

## **Ronde tafel Diversiteit in Vakmanschap**

In het kader van ZonMw project Intercultureel Vakmanschap

Verwey-Jonker Instituut (penvoerder), ism Vrije Universiteit, Hogeschool van Amsterdam,  
Hogeschool Inholland (projectleiding)

Amsterdam, Hogeschool Inholland, 6 juli 2011

---

### **Opening door Pauline Naber (Hogeschool Inholland), gespreksleiding**

Diversiteit in het onderwijs is een onderwerp dat al lang, zowel nationaal als internationaal, in de belangstelling staat. Er is al veel onderzoek naar gedaan en er zijn veel voorbeelden van goede initiatieven en praktijken om diversiteitgevoelig opleiden in curriculum, studentbegeleiding en contacten met studenten gestalte te geven.

Genodigden hebben een (concept)instrument ontvangen dat in de Amsterdamse *Kenniswerkplaats Tienplus* ontwikkeld wordt - *Meetladder Diversiteit in het onderwijs* - dat tot doel heeft docenten en onderwijsontwikkelaars in staat te stellen hun onderwijs te screenen en analyseren op diversiteitgevoeligheid. Het instrument richt zich op (de inhoud van) het curriculum, de gebruikte werkvormen, de didactiek, de leeromgeving en de toetsing van het onderwijs. In welke mate en op welke wijze dragen deze bij aan bewustwording en houding, kennis en vaardigheden van (toekomstige) professionals om in een multiculturele context te werken?

Doel van deze middag is van de genodigden te horen wat zij, vanuit hun eigen expertise, van het instrument (de meetladder) vinden. We bespreken de uitgangspunten die eraan ten grondslag liggen, wat de beoogde bruikbaarheid en toepassing ervan is en op welke wijze het kan bijdragen aan onderwijsontwikkeling en professionalisering.

De meetladder is geen kant-en-klaar meetinstrument, maar veeleer een analysemodel dat moet uitnodigen tot nadenken over de eigen onderwijspraktijk. Graag ontvangen we suggesties en ideeën hoe deze moederversie te concretiseren in verschillende dochtersversies die in verschillende onderwijssettings te gebruiken is.

Aanwezig zijn 36 genodigden; onderzoekers op het gebied van diversiteit en onderwijs, curriculumontwikkelaars, docenten en leidinggevenden en trainers uit het beroepenveld (zie bijlage).

### **Toelichting op project Diversiteit in Vakmanschap (Pauline Naber, ppt)**

In de *Kenniswerkplaats Tienplus* werken onderzoek, onderwijs en praktijk samen aan de verbetering van de toegankelijkheid van voorzieningen op het gebied van opvoedondersteuning voor migrantenouders in Amsterdam. Deze ouders en kinderen komen vooral in zwaardere vormen van zorg terecht, relatief weinig in preventieve vormen.

De werkplaats wordt gedurende drie jaar gefinancierd door ZonMw in het kader van het programma *Diversiteit in het Jeugdbeleid*. Doel is inzicht te krijgen hoe de toegankelijkheid en kwaliteit van voorzieningen te verhogen en waar mogelijk te realiseren. Verschillende partners zijn betrokken bij de werkplaats; gemeente Amsterdam, Verwey-Jonker Instituut (penvoerder), Vrije Universiteit, Hogeschool Inholland en verschillende stadsdelen. Gewerkt wordt in vijf deelprojecten, waarbij een van de deelprojecten zich richt op inbrengen van actuele kennis en expertise in de opleidingen. Gestreefd wordt naar het optimaal toerusten van professionals om te kunnen werken in de multiculturele beroepspraktijk.

Voor de hbo-opleidingen en academische opleiding vindt die analyse en het eruit volgende verbeterplan c.q. advies op verschillende manieren plaats. Overeenkomstig is de focus op kritische analyse van het huidige onderwijs, gesprekken voeren met management, studenten en docenten en op basis daarvan onderwijs(onderdelen) herzien dan wel adviseren dat te doen. Daarnaast is in het kader van dit project de 'Meetladder diversiteit in onderwijs' ontwikkeld.

Hoe ver zijn we in dit project? Verschillende onderwijsonderdelen zijn onder de loep genomen, waarbij gekeken is naar literatuurgebruik, werkvormen en casuïstiek. Het draagvlak in de opleidingen wordt steeds groter. Naast een aanzet tot HRM-beleid in Diversiteit in Vakmanschap, is ook begonnen met delen van ervaringen in docententeams. Hierbij is de aansluiting bij het werkveld onmisbaar, deze samenwerking is groeiend. Ook onder studenten is interesse en betrokkenheid om over de inhoud mee te denken en mee te praten.

### **Toelichting op kader en beoogde toepassing van de meetladder (Hester Radstake, VU)**

Als je wilt dat professionals beter toegerust zijn op multi-etnische beroepspraktijk, is het cruciaal dat de opleiding hen daar voldoende op voorbereidt. Dat lijkt een open deur, maar het is een belangrijk besef zo naar de opleiding te kijken. Uit onderzoek van het NJi (Nederlands Jeugd Instituut) blijkt dat de scholing op dit terrein fragmentarisch of summier is en niet erg consistent aan de orde in opleidingen. Om een opleiding vervolgens aan te kunnen passen is het nodig een instrument te hebben dat helpt vast stellen hoe het er op dit moment voorstaat en hoe dit te verbeteren. Wat beoogd wordt met deze 'meetladder' is het bieden van een instrument waarmee een systematische blik op de opleiding geworpen kan worden. Het is absoluut geen beoordelingsinstrument van het onderwijs en de docent, het is ook niet de bedoeling de analyse-uitkomst cijfermatig te scoren, een voldoende of onvoldoende beoordeling toe te kennen.

De meetladder is veelomvattend en bestaat uit verschillende delen, maar niet zonder bodem. Bij het opstellen van de meetladder is gebruik gemaakt van verschillende bronnen. Twee belangrijke bronnen zijn de 'Meetladder diversiteit van interventies' van het Verwey-Jonker Instituut en onderzoek van Banks in de Verenigde Staten.<sup>1</sup> De meetladder zoals die nu voor ons ligt is een groeidocument. Enerzijds omdat deze, na de input van vanmiddag, bijgesteld gaat worden. Anderzijds omdat er continue een aansluiting moet zijn op de dynamische beroepspraktijk. Terugkerend punt, zowel in onderzoek als in gesprekken die in het kader van dit project gevoerd zijn, is dat in de multi-etnische beroepspraktijk een onderzoekende, reflectieve houding cruciaal is. Diversiteit gaat verder dan culturele diversiteit of etnische diversiteit. Het gaat om algemene houdingsaspecten en vaardigheden die in deze context nog meer van belang zijn. Van belang is tenslotte te bedenken dat dit een moederversie is, met aandachtspunten en indicatoren om de onderwijspraktijk te bekijken. Een algemeen kader dat gebruikt kan worden zowel in het mbo, hbo, wo en in de beroepspraktijk. Met het oog op de toepassing zal de meetladder specifiekere formuleerd, oftewel geconcretiseerd moeten worden.

Hester gaat in op haar ervaringen met een eerdere versie van de meetladder. Zij heeft enkele vakken de bacheloropleiding pedagogiek aan de VU gescreend met behulp van de meetladder. Hierbij is op basis van onderwijsmateriaal, zoals cursusbeschrijvingen, hand-outs, opdrachten et cetera per aandachtspunt een korte reflectie geformuleerd: wat valt op? Daarover is ze met docenten en coördinatoren in gesprek gegaan, waarbij startpunt niet was 'hoe goed doen we het?' maar veeleer 'wat willen we?', 'hoe sta je

---

<sup>1</sup> Pels, T., Distelbrink, M. & Tan, S. (2009). *Meetladder diversiteit van interventies*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

O.a. Banks, J.A. (2004). Teaching for Social Justice, Diversity, and Citizenship in a Global World. *The Educational Forum*, 68 (4), 296-305.

Banks, J.A. et al. (2001). *Diversity within unity. Essential principles for teaching and learning in a multicultural society*. Seattle: University of Washington/Center for Multicultural Education, pp. 176-203.

tegenover aandacht voor diversiteit?' en 'wat houdt dat voor jou in?'. Daar komen veel interessante punten uit, dat heeft geholpen de thematiek boven tafel te brengen. Vervolgens is het analysemateriaal met behulp van de meetladder besproken en aangevuld. Het gaat om wat de docenten nú doen.

Ook Hester ervaart veel draagvlak voor het thema diversiteit, waarbij de betrokkenen de exercitie als een mooie kans en manier zien hieraan bij te dragen. Door in gesprek te gaan ontstaan er snel ideeën voor zogenaamde 'quick wins'. Bijvoorbeeld opdrachten een beetje aanpassen, gebruik maken van een ander artikel, waarmee onderwijs meer diversiteits sensitief wordt. Het is dan ook gedeeltelijk een kwestie van doen. Daarbij leidt het doen ook tot meer enthousiasme.

Diversiteit is een kernthema door de hele opleiding Pedagogiek aan de VU heen. De vraag is wel: hoe geef je dat daadwerkelijk vorm? Het wordt prettig gevonden er met deze bril naar te kijken. Opbrengst van het met elkaar in gesprek te gaan is ontdekken wie wat waar doet, waardoor er een lijn door de opleiding heen kan ontstaan. Studenten hebben de wens dat diversiteit in verschillende vakken aan de orde komt.

### **Reacties van referenten**

Aan drie referenten is gevraagd hun visie te geven op deze meetladder. Deze drie referenten vertegenwoordigen de (hbo-)onderwijspraktijk, de wetenschap en de beroepspraktijk.

### **Simten Gören, Haagse Hogeschool, Adviseur Diversiteit**

Simten geeft aan graag te reageren op de meetladder, als persoon, maar ook vanuit eigen ervaringen op de Haagse Hogeschool als adviseur Diversiteit.

Ze heeft de meetladder met plezier gelezen en meent dat het een goede bijdrage kan leveren aan het vergroten van diversiteitgevoeligheid in het hoger onderwijs. Het is nuttig dat er een screeningsinstrument diversiteitgevoeligheid komt dat handvatten geeft nauwkeuriger te kijken naar curriculum en uitvoeringspraktijk. Het Onderwijsrapport Hoger Onderwijs 2009 ondersteunt het belang van de meetladder en geeft aan dat:

- Er aandacht nodig is voor multiculturele aspecten van de samenleving binnen het onderwijs.
- Deskundigheidsbevordering van docenten op het gebied van interculturele kennis en (communicatie-)vaardigheden noodzakelijk is.
- Er maatregelen nodig zijn gericht op het bevorderen van samenwerking en sociaal contact tussen studenten met verschillende etnische of culturele achtergrond en op het voorkómen van culturele of raciale spanningen.

De belangrijkste opmerking wil Simten maken over het doel van de meetladder: optimale toerusting van toekomstige professionals op werken in de multi-etnische context. Het lijkt alsof studenten op een opleiding zitten die buiten de maatschappij staat en dat zij worden voorbereid op de ingewikkelde, multiculturele buitenwereld. Maar: de context van de hogeschool (in ieder geval in de Randstad) is al een multiculturele, ingewikkelde context.

### **Voorbeeld:**

Ingeschreven studenten in 2010-2011 (landelijk):

Autochtoon	74,0%
Westers-allochtoon	8,9%
Niet-westers allochtoon	14,4%
Herkomst onbekend	2,5%

### **Bron: CBS**

Ingeschreven studenten in 2010-2011 (HHS):

Autochtoon	56,0%
Westers-allochtoon	12,0%
Niet-westers allochtoon	32,0% (was in 1988 3% en in 2000 20%)

Voor de meetladder betekent dit dat de algemene voorwaarden die nu onder punt 3 van de meetladder staan - *Visie op diversiteit in het onderwijs, docentencompetenties en verwerving ervan en management en organisatie* - eigenlijk de start zouden moeten zijn de diversiteitgevoeligheid vorm te geven.

Verder valt op dat de leeswijzer onder het kopje 'hoe de meetladder te gebruiken' aangeeft dat deze alleen gericht is op docenten en onderwijsontwikkelaars ('ondersteuning bij de oriëntatie op het curriculum, literatuur, evaluatie onderwijs etc.') en niet op de onderwijsinstellingen zelf. Gaat de docent/ontwikkelaar de meetladder gebruiken? Vraag is dus of dat individuele acties/keuzes zijn of dat een vakgroep/sectie eigenlijk deze analyse gezamenlijk moet maken en daar gezamenlijk consequenties aan verbindt. Wat vaak mist is dat docenten als team leren; zij delen hun ervaringen op het gebied van diversiteit vaak niet. Opvattingen over diversiteit blijven dan beperkt tot informele gesprekjes bij de koffietafel en leiden niet tot gezamenlijk beleid. De ene docent geeft vrij tijdens het Suikerfeest, de ander niet, binnen dezelfde opleiding. Verder valt Simten op dat sommige docenten vaak als persoon in plaats van als professional aanwezig zijn in een lessetting. Af te leiden uit geluiden als: 'Ik voel me een buitenlander, buitengesloten in mijn eigen stad'. Er is angst voor verlies van verworven rechten, niet willen veranderen leeft ook bij sommige docenten.

Van belang is dat diversiteit instellingsbreed wordt gezien als een fact of life. Dat gaat niet altijd en automatisch goed. Een continue collectief leerproces blijft nodig. Het doel is alle studenten op te leiden tot professionals in een diverse en globaliserende samenleving. Daarvoor is het nodig dat onderwijsinstellingen niet reageren op incidenten maar komen met een duurzame en integrale aanpak op preventief vlak. De onderwijsinstellingen moeten zich realiseren dat de samenleving vertegenwoordigd is binnen de instellingen; de verharding en het wij/zij denken in de samenleving heeft een impact op hoe mensen elkaar waarnemen - ook binnen de hogeschoolgemeenschappen.

Nog enkele aandachtspunten:

- *Meetladder diversiteit in het onderwijs* besteedt met name aandacht aan etnische diversiteit. Misschien dat dan in de titel expliciet benoemen: culturele diversiteit. Maar in feite gaat diversiteit over alle aspecten waarop mensen van elkaar verschillen: etniciteit, ras, geslacht, seksuele voorkeur, fysieke beperkingen, leeftijd soms nog breder: ook werkstijlen, religie, onderwijs, inkomen, woonplaats et cetera. (Siebers e.a. 2002:136).
- Verder zou het gebruik van de meetladder niet beperkt moeten worden tot opleidingen Zorg en Welzijn. Het is een instrument voor het hele hoger onderwijs. Simten noemt het voorbeeld van een student bestuurskunde die een docent tijdens de les aan eerstejaars hoorde zeggen: 'ik noem hoofddoeken pinguïns', terwijl een aantal studenten met hoofddoek in de klas zat.
- Verder bevatten interculturele competenties ook persoonlijke kenmerken zoals inlevingsvermogen, omgaan met onzekerheden. Deze competenties vallen onder moeilijk ontwikkelbare competenties. Er is veel expliciete aandacht (o.a. R&O gesprekken) nodig om op dit vlak vooruitgang te kunnen boeken. Hier is de organisatie weer van fundamenteel belang: dit te faciliteren en te sturen (zowel voor zittende medewerkers als bij de selectie van nieuwe medewerkers).

### **Gusta Tavecchio, ECHO, Programmamanager**

Gusta wil enkele gedachten delen, in de hoop de aanwezigen te prikkelen en er in de groepsgesprekken verder op in te kunnen gaan. Ze begint met een kijkopdracht; kijk om je heen naar samenstelling van de groep, kijk ook naar leeftijd. Dat is waarmee Echo zich bezig houdt, ze gebruikt daarbij de termen inclusief en holistisch. Als je iets wil bereiken, betrek dan ook 'allochtonen' en studenten, de mensen waar we het over hebben, hierbij.

De meetladder is ingedeeld in drie delen, deze versterken elkaar. Het lijkt dat daar een soort kruisbestuiving zou moeten plaatsvinden.

Gusta heeft een aantal aanbevelingen en bespreekt zeven punten in de reflectie daarop.

- Inhoud

Als we het hebben over curriculum, gaat het over bewustwording. Hoe maak je studenten bewust van eigen attitudes? Gusta gelooft in activerende werkvormen, waarbij mensen met elkaar in gesprek gaan. Hier zijn ook pedagogische voorwaarden belangrijk, omdat hiervoor een veilig klimaat moet zijn. Niet alleen herkennen bij jezelf, maar ook bij de ander. Zonder pedagogische voorwaarden zijn bewustwordingsprocessen niet mogelijk. Bij algemene voorwaarden is er een paradox tussen centraal - decentraal. Er zijn werelden van verschil tussen beleid en wat er bij de opleidingen gebeurt.

Gusta gelooft in identiteit, zowel 'top-down', een visie die van boven wordt verspreid, als in 'bottom-up', de visie moet gedragen worden door de docenten. Anders blijven het projecten in de marge. Je moet elkaar daarin vinden, een taal ontwikkelen die zowel pragmatisch als ook visionair is en voldoende aanknopingspunten biedt voor langere tijd.

- Structuur

Gusta wijst op de dialectische beweging tussen wat je wil in het curriculum en de algemene voorwaarden. Deze moeten bij elkaar gebracht worden, het moet een consistent geheel worden.

- Belang

Het belang, daar zijn we het over eens, is erg groot.

- Bruikbaarheid

Gusta is sceptisch over de inzet van het instrument voor zelfonderzoek. Dit is een mooi streven, maar dat moet wel begeleid worden. Hierbij zet ze niet zozeer vraagtekens bij de capaciteit kritisch naar zichzelf te kijken, maar wijst erop dat het kan gaan om het stukje waar misschien geen taal voor is. Het is lastig je eigen vooringenomenheid ten opzicht van anderen te expliciteren.

Het kan belangrijk zijn toch te komen tot een beoordelingsinstrument om het te laten landen. Zo niet, dan bestaat de kans dat het een exercitie voor een 'ingroup' wordt en dat is niet gewenst. Toetsing kan een borging garanderen.

- Kansen en beperkingen

De inzet van dit instrument kan alleen slagen als er in de operationalisatie-fase begeleiding is. Bijvoorbeeld een 'critical voice' van een andere organisatie. Het is een kwalitatief instrument, daar kan Gusta zich in vinden, maar dat kan ook lastig zijn. Het is belangrijk inzichtelijk te maken wat je wil weten, zodat dat ergens geborgd wordt.

- Opvattingen

Het middel moet geen doel op zich worden. Dit lijkt een doodoener, maar dit soort instrumenten kan een eigen leven gaan leiden. Hoe kan dit instrument zo ingezet worden dat het een optimalisatie teweeg brengt van diversiteit, in plaats van dat het een checklist wordt? Dat lijkt een uitdaging.

### **Cecile Winkelman, SO&T, Senior Adviseur**

Cecile licht toe dat ze door de bril van de praktijk van de opvoedondersteuning zal kijken omdat daar haar kennis en ervaring ligt. Ze feliciteert de projectgroep en docenten met de gestelde uitdaging het onderwijs en de praktijk beter op elkaar te laten aansluiten rond het thema diversiteit. Dit thema heeft prioriteit, als is het tegelijkertijd een ingewikkeld en emotioneel thema. Er is grote behoefte aan richtlijnen of handvatten, of - zoals het in de meetladder verwoord wordt - indicatoren. Daarbij zou diversiteit nog breder opgevat mogen worden dan etniciteit/cultuur/religie binnen de opvoeding, in ieder geval is sekse ook relevant. Diversiteit is een integraal onderdeel van regels en curriculum, waardoor iedereen tot zijn recht komt.

Cecile noemt drie typen voorwaarden die in het kader van diversiteit van belang zijn:

- Algemene voorwaarden

Ten aanzien van de meetladder ondersteunt Cecile de noodzaak tot aandacht voor algemene voorwaarden. Vanuit haar praktijkbril gezien ontbreekt het hier nog vaak aan. Terwijl hier - volgens haar - de

sleutel ligt, het kader is van waaruit de rest vorm kan krijgen. Zonder beleid op instellingsniveau kunnen pedagogische voorwaarden, didactiek en inhoud niet geïmplementeerd worden.

Vanuit dit kader vormen de docenten de link naar de studenten. Het docententeam vormt idealiter qua samenstelling, vaardigheden en kennis een voorbeeld voor de studenten. Graag een etnisch divers team docenten, waarbij het ook van belang is de algemene pedagogische kwaliteit, vaardigheden en kennis van docenten niet uit het oog verliezen. Er is nogal wat wildgroep in 'opvoedingsondersteuningsland'.

- Pedagogische voorwaarden & didactiek

Wat aanspreekt is dat voor alle docenten en studenten algemene gedrags- en omgangsregels en uitgangspunten voor pedagogisch handelen gelden. Diversiteit is dan een integraal onderdeel van regels en van curriculum waardoor iedereen tot zijn recht komt. Wat betreft didactiek ligt er een mooie uitdaging voor het onderwijs om samen te werken met de praktijk om te komen tot meer diversiteitgevoelige methodieken.

- Inhoud

De algemene kennis van de opvoedondersteuning theorieën over het migratieproces zou moeten worden opgenomen. Bijvoorbeeld op welke wijze de fase in het migratieproces van de ouder invloed heeft op de opvoeding.

Volgens Cecile is de projectgroep erin geslaagd een aantal indicatoren te onderscheiden die nog verder uitgewerkt kunnen worden. Wat haar betreft kan die volgorde andersom. Maar als de realiteit erg weerbarstig is dan kan een 'bottom-up' benadering vanuit de inhoud ook altijd goed werken.

### **Daarna wordt gediscussieerd in drie gespreksgroepen**

De groepen zijn van tevoren ingedeeld, met een 'mix' naar (type) instelling en expertise die wordt ingebracht. De gesprekken vinden plaats aan de hand van een aantal vragen die gaan over de 'compleetheid' van de meetladder, de lijn in de meetladder, onderdelen die worden gemist, concrete voorstellen en suggesties voor toepasbaarheid en 'dochterversies' voor specifieke onderwijscontexten (mbo, hbo, wo, opleidingen in de praktijk).

Groep Geel o.l.v. Hester Radstake

Groep Rood o.l.v. Doret de Ruyter

Groep Blauw o.l.v. Peter Peters

### **Gespreksgroep Geel**

---

Hester Radstake, projectleider Diversiteit en studiesucces en onderzoeker, VU (voorzitter)

Trudie Groen, docent Pedagogiek en Onderwijskunde, Hogeschool Inholland (mede moderator)

Simone Peper, docent Social Work, onderzoeker kenniskring Leefwerelden van Jeugd Hogeschool Inholland

Lidwien van den Bos, coördinator masteropleiding Pedagogiek Hogeschool Inholland

Otto Asselbergs, coördinator Opleidingen Bureau Jeugdzorg Amsterdam

Pieter Daansen, trainer en opleider Spirit Jeugd en Opvoedhulp

Ab van de Wakker, projectleider Academische werkplaats Diversiteit in het Jeugdbeleid Noord-Brabant

Thilo Simadari, docent Pedagogiek Hogeschool van Amsterdam

Chiel van der Veen, docent Pedagogiek, VU

Cecile Winkelman, senior adviseur SO&T

Veerle Knippels, onderzoeker lectoraat Leefwerelden van Jeugd, Hogeschool Inholland (verslag)

---

### **Cultuuromslag**

Er is herkenning van de visies van de referenten. De noodzaak tot een cultuuromslag hangt boven de meetladder. Hoe kan je deze cultuuromslag stimuleren? Belangrijk punt is dat diversiteit zowel top-down als bottom-up ingezet moet worden.

Van belang is te kijken vanuit de docenten, of nog hoger in te steken, vanuit het management. Top-down moet vanuit bestuur vastgesteld worden dat diversiteit belangrijk is, in beleid worden opgenomen en dit moet ook worden uitgedragen, zorgen dat het ook gebeurt. Het moet prioriteit krijgen.

Maar ook bottom-up, beginnen bij studenten. We moeten ook kritisch naar onszelf als docenten kijken. Ook docenten moeten zich bewust zijn en worden van de eigen identiteit, van hun eigen levensverhaal. Een voorbeeld dat genoemd wordt is - zo mogelijk - in kleinere groepen werken waardoor er een veilige omgeving bewustwordingsprocessen kunnen plaatsvinden. Bottom-up kan ook prikkelen van bovenaf de voorwaarden hiervoor te scheppen. Aan de ene kant zit diversiteitgevoeligheid in kleine dingen, aan de andere kant vraagt het een cultuuromslag. Een voorbeeld hoe tot deze cultuuromslag te komen is gebruik maken van bronnen en casuïstiek, dicht bij huis blijven. Gebruik de eigen leefomgeving als voorbeeld: West-Friesland. En als docent of trainer dien je in je benadering het goede voorbeeld te geven, *'practice what you preach'*.

## **UCLA**

Thilo Simadari vertelt over haar studiereis naar UCLA. *'Daar doen ze het echt'*. Daar is diversiteit niet alleen een beleidsstuk, maar wordt er echt naar studenten geluisterd, naar wie ze zijn, wat hun achtergrond is. Daardoor kunnen deze studenten excelleren. Er worden genoeg supportsystemen door de school georganiseerd om studenten te ondersteunen.

Hester wijst erop dat dit een support program (A.A.P.) is dat naast het reguliere onderwijs bestaat. De Amerikaanse situatie is niet te vergelijken met de situatie in Nederland. Docenten die kiezen voor een setting als een A.A.P. hebben al motivatie om alle studenten kansen te bieden. Maar is dit ook overdraagbaar naar anderen? En hoe dan?

Uit het bezoek aan UCLA is een aantal concrete tips gekomen. Bijvoorbeeld tijdens een eerste college werd vaak gezegd 'Kijk om je heen, degene die naast je zit, die zal er over een jaar niet meer zijn'. Beter is als docenten een positieve insteek te nemen: 'Fijn dat je er bent'. Meer aandacht voor studenten die binnenkomen.

## **(Toekomstige) professionals**

Hester Radstake vraagt: wat is cruciaal in hoe de toekomstige professionals de arbeidsmarkt op gaan, kom je dit wel of niet tegen in de meetladder?

Otto Asselbergs geeft aan dat willen kijken naar jezelf, het hebben van een open houding cruciaal is, dit komt terug in de meetladder. Maar uit de meetladder is nog niet te halen hoe je dat kan stimuleren. Voor de praktijk is het makkelijker de concretiseringslag te maken, zij worden elke dag geconfronteerd met diversiteit. Hierdoor kan je een zogenaamde 'bewust onbekwaam' situatie creëren, door feedback op de casuïstiek. Actieleren aan de hand van casuïstiek uit de dagelijkse beroepspraktijk. Waar had je effectiever kunnen werken als je had opengestaan voor diversiteit?

Het valt ook op dat begrippen als cliënt, of klant, of ouder en kind, niet terugkomen in deze meetladder. Het kan juist goed zijn te beginnen bij de cliënt, hoe wil jij benaderd worden?

Via actieleren leert een student dat hij/zij iets fout doet, de student ervaart dat hij/zij faalt. In de onderwijspraktijk van de docent levert 'verkeerd' omgaan met de student niet altijd een gevoel van falen op. Het is belangrijk als docent sensitief te zijn, te kijken of je aansluit bij de student, of er een klik is. Het is hierbij belangrijk te achterhalen wanneer de klik er wel is, en wanneer niet.

## **Gebruik van de meetladder**

De moederversie is een degelijke, analytische benadering. Maar staat daardoor wel ver af van de praktijkinvulling. Er moet een vertaalslag, een dochtersversie, gemaakt worden. Willen organisaties dat wel? Er wordt een pittige discussie gevoerd over de moederversie van de meetladder. Gewezen wordt op de spanning tussen volledig en analytisch zijn, versus de wens dat de meetladder bruikbaar en concreet moet worden. Dit hangt samen met de vraag waar de meetladder voor gebruikt gaat worden. Het zou

goed zijn naast een leeswijzer, ook een gebruiksaanwijzing bij te voegen. Hierin kan nader geëxpliciteerd worden hoe de meeladder gebruikt kan worden.

Wanneer je kijkt naar curriculum is het belangrijk te kijken naar wat goed onderwijs is en in welke setting diversiteit aan de orde kan worden gebracht. Aanbevolen wordt concrete suggesties hiervoor opnemen.

Deze gespreksronde wordt afgesloten met twee opmerkingen. Ten eerst dat diversiteit geen sausje is dat je ergens aan toevoegt, het is een ingrediënt. Ook wordt opgemerkt dat diversiteit de realiteit is, het is overal, het is een 'fact of life'. De oogkleppen moeten af.

### **Gespreksgroep Rood**

---

Pauline Naber, lector Leefwerelden van Jeugd, Hogeschool Inholland (voorzitter)

Doret de Ruyter, hoogleraar Faculteit de Psychologie en Pedagogiek, VU (mede-moderator)

Simone Bijman, curriculum ontwikkelaar Social Work, Hogeschool Inholland

Diana Geraci, projectleider Nederlands Instituut van Psychologen/ Nederlandse Vereniging van Pedagogogen en Onderwijskundigen

Roel van Goor, docent Pedagogiek, onderzoek en ethiek, Hogeschool Inholland

Simten Gören, beleidsadviseur Diversiteit, Haagse Hogeschool

Johanna de Koff, opleidingsmanager MER/HRM/L&E, Hogeschool Inholland

Abdel Mehraz, Trias Pedagogica, docent interculturele pedagogiek, Hogeschool Inholland

Miriam Moons, docent Pedagogiek, onderzoeker kenniskring leefwerelden van jeugd, Hogeschool Inholland

Hanneke Stasse, opleider/adviseur Diversiteit, domein onderwijs en opvoeding, Hogeschool van Amsterdam

Chella Harreveld, onderzoeker Verwey-Jonker Instituut (verslag)

---

### **Gebruik van het instrument**

De meetladder is een overzichtelijk, handzaam instrument, maar het is wel uitgebreid. De gewenste omvang van het instrument is afhankelijk van waarvoor die ingezet gaat worden.

Hanneke Stasse meent dat de meetladder in deze vorm niet geschikt is voor docenten, te ingewikkeld en doorwrocht. Een expert kan wel met deze meetladder uit te voeten. Maar wanneer je wilt dat eigenaarschap van zo'n instrument bij de opleiding ligt, dan moet het simpeler gemaakt worden en uitdagen erover na te denken. Het is handig een scorelijst te maken, die mensen uitnodigt tot nadenken en waarmee het gesprek geopend kan worden. Binnen de HvA is gekozen voor voldoende/onvoldoende beoordelingen.

Johanna de Koff ziet wel het voordeel van een uitgebreide en volledige versie, volgens haar is het goed als docenten er echt voor moeten gaan zitten. Het moet goed onderbouwd zijn zodat je ook na kan denken over hoe het verankerd kan worden in het denken van mensen.

Is het mogelijk en wenselijk de meetladder in te zetten als beoordelingsinstrument om zo tot borging te komen? De meningen zijn hierover verdeeld. Roel van Goor meent dat dan duidelijker moet zijn wat de gehanteerde standaarden zijn en waarom deze gebruikt worden.

### **Verantwoording**

De meeladder mist op bepaalde punten wat verantwoording of achtergrond. Er is behoefte aan een achtergronddocument waarin conceptuele keuzes die ten grondslag liggen aan de meetladder worden toegelicht. Een rechtvaardigingskader waarin de context van de meetladder wordt toegelicht, waaruit naar voren komt dat er een handelingsverlegenheid is onder professionals en/of dat bepaalde doelgroepen moeilijk te bereiken zijn. Bij 'pedagogische voorwaarden' wordt een visie gepresenteerd over welke

richting het in zou moeten. Het zou goed zijn in een achtergronddocument toe te lichten waarom dit de gewenste richting is, en waar dat op gebaseerd is.

Ook in de discussie over diversiteit mist de conceptuele verantwoording. Waarom is het nog steeds belangrijk over termen van culturele of etnische diversiteit te spreken? Zijn we niet allemaal uniek? Welke visie op diversiteit ligt hieraan ten grondslag?

### **Gemeenschappelijk leren**

Samenwerkend leren levert veel op, volgens Miriam Moons en Abdel Mehraz. De meetladder kan gebruikt worden als instrument om het gemeenschappelijk leren op gang te brengen. Miriam ziet in de meetladder ook aanknopingspunten om kennis en ervaring te delen met collega's. De concretisering van de meetladder zit vooral in de vraag: Hoe bereik je als docent dat de relatie in de klas zó wordt dat de student actief is en wat durft te zeggen?

Volgens Simten Gören is het probleem dat er in de klas veel interculturele dilemma's, spanningen en discussies zijn tussen studenten, maar ook met docenten. Voor docenten is het heel lastig hiermee om te gaan, ervan te leren.

Abdel Mehraz wijst erop dat er iets ontwikkeld moet worden voor docenten, maar ook voor allochtone studenten. Er ligt veel nadruk op 'hoe moeten 'witten' met 'anderen' omgaan?'. De onzekerheid van professionals komt volgens hem voort uit deze eenzijdige benadering van diversiteit.

### **Begrip diversiteit**

Het begrip diversiteit moet verbreed worden. Het gaat niet alleen om 'culturele' of 'etnische' diversiteit. Wat we bij studenten willen *triggeren* is het zogenaamde '*kruispuntdenken*'.

Simten Gören mist de politieke, maatschappelijke discussie. Hoe bereid je studenten daarop voor? Zowel studenten als docenten krijgen informatie uit de media en hebben al ideeën en schema's in hun hoofd.

Hoe ga je daarmee om?

Er wordt in lessituaties ook veel gesproken over persoonlijke ervaringen van studenten, maar de vraag is; wat doe je daarmee? Er ontbreekt hier een slag, dit moet geprofessionaliseerd worden. Wat betekent dit voor jou als pedagoog of maatschappelijk werker?

### **'Harde en zachte' voorwaarden**

In dit instrument zitten twee soorten elementen, 'harde' en 'zachte'. Harde voorwaarden kan je checken, die zijn er of die zijn er niet, zoals beleid en een doorlopende leerlijn. Zachte voorwaarden, die zitten bij docentcompetenties en pedagogische voorwaarden zijn moeilijker te evalueren. Docenten zeggen dat ze het doen, maar de vraag is, hoe doen ze dat? Je wilt weten of je docenten competent zijn, maar hoe doe je dat?

### **Toetsing**

Abdel wijst erop dat toetsing van een module gericht op diversiteit lastig is. Volgens Johanna de Koff moeten studenten in hun portfolio en assessment aantonen dat ze met het onderwerp diversiteit bezig zijn geweest. Roel van Goor is daar sceptisch over, hij vertelt dat bij hem studenten een aparte diversiteitcompetentie hebben gemaakt.

### **Doorlopende leerlijn**

We missen een doorlopende leerlijn. In de bacheloropleiding Pedagogiek aan de VU is het vak 'Interculturele Pedagogiek' afgeschaft. Er wordt verwacht dat diversiteit in alle vakken aan de orde komt, maar het gevaar is dan dat het in geen enkele les gebeurt.

## Gespreksgroep Blauw

---

Peter Peeters, afdeling onderwijs en onderzoek, Hogeschool Inholland (voorzitter en verslag)  
Carine Ex, docent Hogeschool van Amsterdam, project diversiteit in vakmanschap (mede moderator)  
Gusta Tavecchio, ECHO (expertisecentrum diversiteitsbeleid) en VU  
Madeleine ten Have, opleidingsadviseur, De Bascule  
Jorien Vollaard, projectleider Vakmanschap in de lerarenopleidingen  
Shakuur Halane, docent Pedagogiek Hogeschool Inholland, trainer Trias Pedagogica  
Guido Walraven, lector Dynamiek van de stad, Hogeschool Inholland, projectleider Academische Werkplaats Rotterdam  
Liesbeth Gamadia, projectleider Intercultureel Vakmanschap, MBO-Raad  
Hanneke Oostwoud Wijdenes, docent Social Work, onderzoeker kenniskring Leefwerelden van Jeugd, Hogeschool Inholland

---

### Gebruik van de term meetladder

Guido Walraven wijst het gebruik van de term 'meetladder' af. Hij geeft als alternatief '*checklist*', omdat het gaat om aspecten die je van belang vindt in diversiteitgevoelig onderwijs. Het kan ook aan werkers overgelaten worden, welke aspecten, of clusters van aspecten, zij zwaarder of minder zwaar meenemen. In de Rotterdamse academische werkplaats zijn ze ook bezig diversiteitgevoeligheid van opleidingen in kaart te brengen, zij zijn aan de dialoogkant begonnen. Door observaties in lessen, in gesprek te gaan met docenten, op zoek naar wat er gebeurt in de les.

### Gebruik van de meetladder, kwalitatief instrument of toch scoren?

Volgens Guido kan scoren voordelen hebben, maar het gevaar is dat mensen zich daarop gaan richten. Ze kunnen dan ofwel sociaal wenselijke antwoorden geven, of minuscule veranderingen bewerkstelligen in de praktijk zodat ze voldoen aan het meetinstrument. In plaats van dat ze zich echt richten op de inhoud, wat je graag wil zien.

Jorien Vollaard verwijst naar de meetladder die binnen de HvA is ontworpen en de mogelijkheid biedt om te 'scoren'. Op een vijf-punt schaal kan aangegeven worden in hoeverre een onderwijsonderdeel aan het genoemde criterium voldoet. Het is de bedoeling dat deze meetlat in teams besproken wordt. Op basis van de verschillende ingevulde 'meetladders' wordt vastgesteld wat de speerpunten zijn binnen het team waar aan gewerkt gaat worden. Het kan ook '*én-én*' gebruikt worden, zowel een kwalitatief instrument als een instrument waarmee gescoord kan worden.

Gusta Tavecchio vindt het '*hoe-aspect*' - hoe kan je dit instrument zo laten landen, dat het ook betekenis krijgt - van belang. Dus niet alleen de '*buitenkantbetekenis*' met een score.

Carine Ex vertelt dat ze zich als deelnemer aan het project 'Diversiteit in Vakmanschap' ervan bewust is geworden hoe haar minor op het gebied van opvoedingsondersteuning in elkaar zit, wat daarin gedaan wordt. Ze heeft behoefte aan eerst een kwalitatieve benadering, voordat ze met een meetladder '*om de oren wordt geslagen*'. Dus eerst een kwalitatief instrument waarmee bewustwordingsprocessen op gang kunnen komen en dan kan er eventueel later sprake zijn van scoren om tot borging te komen.

Gusta Tavecchio vraagt zich af of de meetladder nu voldoende handvatten biedt om op jezelf en de onderwijspraktijk te reflecteren. Wanneer je met de meetladder als kwalitatief instrument een traject van reflectie in gaat zijn de kopjes dan niet te summier geformuleerd? Shakuur Halane sluit zich aan bij deze vraag, voor hem moet het meer tastbaar zijn aan waar je als docent aan moet voldoen, wat de minimale eisen zijn.

### Inbreng van beroepspraktijk

Liesbeth Gamadia van de MBO-Raad geeft aan dat zij de beroepspraktijk mist. Zij verwachtte met deze meetladder een instrument in handen te krijgen waarmee concreet gedrag van studenten in de praktijk

beoordeeld kan worden. Zij doelt daarbij op 'intercultureel gevoelig gedrag'. Deze meetladder is juist erg gericht op docenten. Volgens Liesbeth moet de beroepspraktijk, wat leerlingen moeten kunnen in het veld, terug vertaald worden naar de opleidingen en naar het curriculum.

Peter Peeters wijst erop dat de praktijk wel betrokken wordt bij de activiteiten die ondernomen worden, dat is ook het doel van deze bijeenkomst. Is voldoende duidelijk dat de indicatoren die genoemd zijn, mede voortkomen uit gesprekken die gevoerd zijn met de beroepspraktijk?

Gusta Tavecchio wijst erop dat het geconcretiseerde beroepsprofiel de inleiding zou kunnen zijn op dit instrument, maar misschien staat dat er al in.

### Samenvattingen van gespreksgroepen

Na een uur komen de gespreksgroepen weer bij elkaar en worden de belangrijkste punten die in de gesprekken aan de orde gekomen zijn weergegeven.

#### Blauw

- In deze gespreksgroep is ingegaan op de term 'meetladder'. Het advies is, maak het eenduidig, als je niet wilt meten, noem het dan een checklist. Als je wilt scoren vraagt dat verder onderzoek. Hoe doe je dat?
- De indeling van de categorieën en inhoud wordt als globaal ervaren. De vraag is, kan dat specifieker? Scherper rubriceren, eventueel voorbeelden geven. Verheldering van de inhoud.
- Er worden veel 'bewust' woorden gebruikt.
- Er is in deze groep discussie gevoerd over de vraag of de beroepspraktijk als uitgangspunt genomen moet worden voor het ontwerpen van een meetladder. Daarover zijn de meningen verdeeld, maar het is een belangrijk topic dat naar voren is gekomen.
- Als je de meetladder uitwerkt, maak er een teamopdracht van. Het wordt als niet wenselijk geacht een expert 'in te vliegen'. Wanneer het gedragen wordt door het team vindt een borging plaats.
- Het is nu meer een exploratieproces, dit kan als men verder is leiden tot toetsing. Deze toetsing kan ook als ontwikkelingsprofiel gezien worden, zowel voor een team of een individu.

#### Geel

- De meetladder vraagt een cultuuromslag bij management en docenten. Dat komt in de meetladder nu nog niet voldoende naar voren. Zowel bottom-up als top-down wordt een cultuuromslag gevraagd.
- Diversiteit is geen sausje, je kan het niet even aanbrengen, het is een ingrediënt, het is de werkelijkheid.
- Een voorbeeld van hoe je tot cultuurverandering kan komen, kan zijn door deze dicht bij huis te houden en niet in extremiteiten te schieten.
- Discussie vanuit de praktijk, we missen begrippen als cliënt, ouder/kind, effectiviteit. Daar wordt in de praktijk op gereflecteerd. Als de klik, de match, er niet is, dan gaat er iets mis. Bijvoorbeeld in communicatie, openheid, vragenstellen. Het wordt dan ook normaler er over te praten. Vanuit de opleiding wordt zo niet gekeken.
- Er is een pittige discussie gevoerd over de moederversie. Er heerst een spanning tussen analytisch en volledig zijn, en de wens dat de meetladder bruikbaar wordt voor docenten. Dat is op dit moment nog niet. Aan de andere kant blijkt dat opleiders er wel wat mee kunnen. Hoe ga je de meetladder gebruiken? Daar moet nog wat over gezegd worden in de handleiding. Niet alleen een leeswijzer, maar ook een gebruiksaanwijzing.

#### Rood

- Ook in deze groep is een discussie gevoerd over het doel en gebruik, en de naam van de meetladder. Wanneer je de meetladder als checklist wil gebruiken, dan zou een kortere versie passender zijn.

Maar een langere versie kan wel gebruikt worden bij onderwijsontwikkeling en voor docenten om te checken, waar sta ik nu zelf?

- Ook gebruik van de meetladder is ter sprake gekomen. Ga je op het gebruik sturen, of ga je de meetladder ontwikkelingsgericht inzetten? Om te kijken, waar sta ik nu, waar sta ik volgend jaar. Niet beoordelend, maar ontwikkelingsgericht.
- Daarnaast wordt de optie genoemd een onderscheid tussen harde voorwaarden en zachte voorwaarden te maken. Harde voorwaarden zijn dan bijvoorbeeld de randvoorwaarden zoals groepsgrootte, zachte voorwaarden bijvoorbeeld de houding van de docent.
- Onder het document kan een contextbeschrijving gemaakt worden, waarin de praktijk wordt beschreven. Dit dient als rechtvaardiging, waarom doen we dit, waartoe, wat willen we bereiken?
- Er valt veel te bespreken over diversiteit, daar moeten keuzes in gemaakt worden. Begin je bij het docententeam, of begin je voor de klas?
- Het moet een teamopdracht zijn, waarbij geleerd wordt van elkaar. De scholing als wasstraat, daar blijft weinig van hangen.
- De relatie tussen student en docent is belangrijk. Het is mooi verschillen te detecteren, mooier is stappen verder te zetten. Diversiteit bespreekbaar durven te maken.
- Ten slotte wordt genoemd dat de term diversiteit breder gezien moet worden, het gaat om 'kruispuntdenken'.

### **Enkele conclusies uit de Ronde Tafel bijeenkomst**

In de drie bijeenkomsten komen enkele terugkerende punten aan de orde die relevant (kunnen) zijn voor de doorontwikkeling van de meetladder.

- **Naam, gebruik en doel van de meetladder**

De naam van het instrument is afhankelijk van het doel en het gebruik hiervan. Wanneer het doel niet is te 'meten', is een andere naam passender. Er is sprake van een spanning tussen enerzijds de meetladder als een uitgebreid, volledig en analytisch analysemodel, en anderzijds een handzaam (verkort) instrument dat toepasbaar is door docenten. Nodig is een gebruiksaanwijzing waarin geëxpliciteerd wordt waarvoor en hoe de meetladder gebruikt kan worden. Is het wenselijk en zinvol de meetladder in te zetten als een beoordelinginstrument, waarmee gescoord kan worden? Dan is er een omschrijving en legitimering van de gehanteerde standaarden nodig. Wanneer de meetladder als een checklist wordt gebruikt, zou een kortere versie passender zijn.

De uitwerking en de concretisering van de meetladder is sterk afhankelijk van het beoogde gebruik (w.o. de concrete onderwijssetting), wat verder geëxpliciteerd moet worden. Een uitgebreide versie kan goed gebruikt worden bij onderwijsontwikkeling en docenten te laten reflecteren op zichzelf en het onderwijs dat zij verzorgen. De meetladder kan dan ook ontwikkelingsgericht ingezet worden, om te bepalen waar de opleiding of onderdelen daarvan zich op dit moment bevinden, en vast te stellen in welke richting en op welke wijze dit verder ontwikkeld gaat worden. Van belang daarbij is voor ogen te houden dat het middel geen doel op zich wordt, maar wordt ingezet voor het diversiteits sensitiever maken van de opleidingen, waardoor studenten beter voorbereid worden op de actuele beroepspraktijk.

Genoemd is het begrip 'toetsbare sensitiviteit': een tweetrapsmodel in het gebruik van de meetladder: enerzijds via een exploratieproces verkennen wat vakdocenten onder culturele sensitiviteit verstaan en hiermee een bewustwordingsproces op gang brengen, vervolgens het 'meten' van 'multiculturele sensitiviteit' in een bepaald vak. Hiermee heeft de meetladder een én-én doel: ontwikkelen en meten, kwalitatief en kwantitatief toepassen.

Naast een gebruiksaanwijzing is er behoefte aan een achtergronddocument waarin de context waarin het instrument is ontwikkeld en de conceptuele keuzes die aan dit instrument ten grondslag liggen worden toegelicht. In dit achtergronddocument zou daarnaast een rechtvaardigingskader opgenomen

kunnen worden waarin de context van de meetladder wordt toegelicht, waaruit naar voren komt dat er sprake is van handelingsverlegenheid onder professionals en/of dat bepaalde doelgroepen moeilijk te bereiken zijn.

Hier zou ook het begrip diversiteit verder moeten worden toegelicht. Diversiteit moet breder worden opgevat dan alleen cultuur of etniciteit.

- **Top-down en bottom-up**

Boven de meetladder hangt de noodzaak tot een cultuuromslag die zowel top-down als bottom-up moet worden ingezet. Top-down moet management aangeven dat diversiteit belangrijk is, in beleid opnemen en uitdragen. Het moet prioriteit krijgen. Maar ook bottom-up, vanuit studenten en docenten, moet diversiteit prioriteit krijgen. Docenten en studenten kunnen prikkelen van bovenaf de benodigde voorwaarden te scheppen. Diversiteit vraagt zowel 'top-down' als 'bottom-up' om een cultuuromslag. Top-down zijn algemene voorwaarden zoals groeps grootte en visie op diversiteit in beleid belangrijk, waarbij misschien de algemene voorwaarden wel het startpunt moeten zijn. Maar ook bottom-up bij docenten en studenten moet een omslag plaatsvinden. De (didactische) docentcompetenties zijn echter lastig te ontwikkelen en te meten. Centraal hierbij staan vragen als: hoe creëer je een veilige omgeving waarin bewustwordingsprocessen kunnen plaatsvinden, hoe zorg je ervoor dat er een goede klik tot stand komt met de student? Het is belangrijk dat docenten zich hier bewust van zijn en zelf in de lespraktijk het goede voorbeeld geven. In de meetladder komt nog niet naar voren hoe de gewenste 'open houding' bij studenten gestimuleerd kan worden.

- **Teamleren en didactiek**

Van belang is dat er in een team met de meetladder gewerkt wordt, dat docenten hun ervaringen op het gebied van diversiteit delen. Wanneer het gedragen wordt door een team, vindt borging plaats. Het is dan ook belangrijk dat de meetladder concreet toepasbaar wordt voor docenten; het is onwenselijk dat het een exercitie voor een 'ingroup' wordt, of dat een expert 'ingevlogen' moet worden. Samenwerkend leren levert het meest op. Hoe als docent zo'n relatie met de klas te realiseren, zo'n veilig klimaat te creëren, waarin studenten geactiveerd en gestimuleerd worden tot nadenken over zichzelf en hun toekomstige beroepsrol als pedagoog of maatschappelijk werker? Wat we bij studenten willen *triggeren* is het zogenaamde '*kruispuntdenken*' en hoe om te gaan met de politieke, maatschappelijke discussie rondom diversiteit.

In de onderwijspraktijk doen zich veel interculturele dilemma's, spanningen en discussies voor in de klassen tussen studenten, maar ook met docenten. Voor docenten is lastig hiermee om te gaan en ervan te leren. Didactische vaardigheden - waaronder het vermogen positief te stimuleren - van docenten zijn essentieel. Verkeerd omgaan met een student, bijvoorbeeld door te weinig aan te sluiten bij diens achtergrond, levert de docent niet altijd een gevoel van falen op. Het is van belang als docent sensitief te zijn, te kijken of je aansluit bij de student of er een klik is. Het is hierbij belangrijk te achterhalen wanneer de klik er wel is, en wanneer niet.

Tenslotte is er eenzijdige aandacht voor de bewustwording en omslag die 'witte' studenten moeten maken; voorgaande is ook van belang voor 'allochtone' studenten!

- **Houding**

Terugkerend punt is dat in de multi-etnische beroepspraktijk een onderzoekende, reflectieve houding cruciaal is. Het gaat om algemene houdingsaspecten en vaardigheden die in deze context nog meer van belang zijn. Bewustwording van de eigen waarden, normen en opvattingen, en die van anderen, zijn daarbij erg belangrijk. Er staan overigens wel erg véél 'bewust' woorden in de meetladder. En dan: bewust worden van eigen opvattingen en ervaringen, hoe is dat te vertalen naar het onderwijs. Het hebben van een open houding, de bereidheid te willen reflecteren op jezelf is cruciaal en komt terug in de meetladder. De vraag is hoe dat te stimuleren.

Het is in de dagelijkse beroepspraktijk makkelijker een concretiseringslag te maken. Professionals worden daar elke dag geconfronteerd met diversiteit. Door feedback op casuïstiek uit de dagelijkse beroepspraktijk is er sprake van 'actieleren', door kijken wat er goed/niet goed gaat op het gebied van communicatie, openheid, vragen stellen. De leervraag is hierbij: waar had je effectiever kunnen werken als je had opengestaan voor diversiteit? Het wordt dan normaler hier kritisch naar te kijken en over te praten. In de onderwijspraktijk treedt niet vanzelfsprekend dit 'actieleren' op.

Toetsing van diversiteitcompetenties op het gebied van diversiteit - met name houding - is erg lastig. Zouden studenten in hun portfolio en assessment aan moeten tonen dat ze met het onderwerp diversiteit bezig zijn geweest? Draagt het ontwerpen van een doorlopende leerlijn het risico in zich dat onderdelen als 'interculturele communicatie' en 'interculturele pedagogiek' worden afgeschaft? Er wordt verwacht dat diversiteit in alle vakken aan de orde komt, maar het gevaar is dat het in geen enkele les gebeurt.

**Tenslotte: in de meerladder komen termen cliënt, ouder en kind, niet voor. Het kan goed zijn de beroepspraktijk als uitgangspunt te nemen, hoe wil de cliënt benaderd worden?**