

# Verschillen waarderen: aandacht voor diversiteit in het mbo

ONDERWIJZEN IN  
DE ACCEPTATIE VAN  
ETNISCHE, RELIGIEUZE,  
SEKSUELE EN GENDER  
DIVERSITEIT

**In het mbo moet aandacht worden besteed aan diversiteit. Dit is niet alleen een maatschappelijke noodzakelijkheid maar ook een wettelijke eis. Het was alleen nooit duidelijk beschreven waarover het dan moet gaan. Diversiteit is een breed begrip. Nu de wet is aangepast, is duidelijk dat mbo-instellingen aandacht moeten besteden aan de acceptatie van etnische, religieuze, seksuele en gender diversiteit. Hoe mooi is deze opdracht en tegelijkertijd hoe ingewikkeld is het om hem in praktijk te brengen. Het practoraat Verschillen Waarderen, dat verbonden is aan zeven mbo-instellingen, wil onderwijsprofessionals ondersteunen om deze opdracht in de praktijk te realiseren.** [BIRGIT PFEIFER, VEERLE HAMERLINCK](#)

**H**oe onderwijsprofessionals acceptatie van diversiteit praktisch vertalen, en bovenal wat deze professionals als succesvol ervaren, hebben acht studenten van verschillende tweedegraads lerarenopvoedingen van Windesheim en drie mbo-docenten van Landstede en Albeda in 2018 onderzocht onder begeleiding van practor Verschillen Waarderen Birgit Pfeifer. Zij zijn op zoek gegaan naar praktijkverhalen van docenten en leidinggevenden in het mbo als het gaat om omgaan met verschillen en hebben een aantal succesfactoren gevonden.

## 1. ZO DIVERS IS DIVERSITEIT

De in deze studie bevroegde mbo-docenten hebben en ervaren de pedagogische opdracht om hun studenten te leren hoe ze respectvol met elkaar om moeten gaan, kritisch kunnen denken en zich medeverantwoordelijk voelen voor medemens en de wereld om hen heen. Daarnaast is wettelijk bepaald dat aandacht moet worden besteed aan diversiteit. Waar precies



FOTO: FOX FROM HEKELS

moeten wij als mbo-docenten dan aandacht aan besteden?

Etnische diversiteit gaat over mensen die zich met een bepaalde bevolkingsgroep identificeren door culturele kenmerken als taal, religie of nationaliteit (Verkuyten, 2010). Voor een docent is het belangrijk om vooroordelen en normatieve stereotyperingen omtrent etnische diversiteit te vermijden in het

belang van een veilige sfeer op school (Cochran-Smith, 1995). Dat betekent ook dat een docent zich bewust moet zijn van zijn valkuilen.

Seksuele diversiteit gaat naast seksuele voorkeur ook over genderidentiteit. Genderidentiteit is iemands persoonlijke beleving van het eigen gender. Transgenders (genderdysforie) voelen zich niet, of niet helemaal, thuis in de »

geslachtsrol die die ze bij hun geboorte hebben meegekregen. Het feit dat jongeren die tot de LHBT+ community behoren grotere kans hebben om gepest te worden, en vaker psychische problemen ervaren (Kuyper, 2015) geeft aan hoe belangrijk het is om actief aandacht te besteden aan acceptatie van seksuele diversiteit.

Bij religieuze diversiteit hebben we het niet alleen over verschillende religies. Cijfers uit 2017 van het CBS laten zien dat meer dan de helft van de Nederlanders zich identificeert als niet-religieus.

Diversiteit gaat ook over verschillende meningen, idealen, perspectieven op de wereld en het leven. Diversiteit in al haar vormen kan soms leiden tot conflict, elkaar niet begrijpen, botsende waarden, vooroordelen en uitsluiting. Als docent is het soms moeilijk om je tot de verschillen te verhouden, zeker als ze helemaal niet bij je eigen normen en waarden passen. Docenten zelf moeten ook competent om kunnen gaan met diversiteit in de alledaagse (professionele) omgeving en de samenleving. Daarbij hoort ook het vermogen om de eigen identiteit op een kritische manier te ontwikkelen in interactie met anderen, zonder iemand op grond van persoonskenmerken uit te sluiten of te

## DIVERSITEIT GAAT OOK OVER VERSCHILLENDE MENINGEN, IDEALEN, PERSPECTIEVEN OP DE WERELD EN HET LEVEN

stereotyperen (naar Risager, 2000). Als onderwijsprofessional moet je je natuurlijk altijd kritisch afvragen of je zelf voldoende over deze competentie beschikt. De tweede vraag is dan wat er in de praktijk gebeurt om studenten deze competentie te laten ontwikke-



len. Naar aanleiding van deze laatste vraag kijken we naar de verhalen van onderwijsprofessionals en de succesfactoren die het onderzoek van het practoraat Verschillen Waarderen heeft opgeleverd.

### 2. SUCCESVOL VERSCHILLEN WAARDEREN

Acht leraren in opleiding en drie mbo-docenten hebben diepte-interviews uitgevoerd met 22 mbo-docenten en elf bestuurders/managers. De 33 geïnterviewde onderwijsprofessionals kregen de ruimte om te reflecteren op de vraag welke succesmomenten uit de eigen praktijk rondom omgaan met diversiteit en verschillen waarderen ze kunnen benoemen. Elk verhaal werd door twee onderzoekers onafhankelijk van elkaar geanalyseerd om gemeenschappelijke thema's in de verhalen te vinden; succesfactoren met andere woorden. Vervolgens gingen we op

zoek naar succesfactoren die we in alle interviews konden vinden. We delen graag deze succesfactoren in willekeurige volgorde met u.

#### **Vertrouwensband opbouwen**

Een band hebben met je studenten zodat je weet wat speelt en moeilijke gesprekken aan kan gaan, kwam als een belangrijk succesfactor naar boven. Als tip geven de respondenten dat de docent een open houding aanneemt om een open en respectvolle dialoog met studenten te voeren. Dit vereist moed, want de docent zal zich soms ook kwetsbaar op moeten stellen naar de studenten om die betekenisvolle verbinding te maken. Het gaat erom de studenten te stimuleren om een oordeel op te schorten en nieuwsgierig te zijn naar de ander en de wereld. Een andere mening is soms moeilijk te verdragen, ook voor docenten. Als docent mogen we best onze mening inbren-



FOTO: MENTADICT FROM PEXELS

gen, we moeten alleen de claim op de waarheid opgeven. Je moet je eigen opvattingen dus opzij kunnen zetten, maar het gesprek aangaan met de studenten over hun eigen opvattingen en ideeën over de wereld om hen heen.

### Inlevingsvermogen ontwikkelen

Om je eigen vooroordelen te ontmaskeren en meer begrip voor 'de ander' te ontwikkelen helpt het om af en toe in andermans schoenen te gaan staan. Daarbij leren we om ons door de ander te laten verrassen, om ons open te stellen voor andermans verhalen. Daarmee wordt niet alleen empathisch vermogen ontwikkeld maar ook het kritisch nadenken over jezelf, anderen en de wereld. Voor het prikkelen van dit vermogen bij studenten leverde het onderzoek een aantal praktische tips, die al in de praktijk worden toegepast om de wereld van een ander te kunnen ervaren en beter te begrijpen. Dit kan

bijvoorbeeld door storytelling of door een film of documentaire te tonen. Of door mensen uit te nodigen hun persoonlijke verhaal te vertellen. Dit kan bijvoorbeeld een imam of iemand van COC zijn. Ook door middel van het behandelen van maatschappelijke thema's en het bezoeken van bijvoorbeeld een wijk waar je anders nooit komt, maken de studenten kennis met werelden buiten hun eigen.

Een voorbeeld uit de praktijk van een kappersopleiding. Elk jaar geven studenten van deze opleiding een gratis make-over aan jongeren van een asielzoekerscentrum. Naast het kappen krijgen de studenten ook nog de opdracht om een open gesprek te voeren met deze jongeren. Ze stellen vragen als: hoe ziet je dagelijks leven uit? Welke dromen heb je? Bij wie kan je terecht als het niet goed met je gaat? De gesprekken worden in een daaropvolgende les besproken. De studenten geven aan dat ze verrast en geraakt zijn door de verhalen. In het bijzonder wordt ervaren dat het leven van deze jongeren zo helemaal anders is dan dat van henzelf.

### Diversiteit niet alleen opdracht voor burgerschap

Uit de interviews kwam naar voren dat het op school niet vanzelfsprekend is dat we het over onderlinge verschillen, schurende meningen of tegenovergestelde overtuigingen hebben. Niet omdat het als onbelangrijk wordt gezien, maar omdat het moeilijke gesprek liever uit de weg wordt gegaan, ook in de docentenkamer. Wanneer het gaat om acceptatie van verschillen moeten wij als onderwijsprofessionals een rolmodel zijn voor studenten. Daarom wordt het ook als cruciaal ervaren dat acceptatie van diversiteit niet alleen onderwerp van de burgerschapslessen mag zijn. Alle docenten, onderwijsondersteunend personeel en leidinggevenden moeten aandacht hebben voor het vooroordeelvrij ontmoeten van anderen, vreedzaam kunnen omgaan met tegenstellingen

en een schoolklimaat creëren waarin een ieder mag zijn wie hij is.

### 3. DEEL JE VERHAAL

De hier besproken factoren kwamen uit de 33 interviews bovendien, in die zin dat ze in elk interview op de een of andere manier werden genoemd. Maar er zijn ongetwijfeld nog meer succesfactoren te noemen, als het gaat om diversiteit en verschillen waarderen.

HET IS BELANGRIJK  
OM VOORoorDELEN EN  
NORMATIEVE STEREO-  
TYPERINGEN OMTRENT  
ETNISCHE DIVERSITEIT TE  
VERMIJDEN

Het practoraat Verschillen Waarderen is benieuwd naar uw verhaal. Wilt u dat delen? Dat kan door te mailen naar [bpfeifer@federatiechristelijkmbo.nl](mailto:bpfeifer@federatiechristelijkmbo.nl). Op de website [www.verschillenwaarderen.nl](http://www.verschillenwaarderen.nl) vindt u ook verhalen van anderen. ■

DR. B. (BIRGIT) PFEIFER (PRACOR VERSCHILLEN WAARDEREN VAN DE FEDERATIE CHRISTELIJK MBO), V. (VEERLE) HAMERLINCK (STUDENT ANTROPOLOGIE AAN DE UVA EN STAGIAIRE BIJ HET PRACORAAT VERSCHILLEN WAARDEREN)

### Literatuurlijst

- > Cochran-Smith, M. (1995). *Color-blindness and Basket Making Are Not the Answers. Confronting the Dilemmas of Race, Culture and Language Diversity in Teacher Education. American Educational Research Journal*, 32(3), 493-522.
- > Risager, K. (2000). *The teacher's intercultural competence. Sprogforum*, 18(6): 14-20.
- > Verkuyten, M. (2006). *Opgroeien in etnisch-culturele diversiteit. Oratie, Universiteit Utrecht.*