

# Diversiteit en Inclusie

---

DIVERSITEIT EN INCLUSIE

Diversiteit en Inclusie – Handleiding

STICHTING TECHNIEKPROMOTIE | Postbus 513 5600 MB Eindhoven

## Introductie

Welkom bij de online handleiding over diversiteit en inclusie!

In deze handleiding bieden we je handvatten over diversiteit en inclusie, die je onder andere kunt gebruiken bij het werken met onze programma's.

We wensen je veel succes en plezier met deze handleiding!

Het team van Stichting Techniekpromotie

We maken ons sterk om wetenschap & technologie te integreren in het leven van kinderen en jongeren van 4 t/m 18 jaar. We willen hen de kans geven een positieve attitude voor wetenschap & technologie te ontwikkelen en het eigen talent op dit gebied te ontdekken.

Stichting Techniekpromotie heeft haar naam verbonden aan diverse programma's die stuk voor stuk heel bijzonder zijn en scholen en de leerlingen schitterend materiaal biedt om de interesse voor wetenschap & technologie te ontwikkelen. Met deze programma's helpen we docenten in het VO en PO om wetenschap & technologie in het lesprogramma te verankeren. Zo bereiken we tienduizenden kinderen in Nederland. We laten kinderen ervaren dat iedereen zijn steentje bij kan dragen op zijn of haar manier aan de ontwikkeling van de wereld, aan de maatschappij waarin ze leven.

[Website](#) | [Facebook](#) | [Twitter](#) | [LinkedIn](#)

Onze educatieve programma's

[OO Techniek](#)

[Eureka!Cup](#)

[Workonrobots](#)

[FIRST® LEGO® League Discover](#)

[FIRST® LEGO® League Explore](#)

[FIRST® LEGO® League Challenge](#)

### **Bundel**

In 5 lessen krijg je zicht op diversiteit en inclusie, zodat je met een andere bril naar de kinderen in je klas kunt kijken.

# 1. Het begrip diversiteit

## Inleiding

Diversiteit is een actueel thema waar we ook in het onderwijs iets mee 'moeten'. Het lijkt een gemakkelijk thema, maar de ervaring leert dat dat niet zo is. In onze programma's zien we dat jongens toch vaker de 'technische rol' in een project krijgen toebedeeld en dat meisjes vooral worden ingezet om de presentatie te maken. Sterker nog, wanneer we vragen op welke manier een team wordt samengesteld zien we dat er vaak nauwelijks bij wordt stilgestaan welke gevolgen de gekozen aanpak heeft.

Deze handleiding gaat in op de begrippen diversiteit en inclusie en probeert het bewustzijn te prikkelen om met een andere bril te kijken naar de kinderen in een klas. We zullen daarbij een aantal handvatten aanreiken zodat je als docent ook wat houvast hebt.

## Definitie diversiteit

De term diversiteit wordt veelal gebruikt als het gaat om het aanduiden van verschillen. Verschillen als 'man en vrouw' en 'allochtoon en autochtoon' is vaak het eerste waar je aan denkt in het kader van de term diversiteit. Maar het gaat veel verder. We zullen even wat definities op een rij zetten:

"Diversiteit beschrijft het geheel van zichtbare en niet-zichtbare verschillen die tussen mensen bestaan. Het managen van diversiteit benut deze verschillen om een productieve omgeving te creëren waarin iedereen zich gewaardeerd voelt, talenten volledig worden benut en de doelen van de organisatie worden bereikt." (Kandola en Fullerton (1998) Diversity in Action: Managing the Mosaic)

"Diversiteit is mensen met verschillende achtergrond, verschillende verwachtingen en in verschillende levensfasen nemen en ze tot een kracht smeden die de winstgevendheid en het concurrentievermogen van de ondernemingen vergroot." (Schneider en Barsoux (2003) Intercultureel Management)

"Bij diversiteit draait het in essentie om diversiteit in gedrag en de acceptatie daarvan. De Engelse term 'inclusion' dekt de lading goed: Gedrag dat van nature niet van jou is en wat anders is, toch omarmen en binnenhalen." (Quote van Marion Koopman in het boek van Ralf Knegtmans (2010) Diversiteit als uitdaging)

"Bij diversiteit draait het in essentie om alle aspecten waarop mensen van elkaar verschillen en waarin ze elkaar aanvullen." (persoonlijke quote van de auteur in Ralf Knegtmans (2010) Diversiteit als uitdaging)

Wat meteen opvalt, is dat de meeste definities gericht zijn op (werken in) organisaties. Daar is ook de meeste literatuur over te vinden. Diversiteit en inclusie in het onderwijs is echter ook heel erg belangrijk, omdat we hier aan de basis staan van de ontwikkeling van alle kinderen. Toch vereist het onderwerp diversiteit hier extra (en andere) aandacht en kun je niet alle definities zomaar overnemen. De verhouding tussen docent en leerling is anders en niet vergelijkbaar met de rol van medewerkers en leidinggevende in een organisatie. Er speelt ook een ander krachtenveld. Het gaat op school niet om zoveel mogelijk winst behalen, maar om kinderen zo goed mogelijk te laten ontwikkelen.

## Diversiteit en inclusie

Diversiteit en inclusie zijn door STP als speerpunten genoemd voor de toekomst. Dat is niet voor niets. Enerzijds wordt dit door onze financiers vereist omdat er nog steeds te weinig meisjes en allochtone kinderen doorstromen naar (hard)technische studies en beroepen. Anderzijds zien wij aan de samenstelling van de teams die meedoen aan onze programma's dat er nog te weinig diversiteit is en dat dit veel aandacht verdient.

In onze belofte hebben we de termen diversiteit en inclusie bewust aan elkaar gekoppeld. Ze worden soms door elkaar gebruikt maar ze verschillen wezenlijk van elkaar. Diversiteit richt zich op de samenstelling van de populatie, terwijl inclusie gaat over de daadwerkelijke betrokkenheid en de integratie van diversiteit in de processen.

Het motto van Stichting Techniekpromotie in het kader van diversiteit en inclusie is dan ook:

**Gelijke kansen voor ieder kind!**

## Categorieën in diversiteit

Als we praten over diversiteit dan zijn er diverse categorieën die we kunnen onderscheiden.

We denken dan vaak aan de meest voor de hand liggende categorieën zoals geslacht, leeftijd, cultuur en seksuele geaardheid. Maar diversiteit gaat veel verder dan dat. IBM is een organisatie die zich al heel lang bezighoudt met dit thema en heeft de categorieën flink uitgebreid. Diversiteit gaat ook over cultuurverschillen, lifestyle, achtergrond, ervaring, religie en sociaal- en economische status. Gaan we onze diversiteits-reis nu vervolgen naar de klas dan kunnen we voor leerlingen in de klas ook categorieën samenstellen. Hier volgt een lijst:

|                           |  |
|---------------------------|--|
| Geslacht:                 | jongen / meisje  |
| Leeftijd:                 | 'jonge' leerling of gemiddeld  |
| Sociale achtergrond:      | thuis veel ondersteuning of juist niet, veel ontwikkelkansen of juist niet, etc. |
| Intelligentie             |  |
| Allochtoon/autochtoon     |  |
| Lichamelijke beperkingen: | zichtbaar of onzichtbaar   |
| Geestelijke beperkingen:  | zichtbaar of onzichtbaar   |
| Karakter:                 | altijd op de voorgrond – heel erg verlegen, onzeker                              |

Dit lijstje is verre van compleet, maar het geeft je een idee in welke categorieën je zelf naar je klas kunt kijken. Al deze genoemde fenomenen hebben invloed op de dynamiek in een klas of groep. Waarschijnlijk kun je, als je naar je klas kijkt, zo nog een aantal categorieën toevoegen.

De categorieën verdelen we in drie groepen/dimensies:

1. *Zichtbare en minder zichtbare kenmerken*  
Leeftijd, etniciteit en geslacht (zichtbaar). Geloofsovertuiging, gedeelde normen en waarden, sociale achtergrond (minder zichtbaar).
2. *Primaire en secundaire dimensies*  
Fysieke en geestelijke gesteldheid, geslacht, etniciteit en leeftijd (primair).  
Geloofsovertuiging, opleiding en financiële situatie (secundair).
3. *De relatieve veranderlijkheid of onveranderlijkheid van dimensies*  
Leeftijd en opleiding (veranderlijk), etniciteit, geslacht, seksuele geaardheid (onveranderlijk).

Deze indelingen overlappen elkaar sterk en tonen verwantschap met elkaar. Binnen de context van de klas kijken we bijvoorbeeld naar de veranderende situaties van leerlingen zoals ingrijpende gebeurtenissen in het gezin van een kind, wat een verandering zal inhouden, terwijl het geslacht (in principe) niet wijzigt. Zo zijn er tal van voorbeelden te noemen.

Onderstaand een afbeelding betreffende de verschillende dimensies; "Implementing Diversity" by Marilyn Loden. Mc Graw-Hill Publishing, Burr Ridge IL



## Dee Hock

Dee Hock was een vroege voorvechter van diversiteit in het bedrijfsleven. In de jaren 90 was hij druk met het HR-beleid van het bedrijf VISA-Card. Het ging op dat moment vooral over de opvolging in het bedrijf en daarvoor bedacht hij een aantal nieuwe criteria. Zijn stokpaardje was dat het zinloos is om een kopie van jezelf aan te nemen. Zijn uitspraak was: “Als je inhuurt wat je hebt, krijg je wat je al had.” Zijn visie was totaal anders: het is van cruciaal belang om mensen aan te nemen die radicaal andere competenties brengen. Hij geeft overigens ook aan dat dit geen gemakkelijke weg is en dat het ook weleens misgaat.

Nu weer even terug naar de klas en dan denkend aan hoe teams in een klas worden samengesteld om aan een project te werken...

Zie je de parallel?

## Opdracht

Je bent nu even bezig geweest met het onderwerp diversiteit. Misschien wist je er al wat van, misschien niet. Het kan ook zijn dat het je tot nu toe nooit echt heeft beziggehouden. Met de informatie die je nu hebt verwerkt vragen we je het volgende:

1. *Definieer het begrip diversiteit en inclusie voor jezelf en projecteer deze definitie op je klas of school. Schrijf er een korte argumentatie bij.*
2. *Stel voor jouw eigen klas of school een lijst van categorieën op.*

## Bronvermelding

Knegtman, Ralf (2010) *Diversiteit als uitdaging*. De zin en onzin van divers talent. Uitgeverij Boom, Amsterdam

## 2. Je eigen referentiekader

### Spiegeltje, spiegeltje aan de wand...

De manier waarop je naar diversiteit kijkt vindt de basis in jouw eigen referentiekader. Wie ben jij? Wat zijn jouw overtuigingen? Hoe sta jij tegenover diversiteit? Hoe zie jij jouw rol daarin?

Kortom: tijd voor een kijkje in de spiegel!

Iedereen is uniek. Iedereen heeft een eigen referentiekader. Vanaf het moment dat je op aarde komt bouw je je eigen referentiekader. Het wordt opgebouwd uit je opvoeding, je karakter, alles wat je meemaakt. Daarom is ieder referentiekader ook uniek.

Heb jij al van jongs af aan met mensen uit veel verschillende landen en culturen geleefd, dan is dat van grote invloed op jouw referentiekader. Je zult dan vaak een heel ander beeld hebben bij andere culturen of mensen uit andere landen. Stel je voor dat je uit een heel klein dorpje komt en je hebt nog nooit iemand uit Afrika gezien... Dat is een totaal ander uiterste, maar het komt nog best vaak voor.

Niet alleen wat je ziet, ook wat je meemaakt zorgt voor een belangrijk stuk vorming. Allerlei ervaringen, negatief en positief, zorgen ervoor dat je referentiekader gevormd wordt. Heb je een keer een heftige aanvaring gehad met de buurjongen met Marokkaanse achtergrond dan doet dat iets met je. Maak je hele positieve ervaringen mee met diezelfde Marokkaanse burens dan is dat ook van invloed. Je opvoeding speelt hier ook een grote rol. Ouders kunnen heel beschermend zijn waardoor kinderen nieuwe en onbekende dingen en mensen heel eng vinden. Als deze opvoeding in de verdere ontwikkeling niet echt wordt 'doorbroken' door levenservaring dan blijft de angst voor het onbekende bestaan. Het kost best veel moeite om dergelijke patronen te doorbreken.

Jouw kijk op diversiteit is gevormd door je eigen referentiekader. Er mee omgaan is dus ook heel persoonlijk en wordt gedreven door jouw eigen ervaringen.

### Opdracht

Je verleden en al je ervaringen vormen jouw referentiekader. In de vorige les heb je een lijstje van categorieën opgesteld.

Pak dat lijstje er nu bij en omschrijf per categorie jouw beeld over jezelf. Hoe sta je tegenover verschillen tussen man en vrouw / jongen en meisje? Leeftijd? Vormen van autisme? Andere culturen? Met andere woorden: probeer je eigen referentiekader helder te krijgen!

### De bril waarmee je naar de wereld kijkt

Je referentiekader kun je omschrijven als de bril waarmee je naar de wereld kijkt. Het is een soort filter dat gevormd is en waarmee je jouw waarheid ziet. Jouw waarheid, want iedereen kijkt en ziet op zijn manier, met zijn eigen bril. Dat maakt het nog eens een stuk gecompliceerder. Eigenlijk kun je stellen dat dé waarheid niet bestaat. Iedereen heeft zijn eigen waarheid die net zo uniek is als het referentiekader dat die waarheid heeft gevormd.

## Opdracht

Neem drie mensen in je gedachten met wie je regelmatig optrekt. Beantwoord dan in steekwoorden de volgende twee vragen:

1. *Waarin verschillen deze mensen van jou en elkaar?*
2. *Welke overeenkomsten zie je?*

Vergelijk vervolgens je antwoorden eens met de lijst van categorieën die je hebt opgesteld in de eerste opdracht. Welke overeenkomsten heb je bewust waargenomen en welke niet?

## Kijken naar de ander

We hebben uitgebreid in de spiegel gekeken maar met de opdracht hebben we juist weer naar de ander gekeken. Inderdaad, wel door onze eigen bril en vanuit ons eigen referentiekader.

De vraag is of de mensen die je voor je opdracht in gedachten had, echt veel verschillen van jouzelf. Heel vaak zie je dat mensen de neiging hebben op te willen trekken met dezelfde type mens. Denk maar eens aan je werksituatie. Wie kies je als nieuwe collega: iemand die lijkt op 'de rest van het team' (en daar dus wel moet passen) of iemand die heel anders is (want die kan een frisse wind laten waaien). Heel vaak zie je dat we geneigd zijn voor iemand te kiezen die 'bekend' voelt. Zo ontstaan vaak monoculturen waarbij we spreken over een gezelschap van gelijken in termen van geslacht, generaties of cultuur.

## De homogene groep

Een homogene groep is een groep individuen die erg op elkaar lijken, bijvoorbeeld qua uiterlijk of levensoriëntatie. In zo'n groep zie je weinig afstemmingsproblemen. Het gevolg hiervan is dat de groep snel kan overgaan tot handelen zonder dat er tijd verloren gaat met overleg.

In een homogene groep is er sprake van 'sociale validatie'. De mensen in die groep delen vaker dezelfde mening. Wanneer mensen een mening hebben willen ze die graag toetsen aan die van de ander. Je wijkt dan niet af van de norm, als die mening gedeeld wordt. Mensen willen sociale goedkeuring voor hun doen en laten.

Om die reden zie je ook in organisaties dat mensen kiezen voor een nieuwe medewerker die op hen lijkt: *similarity attraction* wordt dit genoemd door psychologen. Over het algemeen wordt gedacht dat werken met divers samengestelde groepen lastiger is. Dat is echter alleen het geval als je altijd gelijk wilt hebben.

## Waarom doen we dat?

Er is een evolutionaire verklaring voor hokjesdenken. Er zijn twee belangrijke mechanismen die ons als mens in staat stellen te handelen:

### 1. De natuurlijke neiging tot generaliseren

We generaliseren, versimpelen, delen in categorieën in en maken stereotypen. Hierdoor zijn we in staat snel te handelen. Evolutionair gezien heb je categorieën als 'potentiele partner', 'prooi' of 'gevaar'. Die categorieën gebruiken we nog steeds. Als we in een donker bos een man tegenkomen die zich wat uitzonderlijk gedraagt, zijn we eerder geneigd te denken 'Enge man, maken dat ik wegkom!' dan 'Die arme meneer is zijn sleutels kwijt, laat ik hem eens helpen zoeken.'



## 2. Het principe van *self serving bias*

De eigen groep krijgt meestal het voordeel van de twijfel. Een misdaad gepleegd door iemand van de eigen groep beoordelen we iets gunstiger dan dezelfde misdaad gepleegd door iemand van een andere groep. Ook op individueel niveau geldt dit principe, dat ook wel de *self serving bias* genoemd wordt. Een voorbeeld is dat bijna iedereen zichzelf een bovengemiddeld goed chauffeur noemt. Het voordeel van *self serving bias* is dat je sneller en makkelijker tot handelen komt. Als je zelfverzekerd bent, heb je niet snel het gevoel dat de ander sterker is, je partner inpikt, op je stoel gaat zitten. Voel je je niet zo zeker dan heb je dat gevoel veel sneller.

### We zijn allemaal vooringenomen...

Iedereen heeft de natuurlijke neiging tot generaliseren en toch denken veel mensen dat ze vrij zijn van vooroordelen. Vaak denken ze dat omdat ze in hun opvoeding diverse principes hebben meegekregen. En toch blijkt dan later dat je ondanks die opvoeding nog steeds die vooringenomenheid hebt. Misschien minder, maar toch. Het lastige is dat we onszelf niet bewust zijn van veel van deze vooringenomenheid.

Eigenlijk moet je stellen dat iedereen *biased* is en dat dit belangrijk is om te erkennen als je aan de slag gaat met diversiteit en inclusie. Wetenschappelijk onderzoek heeft dat inmiddels voldoende aangetoond.

Wil je zelf testen hoe het zit met jouw eigen vooringenomenheid, dan kan dat met de Harvard Implicit Association Test (IAT), via deze link: <https://implicit.harvard.edu/implicit>.

In de diversiteitsdiscussie is deze vooringenomenheid een belangrijk aspect en cruciaal gegeven om rekening mee te houden. Hoewel we allemaal onvermijdelijk last hebben van dit fenomeen, zullen we moeten leren om er enigszins beschaafd en geciviliseerd mee om te gaan.

### Bronvermelding

Knegtmans, Ralf (2010) Diversiteit als uitdaging. De zin en onzin van divers talent. Uitgeverij Boom, Amsterdam

### 3. De winst van diversiteit

Verschillende ontwikkelingen in onze maatschappij maken het van belang dat diversiteit en inclusie ook een goede plek krijgen op school. Daarom is het goed om helder te krijgen waar nu precies de winst zit.

#### Motieven

In veel literatuur wordt vooral gesproken over de voordelen van diversiteit in het bedrijfsleven. Die zijn niet geheel toepasbaar in de klas maar wel te herleiden. Daarom stippen we ze even aan.

Het eerste motief is economisch van aard: het gaat om de vraag wat diversiteit kan bijdragen aan het resultaat van de organisatie.

Het tweede motief is van maatschappelijke aard: daarbij wordt vaak genoemd als argument dat de beroepsbevolking in onze samenleving vergrijsd en verkleurt. Het gaat dan met name om kwantitatieve en demografische argumenten. Met andere woorden: we hebben straks iedereen nodig en kunnen ons niet permitteren om beperkt te kijken.

Het derde motief zit in de MVO-hoek: kunnen we, vanuit sociaal rechtvaardig oogpunt, het ons permitteren om groepen buiten te sluiten?

Voor het onderwijs zijn de laatste twee motieven de meest aansprekende en gemakkelijk een plaats te geven. Natuurlijk telt iedereen mee en is iedereen belangrijk om mee te draaien in de maatschappij. Uitsluiting van leerlingen heeft op geen enkele manier een plaats in het onderwijs.

#### Voordelen van diversiteit

Onderzoek heeft aangetoond dat heterogene groepen gemiddeld genomen creatiever zijn dan homogene groepen. Dat betekent:

1. Diversiteit zorgt dat er meer ideeën gegenereerd worden, er zijn meer verschillende invalshoeken.
2. Diversiteit genereert ideeën die vaak van hogere kwaliteit zijn. Ideeën worden door de groep vaker ter discussie gesteld wat meestal leidt tot kwaliteitsverhoging.
3. Diversiteit leidt gemiddeld genomen sneller tot innovatie. Meer ideeën uit verschillende invalshoeken leidt vaker tot innovatie en out-of-the-box-denken.
4. Diversiteit kan onder bepaalde omstandigheden zorgen voor betere groepsprestaties, vooral in een omgeving waar er echt 'ruimte' is voor diversiteit.
5. Diversiteit leidt tot betere risicospreiding. Door heterogene groepen mis je minder snel een (homogene) groep.

#### Nadelen van diversiteit

1. Het werken met divers samengestelde groepen is echt lastiger. Vooral in de beginfase is er meer begeleiding nodig. Er is vertrouwen en geduld nodig om goed met meer meningen en mogelijke tegenspraak om te kunnen gaan.
2. Als er geen vorm van binding met elkaar ervaren wordt, werkt diversiteit slechts beperkt. De groep moet hiervoor gezamenlijkheid ervaren.
3. Er is een kans op toename van conflicten en verminderde groepscohesie (gevoel van eenheid en samenhang binnen de groep).

## Opdracht

Omschrijf voor jezelf de problemen die je in de klas zou kunnen tegenkomen wanneer je werkt met heterogene groepen. Wat zou volgens jou een manier zijn om er mee om te gaan?

### Diversiteit in organisatie versus diversiteit in de klas

Organisaties zien over het algemeen andere voordelen van diversiteit dan wat de voordelen zijn in de klas. Enerzijds is het erkennen van diversiteit al heel belangrijk en iets dat in de klas voelbaar zou moeten zijn, zodat iedereen zich gelijk voelt. Maar er is ook nog iets anders. En daarbij gaat het om gelijke kansen. En dat is een lastige...

Gelijke kansen voor ieder kind is een ideaal dat iedere docent wel zal onderschrijven. Het voor elkaar krijgen is een ander verhaal. Je vraagt je misschien af wat we daar precies mee bedoelen.

Als docent ken je je leerlingen goed. Je hebt een beeld van waar ze wel en niet goed in zijn, wat voor type persoonlijkheid ze hebben en misschien weet je zelfs wel behoorlijk wat over hun achtergrond. Die beeldvorming neem je mee in het werken in je klas. Daar denk je niet meer over na, deze kennis zet je bewust en onbewust in.

STP heeft bewust als motto gekozen: Gelijke kansen voor ieder kind. Daar zit meer achter dan dat het wellicht een ideële gedachte is. We leggen dit graag uit.

Algemeen kunnen we stellen dat onderwijs er is om kinderen zo goed mogelijk voor te bereiden op hun toekomst. In deze context bedoelen we de keuze voor studie en beroep. Daar is natuurlijk goed onderwijs voor nodig maar dat is een te algemene stelling. Vaak wordt daarmee bedoeld dat het kind voldoende kennis moet opdoen om een vervolgopleiding te kunnen doen. Maar het zou zoveel meer moeten zijn. We zien dat algemene richtlijnen hierin niet meer voldoen. Alleen maar werken met standaardmethodes is niet meer van deze tijd. Docenten weten dit allang maar hebben in hun opleidingen niet geleerd hoe je hier anders mee om kunt gaan. Het zijn werkwijzen die al decennia worden gebruikt en daar verandering in brengen is een lastig onderwerp. Ook onder collega docenten...

De wijze waarop kinderen leren is de afgelopen decennia veranderd. Er is steeds meer behoefte bij kinderen om te leren door experimenteren en zelf dingen te ontdekken. Zelf ontdekken waarom iets op een bepaalde manier werkt en waarom er dan ook een bepaalde theorie over geschreven is. Die toepassing in de praktijk en dat ervaren, helpt kinderen leren en de relevantie van die theorie in te zien. Daarmee vertel ik docenten niets nieuws... Toch?

Waar zit dan het probleem? Het probleem zit in de kans en de ruimte die kinderen krijgen om daadwerkelijk iets uit te proberen. Het krijgen van die kans is vaak beperkt door dat deze werkwijze nog geen algemeen goed is, maar nog als iets bijzonders wordt gezien.

We geven een voorbeeld:

*Je school heeft besloten om mee te doen met de FIRST® LEGO® League Challenge. In dit programma bouwen en programmeren leerlingen een robot. Daarnaast werken zij aan een project waarbij er een probleem wordt opgelost door het bedenken en uitwerken van een innovatieve oplossing. Hierover maken zij een presentatie en communiceren ze met bedrijven en eventueel experts. Verder wordt tijdens dit programma constant aandacht gegeven aan hoe je met elkaar omgaat, de Core Values. Jij mag dit in jouw klas gaan doen. Je hebt zelf geen ervaring met programmeren en ziet daar flink tegenop. Je besluit een aantal kinderen te selecteren waarvan je verwacht dat ze de taken goed kunnen uitvoeren. Dit bespreek je in je klas. Een aantal kinderen meldt zich spontaan aan. De rest wacht af en doet niets. Je gekozen team werkt op momenten als de woensdagmiddag en vrijdagmiddag aan het programma. Heel af en toe bespreek je de vorderingen met je klas zodat ze toch op de een of andere manier betrokken zijn.*

Bovenstaande beschrijving is een werkwijze die we vaak hebben gezien en die ingaat tegen alles waar onze programma's voor staan. We weten ook dat het zo gaat omdat sommige docenten geen idee hebben hoe het anders moet. Soms hebben docenten niet zoveel met technische dingen en voelen ze zich erg onzeker. Dat is geen fijn gevoel als je voor de klas staat...

### Opdracht

Bedenk wat bovenstaande beschrijving nu te maken heeft met diversiteit en inclusie. Op welke fronten kan dit veel beter? Beschrijf wat er misgaat.

### Werken in de klas met programma's van STP

STP heeft vier grote programma's voor het PO en VO waarin we steeds meer gaan werken met hele klassen in plaats van met selecte groepen. Dat heeft als belangrijkste reden dat we het gemakkelijk willen maken dat ieder kind zoveel mogelijk de kans krijgt om technologie te ervaren. Door die ervaring kunnen ze namelijk keuzes maken. Keuzes waarbij ze gefundeerd kunnen zeggen: dit vind ik wel leuk, maar dat eigenlijk helemaal niet. Gefundeerde keuzes omdat ze het hebben kunnen uitproberen, er mee hebben mogen experimenteren. Dat is wat kinderen een beeld geeft bij onder andere technologie. We stimuleren daarom het werken met de hele klas aan de programma's.

En dat is ook waarom diversiteit en vooral inclusie zo ongelooflijk belangrijk is. Niet een docent die zegt: "Doe maar niet, dat is voor jou te moeilijk.", maar een kind dat zelf ervaart of het voor hem of haar wat is, of juist niet. En heel vaak is het zo dat de docent ziet dat wat hij onwaarschijnlijk achtte, juist wel gebeurt. Kinderen hebben veel meer talenten dan we op het eerste gezicht weten of vermoeden. Sterker nog, vaak weten de leerlingen dat zelf ook niet zo goed... Of ze nu jongen, meisje, Turks, Marokkaans, Nederlands, autistisch, doof, astmatisch of wat dan ook zijn... Ze hebben allemaal hun talenten en we willen graag dat ze allemaal de kans krijgen om die talenten te leren kennen!

### Opdracht

Stel je voor dat je voor een project groepjes moet gaan vormen. Hoe stel je die samen? Welke criteria worden er gehanteerd? Waar let je op? Merk je dat je nu anders kijkt?

## Bronvermelding

Wil je meer informatie en tools bij de samenstelling van groepen in je klas dan is deze PDF misschien wel handig: [http://www.expecteverything.eu/file/2017/05/Hypatia\\_Toolkit\\_NL.pdf](http://www.expecteverything.eu/file/2017/05/Hypatia_Toolkit_NL.pdf).  
Let op: deze tools zijn vooral gericht op gender-inclusiviteit en vooral geschikt voor het VO.  
De algemene informatie is echter wel voor iedereen geschikt.

Knegtmans, Ralf (2010) Diversiteit als uitdaging. De zin en onzin van divers talent. Uitgeverij Boom, Amsterdam

## 4. Inclusie in het onderwijs... maar hoe dan?

In hoofdstuk 3 hebben we uitgebreid besproken hoe belangrijk inclusie is voor de ontwikkeling van alle kinderen. We zijn ervan overtuigd dat iedere docent graag ieder kind alle kansen wil bieden voor zijn of haar ontwikkeling. De vraag is natuurlijk wel of de docent daarvoor voldoende handvatten en instrumenten heeft.

Op deze manier wordt overigens ook pijnlijk duidelijk dat het voor docenten niet gemakkelijk is het werk goed te doen. De druk in het onderwijs is hoog en de tijdsdruk altijd aanwezig. Er zijn veel verplichtingen en je bent altijd bezig om te laveren tussen allerlei beperkingen die worden opgelegd door de organisatie of secties. We zijn er ons van bewust dat een inclusieve aanpak niet iets is van de individuele docent, maar de hele schoolorganisatie zou moeten betreffen. Dat is heel lastig, want dan moet iedere docent zich ook bewust zijn van zijn of haar vooringenomenheid en moet er in de basis kennis zijn over diversiteit en inclusie.

### Het eerste handvat is daarom een logische stap:

**Maak van diversiteit en inclusie een onderwerp dat schoolbreed aandacht krijgt.**

Natuurlijk kun je ervoor zorgen dat jij in jouw klas of klassen inclusieve keuzes maakt bij het indelen van groepen bij projecten, maar dit gaat gemakkelijker als de aanpak in iedere klas hetzelfde is. Leerlingen weten dan wat de werkwijze is en vertrouwen erop dat ze 'gezien' worden.

Het bereiken van een inclusieve benadering in een hele school zal gepaard moeten gaan met een behoorlijk veranderingsproces dat lastig is. Laat dat je vooral niet ontmoedigen. Ga met je teamleider en directie in gesprek en ga er van uit dat ook zij het beste willen voor iedere leerling.

### Het tweede handvat:

**Gebruik de materialen van onze programma's in de hele klas!**

Door gebruik te maken van het materiaal dat gericht is op de gehele klas pak je een project anders aan. Afhankelijk van hoe het materiaal is opgebouwd kun je ervoor kiezen om meteen in groepjes te werken, maar dat hoeft natuurlijk niet. Je kunt sommige opdrachten ook in de klas behandelen en eerst in tweetallen laten werken. Laat leerlingen vooral veel experimenteren en onderzoeken! Prikkel hun natuurlijke nieuwsgierigheid. De insteek is dat alle kinderen met alle onderdelen van het programma in aanraking komen. Daarna ontwikkelen ze een voorkeur. Daar kun je als docent in meegaan, maar dat hoeft niet. Het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden dan wel het verbeteren van vaardigheden gebeurt als je de dingen doet die je nog moet oefenen. Het gebeurt niet als je dingen doet waar je al goed in bent.

Kortom: buit het materiaal zo goed mogelijk uit en doe het bij voorkeur samen met andere collega's en deel je ervaringen. In het VO kun je ook vakoverstijgend aan het werk. Maak gebruik van elkaars kennis en kunde en laat leerlingen daarvan mee profiteren.

## Een derde handvat:

Vorm heterogene groepen en investeer in een goede start.

Het formeren van heterogene groepen is iets waar je op zult moeten sturen. Het gebeurt niet vanzelf. Iedereen heeft een natuurlijke neiging tot het opzoeken van 'gelijken'. Daarin zijn leerlingen niet anders dan volwassenen. Het kan daarom ook weerstand oproepen en daar moet je tegen bestand zijn. Daarnaast: geef leerlingen het vertrouwen dat je dit met opzet doet. Leg het gewoon uit en gebruik daarbij bijvoorbeeld ook wat instrumenten die je zelf in deze handleiding bent tegengekomen. Laat ze in hun eigen spiegel kijken!

Investeren in een goede start is wel belangrijk. De leerlingen moeten elkaars sterkten en zwakten leren kennen. Samenwerken is een belangrijke 21st century skill, dus in die zin doe je alleen maar goed werk! Bewust goed samenwerken in een groep die je niet zelf hebt gekozen is een goede voorbereiding voor de toekomst.

Om deze fase een plek te geven in je lessen, kun je kijken op:

<https://www.slo.nl/thema/meer/21e-eeuwsevaardigheden/>

Let vooral op 'Problemen oplossen'; ' Samenwerken'; ' Communiceren' etc.

Deze onderdelen zijn van zo groot belang dat het geen enkel probleem is om hier wat langer tijd aan te besteden. Ze geven een belangrijke basis voor het succes van de groepen!

## Een vierde handvat:

Monitor de voortgang van de groepen.

Je voorbereiding van de groepen kan nog zo goed zijn, soms loopt de samenwerking gewoon niet goed. Karakters kunnen botsen, er kunnen conflicten ontstaan waardoor ze niet aan hun opdracht toekomen. Situaties waarbij ze wel enige hulp kunnen gebruiken.

Bemerk je een probleem dat is ontstaan door onbegrip over en weer in het kader van diversiteit, maak dit dan bespreekbaar. KAUW NIETS VOOR, laat hen zelf ontdekken wat er aan de hand is en laat hen ook zelf de oplossing bedenken. Hoofdzaak is dat de problematiek geadresseerd wordt en opgelost. In de meeste gevallen wordt de groep daarna sterker en lossen ze problemen daarna zelf op.

Bronvermelding

Curriculum van de toekomst

<https://www.slo.nl/thema/meer/21e-eeuwsevaardigheden/>

## 5. Culturele diversiteit

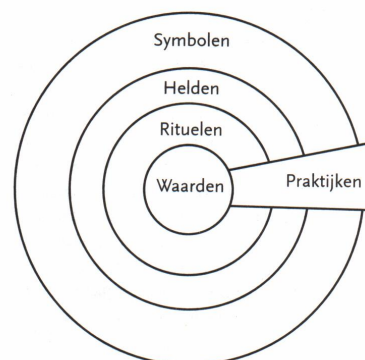
### Inleiding

In veel grote steden zie je naast redelijk ‘witte’ scholen ook veel scholen met kinderen uit alle hoeken van de wereld. Mocht jouw klas er nu een zijn met veel kinderen uit andere culturen dan de Nederlandse dan hebben we hier wat belangrijke zaken voor je op een rijtje gezet. Let wel: het is geen handboek hoe je per cultuur met deze kinderen moet omgaan, maar geeft in ieder geval wat extra informatie die je helpt bij het werken met culturele diversiteit in je klas.

### Cultuur en cultuurkenmerken

Een cultuur bestaat uit een stelsel van normen en waarden. Mocht je iemand vragen naar zijn normen en waarden, verwacht dan een wazige blik: normen en waarden zijn abstracte begrippen. Het is gemakkelijker te kijken naar iemands gedrag want uit iemands handelen blijkt wat zijn normen en waarden zijn.

Zoals gezegd, waarden zijn abstract en we zien alleen de uitingsvorm ervan. Dat noemen we ‘praktijken’.



Het ui-diagram van Hofstede

We onderscheiden drie soorten waarden: symbolen, helden en rituelen. De meest oppervlakkige is symbolen. Dit zijn woorden, gebaren, tekeningen die goed te begrijpen zijn door leden van de cultuur. Symbolen staan ergens voor en geven weer wat wij belangrijk vinden. Denk maar aan logo's van bijvoorbeeld Mc Donalds, de gouden M. Of de logo's van een voetbalclub. Maar ook een bepaalde kledingstijl kun je onder symbolen scharen.

Iets diepgaander zijn de helden. De helden, dood of levend, werkelijke of fictieve figuren die in een cultuur dienen als voorbeeld voor anderen. De helden vertegenwoordigen eigenschappen die in een cultuur in aanzien staan. Veel scholen hebben een naam van een held: Albert Schweizer, Simon Vestdijk etc.

Rituelen laten zien hoe mensen met elkaar omgaan. Hoe toon je respect, hoe troost je mensen. Een ritueel op school kan de kerstviering zijn, of de diploma-uitreiking, maar ook de manier hoe leerlingen reageren op een docent.

Symbolen, helden en rituelen rekenen we tot de praktijken omdat het daadwerkelijk zichtbare cultuuruitingen zijn. Ze geven uiting aan de waarden van een cultuur.



Een cultuur is de basis voor wat mensen bindt en is verantwoordelijk voor het wij-gevoel. Een wij-gevoel impliceert ook dat er andere mensen en groepen bestaan die niet tot de onze behoren: de anderen.

### Tips voor begeleiding

Groepen hebben gemeenschappelijke doelen, maar soms hebben verschillende groepsleden verschillende doelen. Dat maakt het werken in groepen lastig. De belangrijkste aanbeveling die hierbij kan worden gegeven is om vooral niet te focussen op de verschillen maar op de overeenkomsten.

Een aantal uitgangspunten die van belang zijn bij begeleiding van jongeren:

- Zoek in contact met jongeren met een andere culturele achtergrond eerder naar overeenkomsten dan naar verschillen.
- Wees je ervan bewust dat het gedrag van een jongere niet alleen bepaald wordt door zijn culturele achtergrond. Ook zijn unieke persoonlijkheid speelt een rol.
- Ook jij bent van invloed op het gedrag van de jongere evenals de omgeving waarin jullie communicatie zich afspeelt.
- Als verschillen tussen jou en de jongere een rol spelen, zie dat in de eerste plaats als verschillen tussen personen en niet als cultuurverschillen.
- Zie culturen als veranderende grootheden: zij ondergaan invloeden van andere culturen en beïnvloeden zelf ook andere culturen.

### Interculturele communicatie

De communicatie met jongeren uit andere culturen confronteert je vaak met problemen die hun achtergrond vinden in de verschillen tussen begeleider en jongere en jongeren onderling. In 1995 is het IC/CO-instrument ontworpen door Riet Fiddelaers-Jaspers en Ard Nieuwenbroek in het boek *Veelkleurige leerlingbegeleiding*. Dit instrument biedt de mogelijkheid communicatieve processen te analyseren tussen mensen met verschillende achtergronden.

We zullen in deze paragraaf een aantal zaken benoemen. Wil je echter meer weten dan verwijzen we je graag naar bovengenoemd boek of het boek dat we als bron voor dit hoofdstuk gebruiken.

Als je inzicht wilt krijgen in communicatieve processen moet je beginnen met het stellen van drie vragen:

1. Wat is mijn invloed op het doen en denken van de ander?
2. Wat is de invloed van de ander op mijn doen en denken?
3. Wat is de invloed van de omgeving op ons doen en denken?

Naast deze drie vragen werkt het IC/CO-model met twee talen: digitale en analoge taal.

### Digitale taal

Digitale taal bestaat uit woorden en eenduidige tekens. Een verbodsbord geeft een verbod aan. De woorden en tekens hebben betekenissen die voor iedereen die de taal spreekt, begrijpelijk zijn. Maar talen verschillen en in andere talen betekenen woorden en tekens soms iets totaal anders. Jongeren die in een andere taal zijn opgevoed kunnen problemen hebben met het begrijpen van de Nederlandse taal. Niet alle woordbetekenissen zijn

duidelijk, voorzetsels worden niet begrepen en beeldspraak kan een bron van verwarring vormen. Zo ontstaan allerlei misverstanden en die wil je graag oplossen.

### Kenmerken van digitale taal op een rij:

- Het zijn woorden en sommige eenduidige gebaren.
- De woorden en gebaren zijn relatief eenduidig.
- Je praat over inhouden.
- Digitale taal is er soms: je kunt spreken of zwijgen.
- Je bent je meestal bewust van je invloed: je weet of je spreekt of zwijgt.

### Misverstanden kun je als volgt oplossen:

*Het gebruik van het IC/CO-instrument*

#### Stap 1

Stel jezelf de volgende vragen:

- Wat is mijn invloed op het doen en denken van de ander?
- Wat is de invloed van de ander op mijn doen en denken?
- Wat is de invloed van de omgeving op ons doen en denken?

#### Stap 2

Ga na of er sprake is van taalverschillen op digitaal niveau: hebben jullie de boodschappen die je elkaar gaf goed begrepen?

- Is er sprake van taalachterstand, sprak je niet te langzaam of te snel, te onduidelijk?
- Is er een andere betekenis gegeven aan woorden die jullie gebruikten?

#### Stap 3

Stel vragen om de juiste woorden en betekenissen te achterhalen.

Onderzoek de betekenis van de woorden die jullie gebruikten.

Ga na of hetgeen jullie op inhoudelijk niveau willen duidelijk maken ook is overgekomen.

### Analoge taal

Analoge taal is lichaamstaal. Maar ook iemands kleding, wat iemand doet of laat. Alle gedrag is communicatie. Je kunt dus niet niet-communiceren.

Binnen de analoge taal zijn misverstanden nog vaker aan de orde dan bij digitale taal.

| Digitale taal                         | Analoge taal                              |
|---------------------------------------|---|
| Afgesproken woorden en gebaren        | Alle gedrag: wat je doet, wat je laat     |
| Relatief eenduidig                    | Meerduidig                                |
| Is er soms                            | Is er altijd                              |
| Zegt iets over inhouden               | Zegt iets over relaties                   |
| Je bent je vaak bewust van je invloed | Vaak ben je je niet bewust van je invloed |

Bovenstaande laat zien dat dit behoorlijk ingewikkelde materie is en het voert te ver om dit helemaal op te nemen in deze handleiding. We willen je daarom graag verwijzen naar het boek van Jan Ruigrok, Een wereld van verschil? Werken met jongeren uit verschillende culturen. In dit boek is het IC/CO-instrument helemaal uitgewerkt, zodat je het ook zelf kunt toepassen.

## Cultuurdimensies van Hofstede

Hofstede beschreef een vijftal kenmerken waarop culturen van elkaar verschillen. Hij heeft hiervoor bij vestigingen van IBM in meer dan vijftig verschillende landen onderzoek gedaan naar verschillen in de manier waarop mensen in bedrijven met elkaar omgaan. Hofstede heeft in eerste instantie vier dimensies beschreven en hier is later nog een vijfde aan toegevoegd. De dimensies geven de verschillen weer over de manier waarop mensen met elkaar omgaan. We stippen ze even aan:

### Machtsafstand

Hoe gaan mensen in een organisatie om met mensen die macht hebben, die de baas zijn? Hoe toon je respect? Hoe formeel/informeel moet je je gedragen? Het is te omschrijven als de mate waarin machtige leden van een instituut of samenleving verwachten en accepteren dat de macht ongelijk verdeeld is. Het gaat over de mate van sociale ongelijkheid.

### Feminiteit en masculiniteit

In een masculiene samenleving zijn prestatie en succes belangrijke waarden. Mannen zijn assertief, hard en streven naar materieel succes. Vrouwen zijn zacht, teder en verzorgend. In een feminiene samenleving is het feminisme erop gericht dat vrouwen dezelfde beroepen kunnen uitoefenen als mannen. Men streeft naar eenzelfde waardering voor traditioneel vrouwelijke beroepen als voor traditioneel mannelijke. Mannen en vrouwen kunnen in de maatschappij dezelfde rollen en posities innemen.

### Onzekerheidsvermijding

Dit is de mate waarin leden van een samenleving zich bedreigd voelen door onzekere of onbekende situaties. Deze wordt onder meer uitgedrukt door spanning en behoefte aan voorspelbaarheid en (in)formele regels. Onzekerheidsvermijding binnen instellingen, bedrijven en scholen is dynamisch en verandert wanneer de populatie sterk verandert.

### Individualisme en collectivisme

Collectivisme verwijst naar het belang en de macht van een groep, bijvoorbeeld het gezin. In de meeste samenlevingen speelt de familie een zeer belangrijke rol. Veel belangrijker dan in Nederland. In een individualistische samenleving zijn banden tussen mensen onderling los. Van mensen wordt verwacht dat zij verantwoordelijkheid nemen voor zichzelf en voor hun naaste familie.

### Korte- en langetermijngerichtheid

Dit laat zich het gemakkelijkst uitleggen in een schema:

| <b>Kortetermijngerichtheid</b>                                  | <b>Langetermijngerichtheid</b>  |
|---|---|
| Er worden snelle resultaten verwacht                            | Doorzettingsvermogen tbv resultaten op lange termijn worden gewaardeerd |
| Er is sociale druk om anderen na te doen, ook al kost dit veel  | Spaarzaamheid en zuinigheid zijn belangrijk                             |
| Er is behoefte om je gezicht te bewaren en jezelf te profileren | Mensen moeten bereid zijn zich ondergeschikt te maken aan een doel      |
| Mensen zijn op zoek naar de Waarheid                            | Het is belangrijker om aan de eisen van Deugd te voldoen                |

Deze dimensies zijn vooral opgenomen in deze handleiding ter illustratie. Neem het mee om gevoel te krijgen bij culturele verschillen.

### Bronvermelding

Ruigrok, Jan (2001) Een wereld van verschil? Werken met jongeren uit verschillende culturen Uitgeverij Kok, Kampen (ISBN 9043503193)

### Tot slot

Interculturele communicatie is behoorlijk ingewikkeld. Het is niet mogelijk om een goede handleiding te beschrijven in één hoofdstuk. Is er in jouw klas sprake van problematiek op het gebied van interculturele communicatie zie dit hoofdstuk dan als een wegwijzer naar goede instrumenten en een eyeopener voor jezelf dat dit complexe materie betreft.

In deze handleiding zijn we vooral bezig geweest om te kijken naar jezelf en je eigen (culturele) achtergrond. Pas daarna ben je toe aan een vergelijking met de achtergrond van de ander.

We hebben voor deze handleiding uiteraard aardig wat vakliteratuur gebruikt. Een aantal boeken zijn echte aanraders om zelf eens door te nemen of te gebruiken. Onderstaand vind je een lijst met alle gebruikte literatuur die we van harte aanbevelen!

### Bronvermelding

Uit de eerste twee titels komt de meeste informatie in deze handleiding. Deze boeken zijn heel leesbaar en verschaffen je een goed beeld over diversiteit en inclusie. Vooral het boek van Jan Ruigrok bevat instrumenten die in de klas goed bruikbaar zijn.

Knegtmans, Ralf (2010) Diversiteit als uitdaging. De zin en onzin van divers talent. Uitgeverij Boom, Amsterdam

Ruigrok, Jan (2001) Een wereld van verschil? Werken met jongeren uit verschillende culturen Uitgeverij Kok, Kampen

Schneider S. en Barsoux J. (2003) Intercultureel Management Uitgeverij Pearson Education Benelux

Hofstede G. & Hofstede G.J. (1991) Allemaal andersdenkenden. Omgaan met cultuurverschillen uitgeverij Contact, Antwerpen

Mooi dat je gebruik hebt gemaakt van deze online handleiding! Hopelijk heb je nu voldoende handvatten om aan de slag te gaan met diversiteit en inclusie, in combinatie met ons lesmateriaal.

Als je nog vragen hebt over diversiteit & inclusie, laat het ons weten!

Met hartelijk groet,

namens Stichting Techniekpromotie,

Brigitte van Helden