

DIVERSITEIT ALS GEGEVEN EN ALS FUNDAMENT



Wat is belangrijker: wat jou van de ander onderscheidt of wat je met de ander deelt? Dagelijks blijkt dat onze maatschappij in het algemeen en ons onderwijs in het bijzonder met die vraag worstelen, want wie is die ander? Gaat het over jongeren met andere gewoontes en opvattingen, met zeer uiteenlopende culturele, religieuze en etnische achtergronden? Of ook over jongeren met bijzondere noden die een legitiem verlangen uitdrukken om hun plaats in de maatschappij in te nemen? Gaat het over arm en rijk? Over wie ver van jou staat in denken en doen? Of kan ook iemand die dicht bij jou staat, anders zijn? Diversiteit is breed en meer dan een gegeven, zij is ook een opdracht en is daarom als fundament opgenomen in het *Vademecum zorgbreed en kansrijk onderwijs*.

De worsteling met diversiteit maakt je vaak handlingsverlegen. Zij zorgt er jammer genoeg voor dat je als professional terugplooit op wat jou bekend is, op je eigen identiteit. De tijdsgeest ondersteunt die reflex. De waarde van de eigen identiteit wordt vandaag vooral afgemeten aan verschil, veeleer dan aan overeenkomst. Dagelijks blijkt echter dat de schoolse realiteit anders is, met andere woorden dat de tijdsgeest botst met wat de school van jou als professional verwacht.

Waarom zet je in op diversiteit?

Elke school is divers, in elke school verschillen leerlingen, maar ook leraren van elkaar. Omgaan met verschil zit in het hart van de katholieke dialoogschool. *'Kritisch-creatief leren omgaan met wat eigen en wat anders is, met wat verbindt en wat onderscheidt, stelt mensen in staat bij te dragen aan een open, zinvolle, verdraagzame en duurzame samenleving, waar een plaats is voor iedereen – een wereld waar ook God van droomt!'*



Figuur 1 uit missie en visie van Katholiek Onderwijs Vlaanderen

Hoe verhouden diversiteit en identiteit zich tot elkaar?

Diversiteit en identiteit zijn twee zijden van dezelfde munt. Je kunt het niet hebben over diversiteit zonder ook je identiteit te benoemen. Je identiteit is persoonlijk en sociaal, maar ook gelaagd en dynamisch.

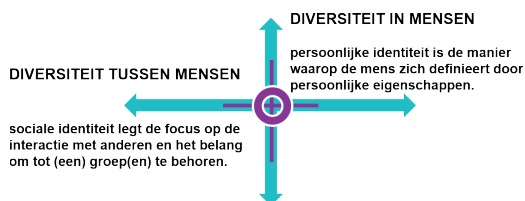
“Bij je persoonlijke identiteit gaat het om de manier waarop de mens zich definieert door persoonlijke eigenschappen.” (Ang, 2019) Dat

gaat over je leeftijd, je opleiding, je gezondheid, je levensbeschouwing, over gender, over je persoonlijke interesses ...

“De sociale identiteit legt de focus op de interactie met anderen en het belang om tot een groep te behoren.” (Ang, 2019) Die groep kan erg verschillend zijn: hij kan gebaseerd zijn op je gezin of op je werk, maar ook op je hobby's of interesses, op je beperking, op je nationaliteit, cultuur of religie. “Mensen hechten waarde aan het gevoel om tot allerlei groepen te horen.” (Ang, 2019) Het geeft je een betekenisvolle plaats in de wereld. We spinnen zo als het ware een evenwichtig web van groepen waaraan we loyaal zijn: we vertrouwen erop, ze kunnen op ons rekenen en wij op hen. Met dat web ondersteunen we onze loyaliteit aan de samenleving. Dat heet integratie en geïntegreerd zijn. (Brandsma, 2006)

Je persoonlijke en sociale identiteit ontwikkelen zich voortdurend. Zij zijn dynamisch. Bovendien zijn zij ook gelaagd. Je bent niet alleen maar leraar, je bent ook voetballer of muzikant, je hebt gevoel voor humor, je hebt een bijzondere aanleg voor wiskunde of taal ... De ontwikkeling van de persoonlijke en de sociale identiteit voltrekt zich bij jongeren evenzeer als bij volwassenen, soms gestaag, soms met horten en stoten. Jongeren vragen zich – net als ouderen – af wie ze zijn, maar ook wie ze willen zijn. Hoe anders zijn ze, anders dan hun ouders, hun leraar, hun vrienden? Hoe zien die anderen hen? Als leraar begeleid en ondersteun je die ontwikkeling.

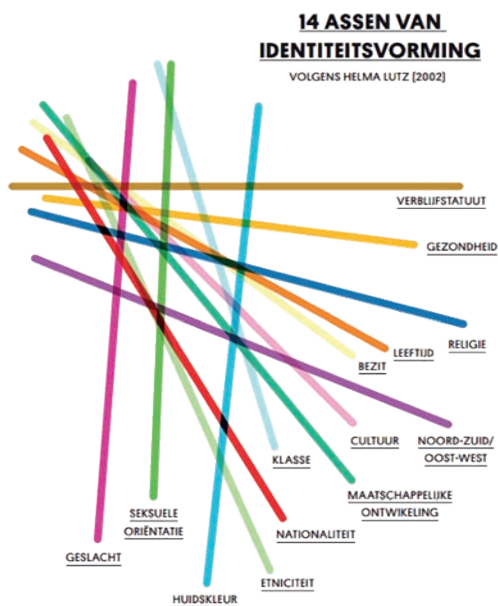
Als je het zo bekijkt, is ieder van ons een *kruispunt* van deelidentiteiten en ervaringen. Dat kruispunt is de vertaling van onze rijke persoonlijkheid en het is voortdurend in beweging omdat we dynamisch zijn.



Figuur 2: persoonlijke en sociale identiteit

Hoe neem je de maat van diversiteit?

Wij verschillen allemaal van elkaar. Diversiteit zien we daarom in de breedste betekenis van het woord. Dat betekent dat we oog hebben voor evidente en minder evidente verschillen, voor zichtbare en onzichtbare, voor bewuste en onbewuste.



Onderzoek naar de ontwikkeling van identiteit onderscheidt veertien assen van identiteitsvorming. (Lutz, 2002) Elk van ons bevindt zich op een ander kruispunt van variabelen. Dat zorgt voor die brede diversiteit. Het besef daarvan stelt je in staat in te spelen op de verschillen tussen leerlingen.

Welk gewicht krijgen het verschil en de norm?

Met verschil omgaan mag dan wel de essentie zijn van de katholieke dialoogschool, het is ook een hele uitdaging. Mensen reageren immers op verschil vanuit hun eigen kennis en ervaring, met andere woorden vanuit hun persoonlijk referentiekader. Je hebt dus een persoonlijk beeld van een persoon of van een groep. Dat is heel menselijk: wat anders is, proberen we te begrijpen door het te kaderen. We toetsen het met andere woorden aan de kaders die we kennen. We maken vakjes en stoppen daar mensen in. Wat te veel van

ons eigen vakje afwijkt, boezemt ons vaak angst in en in extreme gevallen ervaren we verschil zelfs als een aantasting van onze veiligheid.

Sommige combinaties van variabelen maken sommige jongeren kwetsbaarder dan andere, of bieden hun meer of minder kansen. En ons referentiekader, met vaak impliciete en onbewuste beelden over jongeren, stuurt onze gedragingen en verwachtingen. Zo verhinderen we ongewild dat elke jongere zijn/haar potentieel ten volle kan benutten en/of ontwikkelen en kunnen we negatief inwerken op het zelfbeeld, de motivatie, de interesse en de uiteindelijke prestaties van jongeren.

Daarom is het zo belangrijk dat je verder kijkt dan je eigen kader. Jouw professionele instelling zorgt ervoor dat je je leerlingen beoordeelt op competenties en kwaliteiten, niet op tekorten en achterstanden. Net daarin maak je als leraar voor je leerling het verschil.

Hoe gaan we met verschil om?

Je verwachtingen, gedragingen en opvattingen zijn niet zomaar ontstaan. Ze zijn mee ingegeven door diepgewortelde, historisch gegroeide, opvattingen en waarden. De manier waarop je op school verschil waardeert, hangt niet alleen samen met je persoonlijke waarden, maar ook met de waarden die je verbindt met je professioneel handelen en met de waarden die je school uitdraagt. Katholiek Onderwijs Vlaanderen vertaalde dat in de acht wegwijzers voor de katholieke dialoogschool.



Figuur 4: wegwijzers van de katholieke dialoogschool

De wegwijzers van de katholieke dialoogschool kunnen je inspireren om samen op zoek te gaan hoe je zorg en gelijke kansen in diversiteit kwaliteitsvol en schooleigen kunt laten groeien. Zij zetten je op weg om verschil te waarderen en wat dat betekent voor de dialoog die een antwoord moet bieden op de uitdagingen, vragen en conflicten die je weg kruisen.

Welke sleutelcompetenties kunnen je helpen om verschil te waarderen?

Verskil waarderen betekent appreciëren of op prijs stellen, maar ook inschatten of evalueren. Er zijn sleutelcompetenties om dat op een correcte manier te doen.

Aanvaarding

Je aanvaardt het verschil én de complexiteit ervan. Ook als het botst, accepteer je dat.

Ontmoeting en dialoog als sleutelbegrippen

Samenleven in diversiteit veronderstelt ontmoeting, in de breedste zin van het woord. Die ontmoeting komt er niet vanzelf. Voldoende ruimte voor communicatie, dialoog en vooral voor interactie is essentieel.

Verskil erkennen

Verskil moet erkend worden en zeker niet ontkend of geminimaliseerd. Het is pas vanuit de kennis van de verschillende referentiekaders dat je de ander kunt begrijpen, erkennen en waarderen.

Gemeenschappelijkheid zoeken

Het zoeken naar wat ons bindt is even belangrijk als het toelaten van verschil. Als alle leerlingen met optimale kansen aan het onderwijs moeten kunnen deelnemen, dan is het vinden van gemeenschappelijkheid essentieel.

Grenzen verleggen in wederkerigheid

School maken doen we samen, in onderlinge afhankelijkheid en gedeelde verantwoordelijkheid, voortdurend op zoek naar een maximale consensus. Een onderhandeld kader is belangrijk voor het vinden van een gemeenschappelijke sokkel op basis van gedeelde waarden.

Grenzen benoemen en verduidelijken

De school functioneert binnen grenzen die maatschappelijk opgelegd zijn, naast grenzen die de school zichzelf oplegt in haar pedagogisch project. Die grenzen worden expliciet benoemd en telkens opnieuw geduid. Dat is essentieel voor de acceptatie ervan.

Welke grondhouding neem je daarbij aan?

Het kunnen waarderen van verschil heeft in wezen te maken met (zelf)reflectie, met je capaciteit om jezelf te kennen en de ander te willen leren kennen. (Van den Bergh, 15de jaargang, nr.4)

Je bent niet immuun voor vooroordelen en je beseft dat je eigen gedrag een impact heeft op je leerlingen en dat je zo hun ontwikkeling beïnvloedt. In je persoonlijke, professionele ontwikkeling houd je daarmee rekening. (Smeets et al, 2015)

Die houding vereist een 'inclusieve' kijk op het waarderen van diversiteit. Diversiteit omvat namelijk iedereen. Het gaat over diversiteit binnen een gemeenschappelijk mens-zijn, over zichtbare én onzichtbare verschillen en gelijkenissen tussen mensen. Anders gezegd, diversiteit gaat niet alleen over diegene die afwijkt van een zogezegd 'normaal', want wat is 'normaal'? Je verbindt diversiteit dus niet met anders-zijn, met *zij* die niet zijn zoals *wij*. Divers en uniek zijn *wij* allemaal. (Anscow Mel en Booth Tony, 2015)

Waar kom je dan met je school uit?

De grondhouding is verbindend. Zij helpt je diversiteit te ervaren als een kracht die er mee voor zorgt dat je school een oefenplaats is voor het samenleven in een wereld gekenmerkt door verschil.

Schoolbeleid doet ertoe. Een geslaagd diversiteitsbeleid heeft aandacht voor de zorg voor de individuele leerling en erkent tegelijkertijd structurele ongelijkheid tussen leerlingen. Die aanpak zorgt ervoor dat je leerlingen zich begrepen voelen. Bovendien zorg je er zo voor dat vooroordelen benoemd kunnen worden. Moeilijkheden horen erbij en kun je aanpakken. Verschillen

waarden en als uitgangspunt nemen, verkleint de kloof. (Celeste, L., et al)

De proef op de som van een geslaagd diversiteitsbeleid is onderstaande veiligheidspiramide. Wanneer de wegwijzers van de katholieke dialoogschool goed ingezet worden, voelt iedereen - leerlingen, personeel, ouders - zich veilig op school. Dat gevoel van veiligheid en geborgenheid is nodig om erbij te horen, om eigenaarschap op zich te nemen. Dan pas kun je je meerwaarde inzetten om, ten slotte, ten volle jezelf te zijn, anders dan anderen.



Figuur 5: veiligheidspiramide

Wat doen we?

Als het *waarom* en *hoe* duidelijk zijn, kun je concreet aan de slag met de vragen en de uitdagingen die vanuit het verschil op je afkomen. Daartoe ga je in *dialoog*. Die is steeds open en verbindend. Hieronder verduidelijken we hoe je dat kunt aanpakken.



Figuur 6: dialoogmodel



Tal van vragen van ouders en leerlingen wortelen in verschil. Het is belangrijk om de vraag die ze stellen scherp te krijgen door uit te gaan van je gezond verstand en door je (voor)oordeel opzij te schuiven:

- kijk verder dan het gestelde gedrag;
- ga op zoek naar de vraag achter de vraag.

Met je antwoord probeer je zo goed mogelijk tegemoet te komen aan de fundamentele behoefte van alle betrokkenen. Daarmee ga je aan de slag.



Ga in **dialog** met alle betrokkenen. Denk goed na over wie je rond de tafel wilt uitnodigen. Voor de hand liggende betrokkenen zijn: de leerling, de ouders, de leraren, de directie, het ondersteunend personeel en het CLB.

Maar het kunnen ook vertegenwoordigers zijn vanuit de buurt, de politie ... Alle betrokkenen zijn **partners** die elk vanuit hun eigen expertise en handlingsruimte **verantwoordelijkheid** moeten/kunnen nemen. Beslis niet boven de hoofden van je leerling en zijn ouders, maar neem hen volwaardig mee in het beslissingsproces.



Kaders om de vraag aan te toetsen

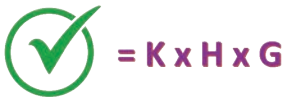
De vragen die gesteld worden, hebben ofwel in het algemeen betrekking op het samenleven op school ofwel meer specifiek op het realiseren van leerplandoelstellingen. Je verkent de mogelijke antwoorden door ze aan de kaders te toetsen waarmee je rekening kunt/moet houden:

- de context waarin de vraag gesteld is;
- het schoolreglement;
- juridische kaders, bijvoorbeeld het arbeidsreglement van kracht op de stageplaats, een zwembadreglement, decretale voorschriften op het vlak van inschrijvingen, redelijke aanpassingen, individuele trajecten en curricula;
- veiligheidskaders, bijvoorbeeld veiligheidsvoorschriften bij het gebruik van het openbaar vervoer, het verbod op het dragen van bepaalde kledij tijdens praktijklessen;
- curriculum en leerplandoelstellingen;
- ...

Het antwoord dat je formuleert leidt pas tot een duurzaam resultaat, als het aan drie voorwaarden tegemoetkomt.

Je streeft eerst naar kwaliteit. De kwaliteit wordt bepaald door

- de betrokkenheid van de partners rond de tafel;
- de kaders waaraan je je antwoord getoetst hebt;
- de aansluiting bij het pedagogisch project van je school;
- de manier waarop je de wijzigers hebt ingezet.



Vervolgens streef je met je antwoord naar **haalbaarheid**. Wanneer een antwoord wel kwalitatief sterk is, maar niet haalbaar, zorgt dat voor frustratie en boosheid.

Ten slotte is een goed antwoord ook een gedragen antwoord. Maximale **gedragenheid** bekom je door met alle betrokkenen in dialoog te gaan en goed te communiceren. Een onderhandeld kader is een belangrijke bevorderende factor voor het vinden van een gemeenschappelijke sokkel.



Vooraleer je aan de slag gaat, maak je de **doelstelling(en)** duidelijk. Als dat door het hele team gebeurt, verhoogt dat de gedragenheid in grote mate. Probeer ook de doelstelling zo concreet mogelijk te formuleren: wat wil je precies bereiken?



Vertaal je doelstelling(en) in een plan.
Welke stappen wil je zetten en wanneer en met wie?



Pas als je doelstelling omgezet is in een plan, kun je heel concreet aan de slag. Voer de actie(s) uit met respect voor de afspraken die in het plan opgenomen zijn.



Evalueer ook tussen de uitvoering van het plan door of je met je acties je doelstelling hebt bereikt. Wat was goed? Wat waren succesfactoren? Wat kan beter? Wat zijn specifieke werkpunten?

Diversiteit als uitgangspunt voor een kansrijk onderwijs

Het is een uitdaging om naar diversiteit op een inclusieve manier te kijken. Volgend beeld van Rudine Sims Bishop geldt daarom voor *alle* kinderen en jongeren: "Kinderen hebben behoefte zowel aan spiegels als aan ramen. Veel gekleurde kinderen zien de wereld alleen via ramen en zij hebben spiegels nodig. Andere kinderen zien alleen spiegels en zij moeten de wereld ook door ramen leren zien²."

Jongeren die het goed hebben, hebben voldoende voorbeelden waaraan zij zich kunnen spiegelen en optrekken. Tegelijkertijd ontbreekt

het hun vaak aan een genuanceerde manier om naar de wereld te kijken, aan het inzicht dat hun eigen referentiekader bijlange niet voor iedereen geldt. Jongeren die het op de één of andere manier minder goed hebben, moeten steeds opboksen tegen de zienswijze van wat 'normaal' wordt geacht. Zij hebben nood aan sterke rolmodellen waaraan zij zich kunnen spiegelen. Diversiteit als uitgangspunt nemen zorgt ervoor dat *alle* jongeren de kansen krijgen waar ze recht op hebben.

Chris Wyns

chris.wyns@katholiekonderwijs.vlaanderen

Vrijwillig medewerker Dienst Lerenden

BRONNEN

Ang, W. (2019, oktober 24). Hoe worden jongeren wie ze zijn? Opgehaald van <https://sociaal.net/achtergrond/identiteit-in-een-diverse-wereld/>

ANSCOW Mel en BOOTH Tony. (2015). Index voor inclusie. Heverlee: UCLL.

Brandtsma, B. (2006). De hel dat is de ander. Media, 29.

Celeste, L., et al. (sd). Can diversity policies help close belonging and achievement gaps between minority and majority students? Multiculturalism, colorblindness and assimilationism

assessed. Personality and Social Psychologie Bulletin, 1-16.

Lutz, H. (2002). Zonder blikken of blozen. Het standpunt van de (nieuw-)realisten. Tijdschrift voor Genderstudies, 7-17.

Smeets et al. (2015). Passende competenties voor passend onderwijs. (Vol. Passende competenties voor passend onderwijs). (Smeets, Red.) Nijmegen: ITS Radboud Universiteit.

Van den Bergh, L. (15de jaargang, nr.4). De kracht van wat je verwacht. Zorgbreed, Tijdschrift voor integrale leerlingzorg, 4-7.

VOETNOTEN

1. Zie visietekst over de katholieke dialogeschool

2. Metafoor van Rudine Sims Bishop in *Mirrors, Windows and Sliding glass doors*.