

Diversiteit is de norm.

Leren omgaan met diversiteit de boodschap.

Steunpunt Diversiteit & Leren – januari 2008

(Redactie: Erik D'haveloose)

Diversiteit: wat, hoe, waarom?

Diversiteit is in de mode

De doelstelling van Steunpunt Diversiteit & Leren (SDL) is om meer burgers competent te maken in hun omgang met diversiteit. Niet iedereen zal hier een boodschap aan hebben. Velen vinden al dat gedoe en gepraat rond diversiteit maar niets, een rage die niet snel genoeg voorbij kan zijn.

Het woord diversiteit mag dan al nieuw zijn. De betekenis die erachter schuilgaat, is dat veel minder. In elke samenleving waarin burgers als min of meer vrije individuen met elkaar omgaan, zijn de confrontaties met diversiteit talrijk. Dat was vroeger ook al zo.

Diversiteit is een feit. Geen keuze.

Niets aan de hand dus? Neen, dat nu ook weer niet. De onmiskenbare hausse die diversiteit de jongste tijd doormaakt, afdoen als louter mode is te gemakkelijk. Er beweegt wel degelijk wat in onze contreien. Een aantal maatschappelijke fenomenen zoals migratie, ontzuiling, secularisering en individualisering hebben in combinatie met wetenschappelijke en technologische ontwikkelingen, niet zozeer voor meer of voor nieuwe diversiteit gezorgd. Maar ze hebben wel een klimaat gevoed waarin verschillen van elkaar in denken en doen door een toenemende groep mensen normaal wordt gevonden.

Er is ook een tegenbeweging. Een groep die ineenkrimpt alleen al bij de gedachte aan verscheidenheid en anders zijn. Steunpunt Diversiteit & Leren kiest voor een

realistische benadering. Diegenen die de klok willen terugdraaien, leveren een achterhoedegevecht. Oudjes die hun wijk hebben zien veranderen van een gezellige plaats waar de stoeltjes al eens werden buitengezet in een groezelig kwartier met rondhangjongeren moeten we durven teleurstellen. Het zal nooit meer worden zoals vroeger. En leerkrachten die met weemoed terugdenken aan de tijd dat lesgeven even voorspelbaar was als eb en vloed houden ook maar beter op met dromen want diversiteit zorgt, weliswaar soms sluipenderwijs, overal in de Vlaamse klassen en scholen voor verrassing en verandering.

Akkoord, maar moeten we echt ontmoeten?

Is er dan echt geen ontkomen aan? Wie dat wenst, kan zijn ontmoetingen met diversiteit in elk geval tot een strikt minimum beperken. Niemand verbiedt sekteleiden of religieuze fundamentalisten om zich te beperken tot de eigen leefwereld. We hoeven het echter niet altijd zo ver te zoeken. Veel 'normale' burgers zitten in hun dagelijkse leven, binnen hun vriendenkring of in hun hobbyclub ook niet te wachten op confrontaties met diversiteit. Ze houden meer van het vertrouwde en het gekende en daar is niks mis mee.

Maar toch. Er is school. Er is werk. Er is een openbaar leven. Het is in dat sociale verkeer waar we, of we dat nu leuk vinden of niet, steeds vaker geconfronteerd worden met het fenomeen diversiteit.

We worden ook vanuit verschillende hoeken aangemoedigd om op een zo positief mogelijke manier met die diversiteit om te gaan. Drie groepen argumenten komen steeds terug om een en ander te legitimeren: 1. juridische argumenten ('het is niet wettelijk om mensen omwille van hun huidskleur de toegang tot je dancing te weigeren'); 2. morele argumenten ('ik vind het niet correct dat je van Hans verwacht dat hij zijn piercing uitneemt; hij doet zijn werk toch goed'); 3. economische argumenten ('met een divers samengesteld team verhoog je de kans op een goed product').

Het speelveld en de spelregels

Het woord diversiteit komt vaak voor in combinatie met 'omgaan met'. Maar wat dat 'omgaan met' precies inhoudt, wordt er zelden bij gezegd. Voor velen gaat het in de eerste plaats om respect en verdraagzaamheid. Maar waarom zou ik datgene moeten respecteren wat in mijn ogen geen respect verdient? En wat moeten we precies verdragen en vanaf wanneer mogen we ophouden met tolerant te zijn? Waar en hoe trekken we met andere woorden de grenzen van diversiteit en vooral wie trekt ze?

Nuttige antwoorden op deze vragen worden geleverd door breed gedragen producten van politieke besluitvorming: wetten, verdragen en conventies. Zij zijn als referentiekader heel wat solider dan de in dit verband ook wel eens opduikende 'waarden en normen'. Deze laatste situeert Steunpunt Diversiteit & Leren uitdrukkelijk binnen de krijtlijnen van het speelveld dat wordt afgezoomd door de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en de 'Vrijheid, Gelijk(waardig)heid, Solidariteit' fundering van de moderne Europese staat.

Het doel van deze tekst

Het doel van deze tekst is tweeledig. Ten eerste willen we duidelijk formuleren wat omgaan met diversiteit precies betekent en waarom we het zo belangrijk vinden. Ten tweede willen we aangeven waar en hoe we met de meeste kans op succes aan onze omgang met diversiteit kunnen werken.

We voorzien een sleutelrol voor de school. De school is een van die plaatsen waar diversiteit nog moeilijk kan worden genegeerd. Bovendien is het de plaats waar op een georganiseerde manier wordt geleerd. Kinderen en jongeren kunnen er bovendien leren omgaan met elkaars diversiteit. Maar er is nog meer. Als scholen inderdaad in toenemende mate worden gekenmerkt door de diversiteit van hun leerlingenpopulatie betekent dit automatisch dat de opdracht voor scholen en leerkrachten complexer en delicateser wordt. Zij zullen oplossingen moeten bedenken voor die nieuwe uitdagingen. Hieraan verzaken zou in veel gevallen gelijkstaan met

negatief inspelen op een aantal cruciale factoren voor schoolsucces, zoals welbevinden of leerrendement. Scholen zien zich met betrekking tot diversiteit dus voor een dubbele opdracht geplaatst.

1. Werken aan de doelstelling omgaan met diversiteit bij leerlingen, als een onderdeel van burgerschapsvorming.
2. Werken aan de doelstelling omgaan met diversiteit bij zichzelf, als noodzakelijke voorwaarde voor gelijke kansen voor alle leerlingen op een succesvolle schoolloopbaan.

De maatschappelijke uitkomst van omgaan met diversiteit

Wat betekent omgaan met diversiteit precies en waarin kan datgene wat het Steunpunt Diversiteit & Leren een succesvolle omgang met diversiteit noemt, uiteindelijk uitmonden?

Het begrip diversiteit

Diversiteit betekent verscheidenheid. Mensen kunnen op heel veel vlakken van elkaar verschillen en het is die veelheid die we in het begrip diversiteit willen inbouwen. Een opdeling van diversiteit in een aantal categorieën, zoals religieuze diversiteit, etnische diversiteit of seksuele diversiteit is weliswaar populair en kan op het eerste gezicht misschien verhelderend werken - Chinezen zijn zus, homo's zo en bij een huisbezoek aan een moslimgezin vermijd je, nadat je de schoenen hebt uitgetrokken, liefst de gastvrouw recht in de ogen te kijken – maar op de keper beschouwd gaat het dikwijls om veralgemeningen en stereotypen die onrecht doen aan zowel de meervoudige persoonlijkheid van individuen als aan de complexiteit en dynamiek van de sociale werkelijkheid. Kennis over diversiteit haal je niet zozeer uit de boekjes maar wel door zelf, geval per geval, ogen en oren grondig de kost te geven in een specifieke context. Dit noemt Steunpunt Diversiteit & Leren breed observeren.

Omgaan met diversiteit: proces of product?

Het aanvaarden en vanzelfsprekend vinden van diversiteit binnen de boven geschetste grenzen is één ding. En het breed observeren van diversiteit is twee. Voor sommigen volstaat dat. Zij vinden dat de essentie van omgaan met diversiteit gelegen is in het 'tolereren' en naast elkaar laten bestaan van verschillende opties, stromingen, ideeën, normen, tradities. Maar er is ook een andere strekking die dit onvoldoende vindt en in de plaats hiervan pleit voor verbindingen, dialoog en confrontatie tussen diezelfde opties, stromingen en tradities. Steunpunt Diversiteit & Leren behoort tot deze tweede groep.

In dat geval moeten we een nieuwe vraag stellen: "Vanaf welk punt mogen we tevreden zijn over de interactie? Of wat betekent 'positief' in het vaak gebezigde 'positief omgaan met diversiteit'?"

Volgens de enen zijn de uitwisseling en dialoog an sich positief. Of de interactie ook nog iets meer opgeleverd heeft, is daarbij van minder belang. Hebben de verschillende partijen elkaar gerespecteerd, uitgebreid verkend, standpunten uitgewisseld, vanuit elkanders perspectief naar de zaak proberen kijken en zich met maximale empathie ingeleefd? Mooi zo! Het proces is belangrijker dan het product; de jacht is mooier dan de vangst.

Anderen vinden dit onvoldoende. Wie nooit eens iets vangt, zoekt zichzelf maar beter een andere hobby. En inderdaad: er zijn van die situaties waarbij je liefst met een wat tastbaarder resultaat op de proppen komt. Een bedrijfsleider die zijn medewerkers laat samenwerken aan een project zal niet juichen als hij verneemt dat de samenwerking weliswaar sprankelend was dankzij de divers samengestelde werkgroep maar wel niet tot een concreet resultaat heeft geleid. En een school waar onderwijzend personeel, ouders en leerlingen anders aankijken tegen een bepaalde passage van het schoolreglement zal op een gegeven moment wel tot een beslissing moeten komen. En dan nog liefst een beslissing waarbij de verschillende perspectieven zoveel mogelijk met elkaar worden verzoend.

Het product van een positieve omgang met diversiteit kan velerlei vormen aannemen. Het kan een werkstuk zijn waarin de verschillende samenwerkende partners hun diverse talenten hebben kunnen ontplooien en hun verschillende zienswijzen hebben ingebracht. Of het kan een consensus of compromis zijn als resultaat van een onderhandeling. De resultaten hoeven ook niet altijd even spectaculair of zichtbaar te zijn. Een referentiekader van een individu dat onder invloed van een confrontatie met diversiteit (een ander perspectief, een andere invalshoek) een kleine wijziging heeft ondergaan, 'telt' ook mee. Dit laatste kan je ook eenvoudigweg omschrijven als 'leren van elkaar'.

Maar moet dit dan altijd? Sommigen zien in het te allen tijde streven naar gezamenlijke resultaten, consensus, compromis en verandering een gevaar op vervlakking of verlies van identiteit. Zij hebben gelijk. Anderzijds moeten zij ook beseffen dat producten realiseren in heel veel situaties en contexten wel degelijk noodzakelijk is. En dat een minimum aan pragmatisme geboden is voor een minimum aan sociale cohesie. En zonder die sociale cohesie kan geen enkele samenleving functioneren.

Dus?

Laten we alles nog eens op een rijtje zetten. Een traject omgaan met diversiteit bestaat uit drie grote stappen, die niet door iedereen in elke omstandigheid dienen te worden gezet. Het gaat om: 1. Diversiteit aanvaarden; 2. Interactie aangaan met betrekking tot de op dat moment relevante diversiteit (bijvoorbeeld via dialoog of samenwerking); 3. Toewerken naar een gezamenlijk product

De grote buitengrenzen van dit traject worden aangegeven door geschriften met een grote maatschappelijke draagkracht, zoals wetten. Deze bieden een referentiekader dat 1) aangeeft dat elke burger een minimum aan diversiteit dient te aanvaarden; 2) aangeeft dat bepaalde vormen van diversiteit door geen enkele burger hoeven aanvaard te worden; 3) de vrijheid biedt aan elke burger of groep van burgers om niet of zo weinig mogelijk met diversiteit om te gaan; 4) zelf een veranderlijk en

veranderbaar product is van een naar compromis en consensus op zoek gaande gemeenschap.

De eindtermen van omgaan met diversiteit

Intro

De volgende kwestie die zich stelt, is er een van competentie. Wat moet een individu allemaal in zich hebben, kunnen en weten om een succesvolle omgang met diversiteit te realiseren? Steunpunt Diversiteit & Leren formuleert hieronder eindtermen 'omgaan met diversiteit'. Eindtermen moeten in deze context niet begrepen worden in hun schoolse betekenis, maar eerder als doelstellingen voor een mensenleven. Wel vinden we, zoals eerder al betoogd, omgaan met diversiteit een doelstelling die zich uitstekend leent om ingeschreven te worden in de werking van scholen. Vandaag leveren heel wat Vlaamse scholen, hierin onder meer aangestuurd door die vakoverschrijdende eindtermen die raakvlakken vertonen met omgaan met diversiteit, trouwens al inspanningen op dit terrein.

We hebben de competentie omgaan met diversiteit zodanig omschreven dat leeftijdsgebonden doelen op het gebied van omgaan met diversiteit nastreven een haalbare kaart wordt. Al blijft het een, niet binnen het bestek van deze tekst vallende uitdaging om die per onderwijsniveau te formuleren en daaraan suggesties voor klasactiviteiten, leerinhouden en/of geschikt handelen van leerkrachten te koppelen.

Inhoudelijk laten we de competentie uiteenvallen in de grote blokken waaruit een proces van omgaan met diversiteit idealiter bestaat (als normaal aanvaarden, breed observeren, in interactie treden, leren van elkaar).

Tot slot moeten we nog opmerken dat als individu over de competentie omgaan met diversiteit beschikken geen garanties inhoudt voor resultaten of producten. Omgaan met diversiteit speelt zich immers af in het sociale verkeer. En daarin geldt een ijzeren wet: it takes two to tango.

De competentie omgaan met diversiteit

1. Diversiteit zien als een normaal fenomeen waar iedereen dagelijks in verschillende situaties mee te maken krijgt (normaliteit).

Diversiteit is een basiskenmerk van een democratische samenleving. We kunnen en mogen op alle mogelijke manieren van elkaar verschillen. Dit houdt geen waardeoordeel in. Het gaat hier enkel om de vaststelling en principiële aanvaarding van een feitelijke situatie, die plezierig, boeiend en leerrijk kan zijn, maar evengoed verwarrend, vreemd of onaangenaam.

2. Vooroordelen en veralgemeningen waar mogelijk en wenselijk vermijden; zich bewust zijn en zich onthouden van elke vorm van discriminatie (onbevooroordeeldheid en non-discriminatie).

Mensen zijn uniek. We delen weliswaar kenmerken met elkaar en denken en handelen vanuit gedeelde referentiekaders. Maar we hebben niet altijd dezelfde referentiekaders en indien wel gebruiken we ze afhankelijk van de context en op een andere manier. Omgaan met diversiteit betekent dat we anderen via vooroordelen of veralgemeningen niet op voorhand in een hokje stoppen maar hen in tegendeel “breed observeren”, d.i. hen beschouwen als individuen en hen onbevangen observeren in een specifieke context. Denken en handelen op basis van vooroordelen of stereotypen kent uiteraard vele gradaties en ze zijn niet alle even ‘kwaadaardig’ (niet zelden verlopen ze zelfs onbewust). Voor extreme vormen zoals racisme, seksisme en discriminatie geldt echter geen enkel excuus.

3. Gebeurtenissen, contexten en personen vanuit verschillende perspectieven bekijken (multiperspectiviteit).

Aan elk verhaal zijn verschillende kanten. Maar we nemen dikwijls genoegen met één kant, één verklaring, één perspectief. Het eigen perspectief. Omgaan met diversiteit betekent op een rustige en reflectieve manier via verschillende

invalshoeken naar zaken kijken én zich kunnen inleven in het perspectief van degenen met wie men in interactie treedt.

4. Functioneren in verschillende contexten, steeds wisselende omstandigheden en nieuwe situaties (flexibiliteit)

Kunnen functioneren in een complexe samenleving veronderstelt dat we vlot kunnen switchen tussen verschillende codes die worden gehanteerd, naargelang context, personen, situaties, culturen. Hier gaat een dynamisch proces aan vooraf van observeren, afwegen, uittesten wat wel en niet kan, onderhandelen en zich manifesteren of aanpassen zonder zichzelf te verloochenen.

5. Kiezen voor dialoog en samenwerking

De dialoog is de gespreksvorm waarin diversiteit het best tot haar recht komt. Er wordt tijd uitgetrokken om naar elkaar te luisteren en op een evenwaardige manier tot uitwisseling van betekenissen te komen. Samenwerking is dan weer de handelwijze waarbij diversiteit als meerwaarde kan worden benut. Dat laatste loopt niet altijd van een leien dakje. Samenwerken in heterogene groepen kan soms tot conflicten leiden. Maar ook dat is een normaal gegeven waar we moeten leren mee omgaan.

6. Leren van andermans visies, ervaringen en competenties (leren-van-elkaar)

We creëren onder invloed van onze interactie met anderen actief nieuwe referentiekaders en de bestaande stellen we voortdurend bij. Essentieel hierbij is een basishouding van reflectie en zelfkritiek, op onszelf zowel als op de tradities, verworvenheden, normen en waarden van de groepen waartoe we behoren.

Een leeromgeving voor omgaan met diversiteit

Wanneer en hoe kunnen leerkrachten en scholen werken aan de competentie omgaan met diversiteit bij leerlingen? We formuleren enkele krachtlijnen.

1. Zorg voor voldoende variatie in het onderwijsaanbod

Omgaan met diversiteit betekent onder andere dat we moeten leren functioneren in wisselende contexten en steeds nieuwe situaties. Als we oefenkansen willen creëren voor leerlingen moet dat soort contexten ook binnen de school kunnen worden aangeboden. Regelmatig vaste patronen doorbreken, een breed didactisch repertoire aansnijden, een ruim register aan leerinhouden bespelen, een rijke waaier aan leermiddelen aanbieden, stijlbreuken en verrassingen voorzien: het is geen pleidooi om kinderen en jongeren alle gevoel voor regelmaat te laten verliezen (je hoeft dus ook niet te overdrijven), wél om hen te laten wennen aan omgevingen waarin verscheidenheid de dienst uitmaakt.

Bovendien heeft een dergelijke aanpak nóg een onmiskenbaar voordeel. Het zijn niet enkel de leerlingen die erdoor leren omgaan met diversiteit. De leerkracht die variatie integreert in zijn didactische aanpak zal de kans verhogen dat meer leerlingen regelmatig en actiever worden betrokken en aangesproken. Op hún interesse, op hún leerstijl, op hún vorm van intelligentie, op hún gevoeligheden. Hij zal met andere woorden zelf beter omgaan met de diversiteit in de leerlingengroep en op die manier het leerrendement verhogen.

2. Zoek de diversiteit niet te ver

Elke klas en school in Vlaanderen zit vol diversiteit. Natuurlijk zal de multiculturele wereldschool te Antwerpen op vlak van etnische diversiteit beter scoren dan de gemeentelijke basisschool van Zonnebeke. En het is juist dat de schoolpopulatie in Vlaanderen te kampen heeft met sociaal-economische segregatie, wat wij erg betreuren. Maar er zal in elke klas en voor elke leeftijd hoe dan ook meer dan voldoende stof overblijven om dat oefenen in omgaan met diversiteit voeding te

geven. Ingaan en voortbouwen op invallen en ideeën van kinderen en jongeren, leerlingen met elkanders oplossingsstrategieën confronteren tijdens de les wiskunde, leerlingen in groepen laten samenwerken aan een taak en de samenstelling van die groepen regelmatig wijzigen, als leerkracht verschillende perspectieven introduceren op een historisch feit of persoon, er voor zorgen dat in de gebruikte leermiddelen diversiteit op een vanzelfsprekende wijze aan bod komt,... De mogelijkheden zijn talrijk en welke benut worden, hangt af van heel wat factoren: toeval, aard van de leerstof, persoonlijkheid van de leerkracht, aanwezige diversiteit in de klasgroep enz...

Het is in elk geval belangrijk dat omgaan met diversiteit als doelstelling heel dicht bij het dagelijkse les- en schoolgebeuren aansluit, ja zelfs erin wordt geïntegreerd. Omdat het efficiënter is. Geen enkele school of leerkracht kan het zich immers veroorloven om 'omgaan met diversiteit' als doelstelling er nog eens bovenop te nemen.

Ook omdat het effectiever is. In veel scholen is het nog steeds de gewoonte om in het kader van een themadag diversiteit of een interculturele week de halve wereld in de school binnen te brengen. Op deze momenten wordt er duchtig getrommeld, gedanst en gegeten, tot vermaak van allen. Dat vermaak vinden we prima. Maar worden de diversiteitdoelstellingen wel gehaald met zo een dag? We vrezen van niet. Niet zelden worden stereotypen erdoor bevestigd of versterkt. Bovendien wordt er een niet-realistisch beeld van diversiteit geschetst: vrijblijvend, zoet, tijdelijk én speciaal. Dat is net het omgekeerde van wat wij beogen.

3. Zorg voor voldoende interactiviteit bij (tussen) leerlingen

Daarnet pleitten we voor variatie. Er bestaat ook niet zoiets als één werkvorm of aanpak die zich exclusief leent tot omgaan met diversiteit. We zouden zelfs zo ver kunnen gaan te stellen dat de diversiteit onder leerkrachten waaraan elke jongere gedurende zijn schoolloopbaan wordt blootgesteld, namelijk verschillen qua persoonlijkheid, sekse, stijl, aanpak, specialiteiten, ... op zich al een stevige portie omgaan met diversiteit voor leerlingen omvat.

Toch willen we nog een extra lans breken voor voldoende interactiviteit. Omgaan met diversiteit is een sociale competentie. Dergelijke competentie oefen je het productiefst in door zelf ervaringen op te bouwen. Uiteenzettingen over samenwerken, zich inleven, dialoog, zelfkritiek en leren van elkaar kunnen misschien wel interessant zijn, maar in de regel toch minder beklijvend dan een opdracht waarbij samenwerking, dialoog, elkaar helpen, vergelijken, e.d.m. moeten worden ingezet om tot een (goed) resultaat te komen.

We verwezen al enkele keren naar de dubbele doelstelling van een diversiteitaanpak in onderwijs. Kinderen en jongeren voorbereiden op burgerschap door hen gedurende de schoolloopbaan permanent met (elkanders) diversiteit te laten en te leren omgaan én als leerkracht en school op een positieve manier omgaan met de diversiteit van elke leerling zodat deze maximaal kansen krijgt op een succesvolle schoolloopbaan. Bovenstaande drie bouwstenen kunnen een aanzet zijn om deze doelen met elkaar te verweven en te bundelen in een krachtige leeromgeving.

Omgaan met diversiteit als leerkrachtencompetentie

Intro

Omgaan met diversiteit is een competentie die we voor iedereen nastreven. Dus ook voor leerkrachten. De volgende vraag is of leerkrachten die in zekere mate over de competentie omgaan met diversiteit zoals hierboven beschreven beschikken, en die niet aarzelen om deze ook regelmatig in te zetten, hiermee voldoende gewapend zijn om een leeromgeving vorm te geven waarin omgaan met diversiteit goed gedijt. We nemen aan dat een leerkracht die er zichzelf systematisch voor hoedt om gebruik te maken van stereotypen, te veralgemenen of te discrimineren op dit vlak positieve effecten bij leerlingen zal sorteren. Zo ook zal een leerkracht die over inlevingsvermogen beschikt en die zich kan inleven in de perspectieven en situaties van de verschillende leerlingen hiermee wellicht hun leerprestaties gunstig beïnvloeden.

Toch moeten we aan de ‘algemene’ competenties omgaan met diversiteit nog een aantal elementen toevoegen om het plaatje te vervolledigen. Het gaat hier dan meer bepaald om competenties die specifiek zijn voor het leerkrachtenberoep, alle in de didactische en/of pedagogische sfeer. Alle samen vormen zij een pedagogisch-didactisch referentiekader omgaan met diversiteit dat scholen zouden kunnen aanwenden om de doelen van een schooleigen diversiteitbeleid vorm te geven.

Voor Steunpunt Diversiteit & Leren betekent omgaan met diversiteit als leerkrachtencompetentie:

1. Diversiteit waarnemen in de klas, op school en daarbuiten

Daarnet adviseerden we om aan de slag te gaan met de diversiteit die zich aandient binnen de dagelijkse schoolhabitat. Een belangrijke voorafgaande fase is het waarnemen en observeren van die diversiteit. Observeren doen leerkrachten uiteraard al, maar dikwijls beperkt dit zich tot de observatie van didactische processen. Hier gaat het om wat wij “breed observeren” noemen. Dit is de waarneming van het kind of de jongere in zijn geheel én in verschillende contexten, met inbegrip van de relaties die worden aangegaan. Vertaald in subdoelstellingen wordt dit:

- *zich op basis van observaties en gesprekken een veelkleurig, genuanceerd en gelaagd beeld van kinderen en jongeren vormen*
- *oog hebben voor de noden en behoeften van alle kinderen en jongeren*
- *aandacht hebben voor de sociale relaties zoals wisselende statusposities, vriendschappen en conflicten*
- *zicht krijgen op de veelheid aan competenties van alle kinderen en jongeren*

2. Diversiteit op een positieve manier benaderen

Dit betekent uiteindelijk niets anders dan het accepteren van diversiteit, maar dan ingekleurd in een schoolcontext. Uiteraard gelden ook hier de grenzen van waar

boven sprake. Met de laatste subdoelstelling willen we waarschuwen voor het te zeer benadrukken van sommige (heel zichtbare) vormen van diversiteit, zoals etniciteit of religieuze beleving, waarmee soms onrecht wordt gedaan aan de meervoudige identiteit van individuele leerlingen.

- *openstaan voor diversiteit*
- *een veilig en stimulerend klimaat scheppen voor kinderen en jongeren om zichzelf te zijn*
- *uitgaan van wat diversiteit voor de kinderen en jongeren zélf betekent in een gegeven context*

3. Kinderen en jongeren begeleiden tot kwaliteitsvolle interactie met elkaar en met anderen

Confrontaties met diversiteit zijn niet altijd gemakkelijk, soms in tegendeel. Kunnen en willen luisteren naar elkaar, vatbaar zijn voor elkanders perspectieven en argumenten,

in discussie gaan, conflicten tot een constructieve oplossing brengen: het zijn stuk voor stuk delicate processen waarvan de begeleiding door de leerkracht heel wat competentie vergt.

- *regelmatig gebruik maken van werkvormen waarbij leerlingen met elkaar moeten samenwerken om tot resultaat te komen*
- *regelmatig gebruik maken van werkvormen waarbij leerlingen elkaar moeten helpen om tot resultaat te komen*
- *in de klaspraktijk consequent ruimte laten voor dialoog, conflict en reflectiemomenten*
- *leerlingen regelmatig in heterogene groepen laten samenwerken aan taken of opdrachten*

4. Diversiteit integreren in het totale onderwijsleerproces van kinderen en jongeren

Hier zijn we aanbeland bij de competentie die het mogelijk maakt om klassieke leerdoelen en het dagelijkse reilen en zeilen in de klas te verbinden met doelen in verband met diversiteit. Zoals eerder aangegeven is deze verbinding de meest efficiënte manier van werken. Onderstaande subdoelen zijn dan ook niet zozeer 'nieuwe' competenties voor leerkrachten. Het zijn eerder bestaande competenties die we herbekijken vanuit het oogpunt diversiteit.

- *gericht op zoek kunnen gaan naar vormen van diversiteit met een meerwaarde voor het leerproces*
- *variatie inbouwen in de didactische praktijk*
- *de eigen inbreng van leerlingen uitdrukkelijk stimuleren*
- *differentiatie inbouwen in de klaspraktijk*
- *een brede waaier van talenten en competenties aan bod kunnen laten komen tijdens het leerproces*
- *tijd en ruimte kunnen vrijmaken voor spontaan, informeel leren*
- *op zoek gaan naar verbindingen tussen binnen- en buitenschoolse leerervaringen van kinderen en jongeren*
- *lesmateriaal aan een diversiteittoets kunnen onderwerpen*
- *breed en billijk kunnen evalueren*

5. Goed omgaan met de diversiteit van collega's, ouders en externe partners

Goed omgaan met diversiteit als leerkracht gaat verder dan het pedagogisch-didactisch handelen in de klas. In en rond de school leven en werken ouders, collega's, directie, medewerkers van organisaties, administratief en ander personeel, buurtbewoners.... Zij zijn allen partners wier specifieke bijdragen kunnen bijdragen aan een positief en stimulerend leer- en schoolklimaat.

- *omgaan met collega's, ouders en externe partners in een geest van democratisch overleg en samenwerking*
- *zich kunnen inleven in de verschillende perspectieven van collega's, ouders en externe partners*
- *zich soepel kunnen aanpassen aan de verscheidenheid binnen de groep collega's, ouders en externe partners*
- *bereid zijn te leren van collega's, ouders en externe partners*

6. De eigen maatschappelijke verantwoordelijkheid zien en ernaar handelen

We hebben benadrukt dat omgaan met diversiteit een doelstelling is die best samenvalt met andere onderwijsdoelstellingen wil ze op een efficiënte en effectieve manier gerealiseerd worden. Toch mogen we niet uit het oog verliezen hoe belastend en intensief zelfs dan een daadwerkelijke omgang met diversiteit kan zijn. Didactische vaardigheden brengen hier gedeeltelijk soelaas, maar nóg veel belangrijker is de overtuiging die daar achter schuilgaat. Omgaan met diversiteit is immers veel minder een techniek dan wel een principiële bereidheid om zichzelf permanent in vraag te stellen en een bereidheid te tonen om te veranderen.

- *onderschrijven dat omgaan met diversiteit een competentie is die men voor alle leerlingen in alle klassen dient na te streven*
- *onderschrijven dat zij zelf deze competentie levenslang moeten nastreven, willen zij al hun leerlingen gelijke onderwijskansen bieden*

Een diversiteitbeleid op school

Voor Steunpunt Diversiteit & Leren is een diversiteitbeleid op school in eerste instantie een schoolbeleid dat de voorwaarden invult voor een aanpak die streeft naar een succesvolle omgang met diversiteit op leerlingen en leerkrachtniveau. Hier zijn we terug aanbeland bij ons uitgangspunt. Waarom zouden scholen moeten opteren voor een diversiteitbeleid?

We beschikken nog steeds over de drie argumenten van daarnet: juridische, economische en morele argumenten. Scholen staan niet boven de wet. Scholen kunnen de inschrijving van een leerling niet weigeren op grond van een of ander kenmerk. En scholen zullen zich de vraag moeten stellen of bepaalde van hun acties wel conform zijn met grondwettelijke vrijheden of leerlingenrechten. En er zijn ook nog wettelijke garanties van een andere orde. In eindtermen en leerplannen (die laatste zijn natuurlijk geen wetten in strikte zin maar worden door scholen wel als dusdanig geïnterpreteerd) vinden we in toenemende mate leerdoelen die aan de competentie omgaan met diversiteit kunnen worden gekoppeld. Hetzelfde kunnen we zeggen van nog andere documenten zoals uitgeschreven schoolvisies of pedagogische projecten waar het, expliciet of impliciet, soms bukt van diversiteit. En scholen die ten slotte in het kader van het gelijke onderwijskansenbeleid voor het actieterrein intercultureel onderwijs (d.i. de oude benaming voor het onderwijs dat omgaan met diversiteit als centrale doelstelling heeft) hebben gekozen, krijgen hiervoor extra middelen die ze moeten kunnen verantwoorden met een doelgericht plan én gerealiseerde effecten op alle niveaus van de school.

Deze onderbouw is belangrijk, maar echte verandering realiseer je niet enkel met stokken achter de deur. We moeten dus nog wat meer intrinsieke kolen op het vuur gooien. Een tweede groep argumenten pro een diversiteitbeleid voor elke school vinden we in de economische hoek. Een diversiteitbeleid is dan geen kwestie van moeten of van willen, maar van nut en winst. We trekken de redenering die in de bedrijfswereld aan populariteit wint, -een divers bedrijf is creatiever, innovatiever, aantrekkelijker... en zal dus ook betere producten op de markt brengen-, door naar de wereld van klas en school. Wanneer leerlingen in een heterogene groep samen aan een taak werken, kan dat het groepsresultaat positief beïnvloeden, bijvoorbeeld wanneer leerling A die eerder van het creatieve type is samen met B die over wat meer parate kennis beschikt en de erg nauwgezette C een vennootschap vormt.

Of met andere woorden: hoe organiseer je als leerkracht en als school leerprocessen waarin de diversiteit van elke leerling als *meerwaarde* kan worden *benut*? Deze redenering kan je vervolgens doortrekken naar een aantal andere facetten van het schoolleven: de samenwerking met externe partners of het personeelsbeleid.

Nog niet overtuigd? Dan halen we het grove geschut boven. Dat vertrekt van een moreel uitgangspunt maar is in zijn uiteindelijke consequenties evengoed economisch. Daarnet legden we de lat op vlak van omgaan met diversiteit voor individuen en privé-organisaties eerder laag. De reden waarom we van scholen vinden dat ze een diversiteitbeleid moeten voeren en van biljartclubs niet (des te liever als ze het tussen twee stoten door toch doen) heeft te maken met maatschappelijke verantwoordelijkheid en sociale rechtvaardigheid. Grote woorden? Jazeker. Maar hier wel op zijn plaats. Het scholenlandschap in Vlaanderen is weliswaar vrij en elke school heeft een eigen cultuur, identiteit en project dat mag/moet verdedigd worden.

Maar anderzijds vinden wij tegelijk dat de school van alle maatschappelijke instituten de meest plooibare, de meest zelfkritische en de meest tot interactie en onderhandeling geneigde zou moeten zijn, veel meer nog dan de bedrijfswereld, het jeugdwerk, de kunstsector of nog andere maatschappelijke geledingen waar diversiteit een populair begrip is. Op een goede manier omgaan met de diversiteit van alle onderwijsbetrokkenen die op een school leven, en hiermee bedoelen we in de eerste plaats de leerlingen, hun ouders en hun leerkrachten, kan een enorm verschil maken. De impact van een geslaagde of mislukte schoolloopbaan op het leven van een mens valt moeilijk te overschatten. En scholen mogen deze verantwoordelijkheid niet afschuiven. Hoe loodzwaar hun opdracht in dit verband ook is.

Wat bedoelen we dan met plooibaar? In scholen leven normen. Normen verschillen van school tot school, maar met wat goede wil zien we toch ook heel wat gelijkenissen. De kleur van die gemeenschappelijke norm is wit, het geslacht mannelijk, de seksuele voorkeur hetero, de sociaal-economische positie redelijk welvarend met een breed netwerk, de taal het Algemeen Nederlands en de basishouding hard werken en niet te zot doen. In Groot-Brittannië heeft men deze norm genoemd naar een autotype: de Ford Mondeo. Alles wat van deze norm afwijkt, kunnen we onder één noemer plaatsen: diversiteit.

Scholen kampen hiermee. Elke dag. En ze hebben twee opties om er mee om te gaan. Van personeel, leerlingen, ouders en andere betrokkenen verlangen (eisen) dat ze zich aan de norm conformeren en de bereidheid tonen om zich aan te passen, te veranderen en hun tekorten aan te vullen. Of de 'afwijking' zelf als uitgangspunt nemen en zich als school afvragen hoe deze kan worden tegemoet gekomen, geïntegreerd, gecompenseerd, als meerwaarde benut... Kortom, de norm zelf in vraag stellen en samen met de interactiepartners 'nieuwe' normen construeren.

Met plooibaar bedoelen we dus dat laatste. Nota bene: dit is niet hetzelfde als normverlaging, normvervaging, om de haverklap van mening veranderen of zich willoos uitleveren aan al diegenen die vragen, eisen of claimen. Het is wél een principiële bereidheid om zelfkritisch te zijn en te reflecteren over de eigen identiteit en het eigen handelen, gekoppeld aan de daadkracht om deze principes regelmatig in de praktijk om te zetten. Dát is de essentie van een diversiteitbeleid.

Steunpunt Diversiteit & Leren vindt diversiteitbeleid een opdracht voor elke school. Iedere leerling, leerkracht of ouder heeft het recht om binnen de eerder geschetste grenzen en met respect voor schoolgebonden contexten als ligging, schaal en draagkracht als uniek individu mee school te maken eerder dan school te ondergaan.

Zijn er dan geen prioriteiten? We gaven eerder aan geen liefhebber te zijn van de opdeling van diversiteit in allerhande categorieën omwille van het gevaar voor stereotypering en het herleiden van een individu tot één kenmerk. Toch moeten we vaststellen dat er naast individuele diversiteit ook zoiets bestaat als groepsdiversiteit. Individuen die kenmerken delen en daar als groep collectief en systematisch nadeel van ondervinden in de maatschappij. Een kind dat wat moeilijker leert en waarvoor school en leerkrachten relatief weinig maatwerk in petto hebben, zal daar nadeel van ondervinden. Maar dat nadeel zal in veel gevallen worden gecompenseerd door een vangnet in de privé-sfeer.

Er zijn ook kinderen en jongeren die uit een milieu komen waar dat vangnet ontbreekt. Voor wie de schoolloopbaan één langgerekt hindernissenparcours is. Voor hen vormen de leerkrachten en scholen die hun competentie in omgaan met

diversiteit permanent willen ontwikkelen een unieke kans op een betere en kansrijkere toekomst.

Dit zijn voor Steunpunt Diversiteit & Leren ten slotte de mogelijke doelen van een diversiteitbeleid voor scholen:

1. Omgaan met diversiteit als competentie bij alle leerlingen en leerkrachten van de school nastreven
 - omgaan met diversiteit komt als doelstelling voor in referentiedocumenten van de school zoals het pedagogische project of het schoolwerkplan
 - de competentie omgaan met diversiteit maakt deel uit van het evaluatiebeleid van de school
 - er wordt in alle geledingen van de school actief op zoek gegaan naar linken tussen eindtermen en leerplannen enerzijds en de competentie 'omgaan met diversiteit' anderzijds
 - omgaan met diversiteit komt op regelmatige tijdstippen aan bod tijdens nascholingen, vakgroepvergaderingen, pedagogische studiedagen of klassenraden
 - de algemene en beroepsspecifieke competenties 'omgaan met diversiteit' zijn een criterium bij aanwervingen en evaluaties van personeel

2. Pedagogische en didactische voorwaarden invullen voor een effectieve diversiteitanpak op klas- en schoolniveau
 - op school heerst op alle niveaus een positief leer- en leefklimaat met een democratische atmosfeer
 - het schoolreglement wordt breed gedragen en is regelmatig voorwerp van een screening op het gebied van diversiteit
 - de school voert een actief antidiscriminatiebeleid
 - bij de samenstelling van klasgroepen wordt waar mogelijk geopteerd voor heterogene groepen
 - het schoolbeleid moedigt de creatieve interpretatie van leerplannen actief aan

- de inrichting en aankleding van scholen en klassen bieden extra kansen voor leerkrachten en leerlingen om te leren omgaan met diversiteit

3. De school uitbouwen als een interactieve en lerende organisatie

- de schoolwerking en het klasgebeuren worden consequent opgevat als teamwerk, met een systeem van wederzijdse ondersteuning, hulp en leren van elkaar
- het personeelsbeleid op school is erop gericht de verschillende competenties van een ieder maximaal in te zetten en te benutten

4. Streven naar een diverse samenstelling van alle geledingen in de school

- bij de samenstelling van het personeelskorps is diversiteit een belangrijk criterium. Zichtbare verschillen zoals etnische afkomst of sekse zijn hierbij ondergeschikt aan competenties
- alle leerlingen zijn welkom. Dit wordt ook duidelijk gecommuniceerd, zowel intern als naar de buitenwereld

5. De school als leer- en leefomgeving een plaats geven binnen een breed netwerk van partners

- de school staat open voor de buurt en neemt actief deel aan het buurtleven
- de school werkt met verschillende partners samen ten behoeve van de brede ontwikkeling van kinderen en jongeren

Voor meer informatie:

Referentiekader Steunpunt Diversiteit & Leren: Sierens, Sven (2007). *Leren voor diversiteit. Leren in Diversiteit. Burgerschapsvorming en gelijke leerkansen in een pluriforme samenleving. Een referentiekader.* Universiteit Gent: Steunpunt Diversiteit & Leren.

Pdf-document te downloaden op:

http://www.steunpuntdiversiteitenleren.be/files/visietekst/Referentiekader_SDL.pdf

Steunpunt Diversiteit & Leren
Sint-Pietersnieuwstraat 49
9000 Gent

Telefoon: 09/264 70 38

Fax: 09/264 70 49

info@diversiteitenleren.be

www.diversiteitenleren.be