

PRATEN OVER GELIJKE KANSSEN



I went to New York to meet Wittgenstein at the ship. When I first saw him I was surprised at his apparent physical vigour. He was striding down the ramp with a pack on his back, a heavy suitcase in one hand, cane in the other.

AUGUST 1964

“NIET ALLEEN DE ACHTERGRONDKENMERKEN VAN LEERLINGEN, MAAR OOK DIE VAN DE SCHOOLLEIDERS EN LEERKRACHTEN SPELEN EEN ROL IN HET GESPREK OVER DIVERSITEIT”

Speel jij een rol in het verminderen van vooroordelen onder kinderen? Benut jij de achtergronden en perspectieven van kinderen als kennisbron voor je onderwijs? Het zijn twee vragen uit het instrument dat het onderzoeksteam van de Werkplaats Diversiteit maakte om een collegiaal gesprek over verschillen en ongelijkheid richting te geven.

Vrijwel alle leerkrachten willen leerlingen met diverse achtergronden en karakters op een goede manier bij hun lessen betrekken. De beste aanpak hiervoor verschilt vaak per school en soms zelfs per klas. Een gesprek met collega's hierover is niet eenvoudig. Gedurende drie jaar onderzochten schoolleiders van de Amsterdamse Stichting voor Katholiek, Protestants-Christelijk en Interconfessioneel Onderwijs (ASKO) in samenwerking met de Universiteit van Amsterdam en het Kohnstamm Instituut hoe ze in hun scholen met hun teams de dialoog over diversiteit kunnen voeren, met als doel recht te doen aan verschillen tussen leerlingen.

EEN GESPREK OVER DIVERSITEIT

Voor ASKO betekent recht doen aan diversiteit: 'oog hebben voor de combinatie van achtergrondkenmerken zoals etnische identiteit, opleiding en inkomen van ouders/verzorgers, geslacht, genderidentiteit, religieuze oriëntatie, gezinssamenstelling én individuele kenmerken als karakter, cognitie, motivatie, kwaliteit en behoeftes.' (Edzes, Soeterik & Meij, 2019, p. 22). Tijdens gesprekken in het leerteam van schoolleiders bleek echter al gauw dat de verschillende achtergronden, perspectieven en werkcontexten van docenten óók een belangrijke rol spelen in hoe verschillen tussen mensen worden benaderd.

Om elkaars achtergronden en ideeën te leren kennen voerde het bovenscholse leerteam in het eerste jaar onder externe begeleiding socratische dialogen. Onderzoeksbegeleider Inti Soeterik vertelt: 'In het eerste jaar zijn we voornamelijk met elkaar in gesprek gegaan over diversiteitsvraagstukken en op welke manier deze aan de orde komen binnen school. Deze gesprekken werden door iedereen als zeer waardevol ervaren, maar leidden toch tot het onbevredigende gevoel dat er niet echt iets was uitgekomen waarmee een gesprek met het eigen team gevoerd kon worden.' Om hiervoor toch iets te ontwikkelen is het team vervolgens onderzoeksmatig aan de slag gegaan met de vraag: 'Hoe ziet een theoretisch onderbouwd instrument eruit waarmee

schoolleiders en leerkrachten de dialoog kunnen voeren en structureren rondom diversiteit en kansongelijkheid op school?'

JAMES BANKS

De werkplaats ontwikkelde uiteindelijk een instrument in de vorm van een vragenlijst die kan helpen bij het richting geven aan een dergelijke dialoog. Als theoretisch kader voor het instrument diende het werk van de Amerikaanse onderwijskundige James Banks over wat hij noemt 'multicultural education'. Banks houdt zich bezig met de vraag hoe er in onderwijs recht gedaan kan worden aan de (super)diverse achtergronden van leerlingen en hoe gelijke kansen voor ontwikkeling voor alle leerlingen gecreëerd kunnen worden (Banks, 2004). Hij constateert een grote kloof tussen theorie en praktijk op dit gebied. In de praktijk wordt multicultureel onderwijs vaak begrepen als curriculumherziening waardoor een achtergestelde groep – bijvoorbeeld leerlingen die thuis een andere taal spreken dan op school - meegenomen kan worden, maar dat is volgens Banks te beperkt. Om deze kloof te overbruggen formuleert hij vijf dimensies van multicultureel onderwijs. Hij pleit bovendien voor een multidimensionale aanpak, waarbij er niet één dimensie wordt aangepakt, maar alle dimensies tegelijkertijd worden meegenomen.

VIJF DIMENSIES

Als eerste dimensie beschrijft Banks het *toevoegen van onderwijsinhoud* en bevraagt hij de mate waarin leerkrachten informatie en voorbeelden uit verschillende culturen en groepen gebruiken om de lesinhoud te verduidelijken. Hierbij kunnen vragen gesteld worden als: 'Hoe sluit de onderwijsinhoud aan bij verschillende achtergrondkenmerken van de diverse leerlingen in de klas? Welke inhoud kan er worden opgenomen om diversiteit meer tot zijn recht te laten komen?'

De tweede dimensie is aandacht voor het *proces van kennisconstructie*. Volgens Banks wordt kennisconstructie beïnvloed door culturele

aannames, perspectieven en referentiekaders. Als de leerkracht kennis als constructie beschouwt, erkent hij dat de constructie ervan niet neutraal is, maar wordt beïnvloed door verschillende posities van individuen.

Als derde dimensie noemt hij het *terugdringen van vooroordelen*. Deze dimensie richt zich op het verminderen van vooroordelen en het stimuleren van een positieve, democratische houding. Dit kan bijvoorbeeld door rollenspellen, discussies en geleide samenwerkingsopdrachten te organiseren. Het is bovendien van belang dat een leerkracht zich bewust is van eigen vooroordelen en verwachtingen ten opzichte van bepaalde leerlingen.

De vierde dimensie is het bevorderen van een *pedagogiek van gelijke kansen*. Hierbij wordt er gekeken naar welke onderwijsstijlen, methoden en werkvormen een leerkracht kan inzetten om de prestaties van alle leerlingen vooruit te helpen.

Tot slot beschrijft Banks de vijfde dimensie, *het versterken van schoolcultuur en sociale cultuur*. Niet alleen in de klas moet recht gedaan worden aan de (super)diverse achtergronden van leerlingen, ook binnen de school als geheel moet gekeken worden naar de sociale structuur en de sociale rollen en statussen die daarin een rol spelen. In de school als sociaal systeem zou er aandacht moeten zijn voor de verschillende factoren die kunnen bijdragen aan een democratische schoolcultuur waarin diverse sociale groepen macht en middelen delen.

BANKS IN AMSTERDAMSE CONTEXT

Als praktijkinstrument ontwikkelde Banks een vragenlijst, als aanleiding en gids voor een collegiale dialoog. Het instrument bleek niet direct inzetbaar in de Nederlandse onderwijspraktijk. Een vraag als: 'Leren leerlingen over de waarden die ten grondslag liggen aan de oprichtingsdocumenten van de VS, zoals de *Declaration of Independence*, de grondwet en de *Bill of Rights*' laat zich niet eenvoudig naar de Nederlandse context vertalen. Ook andere complexe termen moesten vertaald naar de Nederlandse context. Zoals bijvoorbeeld de term 'minority students': de superdiverse grote steden in Nederland kennen sinds 2011 geen etnische meerderheidsgroepen meer, maar bestaan uit verschillende minderheidsgroepen.

Bovendien bleek het gesprek over diversiteit in de Verenigde Staten al verder ontwikkeld dan in Nederland. 'Krijgen leerlingen in uw school de kans om deel te nemen aan simulaties, rollenspellen en andere

activiteiten die hen in staat stellen om te ervaren hoe het is om een slachtoffer van discriminatie te zijn?' is een vraag die hier geen prioriteit heeft. Na de interpretatie en aanpassing van het instrument naar de Amsterdamse context, maakte de werkplaats nog een vertaalslag om de vragenlijst dichter bij de praktijk te brengen, in de hoop de lijst daarmee nog toegankelijker te maken. De vragen werden zo concreet mogelijk geformuleerd en aangevuld met kennis en expertise uit de eigen praktijk.

IN DE PRAKTIJK

Uiteindelijk is het instrument uitgezet in de praktijk en hebben negen leerkrachten, schoolleiders en beleidsmedewerkers van verschillende scholen van ASKO de vragenlijst ingevuld. Zij werden bevestigd op de toepasbaarheid van het instrument. Daaruit kwamen drie inhoudelijke inzichten die de werkplaats meeneemt in de verfijning van de vragen. Ten eerste bleek dat de leerkrachten de vragen over de verschillende dimensies grotendeels relevant vonden voor hun eigen onderwijspraktijk. Velen van hen spraken de verwachting uit dat de dialoog over de dimensies bijdraagt aan het bewustzijn van mogelijke problemen bij en kansen voor het recht doen aan diversiteit. Ten tweede kwam naar voren dat de betekenis die zij aan de dimensies van Banks geven verschilt. Zo dachten de ondervraagden bij de vijfde dimensie aan zeventien verschillende onderwerpen, waarvan er maar twee door meerdere professionals werden genoemd. Als laatste misten de ondervraagden de koppeling naar het concrete handelen in de praktijk en handelingsuggesties.

Tegelijkertijd constateerde het leerteam dat het instrument aanpassen niet het enige is dat moet gebeuren om een succesvolle dialoog over diversiteit in een schoolteam te voeren. Voordat de vragenlijst verder wordt ontwikkeld gaat het leerteam eerst met het bestuur in overleg over de manier waarop de dialoog over diversiteit structureel verbonden kan worden aan de onderwijskundige koers van ASKO. Ook wil het team workshops ontwikkelen voor leerkrachten en schoolleiders om hen te ondersteunen in de dialoog over diversiteit. Soeterik: 'Het kan wel als een zinvol instrument gezien worden, maar als het wordt ervaren als iets dat ook nog moet gebeuren, dat bovenop alle taken komt en niet wordt gezien als een integraal onderdeel van onderwijs maken, gaat dat nog vooraf aan het werken met de vragenlijst.' ●

Voor dit artikel is vrij en met toestemming gebruik gemaakt van: Edzes, H., Soeterik, I., & Meij, M. (2019). Recht doen aan diversiteit. *Zorg Primair*, 5, 22-25.



QR-CODE EN MEER

- Scan de qr-code voor het webartikel en de eerste versie van het dialooginstrument dat de Werkplaats Diversiteit ontwikkelde. <https://kunstzone.nl/praten-over-gelijke-kansen/>
- De Werkplaats Diversiteit bestaat uit meerdere leerteams die iedereen een eigen facet van diversiteit in het onderwijs onderzoeken en de kansongelijkheid proberen te verkleinen. Zie: <https://woa.kohnstammstituut.nl/onze-projecten/pilot-werkplaats-diversiteit/>

- Banks, J. A. (2004). Multicultural education. Historical development, dimensions, and practice. In J. A. Banks & C. A. McGee Banks (Eds.), *Handbook of research on multicultural education* (pp. 3-29). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Soeterik, I. M., Edzes, H., & Boogaard, M. (2019). *Theoretisch kader diversiteit Werkplaats onderwijs-onderzoek Amsterdam*. https://woa.kohnstammstituut.nl/wp-content/uploads/2020/02/WOA_TheoretischKaderDiversiteit.pdf
- WOA, NRO, & PO-raad. (2019). *Drie jaar Werkplaats Diversiteit*. <https://woa.kohnstammstituut.nl/wp-content/uploads/2020/02/drie-jaar-werkplaats-diversiteit.pdf>

