



Diversiteit

Inhoud

Inleiding		2
1	Waarom omgaan met verschil?	2
1.1	Diversiteit en identiteit	2
1.2	De maat van diversiteit	3
1.3	Het verschil en de norm	4
2	Hoe gaan we met verschil om?	4
2.1	Verskil waarderen	4
2.1.1	Aanvaarding	5
2.1.2	Ontmoeting en dialoog als sleutelbegrippen	5
2.1.3	Verskil erkennen	5
2.1.4	Gemeenschappelijkheid zoeken	6
2.1.5	Grenzen verleggen in wederkerigheid	6
2.1.6	Grenzen benoemen en verduidelijken	6
2.2	De juiste grondhouding	6
2.3	De uitkomst	6
3	Wat doen we?	7
4	Bibliografie	13

Inleiding

Elke school is divers, in elke school verschillen leerlingen maar ook leraren van elkaar. Omgaan met verschil en daar werk van maken zit in het hart van de katholieke dialogeschool.

“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 droomt¹.“
(Visietekst katholieke dialogeschool)



Figuur 1: uit Missie en visie van het Katholiek Onderwijs Vlaanderen

1 Waarom omgaan met verschil?

1.1 Diversiteit en identiteit

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 enzovoort.

“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)

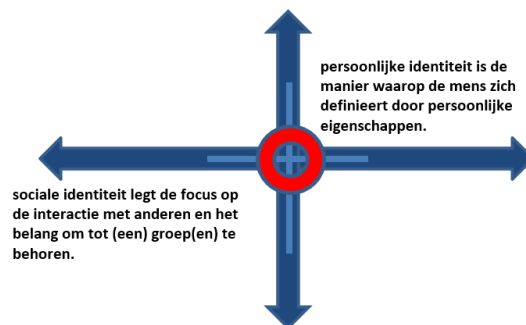
¹ Zie visietekst over de katholieke dialogeschool.



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 erin, 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, wie ze willen zijn ook. 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. Dat heet opvoeding.

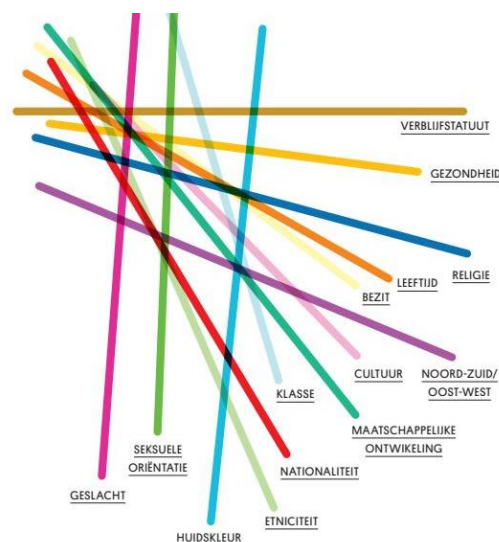
Als je het zo bekijkt, is ieder van ons een kruispunt van deelidentiteiten en ervaringen. Dat kruispunt is de vertaling van onze rijke persoonlijkheid en het is voortdurend in beweging omdat we dynamisch zijn.



Figuur 2: uit *Persoonlijke en sociale identiteit*

1.2 De maat van diversiteit

Wij verschillen allemaal van elkaar. Diversiteit zien wij 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.



Figuur 3: uit 14 assen van identiteitsvorming volgens Helma Lutz (2002)



Onderzoek naar de ontwikkeling van identiteit onderscheidt 14 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.

1.3 Het verschil en de norm

Met verschil omgaan mag dan wel de essentie zijn van de katholieke dialogeschool, 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 wij kennen. We maken vakjes en stoppen daar mensen in. Wat te veel afwijkt van ons eigen vakje, 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 meer kwetsbaar 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 wij ongewild dat elke jongere zijn/haar potentieel ten volle kan benutten en/of ontwikkelen en kunnen wij 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.



Reflectie- vragen

- Hoe expliciteert jouw school haar visie op identiteit en diversiteit?
- Hoe zet jouw school in op identiteit in diversiteit?
- Hoe kijken jullie naar jullie eigen identiteit en naar de identiteit van jullie leerlingen?
- Hoe zetten jullie actief in op de ontwikkeling van de sociale identiteit van jullie leerlingen naast de ontwikkeling van hun persoonlijke identiteit?

2 Hoe gaan we met verschil om?

2.1 Verschil waarderen

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 dit in acht wegwijzers voor de katholieke dialogeschool.





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 kan 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.

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

We overlopen kort 6 sleutelcompetenties om verschil te kunnen waarderen:

2.1.1 Aanvaarding

Een basisvoorwaarde is dat je verschil én de complexiteit ervan erkent en aanvaardt. Het is evident dat verschillende belangen, culturen of leefstijlen wel eens botsen en de nodige emoties teweegbrengen. Maar ook dat accepteer je.

2.1.2 Ontmoeting en dialoog als sleutelbegrippen

Samenleven in diversiteit veronderstelt ontmoeting, in de breedste zin. Maar die ontmoeting komt er niet vanzelf. Essentieel is dat je voldoende ruimte laat voor communicatie en dialoog, en vooral voor interactie. Je school biedt daarvoor een erg belangrijke ruimte: door samen dingen te doen (spelen, leren, werken, projecten opzetten, op uitstap gaan, ...) kom je van elkaar veel te weten en leer je elkaar beter kennen. En dat geeft je dan weer de kans om de verschillen te ontdekken, te benoemen, te bevragen en te expliciteren. We moffelen verschil niet weg in een kleurloze school, integendeel.

2.1.3 Verskil erkennen

Verskil moet als dusdanig erkend worden en zeker niet ontkend of geminimaliseerd. Het is pas vanuit de kennis van de verschillende referentiekaders dat je de andere kunt begrijpen, erkennen en waarderen. Op zich is dat zeker niet iets wat gemakkelijk is of vanzelfsprekend. Verschillen en de gedragingen die daaruit voortvloeien, hebben immers te maken met dingen die niet direct verklaarbaar zijn. In die zin mag je emoties en conflicten als natuurlijk ervaren.



2.1.4 Gemeenschappelijkheid zoeken

Het zoeken naar wat ons bindt is even belangrijk als het toelaten van verschil. Als je ervan uitgaat dat álle leerlingen met optimale kansen moeten kunnen deelnemen aan het onderwijs, dan is het vinden van gemeenschappelijkheid essentieel. Openheid, ontmoeting en dialoog laten je toe te ontdekken wat ons bindt, maar ook om die gemeenschappelijkheid te verwoorden en te expliciteren (zie ook in het fundament [Verbindend schoolklimaat](#)).

2.1.5 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 dan ook een belangrijke bevorderende factor voor het vinden van een gemeenschappelijke sokkel. Die sokkel is dan voor iedereen herkenbaar omdat hij gebaseerd is op geëxpliciteerde waarden en normen die in voldoende mate gedeeld zijn en tegelijk de verschillen een herkenbare plaats geeft.

2.1.6 Grenzen benoemen en verduidelijken

Grenzen die maatschappelijk opgelegd zijn, hebben doorgaans een grote draagkracht (bijvoorbeeld onze wetten, decreten, eindtermen). Daar valt niet over te discussiëren. Zij vormen het maatschappelijk referentiekader waarin je school functioneert.

Je school legt zichzelf ook grenzen op die aangegeven zijn door teksten met een brede draagkracht (pedagogisch project, interne leefregels, afspraken, procedures). Op hun beurt vormen deze teksten het eigen referentiekader van de school. Het is dan ook logisch dat die grenzen expliciet benoemd worden. Maar vooral, het telkens opnieuw duiden van dergelijke grenzen is van wezenlijk belang voor de acceptatie ervan. Ten slotte mag je niet vergeten dat referentiekaders nooit definitief zijn, maar aanpasbaar en veranderbaar in functie van de wijzigende realiteit.

2.2 De juiste grondhouding

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).

Zo kun je succesvol voldoen aan de zes gestelde sleutelcompetenties.

Je weet dat je niet immuun bent voor een aantal vooroordelen door open te staan voor verschillen tussen leerlingen. 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).

2.3 De uitkomst

De grondhouding, die inzet op dialoog, 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 waarderen 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 dialogeschool 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 te nemen. Dan pas kun je je meerwaarde inzetten om tenslotte ten volle jezelf te zijn, anders dan anderen.



Figuur 5: Veiligheidspiramide



Reflectie- vragen

- Welke wegwijzers/waarden zet jouw school in als jullie omgaan met verschil? Wat staat voor jullie centraal?
- Hoe kijk jij naar je eigen grondhouding als je inzet op omgaan met verschil?
- Op welke manier laten jullie alle kinderen op verschillende manieren naar de wereld kijken?
- Op welke manier zorgen jullie voor rolmodellen waar alle kinderen zich kunnen aan spiegelen?
- Op welke manier stellen jullie de veiligheid van iedereen die op school werkt en er school loopt, centraal?

3 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 wij hoe je dat kunt aanpakken.





Figuur 6: Dialogo-model



Stel de vraag scherp.

Als leraar moet je voortdurend antwoorden op vragen, en oplossingen vinden voor problemen en conflicten. Vele daarvan wortelen in verschil. Je leerlingen en hun ouders, maar ook je collega's, verwachten een snelle en effectieve respons.

Het is belangrijk om de vraag scherp te stellen:

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

Wat denkt mijn leerling of zijn/haar ouders?

Wat zijn hun gevoelens daarbij?

En ten slotte, welke fundamentele behoefte ligt er aan dat alles ten grondslag?

Laat de emoties niet overnemen, geef je (gezond) verstand een belangrijke plaats.

Uitdagingen in het algemeen en conflicten in het bijzonder zorgen vaak voor heel wat emotie. Door de centrale vraag in een ruimer kader te plaatsen zorg je ervoor dat het rationele denken niet ondergesneeuwd geraakt onder een berg emoties. Die emoties leiden er al te vaak toe dat misverstanden tussen leerlingen onderling of tussen leerlingen en leraren en opvoeders polariseren en escaleren. Een misverstand groeit zo uit tot een conflict.



Met je antwoord probeer je zo goed mogelijk tegemoet te komen aan de fundamentele behoefte van alle betrokkenen en ermee aan de slag te gaan.

Het is gemakkelijker om een misverstand uit de weg te ruimen dan een conflict te ontmijnen en te herstellen.



Ga in dialoog met alle betrokkenen.

Denk goed na over wie je rond de tafel wil uitnodigen. Als het een conflict betreft, ga dan na in welke fase van het conflict je je bevindt en hoe je dat best aanpakt.

De fasen in een conflict duiden op een eigen dynamiek. Elk conflict kent een **voorbereidingsfase** vooraleer het **escaleert**. Daarop volgt een **onderhoudsfase**: het duurt een tijd vooraleer de zaken kalmeren en de partijen tot **toenadering** geneigd zijn. Pas daarna kunnen zij **erkennen** wat hun rol in het conflict was en kunnen zij denken aan **verzoening** en herstel.

Voor de hand liggende betrokkenen zijn:

- de leerling;
- de ouders;
- de leraren;
- de directie;
- het ondersteunend personeel;
- het CLB.

Maar het kunnen ook vertegenwoordigers zijn vanuit de buurt, de politie en zo voort. Behandel alle betrokkenen als **partners** die elk vanuit hun eigen expertise en handelingsruimte **verantwoordelijkheid** moeten/kunnen opnemen. De **leerling** en zijn of haar **ouders** zijn natuurlijk je bevoorrechte partners. Beslis niet boven hun hoofden, maar neem hen volwaardig mee in het beslissingsproces.



Kaders om de vraag aan te toetsen.

De vragen die je 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 de kaders af te toetsen waarmee je rekening kunt/moet houden:

- de context waarin de vraag gesteld is, maar ook de context van de school, de klas in zijn/haar geheel;
- het schoolreglement waarin ook een ordereglement opgenomen is;



- 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;
de resultaten van wetenschappelijk onderzoek, bijvoorbeeld bij het bepalen van een talenbeleid.



= K x H x G

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 wegwijzers (rechtvaardigheid, duurzaamheid, gastvrijheid, generositeit, inspiratie/traditie van de school, kwetsbaarheid en belofte, uniciteit in verbondenheid, verbeelding) hebt ingezet.

Je school bepaalt haar grenzen vanuit haar eigen identiteit. Die grenzen worden expliciet genoemd en telkens opnieuw toegelicht. Dat is van wezenlijk belang voor de aanvaarding ervan.

Ten slotte mag je niet vergeten dat referentiekaders nooit definitief zijn. Zij evolueren samen met de veranderende realiteit. Ook daar houd je best rekening mee².

Vervolgens streef je met je antwoord naar **haalbaarheid**. Wanneer een antwoord wel kwalitatief sterk is, maar niet haalbaar, zorgt dat voor frustratie en boosheid. Haalbaarheid toets je vooral af aan de kaders waarmee je rekening moet houden.

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. Die sokkel is dan voor iedereen herkenbaar omdat hij gebaseerd is op duidelijk geëxpliciteerde waarden en normen die in voldoende mate gedeeld zijn en tegelijk de verschillen een herkenbare plaats geeft.



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?

² B. Brandsma in *Polarisatie, inzicht in de dynamiek van wij-zij denken*: “De norm heeft het gesprek nodig om praktische betekenis te krijgen, en een praktische uitwerking is op zijn beurt onmogelijk zonder heldere normen.” Blz. 103.





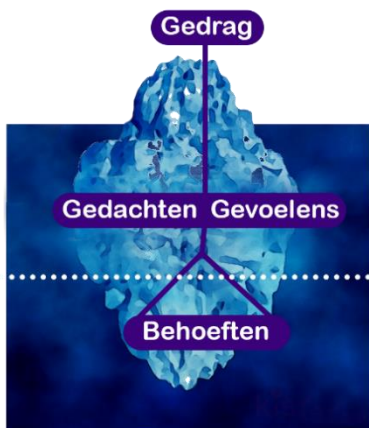
Vertaal je doelstelling in een **plan**. Welke stappen wil je zetten en wanneer en met wie? Het is niet wijs om zonder plan aan de slag te gaan. Vaak realiseer je je dan op een bepaald moment dat je alsnog planmatig aan de slag moet gaan.



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. Als je je niet houdt aan eerder gemaakte afspraken, is dat ook een bron van frustratie voor alle andere betrokkenen.



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?



Stel de vraag opnieuw scherp.

Je kunt in de kwaliteitscirkel in principe overal instappen. Het meest voor de hand liggende startpunt is natuurlijk wanneer jou een vraag gesteld wordt of wanneer je met een probleem of conflict wordt geconfronteerd. Maar uiteraard kun je bijvoorbeeld even goed van start gaan wanneer je je bij de uitvoering van een plan toch bepaalde vragen stelt of wanneer je aan een leerling een antwoord geeft en dat op een onvoorspelbare reactie stuit.





Reflectie- vragen

- Doorloop je samen met je team steeds op een systematische manier de dialoogcirkel?
- Hoe stel je de vraag scherp? Wat neem je waar? Welk gedrag stelt de leerling? Welk gedrag stellen de ouders? Welk gedrag stellen de andere leerlingen? Op welke manier ben jij als leraar betrokken? Welke gevoelens leven er? Verschillen de gevoelens bij elk van de actoren? Wat denkt de leerling? Wat denken de andere actoren? Wat is de behoefte van de leerling? Wat is de behoefte van de andere actoren? Wat is jouw behoefte als leraar?
- Hoe organiseer je het gesprek met iedereen die betrokken is? Hoe kies je de partners die een positieve bijdrage kunnen leveren?
- Hoe toets je de behoefte van alle partners (leerling, ouders, leerlingen, leraren, ...) af aan de kaders waarmee je rekening moet/kunt houden? Wat zegt je pedagogisch project? Wat zegt het leerplan? Wat zeggen andere kaders, reglementen en wetgeving over wat kan en wat niet kan?
- Hoe ziet je oplossing/antwoord eruit? Op welke manier is je oplossing/antwoord kwaliteitsvol en haalbaar? Hoe bereik je dat het ook gedragen wordt door alle betrokkenen?
- Hoe maak je voor alle betrokkenen (leerling, ouders, directie, leraren en leerlingen) de doelstelling duidelijk? Hoe verzorg je de communicatie naar alle betrokkenen? Hoe communiceer je het kader waarbinnen de oplossing tot stand is gekomen?
- Welke planning moet je maken om ervoor te zorgen dat je oplossing/antwoord vlot en met respect voor de gemaakte afspraken verloopt? Hoe breng je alle betrokkenen op de hoogte? Hoe maak je duidelijk wat kan en wat niet kan?
- Hoe kun je bij de uitvoering rekening blijven houden met en respect blijven opbrengen voor de afspraken die je maakte? Hoe blijf je in contact met alle betrokkenen?
- Hoe evalueer je na afloop het hele proces? Wat leer je eruit? Wat waren succesfactoren? Wat zijn werkpunten? Als je moet bijstellen, hoe ga je daarbij dan te werk?

Met dit vademecum kijk je naar diversiteit op een inclusieve manier. 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 zien.”

(Rudine Sims Bishop in Mirrors, Windows and Sliding glass doors.)

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



4 Bibliografie

- Ang, W. (2019). *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.
- Brandsma, 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 Psychology 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). *Pass"ende competenties voor passend onderwijs*. (Vol. Passende competenties voor passend onderwijs). (Smeets, Red.) Nijmegen: ITS Radboud Universiteit.
- Steunpunt Diversiteit en Leren. (2019, 12 24). *diversiteit in actie*. Opgehaald van <http://www.diversiteitinactie.be>
- Van den Bergh, L. (15de jaargang, nr. 4). De kracht van wat je verwacht. *Zorgbreed, Tijdschrift voor integrale leerlingzorg*, 4-7.

