

De 5 D's: handvat voor diversiteit in praktijk

Inleiding

Het voormalige Centrum voor Interculturele Studies (CIS), inmiddels opgenomen in het expertisecentrum Educatie van HKU, streefde naar een inclusieve aanpak van (culturele) diversiteit in curriculum, studenten, staf en organisatie van de HKU.

In 2010 is de code diversiteit door het culturele veld aangenomen.

(http://www.vscd.nl/dossiers/200/Code_Culturele_Diversiteit/)

Voor deze code is een eenvoudige checklist ontwikkeld om na te gaan waar de culturele organisatie staat wat betreft culturele diversiteit. Daarbij gaat het om de diversiteit in programma, publiek, personeel en partners.

Het CIS heeft deze code aangegrepen om een vergelijkbaar instrument te ontwikkelen voor het onderwijs. Dit zijn de 5D's geworden: De 5 D's zijn een vertaling van deze checklist voor het onderwijs.

5 D's van Diversiteit

Wanneer spreek je van een interculturele inhoud/ leersituatie/ voorstelling/ festival: als er minimaal sprake is van bewust gebruik van minimaal 2 D's:

1. Diversiteit van bronnen. (erfgoed/meerstemmigheid)
2. Diversiteit in Publiek
3. Diversiteit van thema's/onderwerpen
4. Diversiteit in teams/samenwerkingsprocessen
5. Diversiteit in partners/opdrachtgevers

Toelichting

Door maatschappelijke en culturele verschillen in achtergrond zijn andere levenservaringen ontstaan. Mensen hebben zich andere waarden eigen gemaakt. Dit speelt een rol in hoe mensen communiceren, wat voor hen wezenlijke levensthema's zijn en met welke beelden/muziek/rituelen zij hun denkwereld voeden.

Leersituaties ontstaan wanneer je geconfronteerd wordt met mensen en inhouden die vanuit die andere waarden patronen handelen en denken. Verdieping van je werk kan ontstaan wanneer je leert putten uit andere bronnen dan waarmee jij opgegroeid bent en gebruik weet te maken van verschillen in waarden en manieren communiceren in het maakproces. Kortom leren via Dubbele D's.

Stelling: een cultureel diverse kunstwerk maakt minstens gebruik van 2 D's. Het werk gaat niet impliciet uit van een bepaalde (sub)cultuur en heeft oog voor kijkers voor wie het getoonde niet vanzelfsprekend is. Door expliciet te spelen met het perspectief van de kijker en/of van de maker kan je via het werk culturele vanzelfsprekendheden bewust aan de orde stellen. Zo sluit het aan op het begrip meerstemmigheid en op het interdisciplinaire model van het maakproces van lector Theatrale Maakprocessen Nirav Christophe van der Loo. Makers kunnen door hun vakmatige achtergrond andere 'stemmen' hebben en ze kunnen ervoor kiezen om deze door keuze van hun thema's of theaterstijlen /bronnen deze anders te laten klinken.

Korte uitwerking van de 5D's



El Anatsui (Ghana)

Diversiteit van bronnen:

Er zijn in verschillende culturen verschillende opvattingen over de rol van kunst en cultuur ontstaan. Hierdoor verschilt de invullingen van het kunstenaarschap en hoe deze tot de gemeenschap verhoudt. Dit heeft allerlei consequenties voor de manier waarop muziek, beeldende kunst, film en media, theater of dans gemaakt en beleefd wordt en de tradities waarin het staat.

Zo zijn binnen theater te onderscheiden theaterstijlen ontstaan. Bekende voorbeelden zijn natuurlijk bepaalde danstradities of het Nôh theater, maar ook het westerse theater gaat uit van bepaalde theatertradities en er zijn ook actuele subtiele theaterconventies. Hetzelfde geldt voor muziek, beeld enz. Bij diversiteit van bronnen maken de makers doelbewust gebruik van deze bronnen en onderzoeken zij de universaliteit van hun eigen bronnen.



Diversiteit van Publiek:

De makers van kunst en cultuur streven ernaar om aansprekend te zijn voor een divers publiek. Zij zijn erop uit dit publiek daadwerkelijk met hun voorstellingen, exposities, volgersgroepen aan hun werk te verbinden.



Marjane Satrapi, Iran

Diversiteit van thema's

In de wetenschappelijke literatuur over cultuurverschillen komt naar voren dat mensen die in verschillende culturen zijn opgevoed en/ of onderwijs hebben genoten anders omgaan met een aantal maatschappelijke thema's.

Hofstede maakt een onderscheid in 5 hoofdthema's:

- Omgaan met macht, gezag en machtsafstand (1);
- Het beeld dat de mensen van zichzelf hebben, met name ten aanzien van :
 - de verhouding tussen individu en samenleving (2); en
 - de gewenste rollen en daarmee samenhangende beelden over manlijkheid en vrouwelijkheid (3);
- Manieren van omgaan met conflicten, waaronder het beheersen van agressie;
- Het omgaan met onzekerheid (4);
- Tenslotte de manier waarop mensen omgaan met plannen maken: ligt hun focus op de korte termijn of zijn ze gericht op lange termijn (5).

Andere denkers wijzen er verschil in omgaan met tijd (lineair of cyclisch), mensbeeld (mensen juist vergelijken met planten of computers) en andere onderliggende waarden.



Diversiteit in teams/ samenwerkingsprocessen

Als een team divers is samengesteld leidt dat vaak tot een ander proces tussen de makers. Bij het maken van een kunst of onderwijs heeft het proces effect op het resultaat. Een regisseur, dirigent, muzikant, tentoonstellingsmaker kan er doelbewust ervoor kiezen de diversiteit van het team te benutten. Divers samengestelde groepen kunnen dus hun diversiteit benutten om een kunstwerk te maken dat cultureel divers is. Diverse team kunnen een ander verhaal zichtbaar maken.



Charley Toorop, Maaltijd der vrienden

Diversiteit van opdrachtgevers of partners

Een festival kan als opdrachtgever kiezen voor een cultureel divers festival. Door programmeurs in te zetten met wortels in diverse culturen, op plekken te programmeren waar bepaalde subculturen graag komen enz. wordt het festival van binnenuit cultureel divers. Deze programmeurs onderhouden relaties aan met bepaalde netwerken van makers en publiek. Zij kennen en herkennen de codes waarmee je publiek of makers aan het festival verbindt. Met die aanpak creëer je als festival een context voor de programmering en daarmee de toegankelijkheid van je festival.

Tenslotte

Hier zijn de 5 D's regelmatig toegepast op een voorstelling om het concreet te maken voor theaterstudenten. De 5 D's zijn bruikbaar in alle disciplines en toepasbaar in een enkele lesaanpak of voor een groter project zoals een curriculum, een voorstelling of festival.

Het is een checklist om te kijken of je bij het ontwerp van je les/ curriculum, tentoonstelling of festival je aanpak meer inclusief kan maken. Tevens kun je het achteraf voor reflectie gebruiken zodat deelnemers zich bewuster kunnen worden van de mechanismes rond in- en uitsluiting. Tenslotte kan het gebruik van diversiteit je helpen om jezelf sociale en artistieke uitdagingen te stellen en op basis daarvan mooie en nieuwe verhalen met kunst te vertellen.

Nelly van der Geest, HKU, naar aanleiding van Code diversiteit, (2014 en 2017).

