.

Een ander vernieuwend aspect is dat de training suggesties biedt die zijn afgestemd op de specifieke behoeften van elk team. Hoewel we een algemeen sjabloon voor de training aanbieden, geeft deze handleiding verschillende opties voor bijvoorbeeld alternatieve manieren van implementatie, afhankelijk van het niveau van homofobie / transfobie of heteronormativiteit van de groep, de grootte van de groep of de verscheidenheid aan soorten studenten waar de docenten aan lesgeven.

Een derde vernieuwend aspect is dat deze training concreet focust op het starten van een adviestraject om een doorlopende leerlijn te ontwikkelen. Veel losstaande trainingen hebben een beperkte impact omdat de



deelnemers het moeilijk vinden om de theoretische kennis uit de training toe te passen in hun klas en in de schoolpraktijk. De dagelijkse routine in klassen en in de schoolcultuur voorkomt vaak dat vernieuwende praktijken zoals deze adequaat worden overgenomen. Door deze training te koppelen aan een follow-up adviestraject om een doorlopende leerlijn te ontwikkelen over diversiteit en seksuele diversiteit, wordt de geleerde theorie direct vertaald naar een concreet didactisch model (de leerlijn en lessen) waarbinnen het makkelijker wordt om de geleerde pedagogische vaardigheden en flankerende beleidsmaatregelen (bijvoorbeeld rond dagelijks gedrag van studenten) toe te passen.

Het wordt vaak gezegd dat opleidingen zich alleen met seksuele diversiteit hoeven bezig te houden als zich problemen rond het thema voordoen. Dat klopt niet omdat je elke opleiding elke dag zich voorvallen voordoen rond relaties, seksualiteit en omgangsvormen, en omdat gender en seksualiteit daarin een belangrijke rol spelen.



Ons doel is dat de training in het adviestraject eraan bijdragen dat zowel studenten als docenten zich veilig voelen om openlijk en comfortabel om te gaan met seksuele diversiteit en weten dat als ze die doen dat ze daarvoor gedekt worden door geboorte aandacht in het leerplan en dekking vanuit het beleid.

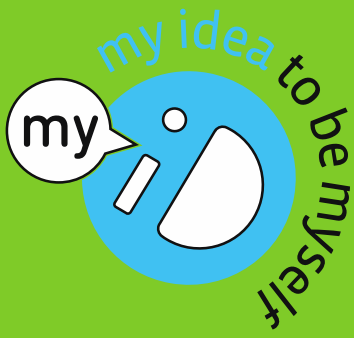
Wat bedoelen we met seksuele diversiteit?

Met de term diversiteit verwijzen we naar het feit dat geen enkele groep echt homogeen is. In elke groep zijn alle leden anders. Het is belangrijk om te erkennen dat dit niet alleen maar een visuele psychologische kenmerken zijn, maar dat onderscheid ontstaat en gemaakt wordt op basis van culturele, sociale, politieke, economische en andere perspectieven. Die perspectieven zijn niet vrijblijvend; het gaat over machtsverhoudingen. Dan denken we bijvoorbeeld aan onderscheid op grond van sekse, leeftijd, ras, etniciteit, seksuele oriëntatie, geloof, ideologie, of handicap. Het is onvermijdelijk dat de machtsverhoudingen binnen uw klassen en binnen de school tot op grote hoogte de verhoudingen in de maatschappij weerspiegelen. Dat betekent dat school geen neutrale plaats is waar men objectieve kennis opdoet. Elke interactie in een school draagt bij aan reproductie van ongelijkheid of juist aan het bevorderen van gelijkheid. Docenten en scholen maken daar bewust of onbewust keuzes in.

Hoe kunnen we beter omgaan met diversiteit?

Diversiteit heeft drie dimensies:

- 1) de interne dimensie van diversiteit verwijst naar hoe wijzelf omgaan met leeftijd, gender, seksualiteit, enzovoorts. Hoeveel dit vaak gezien wordt als een pure kwestie van persoonlijkheid, worden onze persoonlijke keuzes ook stevig beïnvloed door maatschappelijke verwachtingen, bijvoorbeeld door rolmodellen en omdat er geen andere mogelijkheden zien. Het ontkennen van de mogelijkheid om persoonlijk te veranderen, is een grote belemmering voor het leren van adequate vaardigheden op het gebied van diversiteit.
- 2) de externe dimensie van diversiteit verwijst naar hoe anderen omgaan met waarden en normen. Iedereen ervaart sociale druk om een bepaalde manier te leveren of zich op bepaalde manier te gedragen.
- 3) de organisatorische dimensie van diversiteit verwijst naar de manier waarop sociale afspraken in organisaties worden "geregeld". Voor stevig deel worden sociale normen gecodificeerd in schoolregels en



landelijke regelgeving. Maar ook hierin maken individuen zelf keuzes, bijvoorbeeld door lid te worden van een organisatie of op een bepaalde partij te stemmen.

Welke veranderingen zijn nodig in mbo-leerplannen?

De huidige situatie

De meeste mbo's besteden wel enige aandacht aan diversiteit. Het gaat dan vooral om culturele diversiteit en de aandacht gaat dan vooral uit naar het verschil tussen individualistische en collectivistische culturen. Sommige multiculturele mbo's besteden ook aandacht aan multiculturele feestdagen of geven ruimte aan verschillende culturen of geloven. Wij geloven echter dat het creëren van een veilige omgeving voor iedereen weer zou moeten inhouden dan aandacht voor culturele en religieuze diversiteit. Er is een beginnende beweging in Nederland om dit superdiversiteit noemen. Dat is natuurlijk een beetje raar, want het klinkt alsof culturele diversiteit de basis is en er daar 'boven', een soort *extra* opdracht is, terwijl diversiteit overal en voortdurend aanwezig is.

Suggestie voor de toekomst

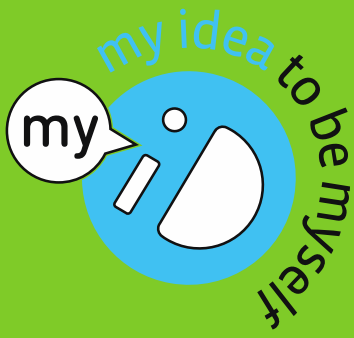
De voorwaarde voor het goed omgaan met diversiteit is dat het schoolmanagement en de docenten begrijpen dat diversiteit begint bij jezelf. Dit is niet alleen maar een kwestie die studenten moeten leren, de opleiding zelf moet zich daar ook uitermate comfortabel wij voelen en de diversiteit voortleven op alle drie dimensies: onpersoonlijk niveau, in de sociale norm die wordt uitgestraald, en in de organisatie van de opleiding en instelling.

Dingen om over na te denken voor de training

Diversiteit is een belangrijk aspect van het leven in alle Europese landen wordt nagedacht hoe je er beter mee kunt omgaan. Gezien de huidige politieke en sociale ontwikkelingen zal deze discussie voorlopig nog wel even doorgaan.

Voordat je aan de training begint zou je kunnen nadenken over de context van deze training. Bijvoorbeeld:

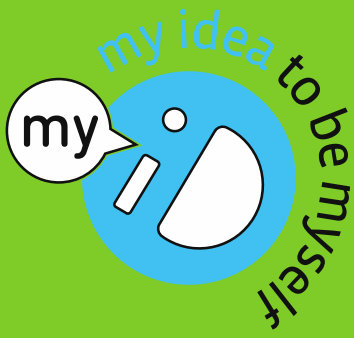
- Bestaat er wet- of regelgeving in Nederland op dit gebied? Vind je dat de huidige regelgeving effectief is?
- Ken je goede voorbeelden van diversiteit management en aandacht voor seksuele diversiteit in het mbo? Ken je goede voorbeelden daarvan uit andere landen?
- Je kiest ervoor om deze handleiding te lezen, dus je belangstelling om er zelf iets aan te doen. Maar wat zijn de voorwaarden die je nodig hebt goed aan seksuele diversiteit te werken in jouw opleiding?
- Denk je dat eventuele goede ervaringen uit Nederland overdraagbaar zijn naar andere culturen en landen?



Overzicht van het trainingsprogramma

<u>Ochtendsessie</u>	<u>Activiteit</u>
<u>9.00</u>	<u>1. Afspraken omgangsvormen maken (verplicht)</u>
<u>10.15</u>	<u>2. Trigger: cijfers of video (aanbevolen)</u>
<u>10.30</u>	<u>3. Veertig vragen (verplicht)</u>
<u>11.30</u>	<u>4. Homofobie, gender en heteronorm (verplicht)</u>
<u>12.00</u>	<u>5. Reflectie over heteronormativiteit (verplicht)</u>
<u>12.30</u>	<u>Lunch</u>
<u>Middagsessie</u>	<u>Activiteit</u>
<u>13.30</u>	<u>6. Rollenspel (aanbevolen)</u>
<u>15.00</u>	<u>Schoolervaringen (recommended)</u> <u>Casusbespreking (verplicht onderdeel)</u>
<u>16.00</u>	<u>Welzijn en gezondheid op school: 'er is een dorp nodig' (verplicht onderdeel)</u>
<u>16.30</u>	<u>3. Fatima vraagt raad (aanbevolen trigger)</u>
<u>17.30</u>	<u>Conclusies en antwoorden (verplicht onderdeel)</u>
<u>18:00</u>	<u>Eind training</u>

Ochtendsessie: Lastige vragen en waar ze vandaan komen



Werkvorm 1: Afspraken over omgangsvormen maken

De trainer kondigt aan dat deze training gaat over sensitiviteit voor seksuele diversiteit, en dat dit thema voor sommige mensen ook zelf sensitief is. Mogelijk zijn er misverstanden over concepten, maar het kan ook zijn dat verschillende visies met elkaar botsen. Dat is OK, maar het is goed om van tevoren het even te hebben over hoe we hierover een veilige en respectvolle manier met elkaar zullen communiceren. Ons doel is om een serie te creëren waarin iedereen zich comfortabel genoeg voelt om hun eigen gevoelens en meningen openlijk te geven

Eerst brainstormen we over regels die de deelnemers graag zouden zien onveilige open te kunnen communiceren in deze groep. We schrijven deze op een flap zonder verdere discussie. Wel mogen er verhelderingen en specificaties worden toegevoegd. Aan het eind van de brainstorm vraagt de trainer of iemand tegen een van de regels is, of deze geherformuleerd wil zien. Over het algemeen is iedereen het over alle regels eens.

Soms vergeten deelnemers een of meer sleutelprincipes te benoemen. Daarom geven we voor de trainer hier een rijtje veel voorkomende regels. Voorbeelden zijn:

- ✓ We luisteren naar elkaar
- ✓ We vallen elkaar niet in de rede
- ✓ We veroordelen elkaar niet
- ✓ Persoonlijke verhalen of gevoelens worden niet buiten deze groep gedeeld
- ✓ We respecteren elkaars gezichtspunten
- ✓ Je mag vragen stellen
- ✓ Geen enkele vraag is dom
- ✓ Wees open voor nieuwe ideeën
- ✓ Geef en vraag feedback

De trainer checkt of de belangrijkste regels zijn genoemd. Gewoonlijk zijn er basisregels over vier hoofdprincipes:

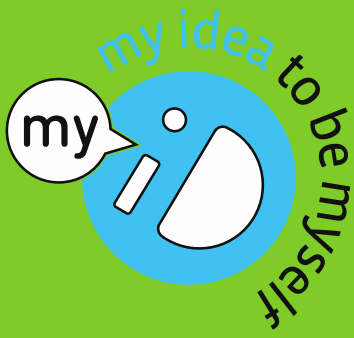
1. Respect (veroordeel mensen niet om hun persoonlijkheid of opmerkingen)
2. Grenzen accepteren (respecteer de grens van een ander en van jezelf)
3. Geweldloos (reageer niet agressief, of het nu fysiek, mentaal of verbaal is)
4. Benaderbaar (in staat zijn om kritische of positieve feedback te geven en te ontvangen)

Als er in de brainstorm belangrijke elementen vergeten zijn door de deelnemers, kan de trainer vragen: “ik dacht aan (een voorval). Zouden we daarover nog een andere regel willen formuleren?”

Het is belangrijk om in ieder geval een regel over het kunnen ontvangen van kritische feedback op te nemen, want deze legitimeert de trainer en de deelnemers om een opmerking te maken als een van de deelnemers zich niet aan de regels houdt.

Sluit de oefening af met het bedanken van de deelnemers voor deze gezamenlijke inspanning.

De flap wordt op een zichtbare plaats opgehangen en blijft de hele dag beschikbaar. Als de deelnemers hun eigen regels overtreden, kunnen ze elkaar of kan de trainer hen eraan herinneren. De trainer moet dit consequent doen om te zorgen dat in de hitte van de discussie de veiligheid van de sfeer toch gehandhaafd blijft.



Werkvorm 2-a: Trigger: presentatie “Cijfers over LHBT discriminatie”

Reden voor deze werkvorm

Het is altijd goed om een training te beginnen met een trigger om de aandacht van de deelnemers op een positieve manier te trekken. Een goede trigger is kort, trekt de aandacht van de deelnemers, en idealiter motiveert ze om meer te weten te komen over de reden van de training.

In een aantal opleidingen is er mogelijk een gebrek aan begrip over het niveau en type van discriminatie waarmee LHBTI te maken hebben. Het kan zelfs zijn dat sommige mensen denken dat er geen discriminatie is, omdat zij toevalligerwijs in hun eigen omgeving dat niet tegenkomen. In sommige contexten is het belangrijk om met cijfers aan te tonen dat er daadwerkelijk sprake is van een probleem, zodat de training gezien wordt als een legitieme inspanning. Hoewel we uit onderzoek weten dat het geven van informatie de houding van mensen eigenlijk nooit verandert, bieden wij dit onderdeel wel aan voor degenen die menen dat dit een bijdrage levert aan de legitimiteit van de training.

Werkvormbeschrijving

Deze werkvorm is vooral een korte presentatie. Om te voorkomen dat je qua tijd teveel uitloopt, kan je van tevoren zeggen dat je eerst de presentatie doet en dat we dan tijd is voor vragen.

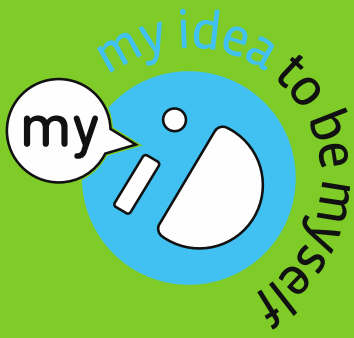
Als je vragen krijgt die je niet kan beantwoorden, probeer dan niet ter plaatse een antwoord te verzinnen, maar beloof het uit te zoeken en om terug te komen. Deze waarschuwing is vooral belangrijk voor trainers die heel graag politiek correcte informatie en een positieve indruk van het thema LHBTI willen geven. Niet alle politiek correcte beweringen zijn altijd waar. We willen vermijden dat we dingen zeggen die niet kloppen.

Informatie

Bij de training bieden we een PowerPointpresentatie aan die gebaseerd is op Europese en wereldwijde cijfers. De presentatie heeft 13 dia's. Het begint met een overzicht van wereldwijd en Europees beleid rond seksuele diversiteit, ga dan wat dieper in op Europese houdingen ten opzichte van seksuele diversiteit, en sluit af met wat cijfers over de houding en het gedrag van MBO-studenten (uit Nederlands onderzoek).

In het notitiedeel van de PowerPoint presentatie (onder de dia) geven we suggesties voor de letterlijke tekst van de presentatie.

Je kunt de presentatie natuurlijk aanpassen aan je eigen behoeften, bijvoorbeeld door dia's te vervangen met meer recent onderzoek uit Nederland of op basis van onderzoek dat jezelf en je eigen opleiding of instituut hebt gedaan. Als je de informatie aanpast, zorg er wel voor dat je checkt of de cijfers die je noemt uit betrouwbare onderzoek komen. Als je een inleiding houdt voor een groter publiek dan je eigen klas, dan is het zorgvuldig om de verwijzing naar de betreffende onderzoeken te noemen, zodat je publiek de referentie kan opzoeken en zich verder in het onderzoek kan verdiepen.



Werkvorm 2-b: Trigger: video “Roze ouderen”

Reden voor deze werkvorm

Een andere manier om een goede trigger te bieden is om een korte video te laten zien. Videoclips zijn visueel en auditief en roepen meer emoties en gevoelens op dan een cognitieve presentatie. Daardoor wordt het een goede trigger om snel een training op een wat meer geëngageerd niveau te brengen.

Geschikte videoclips vinden

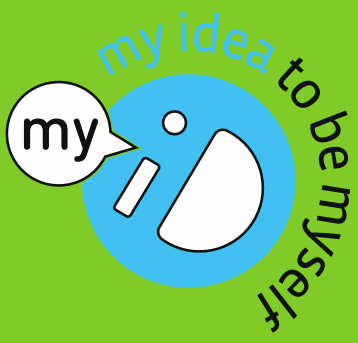
In deze werkvorm suggereren we een filmpje over roze ouderen, omdat veel studenten in de zorg LHBTI ouderen kunnen tegenkomen. Maar voor andere opleidingen kun je natuurlijk ook andere korte filmfragmenten kiezen. Veelvuldig mensen zijn te vinden door te googelen op “LHBT” of “LGBT” en uw studierichting of doelgroep. GALE onderhoudt een Facebookgroep waarop regelmatig links naar filmfragmenten over LHBTI worden gepubliceerd: <https://www.facebook.com/lgbtiqfilms>. Let bij de selectie van een videoclip op een aantal dingen:

1. zorg dat hij kort is, de clip wordt hier alleen ingezet als trigger om betrokkenheid te creëren
2. zorg dat de clip inhoudelijk relevant is voor de training
3. zorg dat de clip emoties oproept die te maken hebben met de kern van de training
4. zorg dat de opgeroepen emoties niet zo heftig zijn dat ze deelnemers laten dichtslaan of agressief maakt

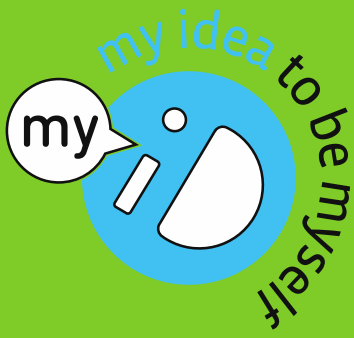
Werkvormbeschrijving

Laat het promotiefilmpje over de Roze Loper zien (<https://www.youtube.com/watch?v=i5ai4vyGAZc>). Het filmpje duurt 4'18 en laat een aantal homoseksuele en lesbische ouderen zien die praten over wat zij verwachten als zij in een verzorgingstehuis terecht zouden komen.

- Vraag na het filmpje aan de deelnemers wat hun eerste *gevoel* is na het zien van de clip. Vraag de verschillende emoties na maar geef er *geen* commentaar op, en voorkom ook dat andere deelnemers commentaar op elkaars emoties leveren. Hierbij kan de verwijzing naar de flap met basisregels nuttig zijn. Als deelnemers met beschrijvingen of cognitieve meningen komen, probeer dan door te vragen naar wat voor gevoel of emotie daarachter zit. Veel docenten willen niet onprofessioneel overkomen, en vinden we daardoor mogelijk lastig om in een groep met collega's over hun gevoelens te praten. Als dit erg moeilijk blijkt, noem dan expliciet dat sensitieve onderwerpen als seksuele diversiteit altijd emoties met zich meebrengen, en dat het een onderdeel van je professionaliteit is om daarmee te leren om te gaan. En dat je daarom ook vraagt naar de emoties die opkomen als je een dergelijke video ziet.
- De tweede nabesprekingsvraag die je kunt stellen is welke aanwijzingen de clip geeft voor de manier waarop deze LHBTI-cliënten in de toekomst door professionals behandeld willen worden; wat ze graag zouden willen en wat ze zeker niet zouden willen. En welke eisen dit stelt aan de houding en het gedrag van de toekomstige verzorgende professionals.
- De derde nabesprekingsvraag die je kunt stellen is hoe de docenten zich voorstellen dat zij hun studenten op deze vorm van diversiteit zouden kunnen voorbereiden. Stelt dat je deze videoclip aan de studenten zou laten zien, hoe zouden ze dan reageren? Hoe zouden ze over hun driejarige opleiding geleidelijk aan een positieve houding kunnen aanleren op dit punt? Er hoeven geen definitieve antwoorden te komen. Dit is vooral een eerste inventarisatie.
- Sluit de oefening af door te zeggen dat de training op deze vragen nader in zal gaan.



A large, empty white rectangular area with rounded corners, intended for writing or drawing.



Werkvorm 3: Veertig vragen over seksuele diversiteit

Reden voor deze werkvorm

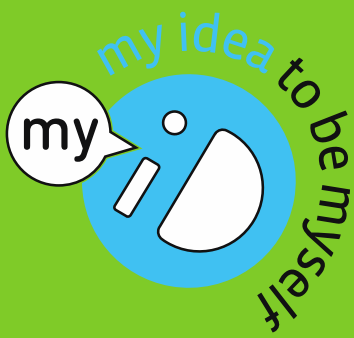
Deze werkvorm gaat over concrete vragen die studenten kunnen stellen in de les. Daarmee is het een goed startpunt om de training meteen concreet te beginnen.

In de werkvorm werken de deelnemers in tweetallen, wat ze de gelegenheid geeft om met elkaar uit te wisselen. Dat vinden de deelnemers erg prettig.

Tegelijkertijd zal blijken dat de oefening een aantal onderliggende en soms onverwachte conclusies oplevert. Het voornaamste doel van de oefening is *niet* om de “juiste” antwoorden te vinden op de vragen, maar om je te realiseren dat bijna alle vragen over seksuele diversiteit een dubbele bodem hebben. Om voorlichting effectief te laten zijn, is het belangrijk om deze dubbele bodem te doorgronden en te beseffen dat een feitelijk antwoord vaak niet werkt, en zelfs contraproductief kan zijn. Het is nodig om in te gaan op de onderliggende emotie en verwachting, en op basis daarvan een discussie aan te gaan over het waarden en normensysteem van de student.

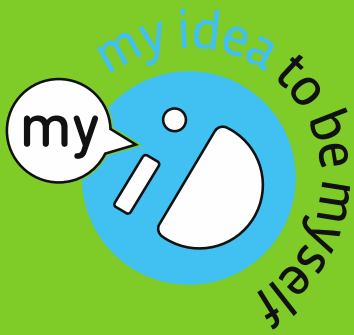
Werkvormbeschrijving

1. Kondig aan dat de volgende oefening gaat over vragen die studenten kunnen stellen over seksuele diversiteit. Je gaat een werkblad uitdelen met 40 vragen die studenten vaak stellen. Het is de bedoeling dat de deelnemers in tweetallen gaan zitten.
 - Lees eerst de vragen even door
 - Denk dan na over welke vraag jezelf heel lastig zou vinden om te beantwoorden als een student die stelt; stel deze vraag aan je gesprekspartner
 - De gesprekspartner reageert alsof jij een student bent en zij of als docent de vraag beantwoordt
 - Eventueel kun je kort reflecteren op waarom deze vraag op deze manier beantwoord is
 - Daarna stelt de beantwoorder zelf “als student” een lastige vraag aan de gesprekspartner
 - Na 30 minuten zal de trainer vragen om de gesprekken te stoppen. Dat betekent dat je niet de tijd hebt om alle 40 vragen te beantwoorden. Kies dus de vragen uit die je het meest interessant vindt.
2. Deel het werkblad “Veertig vragen over seksuele diversiteit” uit aan de deelnemers en geef ze een half uur. Loop tijdens de gesprekken rond om de reacties te horen. Veel deelnemers zullen niet de antwoorden op alle informatieve vragen kennen (alleen de eerste vier vragen zijn echt informatief).
3. Vraag de deelnemers om eerste reacties op de oefening. Het is niet de bedoeling dat ze uitgebreid ingaan op de inhoud van de antwoorden, maar op de knelpunten die zij ervaren bij het beantwoorden.
4. Een aantal deelnemers zal aangeven dat zij niet precies wisten wat het feitelijke antwoord op de informatieve vragen waren. Geef daarom een kort antwoord op de eerste vier informatieve vragen.
5. Ga daarna door met een bespreking van hoe je omgaat met de andere vragen, die voor een deel een dubbele bodem hebben. Vraag na hoe docenten hiermee zouden omgaan. Maak duidelijk dat je als docent eerste moet nagaan of een vraag serieus of provocatief gesteld is. Maar ook duidelijk dat het geven van politiek correcte antwoorden, het verzinnen van feitelijke antwoorden of het uitgebreid op een cognitieve manier weerleggen van voordelen manieren zijn die niet werken. Maak ook duidelijk dat het ingaan op de onderliggende gevoelens en verwachtingen en dan een discussie aangaan over wat er achter zit, wel kan werken.
6. Sluit de oefening af met een algemene conclusie over wat wel en niet lijkt te werken, en dat de volgende oefening gaat over het nader analyseren en van de verwachtingen en verbazing van studenten, die resulteert in zulke vragen.



Veertig vragen over seksuele diversiteit

Wat is travestie?	Wat is transgender?	Wat is cisgender?	Wat is intersekse?
Een piemel is bedoeld voor een vrouw; homo of lesbisch, dat past toch niet?	Hoe weet je zeker dat je homo of lesbisch bent?	Wordt je homo door verleiding?	Bestaat er een therapie of medicijn tegen homoseksualiteit?
Waarom moeten die homo's zo nodig homodemonstraties hebben?	Waarom proberen mensen om jongeren te verwarren met die genderideologie?	Elkaar homo noemen is geen discriminatie, dat is toch gewoon een grapje?	Zou er niet minder homodiscriminatie zijn als we alle Marokkanen het land uitgooien?
Hoe hebben homo's seks met elkaar?	Gebruiken lesbiennes dildo's om seks te hebben?	Is het niet beschamend voor de ouders? (of haram)	Zijn alle lesbiennes van die manwijven?
Zijn alle homo's verwijfd?	Waarom we kunnen biseksuelen geen keuze maken?	Is het niet vies? Het is toch vies?	Kan je biseksuelen wel vertrouwen?
Hoe kunnen mensen hun homoseksuele voorkeur verzoenen met hun geloof?	Homoseksualiteit wordt toch verboden door de islam (of de bijbel)?	Als een lesbienne seks heeft met een man, kan ze dan weer gewoon worden?	Hoe weet je wie het mannetje of het vrouwtje is in de relatie?
Haten lesbiennes alle mannen?	Is om seksualiteit natuurlijk?	Kan je je seksuele oriëntatie veranderen?	Gebruiken lesbiennes bananen voor seks?
Waarom willen die mensen zo nodig anders zijn?	Waarom kunnen transseksuelen zich niet gedragen als een echte man of vrouw?	Hebben homo's korte relaties?	Zijn homomannen altijd op jacht naar seks?
Is homo, bi of lesbisch zijn een modeverschijnsel?	Hoe verdelen homo's of lesbiennes taken in het huishouden?	Waarom hebben homo's hun eigen bars?	Heb jij wel eens seks gehad met iemand van hetzelfde geslacht?
Homoseksualiteit komt toch ook niet bij de dieren voor?	Willen alle travestieten een operatie?	Is homoseksualiteit een westerse uitvinding?	Is homoseksualiteit aangeboren of aangeleerd?
Eigen vraag:			



Meer uitgebreide suggesties voor nabespreking

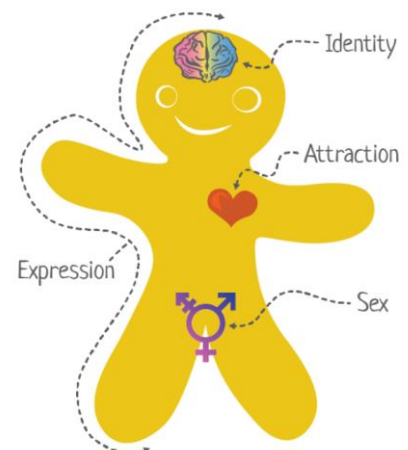
1. Wat heb je geleerd van deze activiteit? Meestal hebben aantal mensen vragen omdat ze de feitelijke antwoorden op sommige vragen niet weten. Anderen hebben waarschijnlijk opgemerkt dat de meeste vragen geen echt informatief antwoord vereisen maar dat je reactie afhangt van de toon waarop de vraag gesteld wordt. De trainer kan aangeven dat alleen de eerste vier vragen echte informatieve en neutrale vragen zijn, terwijl alle andere vragen een emotionele dubbele bodem hebben. Bijvoorbeeld, een informatief antwoord op de vraag of homoseksualiteit aangeboren of aangeleerd is, zou zijn dat dit wetenschappelijk gezien waarschijnlijk 50/50 is. Maar dit feitelijke antwoord is niet bruikbaar in de klas. Een dubbele bodem is dat studenten deze vraag nooit zouden stellen over heteroseksualiteit. Een mogelijke onderliggende emotie is dat studenten homoseksualiteit als negatief zien en stiekem willen weten of je van een homoseksuele voorkeur af kunt komen.

2. Kent iedereen de antwoorden op de eerste vier vragen? Het is heel gewoon dat docenten niet de betekenis weten van cisgender en intersekse en deze soms verwarren met transgender, transseksualiteit, travestie of bisexualiteit. Maak een helder onderscheid. Je kunt daarvoor ook de genderbread persoon (<https://www.genderbread.org/>) gebruiken als model. Dit model maakt verschil tussen biologische sekse, genderidentiteit, seksuele voorkeur en de expressie van gender. Besteed niet dat veel tijd aan het presenteren en bediscussiëren van deze definities. Het is wel een noodzakelijke stap, maar soms willen docenten teveel details weten van bijvoorbeeld gendertransitie, de 96 variaties van intersekse conditie enzovoorts. Dit soort informatieve details zijn niet van belang voor het begrip van de basis: hoe intolerantie werkt.

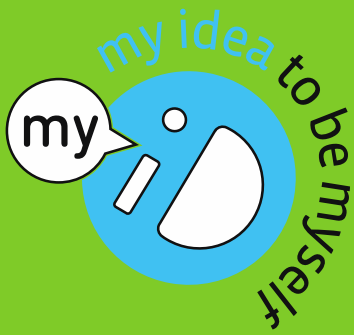
3. Hoe ga je om met niet-serieuze en bevooroordeelde vragen?

Het derde en laatste deel van de discussie gaat over hoe je omgaat met dubbele bodem vragen, die vaak bevooroordeeld zijn. Soms ontkennen deelnemers dat bevooroordeelde vragen niet serieus of authentiek zijn. Het is niet zo belangrijk om te beoordelen of vraag serieus is of niet, het gaat er meer om te herkennen of er een dubbele bodem is. Alleen als de student een authentieke en echte nieuwsgierigheid heeft naar een echt informatief antwoord, heeft het zin om zo'n antwoord te geven. Dubbele bodems verwijzen meestal naar een onderliggend gevoel van verbazing, vervreemding of afweer. Deze gevoelens komen voort uit de samenhangende set van verwachtingen van hoe mensen omgaan met gender en seksualiteit en op basis daarvan hun identiteit vormgeven.

De beste manier om met dubbele bodemvragen om te gaan is om te vragen naar de emoties die achter de vraag liggen. Dat kan je direct doen, of meer voorzichtig, op een indirecte manier. Als je negatieve emoties die ontstaan door afwijkingen van de heteronorm verkend hebt en deze wat verminderd zijn, kan je eventueel een meer cognitieve dialoog hebben over heteronormatieve waarden en normen. Het uiteindelijke doel van zo'n dialoog is om te (h)erkennen dat alle mensen verschillende perspectieven en behoeften hebben, en dat het niet constructief is om je eigen persoonlijke waarden op anderen te projecteren als normen of regels waaraan anderen zich zouden moeten houden.



De genderbread persoon: identiteit, voorkeur, biologische sekse, genderexpressie



Werkvorm 4: Homofobie, gender en heteronorm

Deze werkvorm is vooral een presentatie.

Je kunt de presentatie meer interactief maken door bij elk kwadrant van het model een aantal vragen te noemen die studenten in het kader van dat kwadrant kunnen stellen, en de deelnemers te vragen of zij een idee hebben welke stereotype verwachtingen onder de vragen liggen. De tijdschatting voor dit onderdeel gaat ervan uit dat dit gedaan wordt maar dat je dit qua tijd beperkt houdt.

Leg uit dat normen over geloof, cultuur, gender en seksuele diversiteit nauw samenhangen. De dubbele bodem van vragen van studenten heeft vaak te maken met hun verwachtingen die aangestuurd worden door zulke normen. In dit onderdeel gaan we deze normen verkennen. GALE heeft hiervoor het OGLO model ontwikkeld.

Het OGLO model is gebaseerd op de meest gestelde vragen van studenten en verklaart welke waarden en normen achter de vragen liggen. Veel vragen zijn niet serieus of nieuwsgierig, maar bevooroordeeld of gebaseerd op een gevoel van verrassing, afwijzing of zelfs walging dat LHBTI zich niet gedragen volgens waarden en normen die studenten als vanzelfsprekend en “natuurlijk” ervaren. De volgende pagina geeft een overzicht van het OGLO model. Voorbeelden van vragen die studenten stellen over seksuele diversiteit ingedeeld in de vier kwadranten van het OGLO model:

O = Openlijkheid: vragen over discriminatie en ervoor uit komen

Waarom moeten die homo's zo nodig homodemonstraties hebben?

Elkaar homo noemen is geen discriminatie, dat is toch gewoon een grapje?

Zou er niet minder homodiscriminatie zijn als we alle Marokkanen het land uitgooien?

Is het niet beschamend voor de ouders? (of haram)

G = Gender: vragen over man-zijn, vrouw-zijn, mannelijkheid, vrouwelijkheid en sekserolgedrag

Waarom proberen mensen om jongeren te verwarren met die genderideologie?

Zijn alle lesbiennes van die manwijven?

Waarom kunnen transseksuelen zich niet gedragen als een echte man of vrouw?

Hoe verdelen homo's of lesbiennes taken in het huishouden?

L = Leefstijl: vragen over seksualiteit en relaties

Een piemel is bedoeld voor een vrouw; homo of lesbisch, dat past toch niet?

Hoe hebben homo's seks met elkaar?

Gebruiken lesbiennes dildo's om seks te hebben?

Waarom we kunnen biseksuelen geen keuze maken?

Is het niet vies? Het is toch vies?

O = Oriëntatie:

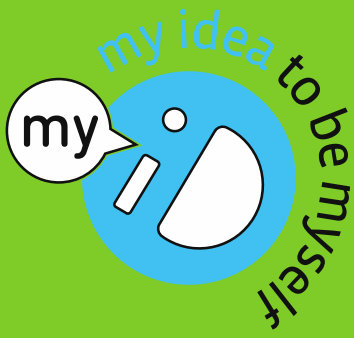
Hoe weet je zeker dat je homo of lesbisch bent?

Wordt je homo door verleiding?

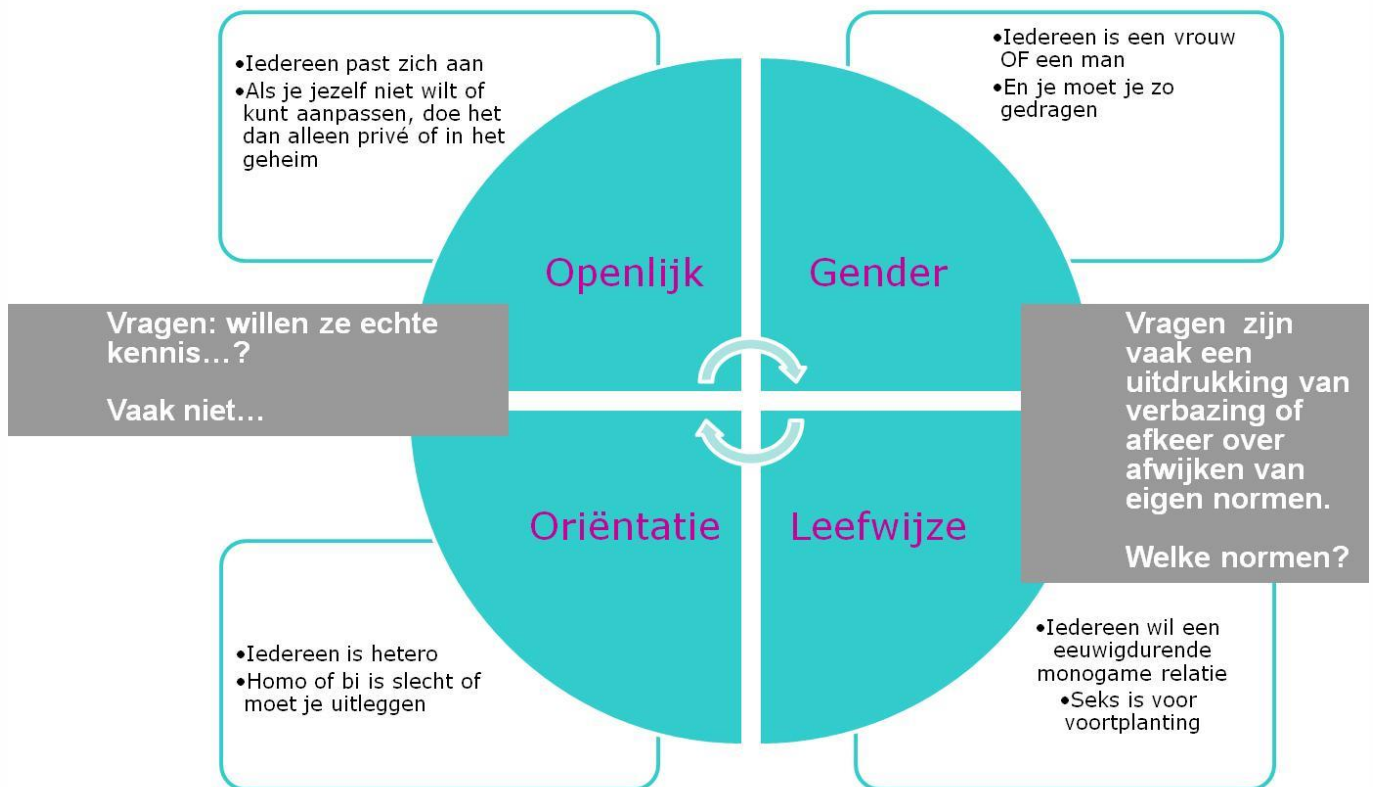
Bestaat er een therapie of medicijn tegen homoseksualiteit?

Kan je je seksuele oriëntatie veranderen?

Is homoseksualiteit aangeboren of aangeleerd?



HET OGLO model

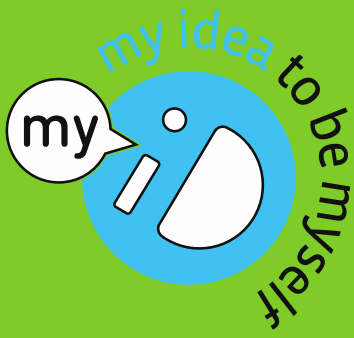


O = Openlijkheid: als je open bent over je niet-normatieve gevoelens of je laat niet-normatief gedrag zien, dan voldoe je niet aan groepsnormen die men verwacht. Dat kan ertoe leiden dat mensen willen dat je zulke gevoelens of gedrag voor jezelf of privé houdt. Coming-out kan worden gezien als provocatie. In ernstige gevallen is openlijkheid taboe, en word je sociaal uitgesloten als je het taboe doorbreekt. De norm hierachter is dat iedereen zich zou moeten conformeren aan zijn eigen groep.

G = Gender: je niet gedragen conform strikte gender rolpatronen wordt gezien als verontrustend, vooral als jongens zich teveel miniem gedragen. De context daarvan is dat vrouwen en vrouwelijk gedrag nog steeds gezien wordt als Margreet status dan dat van mannen en gelijkgesteld wordt met zwakte en lafheid.

L = Leefstijl: de meest stereotype norm is dat iedereen idealiter een romantische, eeuwigdurende en monogame relatie wil. Wat seks betreft, is de meest stereotype visie dat seks er is voor de voortplanting, dat de man het initiatief moet nemen en dat seks normaliter plaatsvindt in de missionarispositie met een man bovenop en de vrouw passief eronder en zonder al te veel zichtbare opwinding te tonen.

O = Oriëntatie: de norm is dat iedereen heteroseksueel is tenzij duidelijk wordt aangegeven dat het anders is. Andere seksuele voorkeuren moeten uitgelegd worden, maar een nadrukkelijke uitleg of herhaling wordt al snel als provocerend gezien. Bevoordeelde mensen zien zeker Gay Prides als overdreven zichtbaarheid en provocatie.



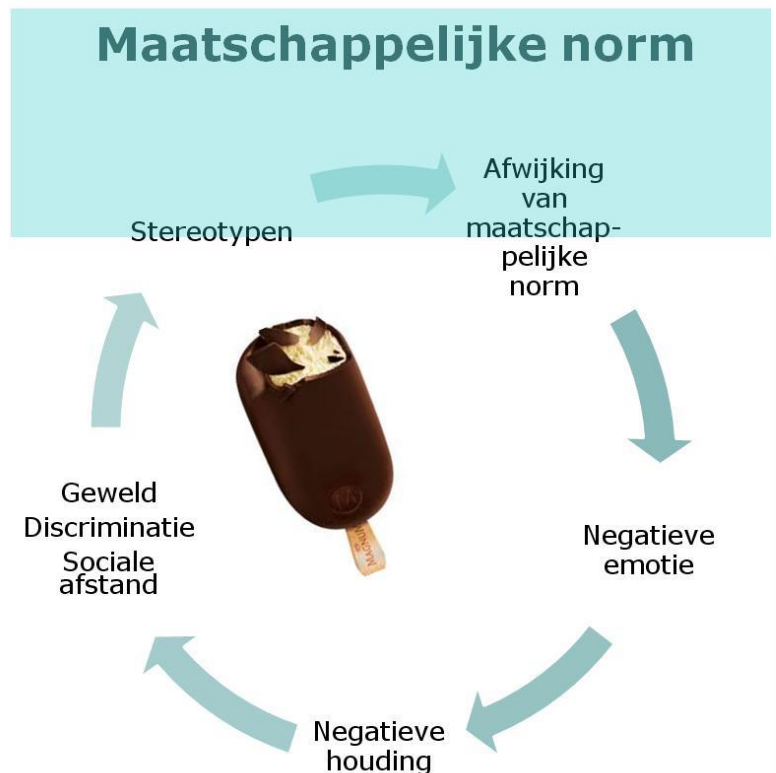
Door wetenschappers is dit complex van waarden en normen ook wel de “norm van heteroseksualiteit”, “heteronormativiteit” of de “heteronorm” genoemd. Dit is geen veroordeling van heteroseksualiteit, maar betekent dat men “standaard” verwacht dat je heteroseksueel en cisgender bent. Dat automatisme is breed verspreid in de samenleving.

De norm van heteroseksualiteit is voor veel mensen een comfort zone. Het is wat men gewend is en wat een duidelijk perspectief biedt. Dit geldt overigens zowel voor heteroseksuelen als voor veel LHBTI.

De discriminatiespiraal

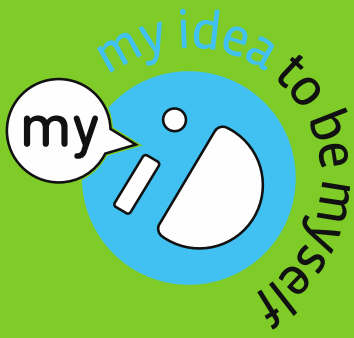
Welke normen? OGLO

- 1. Openheid:** wijk niet af van je eigen groep; als je dat toch doet, hou het dan privé of verborgen
- 2. Gender:** er bestaan natuurlijk alleen mannen en vrouwen, dus mannen moet krijgers zijn en vrouwen moeten zorgen
- 3. Leefstijl:** iedereen wil een romantische, eeuwigdurende, monogame relatie en kinderen
- 4. Oriëntatie:** iedereen wordt behandeld als hetero tot het tegendeel bewezen is



Afwijken van de norm kan leiden tot discomfort of ergernis.

Als mensen iets meemaken wat afwijkt van hun verwachtingen is het natuurlijk dat zij een negatieve emotie ervaren. Dit is primitieve instinctieve respons die soms de “vecht of vluchtreactie” (“fight or flight response”) wordt genoemd. Als mensen zich oncomfortabel voelen omdat andere mensen als “anders” worden ervaren, is hun eerste impuls om er tegenin te gaan (vechten), of zich op afstand te houden (vluchten). Zulke instinctieve emoties zijn pre-cognitief en erg vluchtig. Ze komen snel op, maar ze kunnen ook snel vervliegen. Goede docenten gaan met zulke instinctieve emoties om door er direct op in te gaan, en zij daardoor ruimte te geven zonder ze te veroordelen.



Dat kan lastig zijn want de meeste docenten willen geen negatieve emoties in de klas, en hun eerste impuls is dan om boos op de opmerking in te gaan (vecht) of het juist te negeren (vlucht). Vecht of vluchtreacties van studenten kunnen op die manier dus vecht en vluchtreacties bij docenten oproepen. Docenten en studenten moeten leren hoe ze dit soort reacties kunnen herkennen, en er vervolgens *niet* meteen op te reageren. Wij adviseren docenten drie korte stappen:

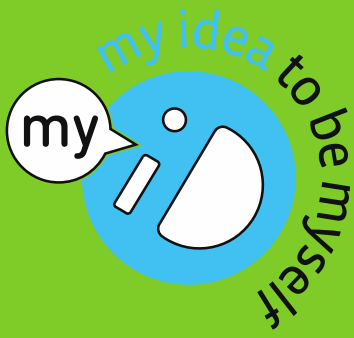
1. STOP. Voel je de impuls of te vechten of te vluchten, adem dan een paar keer voor je iets doet
 2. OBSERVEER. Kijk naar de student en observeer hoe diens lichaam/uitspraak beïnvloed wordt door de emotie
 3. BENOEM. Benoem wat je ziet neutraal en wacht tot de student reageert, bv. “je zit met je armen over elkaar”
- Over het algemeen zal de student na zo’n observatie min of meer cognitief reflecteren op waarom hij of zij een vecht of vluchtreactie heeft. Deze cognitieve uitleg kan een begin zijn van een verdere reflecterende dialoog over waarden en normen. Het kan wel zijn dat je de drie stappen een paar keer achter elkaar moet herhalen als de student een erg heftige reactie heeft. Begin niet aan een “cognitieve” dialoog als studenten nog vastzitten in een vecht of vluchtreactie. Het emotionele niveau moet eerst worden afgehandeld tot de situatie rustiger wordt.

Als negatieve emoties worden gelegitimeerd of zelfs maar genegeerd, dan kunnen ze “bevrozen” als een “houding” (attitude). GALE legt het begrip “houding” uit met het beeld van een Magnum ijsje. Aan de binnenkant bevinden zich de bevroren emoties, aan de buitenkant functioneren cognitieve argumenten als een dunne “chocolade” laag die de negatieve emoties afdekt. Docenten met minder inzicht in hoe een houding werkt, proberen vaak om de “dubbele bodem” argumenten van studenten te corrigeren met “informatie”, zonder dat ze iets doen met de emoties die eronder liggen. Dit leidt er echter alleen maar toe dat studenten het ene afwijzende argument na het andere aanvoeren, omdat het zij vooral hun negatieve emotie bevestigd willen zien. Er verandert dan niets op een dieper niveau. Om meer succesvol te zijn, moet docent “de Magnum ontdooien” door de bevroren emoties opnieuw bewegelijk te maken en met ze om te gaan. Als de emoties openlijk en veilig getoond kunnen worden, leidt dit tot een meer open gemoed en nieuwsgierigheid. Als zo’n situatie van openheid bereikt wordt, kan informatie beter ontvangen worden, maar nog belangrijker is dat de waarden en normen die de openheid belemmeren dan bespreekbaar zijn.

Als een negatieve houding gelegitimeerd of genegeerd wordt, leidt dat vaak tot negatief gedrag. Veel mensen denken bij negatief gedrag naar LHBTI aan geweld en discriminatie, maar in werkelijkheid bestaat het grootste deel van het negatieve gedrag uit het nemen van *sociale afstand*. LHBTI tieners plegen niet vijf keer zoveel zelfmoord als heteroseksuele tieners vanwege het vele geweld, maar omdat zij zich totaal geïsoleerd voelen en geen mogelijkheden voor verbinding meer zien. Docenten kunnen sociale isolatie op school tegengaan door een veilige en verwelkomende sfeer te creëren en door de studenten elkaar te laten leren kennen en hen te leren om elkaar te ondersteunen. Dit vereist ook dat de docent groepsprocessen in de klas kan herkennen en begeleiden.

Als mensen LHBTI alleen maar van een afstand kennen, dan herkennen ze LHBTI alleen maar uit stereotiepe beelden. Die beelden vormen dan vervolgens weer het bewijs dat LHBTI afwijken van de norm. Die eenzijdige beeldvorming wordt dan als typerend beschouwd voor de hele groep. Dat noemen we stereotypering. Besef wel dat stereotypen altijd voor een deel *waar* zijn: er zijn mensen die afwijken van de heteronorm en op zich is dat niet slecht. Het probleem is dan ook niet de niet-normatieve expressie maar het negatieve label dat anderen daarop plakken.

Negatieve stereotypen leiden vervolgens weer tot een oncomfortabele emotie en zo ontstaat een negatieve vicieuze cirkel die onveiligheid binnen de school veroorzaakt en in stand houdt.



Werkvorm 5: Persoonlijke reflectie op heteronormativiteit

Reden voor deze werkvorm

Om met studenten adequaat kunnen reflecteren op de heteronorm, moeten docenten zelf ook een goed zicht hebben op de heteronorm, waaronder hoe zij zelf binnen de heteronorm functioneren. Vrijwel iedereen is tot op een bepaald niveau heteronormatief, daar ontkom je niet aan. Het is als docent goed om te beseffen hoe dit voor jezelf functioneert en hoe dit de manier waarop je een rolmodel bent voor studenten beïnvloedt.

Werkvormbeschrijving

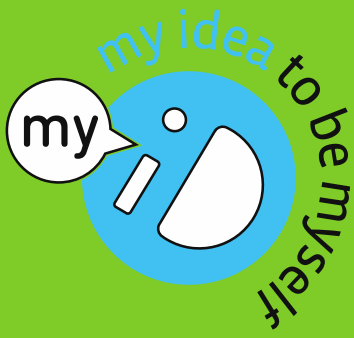
1. Geef nog eens een samenvatting aan de deelnemers van de vier aspecten van de norm van heteroseksualiteit (OGLO):

1. **O**penlijk: Wijk niet teveel af van je peer groep, als je dat wel doet, houden dan zo mogelijk privé of verborgen
2. **G**ender: de wereld wordt bevolkt door echte (cisgender) mannen en vrouwen, mannen moeten sterk en beschermend zijn, vrouwen moeten zacht en verzorgend zijn en worden geleid door mannen; transgenders en mensen met een intersekse conditie zijn een beetje raar of bedreigend
3. **L**eefstijl: iedereen wil idealiter een romantische eeuwigdurende monogame relatie waaruit kinderen voortkomen. Het publiek laten zien van seksueel plezier moet worden beperkt, vooral door vrouwen
4. **O**riëntatie: iedereen wordt beschouwd als hetero totdat het tegendeel bewezen is

2. Verdeel de groep in subgroepen van drie of vier door hen zelf gekozen deelnemers (om de veiligheid te bevorderen).

Vraag elke groep om met elkaar te delen in hoeverre men zich gewild of ongewild conformeert aan de heteronorm, en hoe dit je relatie met je studenten beïnvloedt.

Als deelnemers dit ingewikkeld vinden, kan je vragen om zich voor te stellen dat ze zich voor één dag op een of meer van de vier aspecten van het OGLO model "afwijkend" van de norm zouden gedragen en hoe ze zich zouden voelen over de reacties van de omgeving. Daarna kunnen ze even stilstaan bij het comfortabele gevoel dat ze nu op een aantal punten *niet* afwijken. Bij de tweede vraag kan je bijvoorbeeld vragen hoe de docent ruimte geeft aan de mogelijkheid van seksuele diversiteit.



Middagsessie: De toepassing op school

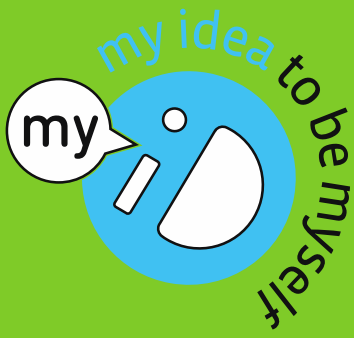
Werkvorm 6-a: Rollenspel “De vecht of vluchtimpuls”

Reden voor deze werkvorm

Rollenspel kan een leuke en luchtige interactieve vorm zijn om theoretische inzichten praktisch toe te passen. Met name het ervaren en oefenen met reacties op de vecht of vluchtreactie is anders dan het uitleggen. In dit rollenspel kunnen de deelnemers dat ervaren. Begeleiding van dit rollenspel vereist wel een goede begeleidende vaardigheid van de trainer.

Werkvormbeschrijving

1. Vraag de deelnemers of er twee deelnemers willen zijn die rollenspel willen doen om uit te proberen hoe je met de vecht of vluchtreactie kunt omgaan. De ene speler is de uitdager, de andere speler is docent die ermee probeert om te gaan. De rol van de docent die ermee probeert om te gaan is de meest lastige.
2. Geef de speler die de docent gaat spelen de opdracht mee om even naar buiten te gaan en zich voor te bereiden op een start van een les over seksuele diversiteit.
3. Bereid binnen met de rest van de groep voor hoe de speler die de leerling/uitdager speelt in de gespeelde “les” dubbele bodemvragen kan stellen en zich daarbij provocatief kan opstellen naar de docent om een vecht of vluchtimpuls op te wekken.
4. Laat de docent-speler weer binnenkomen en verander de trainingsruimte in een “schoollokaal”. Alle deelnemers aan de training vormen de klas, maar alleen de student-speler gaat in gesprek met de docent-speler. Start het spel door in je handen te klappen en geef van tevoren aan dat het snel weer eindigt als je opnieuw in je handen klapt.
5. Beëindig het spel zodra je ziet dat de docent-speler tekenen vertoont van een vecht of vluchtreactie. Dat zie je over het algemeen aan dat de speler niet weet hoe te antwoorden, verkramp, zich aan het meubilair vasthoudt, om zich heen gaat kijken, ontwijkende antwoorden of boze antwoorden gaat geven en dergelijke. Dit gebeurt meestal binnen enkele minuten, afhankelijk van hoe heftig de student-speler provoceert en hoe (on)ervaren de docent-speler is.
6. Doe een besprekingsronde in de volgende volgorde: (A) vraag eerst de docent-speler hoe die zich voelt en welke lichamelijke kenmerken die ervaart. (B) Vraag of de docent-speler zich nog de drie stappen herinnert die je eerder hebt gepresenteerd als manier om de vecht of vluchtreactie om te gaan en of zij/hij die gebruikt heeft. Probeer tot in detail na te gaan wat er lichamelijk en mentaal met de docent is gebeurd gedurende die paar minuten. (C) Vraag daarna het publiek wat ze hebben gezien en om dit te vertellen op een neutrale niet veroordelende manier. (D) Vraag daarna of zij suggesties hebben voor hoe je beter zou kunnen omgaan met de vecht of vluchtreactie.
7. Je kunt daarna het spel opnieuw een stukje spelen met dezelfde docent of je kunt andere docenten de beurt geven om het eens te proberen, en dit nabespreken.
8. Sluit het rollenspel af met een paar conclusies op basis van wat we hebben gezien over hoe je de vecht of vluchtreactie in de praktijk ervaart. Geef aan dat hoewel de drie geadviseerde stappen om met de vecht of vluchtreactie om te gaan redelijk algemeen zijn, het in de praktijk toch altijd een uitwerking is die past bij de persoonlijkheid van de docent.



Werkvorm 6-b: Rollenspel “Ontslagen wegens heteroseksualiteit”

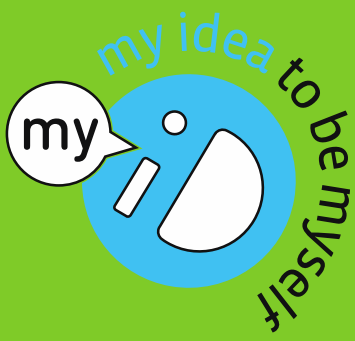
Reden voor deze werkvorm

Het zakelijk bespreken van de heteronorm kan bedreigend en theoretisch overkomen. Dit rollenspel is een manier om dit meer met humor en luchtig betekenis te geven. Deze werkvorm is een voorbeeld van “onthomofilering”: het omdraaien van LGBTI discriminatie in heterodiscriminatie, waardoor door natuurlijkheid van LHBT discriminatie beter zichtbaar wordt.

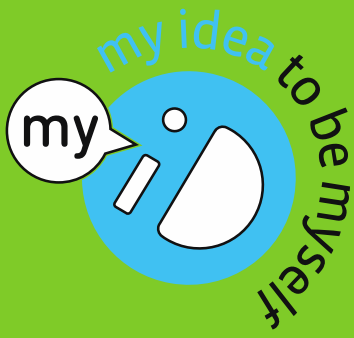
Werkvormbeschrijving

In deze werkvorm wordt een rechtszaak nagespeeld, waarbij een lerares aanvoert ontslagen te zijn vanwege haar heteroseksuele oriëntatie, maar de directie van de school ontkent dit.

1. Vraag de deelnemers om zich aan te melden voor de volgende rollen:
 - a. De heteroseksuele lerares
 - b. De schooldirecteur
 - c. De advocaat van de heteroseksuele docent
 - d. De advocaat van de school
 - e. Een student-getuige
 - f. Een leraar-getuige
 - g. De rechter
 - h. Alle andere deelnemers vormen de jury
2. Reorganiseren het trainingslokaal in een rechtbank. Voorin zit de rechter met daarnaast ruimte voor de getuige. In het midden zitten de advocaten met hun cliënten. Alle anderen (de jury) zitten aan de linker en rechterkant van het lokaal. De linkerkant krijgt de opdracht om aanvankelijk voor de aangeklaagde te zijn, de rechterkant krijgt de opdracht om aanvankelijk voor de school te zijn.
3. De rechter opent de zaak, door kort weer te geven waar het proces om gaat (langzaam en duidelijk praten): 'Lerares X heeft school J aangeklaagd wegens discriminatie van heteroseksuelen. De lerares had namelijk een tijdelijke baan op school J. Dit jaar zou deze tijdelijke baan worden omgezet in een vaste aanstelling. De school heeft haar deze vaste aanstelling geweigerd, zodat zij nu ontslagen is. Volgens de lerares is dat, omdat ze een relatie met een man heeft en er dus sprake is van heterodiscriminatie.
4. De advocaat van de school krijgt vervolgens het woord. Volgens de school heeft het ontslag niets met haar seksuele geaardheid te maken. De school zegt niets tegen haar (“uuh”) “heteroseksualiteit” te hebben, maar wel met de manier waarop de lerares daarmee omgaat: ze draagt ring, ze heeft het geregeld over haar vriend (zelfs in de klas), ze kijkt teveel naar de jongens in de klas en ze kleedt zich te overdreven vrouwelijk.
5. De advocaat van de lerares krijgt vervolgens het woord. Namens de lerares eist de advocaat dat ze alsnog die baan krijgt op deze school.
6. De advocaten roepen getuigen op en onderwerp en hen aan een kruisverhoor. Naast de student-getuige en de leraar-getuige mogen ze ook hun eigen cliënten als getuige oproepen.
7. Dan houden de advocaten, met advocaat van de lerares als laatste, een slotpleidooien.
8. De rechter geeft de jury de gelegenheid om tot een oordeel te komen.



9. Tenslotte doet de rechter een uitspraak, naar de jury te hebben aangehoord.



Werkvorm 7. Uitwisseling van ervaringen met heteronormativiteit

Reden voor deze werkvorm

Deze werkvorm is een goede basis om een beeld te krijgen van hoe de deelnemers in hun werk geconfronteerd worden met negatieve ervaringen rond heteronormativiteit. Daarop kan de trainer in de rest van de middag en later in het traject terugkomen.

Werkvormbeschrijving

1. Kondig aan dat de volgende activiteit gaat over de uitwisseling van ervaringen op school. Het gaat hier dus niet over de privé ervaringen buiten het werk. De deelnemers worden verdeeld in kleine groepen van drie of vier en elke groep bespreekt of en hoe zij op school ervaringen meemaakt rond seksualiteit, seksuele diversiteit, LHBTI-discriminatie, en heteronormativiteit. De ervaringen kunnen positief, neutraal of negatief zijn. Vraag de groepen om hun ervaringen in steekwoorden op te schrijven op een gemeenschappelijke flap. Geef ze rode, blauwe en groene stiften; ze kunnen de rode stift gebruiken voor negatieve ervaringen, blauwe voor neutrale ervaringen en groene voor positieve ervaringen. Ervaringen die problematisch zijn en waarvoor men een oplossing zou willen hebben, kan men omcirkelen.
2. Geef elke groep een half uur om met elkaar van gedachten te wisselen en dingen op te schrijven.
3. Laat daarna elke groep een korte presentatie doen. Laat de posters na de presentaties hangen.

Noteer zelf tijdens de presentaties kort de ervaringen op een flap waarop je de voorvallen sorteert naar het DOEL-model:

Diagnose en doel: opmerkingen over de beleidscyclus

Omgeving: opmerking over pesten, schoolregels, antidiscriminatiebeleid, het gebouw, de buurt

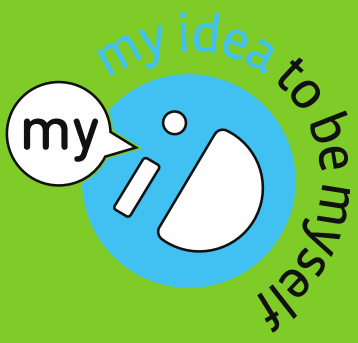
Educatie: opmerking over het formele en verborgen leerplan, externe sprekers, pedagogiek, didactiek

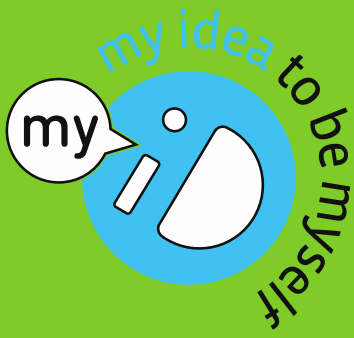
Leerlingenparticipatie en zorg: opmerkingen over mentoraat, stagebegeleiding, zorg en verwijzing

Andere deelnemers mogen vragen stellen en suggesties geven voor de oplossing van problematische situaties. Ook de trainer kan hierbij vragen stellen die leiden tot een oplossing, of suggesties doen. Maar probeer als trainer hierbij niet te vervallen in een lesje hoe je het moet aanpakken. Het gaat om het mobiliseren van het eigen oplossende vermogen van de docenten.

4. Sluit de discussie af met een samenvatting, waarbij je refereert aan de kleuren op de posters en aan de invulling van het doelmodel.
Als er vooral rood op de posters voorkomt, geeft dat aan dat er een problematische situatie is. Als er vooral groen voorkomt, geeft dat aan dat seksuele diversiteit niet erg problematisch ligt in deze opleiding, of dat de aanwezigen niet goed weten wat er speelt. Je kunt vragen wat ze de deelnemers denken dat het geval is. Leg uit wat het DOEL-model inhoudt en dat het model de vier pijlers van een schoolbeleid representeert. Hoeveel opmerkingen er zijn gemaakt binnen elk domein geeft aan waar de aandacht op dit moment naar uitgaat.

Bewaar de posters of maak er foto's van, zodat de ervaringen voor het vervolg van het traject bewaard blijven. Zo zijn ze ook makkelijk te verwerken in het verslag, dat waarschijnlijk ook nuttig is voor docenten die niet aanwezig konden zijn.





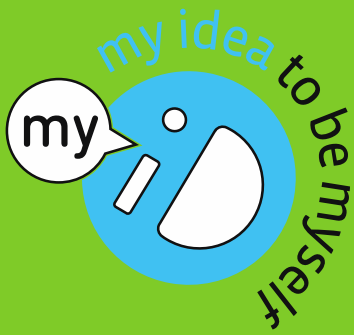
Werkvorm 8: Casusbesprekingen

Reden voor deze werkvorm

Docenten zijn over het algemeen erg geïnteresseerd in het bespreken van de aanpak van concrete voorvallen op school. In werkvorm 7 zijn een aantal van dergelijke voorvallen en situaties besproken, en voorvallen waarvoor de docenten graag een oplossing zouden zien, zijn omcirkeld. In deze werkvorm kan worden voortgebouwd op werkvorm 7, of de hier gegeven casus kan worden uitgespeeld of besproken als de deelnemers zelf geheel geen ervaringen hebben.

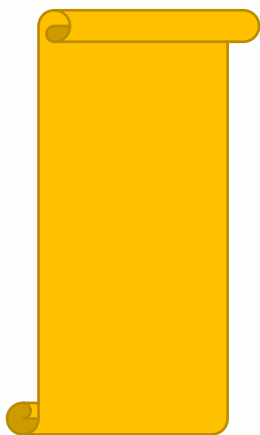
Werkvormbeschrijving, versie eigen ervaringen

1. Uit de omcirkelde voorvallen op de posters wordt er één gekozen die de deelnemers interessant vinden om nader het onderzoeken.
2. De aandrager van het voorval vertelt het voorval opnieuw tot de docentenbeslissing moest nemen, en doet dat in de actieve vorm en de tegenwoordige tijd; bijvoorbeeld: "ik loop op de gang, en Erik komt uit een lokaal en loopt mij snel voorbij. Een viertal studenten komt uit hetzelfde lokaal en zijn driftig met elkaar in gesprek. Ik versta niet precies wat ze zeggen maar ik versta wel de woorden "Erik" en "homo", en schamper gelach. Ik vraag me af wat ik moet doen."
3. De trainer vraagt of andere deelnemers de rollen in dit voorval willen naspelen. In dit geval zijn er dus zes rollen: de docent, student Erik, en vier andere studenten.
4. Het voorval wordt nagespeeld en de docent-speler probeert de situatie op te lossen. De trainer start het spel door in de handen te klappen en eindigt het spel door nogmaals in de handen te klappen. Bedank meteen na het spel de spelers en speciaal de docent-speler die de lastigste rol had.
5. Het rollenspel wordt nabesproken door eerst de docent-speler diens gevoel en keuzes te laten vertellen. Daarna kan de trainer dieper navragen wat de andere spelers bewoog in hun gevoelens en acties en hoe zij de actie van de docent speler hebben ervaren. Tenslotte komt de rest van het publiek met hun observaties, bij voorkeur eerst neutrale observaties wat betreft gedrag en uitspraken en pas aan het eind oordelen en suggesties.
6. Noteer bij de nabespreking de verschillende mogelijkheden voor oplossingen en zette met pijlen factoren bijen die een rol spelen om voor bepaalde strategieën te kiezen. Er is nooit een volledig correcte strategie, die hangt altijd af van de omstandigheden en de persoonlijkheid en ervaring van de docent. Wel kan een oplossing heel goed, matig of slecht zijn afhankelijk van of de oplossing homofobie of heteronormativiteit corrigeert, impliciet laat lopen of impliciet of expliciet belooft.



Werkvormbeschrijving, versie casus sociale uitsluiting

1. Kondig aan dat je met de deelnemers en casus wil analyseren door hem uit te spelen in een rollenspel. Je hebt drie spelers nodig, een docent en drie studenten. Laat de deelnemers zich aanmelden.
2. Vertel de situatie:



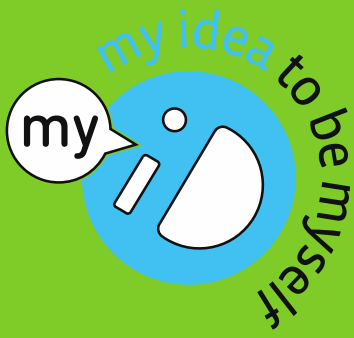
In deze klas zitten twee openlijke homostudenten, Pedro en Sem. Ze zijn vrienden van elkaar, maar geen partners. De andere mannelijke studenten in de klas voelen zich niet zo comfortabel over dat deze jongens zo openlijk zijn over hun seksuele voorkeur. Op een dag geeft de docent de studenten een opdracht om een groepjes van vijf te werken aan een beroepssituatie en met elkaar te bespreken hoe ze daarmee zouden omgaan. Ze mogen hun groepen zelf kiezen. Al snel zitten alle studenten in groepjes, behalve Pedro en Sem. Ze kijken om zich heen en ze vragen zich af of ze nu als koppel moeten werken, of zich moeten aanmelden bij een van de andere groepen die hen negeren en er niet erg verwelkomend uitzien.

De docent wil dat Pedro en Sem gewoon met een of twee van de andere groepjes mee kunnen doen. De casus gaat over hoe je dat aanpakt. Probeer daarbij te voorkomen dat de afweer tegen Pedro en Sem nog groter wordt.

3. Het voorval wordt uitgespeeld en de docent-speler probeert de situatie op te lossen. De trainer start het spel door in de handen te klappen en eindigt het spel door nogmaals in de handen te klappen. Bedank meteen na het spel de spelers en speciaal de docent-speler die de lastigste rol had.
4. Het rollenspel wordt nabesproken door eerst de docent-speler diens gevoel en keuzes te laten vertellen. Daarna kan de trainer dieper navragen wat de andere spelers bewoog in hun gevoelens en acties en hoe zij de actie van de docent-speler hebben ervaren. Tenslotte komt de rest van het publiek met hun observaties, bij voorkeur eerst neutrale observaties wat betreft gedrag en uitspraken en pas aan het eind oordelen en suggesties.
5. Noteer bij de nabespreking de verschillende mogelijkheden voor oplossingen en zette met pijlen factoren bij die een rol spelen om voor bepaalde strategieën te kiezen. Er is nooit een volledig correcte strategie, die hangt altijd af van de omstandigheden en de persoonlijkheid en ervaring van de docent. Wel kan een oplossing heel goed, matig of slecht zijn afhankelijk van of de oplossing homofobie of heteronormativiteit corrigeert, impliciet laat lopen of impliciet of expliciet belooft.

Mogelijke vragen voor de nabespreking:

- Hoe voelde je jezelf als docent in deze situatie?
- Hoe kon je je eigen gevoel van onzekerheid, schaamte, angst of woede hanteren?
- Wat waren de gevoelens van Pedro en Sem? Hoe kan worden voorkomen dat hun gevoelens nog negatiever worden, en hoe kan bevorderd worden dat zij zich zekerder voelen?
- Wat waren de gevoelens van de andere studenten en vooral van de mannelijke studenten? Kon je empathie opbrengen voor hun redenen onder anderen uit te sluiten? Was daar discussie over mogelijk? Hoe?
- Er zijn verschillende mogelijkheden om deze situatie op te lossen, welke strategieën werken het best?
- Zijn er positieve of negatieve neveneffecten van de voorgestelde strategieën?
- Had deze situatie beter kunnen worden opgelost door andere dingen te doen in een eerder stadium?



Werkvorm 10: Fatima vraagt raad

Reden voor deze werkvorm

In deze oefening moeten docenten advies geven aan een student die onzeker is over haar seksuele voorkeur. Door zich in te leven in deze student, verdiept de docent zich in de leefwereld van LHBTI studenten, en door op de oefening te reflecteren, beseft docent het belang van empathie.

Deze werkvorm is zowel geschikt voor een docententraining als in de klas. Daardoor kan men hem ook als rolmodel oefening gebruiken.

Werkvormbeschrijving

1. (5'; instructie) presentatie casus: Lees de volgende casus voor:

Fatima is 16 jaar oud en maakt een moeilijke tijd door. Ze houdt er niet van om rond te hangen met de jongens, zoals haar vriendinnen doen. Ze geeft de voorkeur aan chillen met haar vriendinnen. Maar haar vriendinnen zijn steeds meer aan het daten met jongens, het is irritant, ze worden steeds meer jongensgek.

Nu las Fatima onlangs dat er vrouwen zijn die zich aangetrokken voelen tot vrouwen. Die worden lesbisch genoemd. Nu vraagt zij zich af of zij misschien lesbisch is. Ze voelt zich daarover stevig in de war. Ze vindt jongens wel aardig, maar ze wil nog niet met ze uitgaan, en ze wil zeker niet met ze slapen. Ze voelt zich veel meer intiem en comfortabel met meiden. En als haar gevoelens "lesbisch" zijn, wat zouden haar ouders en haar klasgenoten dan wel denken? Mag dat trouwens wel van het geloof? Ze heeft er nooit iets over in de koran gelezen maar ze hoorde wel dat "mannen met mannen" haram is. Ze gaat naar mentor om hierover te praten.

2. (5'; advies schrijven)

Vraag de docenten om in steekwoorden een aantal adviezen voor Fatima op te schrijven, of voor ze het in een persoonlijk gesprek zouden aanpakken.

3. (10'; discussie)

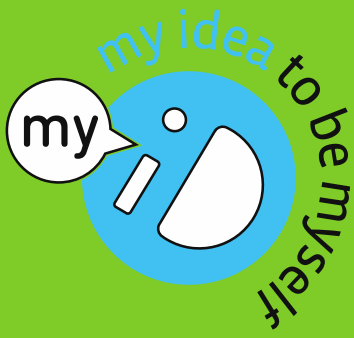
Vraag verschillende deelnemers welke adviezen ze hebben geschreven. Als deelnemers hier schroom voor hebben, kan je ook de papiertjes innemen en opmerkingen voorlezen.

Schrijf de adviezen in steekwoorden op het bord of een flap.

4. (10'; nabespreking)

Gebruik de opmerkingen op het bord om met de groep een discussie te voeren over de volgende vragen:

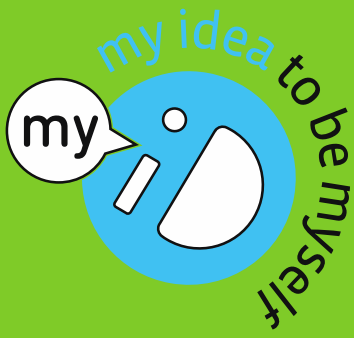
- ✓ Welk advies is het meest bruikbaar en waarom?
- ✓ Welk advies is minder van toepassing of effectief waarom?
- ✓ Op welke gronden heeft elke docent besloten een advies te geven?
- ✓ Verplaats je in de positie van Fatima; hoe zal zij zich voelen na het advies?
- ✓ Als jij dit advies zelf zou krijgen, hoe zou je je zelfde voelen?
- ✓ Wat verwacht je dat de rol van Fatima's familie, haar geloof en cultuur is? Kun je daarin niet alleen negatieve maar ook positieve dingen vinden?
- ✓ Stel dat jij niet Fatima's mentor, maar haar vriend(in) zou zijn; zou je adviezen ander zijn?



Het kan zijn dat docenten met het advies komen om de “beslissing” over seksuele voorkeur nog “even uit te stellen”, of haar gevoel op andere wijze nog eens te heroverwegen. Het is belangrijk om bij zulke adviezen aan te geven dat zo’n advies “heteronormatief” is. Immers, men zou een heteroseksuele student nooit een dergelijk advies geven. Een heteronormatief antwoord kan vaak worden ontdekt door het advies te “onthomofileren”. Dat doet men door na te gaan of het advies aan een LHBTI ook aan een hetero of cisgender persoon zou kunnen worden gegeven. Als dit vreemd zou zijn (zoals: “misschien moet je nog even wachten om je vast te leggen op heteroseksualiteit”), is er waarschijnlijk sprake van heteronormativiteit.

Transfer naar de praktijk

Je kunt deze oefening ook doen in een klas. De adviezen die studenten geven, kun je onthouden en er later op terugkomen als studenten worstelen met vragen over hoe zij vrienden, vriendinnen of cliënten kunnen helpen. Dit kan specifiek gaan over seksuele diversiteit, maar ook over bredere diversiteitskwesties. De meeste adviezen zijn gebaseerd op een meer algemene grondhouding en vaardigheden om met diversiteit om te gaan.



Werkvorm 11: Een start maken met een doorlopende leerlijn

Reden voor deze werkvorm

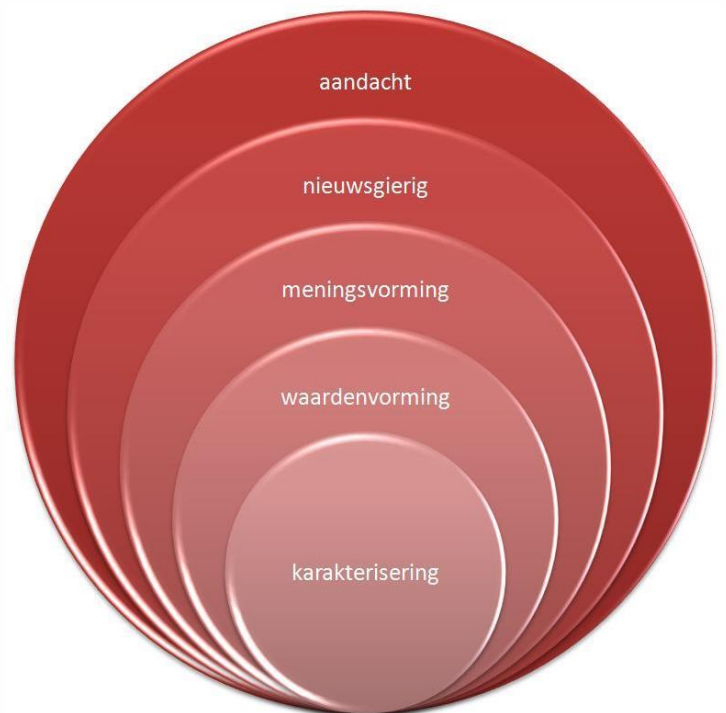
Met deze werkvorm maak je een start met het follow-uptraject van de training. Door binnen de training alvast beginnen met de ontwikkeling van een doorlopende leerlijn, kan je naar de training op deze start voortbouwen.

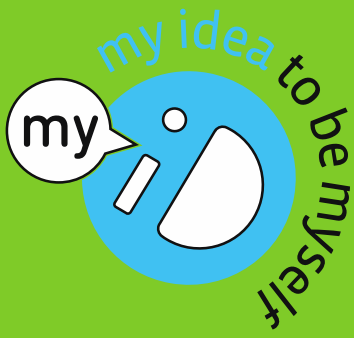
Vooraf

In deze werkvorm maken we gebruik van de taxonomie van Krathwohl. De onderwijskundige Krathwohl stelde dat affectieve doelen in bepaalde volgorde moeten worden opgebouwd. Dit is belangrijk omdat attitudes niet in één keer veranderen, maar langzaam zich ontwikkelen en herontwikkelen. De taxonomie van Krathwohl geeft aan hoe deze ontwikkeling plaatsvindt en hoe de docent deze kan aansturen.

Het begint ermee dat docent aandacht moet creëren voor het onderwerp. Op ons thema is daarbij belangrijk dat het thema seksuele diversiteit aansluit op de belevingswereld van de student. Als studenten op voorhand al weerstand hebben tegen het thema, is zelfs gewoon aandacht niet goed mogelijk. De bredere onderwerpen diversiteit, discriminatie of seksualiteit kunnen een verbinding leggen met de belevingswereld van de student. Van passieve aandacht kan men doorgaan naar het creëren van actieve aandacht of nieuwsgierigheid. Als de studenten nieuwsgierig zijn geworden na seksuele diversiteit, kan de docent dieper ingaan op eigen meningen. Eigen meningen zijn altijd onderdeel van een breder waardesysteem, als de docent erin slaagt om studenten op onderdelen positieve mening te laten vormen, is nodig om deze te bestendigen door te bekijken of het hele waardesysteem mee beweegt. Zo is een houding niet stabiel als een student zegt dat hij niets tegen homo's heeft (mening), behalve als ze zich zo verwijfd gedragen (rigide waardesysteem over gender normen). Dit voorbeeld geeft ook direct aan waarom het belangrijk is om niet alleen "LHBTI" discriminatie aan de orde te stellen maar ook heteronormativiteit. De laatste fase die Krathwohl beschrijft is karakterisering: het als vanzelfsprekend omzetten van een positieve houding in consequent positief gedrag. In een mbo-opleiding zal deze laatste fase vaak niet geheel bereikt kunnen worden. Een startkwalificatie houdt in dat de student weet en enigszins geoefend heeft hoe men zich positief kan gedragen, maar betekent nog niet dat men daar een volleerd is.

De taxonomie van Krathwohl kan ook worden gebruikt om te reflecteren op hoe een doorlopende leerlijn kan worden opgebouwd. Veel traditionele curricula beginnen met het aanbieden van basisinformatie. Bij sterk "geladen" thema's zoals seksuele diversiteit kan dit contraproductief zijn. Krathwohl leert ons dat het krijgen van de aandacht en het creëren van positieve nieuwsgierigheid vooraf moet gaan aan kennisoverdracht.





Vorbereiding

Maak een flap met de volgende indeling:

Jaar/periode	Doelen
Jaar 1	
Jaar 2	
Jaar 3	

Maak twee of meer andere flappen met dezelfde indeling, maar per vak en over beleid en zorg. Hieronder een voorbeeld; in de praktijk kan je aparte flappen maken voor bijvoorbeeld burgerschap, zaakvakken, en stage. De keuze van de vakken en aandachtsgebieden hangt af van hoe je opleiding is opgebouwd en waar je denkt dat ze zullen diversiteit best worden ingebouwd.

Model voor leerlijn en bijbehorend beleid

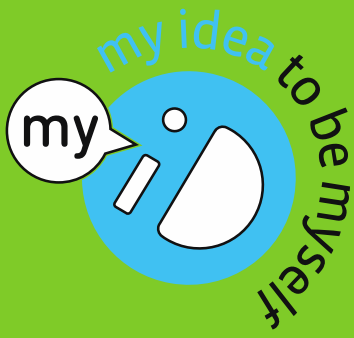
Vakken → Flankerend beleid	Biologie, gezondheidskunde, aardrijkskunde	Burgerschap, mentoraat, stage	Nederlands, andere talen	Natuurkunde, wiskunde, etc.	Beleid: visie, communicatie, maatregelen, reglementen, schoolinrichting (niet per semester)	Zorg: Omgaan met coming-out, transitie, opvang LHBT+, verwijzing, opvang homofobe Leerlingen (niet per semester)
Jaren/periode ↓						
1e klas, 1e semester	Doelen -> Methoden					
1e klas, 2e semester		Doelen -> Methoden				
2e klas, 1e semester			Doelen -> Methoden			
2e klas, 2e semester				Doelen -> Methoden		
3e klas, 1e semester			Doelen -> Methoden			
3e klas, 2e semester		Doelen -> Methoden				
4e klas, 1e semester	Doelen -> Methoden					
4e klas, 2e semester		Doelen -> Methoden				
5e klas, 1e semester			Doelen -> Methoden			
5e klas, 2e semester				Doelen -> Methoden		

Werkvormbeschrijving

1. Leg uit wat een doorlopende leerlijn is.

Een doorlopende leerlijn is niet bedoeld om "kennis over te dragen" of te herhalen, maar om te bevorderen dat jongeren zelf kritisch gaan nadenken en zelf beslissingen nemen. Daardoor ontwikkelen ze een meer open, genuanceerde en positieve attitude. Onderwijs moet zich daarvoor aanpassen aan het niveau en belangstelling van de leerlingen. In een leerlijn worden nieuwe onderwerpen daarbij eerst op een simpel niveau aangeboden, en daarna in de volgende jaren opnieuw behandeld, in een opgaande lijn van complexiteit. De belangrijkste kenmerken van een goede doorlopende leerlijn zijn:

1. De leerlingen komt tijdens de schoolloopbaan meerdere keren terug op het onderwerp
2. De complexiteit van het onderwerp of thema neemt toe met elke behandeling
3. Elk leermoment bouwt voort op wat jongeren al weten en stimuleert hen om hun verworven attitude te gebruiken in diverse situaties.



Leg ook uit dat na de training er een groep zal komen die gaat uitzoeken hoe seksuele diversiteit kan worden ingebouwd in een doorlopende leerlijn in elk jaar en in diverse vakken van de opleiding. Vraag wie op voorhand al belangstelling heeft om deel te nemen aan deze ontwikkelgroep.

2. Vraag de deelnemers om zich op te splitsen in subgroepen, die elk gaan brainstormen over de invulling van een van de flappen. De eerste groep met de doelenflap richt zich alleen op de doelen. Aan de hand van doelen die al in het eerste, tweede en derde jaar van de opleiding worden gesteld, gaat deze groep nadenken over specifiek toegespitste doelen die te maken hebben met seksuele diversiteit. Deze groep moet vooral aandacht besteden aan een goede en logische opbouw van de doelen. Ze hoeven niet na te denken over methoden. De hand-out met mogelijke doelen kan hen daarbij helpen.

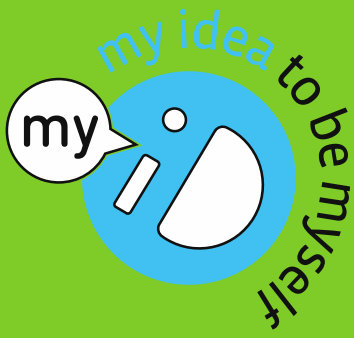
De deelnemers die werken aan de flappen per vak, krijgen de opdracht om na te gaan wat er al in deze vakken gebeurt en in welke periode op thematiek die raakt aan het thema seksuele diversiteit. Denk aan thema's als discriminatie, diversiteit in brede zin, seksualiteit, en klantvriendelijkheid. Op de flap wordt opgeschreven wat er al gebeurt, en er wordt - in een andere kleur - ideeën genoteerd voor hoe seksuele diversiteit bij de al bestaande activiteiten kan worden geïntegreerd of hoe nieuwe activiteiten op bepaalde punten in het leerplan kunnen worden opgenomen.

3. Nabespreking. Laat elke groep hun resultaten ophangen en kort presenteren. Vergelijk daarna de doelenflap met de activiteitenflappen. Bekijk met de groep of de doelen of de activiteiten geherscht moeten worden om tot een logischer leerlijn te komen. Daarbij kan de theorie van Krathwohl worden uitgelegd.

Veel groepen zullen basisinformatie over seksuele diversiteit in het eerste jaar plaatsen, een verdieping in het tweede jaar, en voor derde jaar waarin veel stages plaatsvinden weinig ideeën hebben. Vanuit de taxonomie van Krathwohl kan de aandacht worden gevestigd op het feit dat een doorlopende leerlijn over seksuele diversiteit vooral betrekking heeft op het creëren van een positieve houding, en dat feitelijke informatie daarbij van ondergeschikt belang is. De consequentie daarvan is dat in het eerste jaar betere verkenning van eigen openheid en attitude kan plaatsvinden en dat er meteen een houding moet worden gecreëerd van nieuwsgierigheid naar andere leefstijlen en identiteiten. Als deze nieuwsgierigheid er is, kan in het tweede jaar een verdieping plaatsvinden, waarin onder andere meer actieve bestudering van (voor studenten relevante) kennis kan plaatsvinden. Dit kan bijvoorbeeld ook gebeuren aan de hand van rollenspel of simulaties van concrete praktijkcasussen. Het zou goed zijn als er tijdens de stage ook aandacht wordt besteed aan diversiteit en seksuele diversiteit. Mogelijk kan dit door:

- het thema op te nemen in stageopdrachten die te maken hebben met het in kaart brengen van de stageplek (waaronder het bestuderen van omgangsregels, non-discriminatiebeleid of het klachtenreglement)
- door de student in gesprek te laten gaan over seksuele diversiteit met collega's of managers in de stage-instelling
- door de student een voorstel voor de stage-instelling te laten maken over non-discriminatiebeleid of vergroting van de klantvriendelijkheid jegens LHBTI cliënten
- door studenten laten meewerken aan het opzetten van een Gender & Seksualiteit Alliantie of diversiteitclub binnen de instelling.

4. Vraag aan het eind van deze oefening nog eens of er inmiddels nog meer mensen zijn die graag aan de ontwikkelgroep zouden willen deelnemen.



Hand-out: Voorbeelden van doelen

Kennis: **studenten hebben basiskennis over seksuele diversiteit**

1. Wat is homoseksualiteit, heteroseksualiteit, lesbisch, biseksualiteit (seksuele voorkeur)
2. Het verschil tussen om seksualiteit en kindermisbruik (in sommige talen en culturen is dit onderscheid niet duidelijk)
3. Homoseksualiteit klinkt als “seks” maar het gaat eigenlijk over een vorm van relatie
4. Wat is cisgender, transgender, transseksueel en intersekse conditie
5. Homoseksuele gevoelens ontstaan niet door verleiding

Kennis: **studenten hebben een genuanceerd beeld van seksuele diversiteit**

1. Culturele visies op om seksualiteit en gender rollen
2. Religieuze meningen over homoseksualiteit en gender rollen
3. Verschillende niveaus van tolerantie en acceptatie; wat is professioneel acceptabel en wenselijk rond seksuele diversiteit
4. De vrijheid van meningsuiting en de begrenzing daarvan

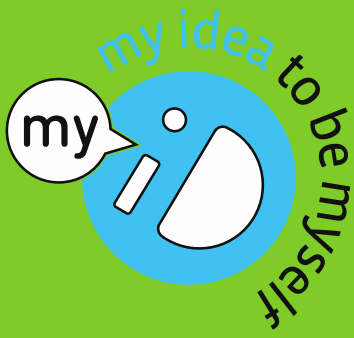
Kennis: **studenten kennen hun eigen en andermans rechten**

1. Vormen van discriminatie en uitsluiting; het verschil tussen plagen, pesten en discriminatie
2. Wetgeving en normen op het gebied van plagen, pesten en disseminatie
3. Seksuele rechten van studenten en van cliënten
4. Waar je als student of als cliënt terecht kunt voor psychologische, sociale of juridische hulp rond seksuele diversiteit

Houding: **studenten accepteren dat mensen verschillend zijn en nemen het voortouw in tolerantie**

Houding: **studenten zijn nieuwsgierig naar verschillen en vragen zich af hoe de waarden en normen van anderen zich verhouden tot hun eigen waarden en normen**

Houding: **studenten heroverwegen hun eigen waarden en normen** zodat ze beter kunnen omgaan met medestudenten en cliënten



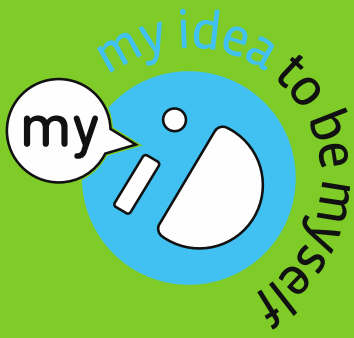
Houding: **studenten hebben standaard een open houding**, zodat zij flexibel kunnen omgaan met andere identiteiten en meningen, zelfs als die ver afstaan van die van henzelf

Gedrag: **studenten laten zich niet negatief uit over LHBTI studenten** (en andere studenten die niet met hun eigen identiteit overeenkomen)

Gedrag: **studenten studeren en werken samen met LHBTI studenten** (zitten naast hen in de klas, toen huiswerk en opdrachten samen, eten hun lunch samen). Dit gaat natuurlijk ook op voor andere studenten die anders zijn dan henzelf op andere aspecten.

Gedrag: **studenten laten interesse zien in medestudenten en cliënten die LHBTI zijn** (of anderszins anders dan henzelf)

Gedrag: **studenten en personeel ondersteunen elkaar in het laten zien van hun diversiteit**, inclusief coming-out, geloof, cultuur en hun keuze om een deel van hun identiteit privé te houden



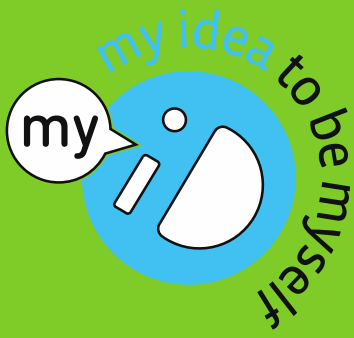
Werkvorm 12: Afsluiting

Reden voor deze werkvorm

Het is belangrijk om een training goed af te sluiten. Als de training goed verlopen is, hebben de deelnemers hard gewerkt en als hiervoor bedankt worden. Daarnaast is het zinnig om een korte terugblik en een vooruitblik te werpen op het traject wat naar de training zal plaatsvinden.

Werkvormbeschrijving

1. Kijk terug op de training met een aantal opmerkingen over de leerervaringen die op zijn gedaan. Aspecten die je mogelijk kunt noemen (gebaseerd op wat er in de cursus is gebeurd en gezegd) zijn:
 - ✓ het integreren van seksuele diversiteit in de opleiding is vooral een kwestie van attitude
 - ✓ een attitude is beïnvloedbaar, zelfs al lijkt dit soms moeilijk met jongvolwassenen
 - ✓ een open en klantvriendelijke houding hoort bij de startkwalificatie, het is goed om de studenten dit vanaf het begin te laten weten
 - ✓ het ontwikkelen van een positieve houding kan niet door één docent, of via één vak gerealiseerd worden; het is niet voor niets dat een Afrikaans spreekwoord zegt dat er een heel dorp nodig is om een kind op te voeden (“it takes a village to raise a child”)
 - ✓ maar we leven vaak niet in een dorp, en veel studenten hebben te maken met uiteenlopende meningen thuis, op school, en in hun culturele gemeenschap; ze moeten leren om tussen deze omgevingen te navigeren; de *middle class* professionele houding die op school geleerd wordt, is doorgaans een vereiste om goed te kunnen functioneren in een baan
 - ✓ aandacht voor seksuele diversiteit is meer specifiek, maar ook onderdeel van brede aandacht voor diversiteit
 - ✓ het voorleven (role modelling) van tolerantie en diversiteit door de docenten maakt het lesgeven meer authentiek en overtuigend dan alleen een theoretische les
 - ✓ in veel landelijk en schoolbeleid worden mooie woorden gesproken over diversiteit, maar er is vaak een kloof tussen het beleid en de werkelijkheid; die moeten we zien te dichten door ons gedrag en onze organisatie meer sensitief te maken en onze voornemens echt toe te passen
 - ✓ conflicten over vormen van diversiteit die op gespannen voet met elkaar te lijken staan, kan men het best oplossen door een respectvolle wederzijdse dialoog
 - ✓ een cultureel en seksueel sensitieve school heeft hoge verwachtingen van haar studenten; dit betekent niet dat zij de studenten overvraagd, maar wel dat zij systematische planning heeft om de houding van studenten geleidelijk aan te verbeteren
2. Vraag of de deelnemers nog iets gemist hebben, waar we later op moeten terugkomen via informatie of een aanvullende sessie. (Noteer die punten, en zorg dat deze volle verboden wordt).
3. Geef een korte vooruitblik op de rest van het traject (zie daarvoor de handleiding voor het adviestraject).
4. Bedankt de deelnemers voor hun inzet, en zet dit kracht bij door een applaus en eventueel het uitdelen van een certificaat.



Bijlagen

Termen rond seksualiteit en gender

LHBTI: lesbische, homoseksuele, biseksuele, transseksuele/transgender, en interseksuele mensen

Biseksueel: iemand die zich aangetrokken voelt tot meer dan een gender

Seksuele diversiteit: hier: alle variaties van seksuele aantrekking en genderexpressie. Sommigen prefereren om te spreken over seksuele én genderdiversiteit.

Cisgender: iemand wiens gendergevoelens overeenkomen met de sociale verwachting dat je als man of vrouw geboren wordt

Intersekse, intersekse conditie: interseksuele mensen zijn geboren met seksuele karakteristieken (genetische factoren, chromosomen, hormoonbalans) die niet kunnen worden geclassificeerd als mannelijk of vrouwelijk. Veel interseksuele mensen vinden interseksualiteit niet een identiteit en benoemen zichzelf liever als hebbende een "interseksuele conditie".

Polyamorie: een manier van leven waarbij men open is om meer dan een liefdesrelatie te hebben op hetzelfde moment, met ruimte voor seksualiteit, op voorwaarde dat dit gebeurt in openheid en eerlijkheid en met de kennis en instemming van alle betrokkenen

Polygamie: een seksuele relatie hebben met meer dan één persoon

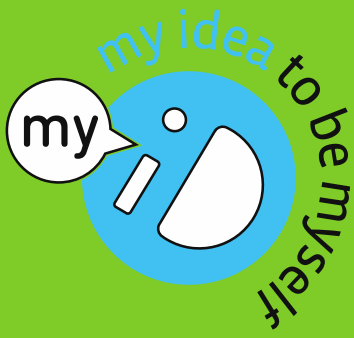
Queer: (Engels: "vreemd"), zelfbenoeming van mensen die niet in een hokje geplaatst willen worden; wordt voornamelijk gebruikt door mensen die niet in een van de hokjes hetero, homo, lesbisch of biseksueel willen worden geplaatst.

Transgender: paraplueterm voor mensen wiens manier van kijken naar hun gender afwijkt van de sociale verwachting dat je alleen als man of vrouw geboren wordt en volgt die indeling leeft.

Sommige mensen noemen zich transgender, maar anderen noemen zichzelf bijvoorbeeld:

- **Transseksueel:** iemand die van geslacht wil veranderen, die in transitie is, of die de transitie van het ene naar het andere geslacht heeft afgerond. Sommigen vinden zichzelf niet langer transseksueel nadat de transitie is afgerond.
- **Transvrouw:** een vrouw die eerder een man was
- **Transman:** een man die eerder een vrouw was
- **Gender-queer:** iemand die niet in een mannelijk of vrouwelijk genderhokje geduwd wil worden

Travestie: iemand die zich kleedt in de (traditionele) kleding van het andere gender. Homomannen en lesbische vrouwen doen dit soms voor de show, dit wordt "drag" genoemd. Er zijn ook mensen die zich verkleden omdat ze dat erotisch vinden; de indruk is dat dit vooral heteroseksuele mannen zijn.



Literatuur

1. GALE Dictionary of terms relating to sexual diversity in education (GALE, updated ongoing), <https://www.gale.info/en/database/dictionary>
2. Dankmeijer, Peter (2016). Omgaan met wat je niet verwacht. Toolkit voor integratie van diversiteit, inclusief seksuele diversiteit in MBO Zorg en Welzijn opleidingen. Amsterdam: EduDivers, <https://www.gale.info/doc/worldmap/netherlands/NL-2016-EduDivers-MBO-TOOLKIT-Omgaan-met-wat-je-niet-verwacht.pdf>
3. Dankmeijer, Peter (2018). Omgaan met wat je niet verwacht. Werkvormenmap voor het mbo. Amsterdam: EduDivers, <https://www.gale.info/doc/worldmap/netherlands/NL-2018-EduDivers-MBO-WERKVORMENMAP-Omgaan-met-wat-je-niet-verwacht.pdf>
4. Dankmeijer, Peter (2018). Concept keuzedeel seksuele diversiteit mbo. Amsterdam: EduDivers, <https://www.gale.info/doc/worldmap/netherlands/NL-2018-EduDivers-Keuzedeel-Diversiteit-concept-sept-2018.pdf>
5. Dankmeijer, Peter, *Homosexuality and transgenderism in the Bible*. GALE, 2020, <https://www.gale.info/en/database/reading/homosexuality-and-transgenderism-in-the-bible>
6. Dankmeijer, Peter, *Homosexuality and transgenderism in the Quran*. GALE, 2020, <https://www.gale.info/en/database/reading/homosexuality-and-transgenderism-in-the-quran>
7. Dankmeijer, Peter, *Discussing sexual diversity and religion with young people*. GALE, 2003/2020, <https://www.gale.info/en/database/reading/discussing-sexual-diversity-and-religion>
8. Dankmeijer, Peter, *Docententraining seksuele diversiteit in het mbo: handleiding*, EduDivers, 2018
9. Elfering, Sanne; Leest; Bianca; Rossen, Suzanne (2016). *Heeft seksuele diversiteit in het mbo (g)een gezicht? De verankering van aandacht voor seksuele diversiteit in het mbo*. (effectmeting van het mbo-project over seksuele diversiteit) Nijmegen: ITS/Radboud Universiteit, <https://www.gale.info/doc/worldmap/netherlands/NL-2016-03-ITS-Heeft-seksuele-diversiteit-in-het-mbo-geen-gezicht.pdf>
10. Killermann, Sam. *The Genderbread Person v4*, It's Pronounced Metrosexual, <https://www.itspronouncedmetrosexual.com/2018/10/the-genderbread-person-v4/>