



Inhoudsopgave

1. Inleiding



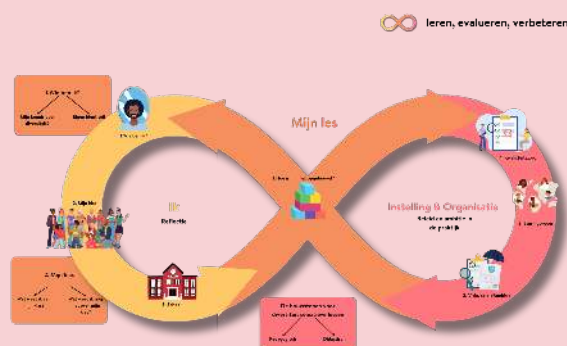
2. De ik en mijn context



3. De bouwstenen voor diversiteits sensitief lesgeven



4. De lerende organisatie - Leren, evalueren en verbeteren



5. Bronnen



1. Inleiding

1.1 Waarom deze handreiking?

1.2 Wat is diversiteits sensitief werken?

1.3 Aan de slag!

1.1

Waarom deze handreiking?

Als docent Social Work of Sociaal Juridische Dienstverlening sta je voor de uitdaging om toekomstige sociaal professionals voor te bereiden op een steeds diversere samenleving. Afhankelijk van de ontwikkelingen zal het aandeel inwoners met een migratieachtergrond naar verwachting groeien tot 30 à 40 procent van de totale Nederlandse bevolking (Nidi, 2020).

Jouw studenten zullen in hun toekomstige beroepspraktijk te maken krijgen met een breed scala aan hulpvragers met verschillende achtergronden. Cultuur- en gendersensitief werken is in dit kader belangrijk: het gaat om het herkennen van de rol die cultuur en/of gender spelen in een bepaalde situatie en inzicht krijgen in hoe je eigen opvattingen je benadering beïnvloeden. Als docent speel je een cruciale rol om studenten te helpen een professionele houding te ontwikkelen waarbij zij kunnen aansluiten bij de beleavingswereld van hulpvragers, ongeacht hun eigen persoonlijke overtuigingen over gendergelijkheid, culturele verschillen of lhbtq+ rechten.

In deze handreiking kijken we verder dan enkel cultuur- en gendersensitiviteit. We hanteren een brede blik op diversiteit, geïnspireerd door benaderingen zoals het diversiteitsvlecht (Movisie, 2021), waarbij we erkennen dat factoren als sociale achtergrond, seksuele oriëntatie, leeftijd, opleidingsniveau en individuele levenservaringen invloed hebben op het vormgeven van iemands identiteit en perspectief. Tegelijkertijd bieden we op bepaalde momenten specifieke verdieping aan op cultuur- en gendersensitiviteit, zodat studenten de nuances en diepgang van deze belangrijke thema's leren te doorgronden.

Verschillende diversiteitsfactoren

“Als sociaal professional krijg je te maken met een grote verscheidenheid aan cliënten. Het is een uitdaging om in een diverse samenleving sensitief te zijn voor al deze verschillen. Het diversiteitsvlechtwerk [van Movisie] helpt sociaal professionals bewust te worden van verschillende diversiteitsfactoren. Het diversiteitsvlechtwerk bestaat uit twaalf factoren. Dit zijn elementen waarin mensen van elkaar kunnen verschillen, die ook weer andere verschillen tot gevolg hebben. Denk aan de mate van arbeidsparticipatie en financiële situatie. Dit kan van invloed zijn op iemands woonsituatie” (Movisie, 2021).

Uit onderzoek van ECBO (2023) blijkt dat sensitief werken vooral draait om de houding, communicatie en kennis van professionals, meer dan om gedetailleerde kennis van specifieke diversiteitsaspecten. Om die reden is deze handreiking praktisch van aard: het biedt jou handvatten om studenten te trainen in het ontwikkelen van een diversiteits sensitieve beroepshouding. Het lijkt soms voor docenten nog lastig te zijn *handen en voeten te geven* aan sensitief lesgeven en het bespreken van potentieel gevoelige thema's die gaan over diversiteit in de klas (ECBO, 2023). Deze handreiking helpt jouw als docent om deze thema's bespreekbaar te maken. Door middel van gerichte oefeningen en reflectieactiviteiten kun je jouw studenten helpen deze belangrijke vaardigheden al tijdens hun opleiding te ontwikkelen, zodat zij deze bagage meenemen in hun latere beroepspraktijk als sociaal professional.

Deze handreiking is jouw praktische gids om:

- **Meer aandacht te hebben voor je studenten** – Zie wat zij nodig hebben en maak een verschil in hun leerervaring.
- **Echte diepgang in je lessen te brengen** – Creëer ruimte en een veilige omgeving voor het gesprek, zo heb je geen quick fixes meer nodig. Dit helpt niet alleen jou om vaardiger te worden in het begeleiden van deze gesprekken, maar stelt je ook in staat om studenten te ondersteunen bij het ontwikkelen van sensitief werken.
- **Met meer rust voor de klas te staan** – Omgaan met hoogoplopende discussies en uitspraken die ingaan tegen je eigen overtuigingen.

1.2

Wat is diversiteits sensitief werken?

Uit onderzoek van ECBO (2023) komt naar voren dat *sensitief werken* vooral gaat om de houding, communicatie en kennis die mogelijk maken dat sociaal professionals zich sensitief opstellen, meer dan om specifieke kennis over diversiteit. Deze veronderstelling zorgt ervoor dat in het onderwijs vooral behoefte bleek te zijn aan handvatten op het gebied van houding, intersectionaliteit en bewustwording.

Drie stappen zijn van belang voor diversiteits sensitief werken:

1. Het bewustzijn van het eigen referentiekader en hoe dit invloed heeft op het denken, doen en het benaderen van personen die buiten de eigen groep lijken te vallen. Het bewustzijn hiervan gaat niet alleen over kennis van het eigen referentiekader, maar ook over het bewustzijn van de (onbewuste) vooroordelen, verwachten en stereotype beelden die men heeft naar de ander en jezelf kwetsbaar opstellen om hiernaar te durven kijken. Deze herkennen is dan ook de eerste stap naar diversiteits sensitief werken.
2. Kennis over- en begrip (empathie) hebben voor de diversiteit van andere personen. Het is van belang om bredere kennis van anderen te hebben en voornamelijk inzicht in hoe bepaalde factoren een rol kunnen spelen binnen verschillende thema's van het vakgebied van de professional.
3. We kunnen pas spreken van diversiteits sensitief werken wanneer een professional inzicht heeft in bovengenoemde factoren en het aanbod (denk aan geboden oplossingen, manier van gespreksvoering en een onderzoekende houding) kan aanpassen op de achtergrond en beleavingswereld van de student. Hierbij staan een open en onderzoekende houding centraal.

Onderdeel van diversiteits sensitief werken zijn cultuur- en gendersensitiviteit. Met cultuursensitiviteit wordt bedoeld dat rekening gehouden wordt met de culturele achtergrond en daaruit voortvloeiende waarden, normen, ideeën en gewoonten van iemand. Gendersensitiviteit doelt op het rekening houden met genderrollen- en stereotyperingen. Hierbij gaat het om sociale en culturele rollen, gedragingen en verwachtingen die samenhangen met vrouwelijkheid en mannelijkheid (Glijn en van Egten, 2024). In het opleiden van toekomstige professionals in sociaal werk en sociaal juridische dienstverlening zijn cultuur- en gendersensitiviteit belangrijke competenties om verschillende cliënten goed te kunnen ondersteunen. [Lees in onderdeel 2.1 meer over diversiteit en o.a. gendersensitief handelen.](#)

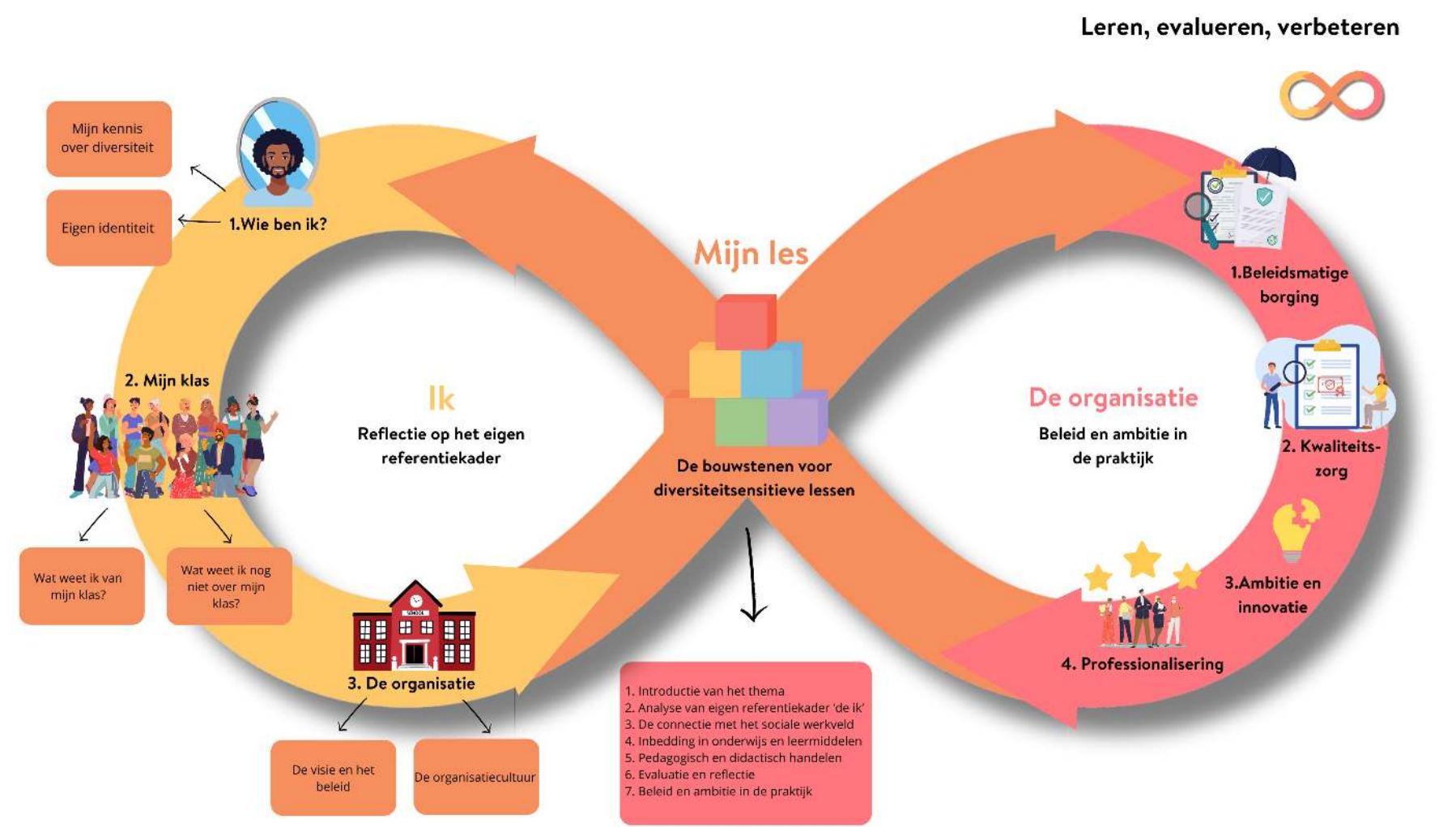
Voorbeeld: het belang van cultuur- en gendersensitief werken in de aanpak van geldzorgen.

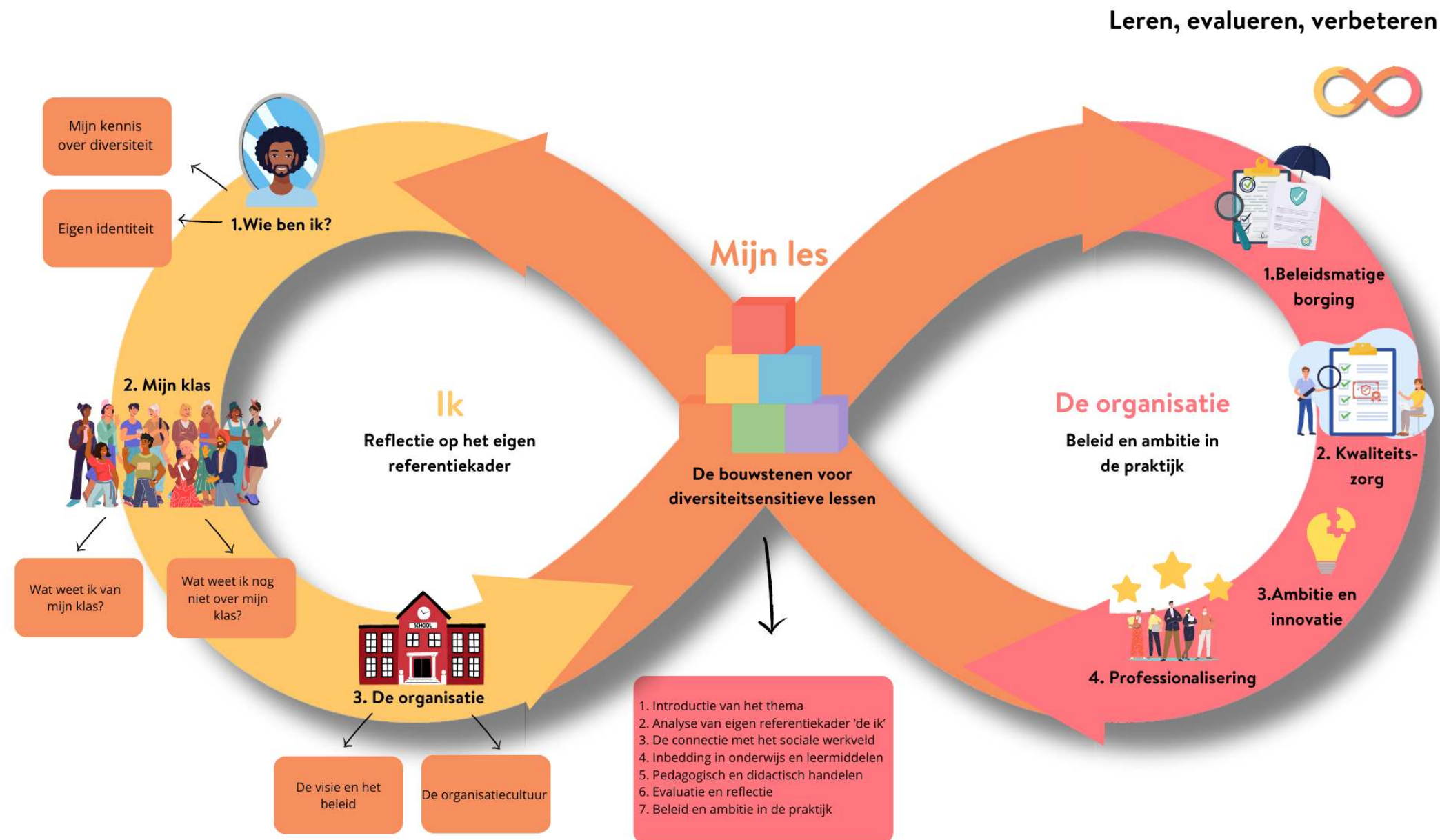
Cultuur- en gendersensitief werken bij het aanpakken van geldzorgen, armoede en schulden zorgt ervoor dat de hulp beter aansluit op de beleavingswereld van de hulpvragers. Hierdoor worden sommige doelgroepen of gemeenschappen niet alleen beter bereikt, maar kan hen ook effectievere en meer duurzame ondersteuning worden geboden (Jongenelen et al., 2024). Om cultuur- en gendersensitiviteit blijvend te integreren in het werkveld, is het belangrijk om het thema in te bedden in het onderwijs van toekomstige professionals.

Aan de slag!

Deze handreiking is opgebouwd als een continue beweging, weergegeven in een lemniscaat-symbool (zie afbeelding onderaan deze pagina). Dit symbool staat voor een cyclisch proces van bewustwording en reflectie, toepassing en ontwikkeling, waarbij diversiteits sensitiviteit geen eindpunt heeft, maar een blijvend proces is.

In het eerste deel van deze handreiking richten we ons op bewustwording en reflectie op het eigen referentiekader (zie links “ik”). Met behulp van reflectievragen reflecteer je op jezelf, de samenstelling van de klas en de rol van de organisatie op jouw gedrag en lesgeven. Het bewust worden van het eigen referentiekader biedt een basis om met diversiteits sensitiviteit lesgeven aan de slag te gaan. In het tweede deel gaan we in op de concrete toepassing in de lespraktijk (zie in het midden “mijn les”). Dit hoofdstuk biedt handvatten om diversiteits sensitief les te geven en een inclusieve leeromgeving te creëren. Het laatste deel richt zich op de bredere inbedding binnen de organisatie (zie rechts “de organisatie”). Hierin staan continue reflectie, evaluatie en verbetering centraal. Dit sluit de cirkel en zorgt voor een duurzaam resultaat, waarbij jij en jouw studenten diversiteit als een vanzelfsprekend en waardevol onderdeel van het (toekomstige) werkveld meenemen.







2. De ik en mijn context (mijn klas en organisatie)

2.1 Wat is diversiteit?

2.2 Zelfreflectie

In dit hoofdstuk worden belangrijke concepten zoals diversiteit, intersectionaliteit, genderrollen en Cultureel Sensitief Lesgeven (CSL) toegelicht. Deze theoretische basis helpt bij het ontwikkelen van een breder perspectief en is de basis voor zelfreflectie. Zelfreflectie is een essentieel onderdeel van dit hoofdstuk, omdat het inzicht geeft in het eigen referentiekader en hoe dit van invloed is op de manier van lesgeven en de interactie met anderen.

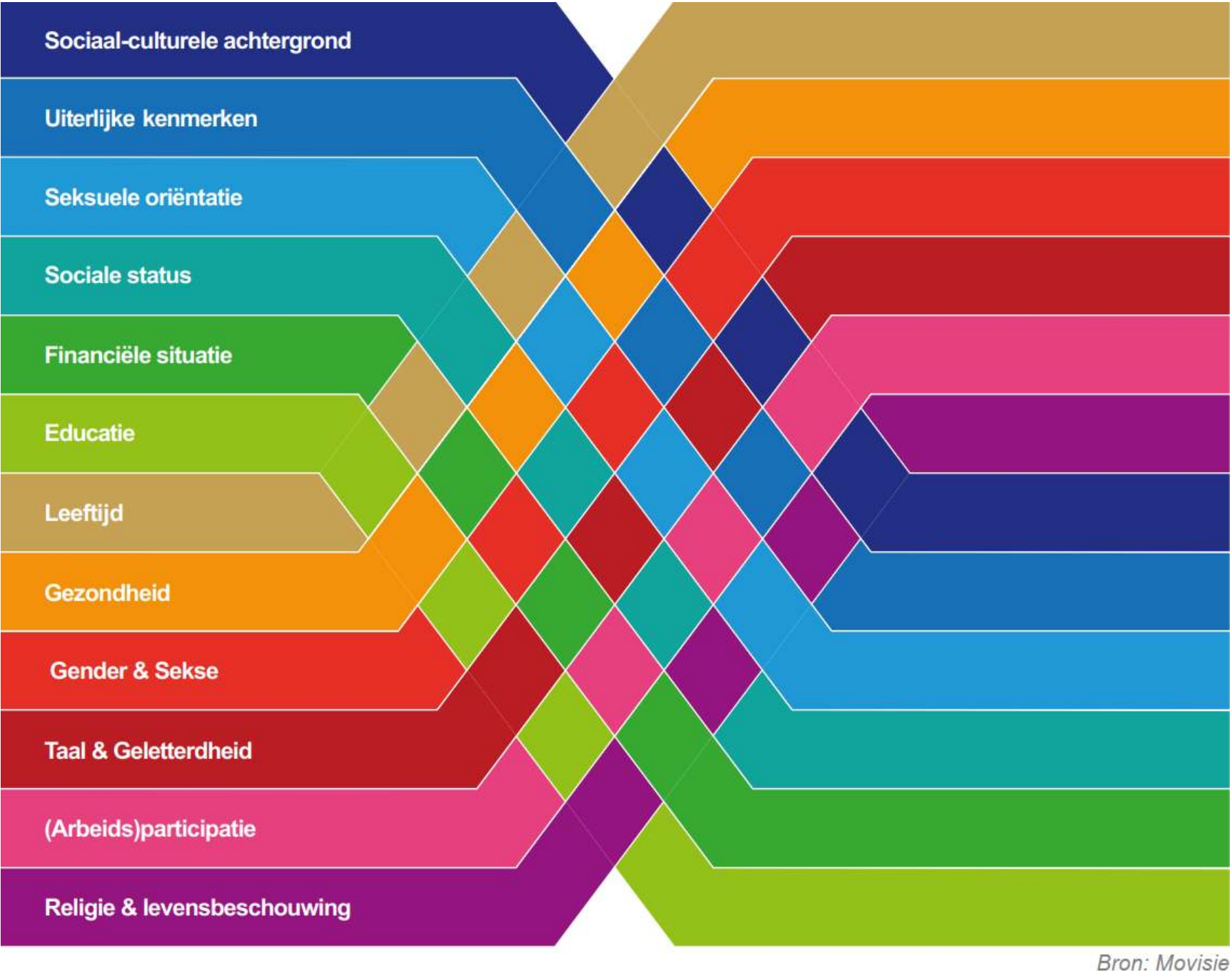
2.1

Wat is diversiteit?

Diversiteit verwijst naar alle manieren waarop mensen van elkaar verschillen, zowel zichtbaar als onzichtbaar (Movisie, 2021). Sommige verschillen, zoals geslacht of culturele achtergrond, zijn aangeboren, terwijl andere, zoals interesses of kledingstijl, in de loop van het leven veranderen. Diversiteit beïnvloedt niet alleen wie we zijn, maar onze persoonlijke kenmerken beïnvloeden ook hoe we elkaar waarnemen.

Het diversiteitsvlechtwerk

Inclusief lesgeven en werken houdt in dat je rekening houdt met mogelijke diversiteitsfactoren en combinaties van diversiteitsfactoren. Movisie (2021) heeft het [diversiteitsvlechtwerk](#) ontwikkeld (zie afbeelding hieronder) met hierin twaalf factoren waarin mensen van elkaar kunnen verschillen. “Elk mens bestaat uit een combinatie van deze factoren. Deze combinaties zijn bij iedereen verschillend. Diversiteit gaat dus over deze onderlinge verschillen in elke diversiteitsfactor en de verschillen in combinaties van diversiteitsfactoren.” (Movisie, 2021).



Intersectionaliteit

Diversiteit gaat dus niet alleen over afzonderlijke kenmerken zoals afkomst, gender of sociaaleconomische positie, maar juist ook over de manier waarop deze factoren elkaar beïnvloeden. Dit wordt intersectionaliteit genoemd.

“Intersectionaliteit is het idee dat verschillende delen van je identiteit, zoals je geslacht, gender, seksualiteit, ras, klasse, religie, gezondheid, en nog veel meer, elkaar beïnvloeden. Dat betekent dat je in een analyse van ongelijkheden het nooit enkel moet hebben over één van die stukjes identiteit: je kan het niet enkel hebben over vrouwen, mensen van kleur, etcetera, zonder oog te hebben voor de verschillen binnen die groepen. Het maakt voor de manier waarop je in de maatschappij staat immers alle verschil of je behalve vrouw zwart bent of wit, lesbisch of heteroseksueel, hoog- of laagopgeleid, religieus of niet.” (Movisie, 2021)

Voorbeeld intersectionaliteit

Uit [Inspiratiegids gender- \(en cultuur\) sensitief handelen](#) (Verwey-Jonker Instituut, 2024):

“Een vrouw die geboren is in Nederland kan andere behoeften hebben in het vinden van werk dan een vrouw die niet geboren is in Nederland. Bijvoorbeeld in de ondersteuning bij het vinden van een netwerk, of indien deze niet in Nederland geboren vrouw ook moeder is, bij de opvang van haar kinderen. Kijk je alleen naar gender, of alleen naar moederschap, dan mis je een deel van het verhaal en wordt mogelijk niet de juiste aanpak gekozen. Het is daarom belangrijk om degene die je naar werk begeleidt goed te leren kennen en niet af te gaan op één kenmerk van de persoon, zoals alleen gender of alleen cultuur. Het is juist belangrijk iemand te zien als ‘mens’. In elke casus kan weer een ander aspect, of combinatie van aspecten belangrijk zijn. Op die manier combineer je een gendersensitieve met een cultuursensitieve aanpak.”

Tips voor verdieping!

- Luister de podcast [Nu Even Wel, de podcast - #6 Intersectionaliteit](#) van Kennispunt Burgerschap over intersectionaliteit in het MBO.
- Kijk het filmpje [Explainer: intersectionaliteit](#) van Dona Daria Rotterdam voor een korte uitleg over intersectionaliteit: Wat is intersectionaliteit? Hoe is het ontstaan? En wat betekent het nou eigenlijk voor iedereen?
- Lees de [tien tips voor intersectioneel denken en doen](#) van Movisie.

Daarnaast zoomen we in de handreiking in om de diversiteitsfactoren cultuur en gender.

Dit hoofdstuk biedt meer (theoretische) context over begrippen zoals **genderrollen** en **Cultureel Responsief Lesgeven** zodat dit meegenomen kan worden in de zelfreflectie en later tijdens het opbouwen van jouw lessen.

Genderrollen

Gender verwijst niet naar biologische verschillen tussen mannen en vrouwen maar naar onze ideeën over wat wij denken dat mannelijke en vrouwelijke rollen zijn (Alliantie Verandering van Binnenuit, 2023). “Deze **genderrollen** zijn historisch gegroeid, cultureel bepaald en afhankelijk van een specifieke sociaaleconomische, politieke en culturele context. Ze worden ook beïnvloed door bijvoorbeeld leeftijd, klasse en etniciteit, maar ook door religie en seksuele oriëntatie” (Alliantie Verandering van Binnenuit, 2023). Gender heeft dus betrekking op sociale en culturele verwachtingen, gedragingen en rollen die verbonden zijn vrouwelijkheid en mannelijkheid. Hiernaast brengen genderrollen ook verschillen in positie en invloed met zich mee (Verwey-Jonker Instituut, 2024).

Genderstereotypering

Er bestaan nog vaak traditionele ideeën over hoe de verschillende genders zich horen te gedragen (Atria, 2019). Deze beelden zijn gebaseerd op **genderstereotypen**. Voorbeelden hiervan zijn: “mannen werken en vrouwen zorgen. Of dat mannen natuurlijke leiders, ambitieus, assertief, atletisch en dominant zijn. En dat vrouwen juist affectief, naïef, vrolijk en gezellig, meelevend, gevoelig, vriendelijke en loyaal zijn.” (Atria, 2019).

Tips voor verdieping!

- [Deze toolbox](#) van de Alliantie Verandering van Binnenuit (2024) geeft uitleg over veelgebruikte begrippen zoals gender, sekse en genderidentiteit.
- Kijk filmpje [Genderstereotypering – Uit het keurslijf!](#) over gendernormen en het effect dat deze hebben op mensen en de maatschappij.
- Luister de podcast [Genderwijs: Sylvia Holla over het effect van genderstereotypering](#) van Stichting School & Veiligheid over gendervraagstukken in het onderwijs.

Cultuur Responsief Lesgeven

Een bekende werkwijze binnen diversiteitssensitief lesgeven is **Cultuur Responsief Lesgeven** (CRL). Met CRL verbeter je als docent het lesgeven door diversiteit in de lessen te waarderen en benutten (Alhanachi, 2021). Cultureel responsief lesgeven houdt in dat je als docent erkent dat studenten verschillende achtergronden, ervaringen en perspectieven meenemen naar de klas. Je bent je bewust van deze diversiteit, je erkent de culturele achtergronden en integreert dit in je lesmethoden, communicatie en relatie met studenten. Door aan te sluiten bij hun culturele achtergrond, creëer je een gevoel van verbondenheid en stimuleer je hun motivatie, leerprestaties en welzijn. Op deze manier draagt cultureel responsief lesgeven bij aan kansengelijkheid (Alhanachi, Varsányi en Severs, 2024).

Tips voor verdieping!

- Luister de podcast [DPECS Podcast #6 Sabrina Alhanachi | Cultureel Responsief lesgeven](#) van Erasmus School of Social and Behavioural Sciences.
- Kijk het filmpje [Onderwijswetenschap on tour & EUR - Prof. Dr. Sabine Severiens over superdiverse klassen](#)

Zelfreflectie

Omdat het eigen referentiekader de manier van lesgeven en handelen beïnvloed, is het belangrijk om hier bewust van te zijn (Alhanachi, 2023). Daarom is het essentieel om kritisch te reflecteren op de eigen opvattingen, houding en kennis ten opzichte van diversiteit. Om als docent zijnde een duidelijk beeld te krijgen van het eigen referentiekader betreffende diversiteit, is dit hoofdstuk opgedeeld in drie onderdelen:

1. Wie ben ik?: dit onderdeel bestaat uit *reflectie op mijzelf en mijn kennis over diversiteit*.
2. Mijn klas: dit onderdeel bestaat uit *wat weet ik over mijn klas?* en *wat weet ik nog niet over mijn klas?*
3. De organisatie: het laatste onderdeel bestaat uit *de visie en het beleid van de organisatie* en *de organisatiecultuur*.



In dit hoofdstuk verkennen we waarom zelfreflectie op deze drie onderdelen (*wie ben ik?*, *mijn klas* en *de organisatie*) een basis vormt voor diversiteitssensitief lesgeven. Daarnaast bieden we reflectievragen aan die je helpen na te denken over jezelf, de klas en de organisatie, zodat je inzicht krijgt in de factoren die jouw handelen en lesgeven beïnvloeden. Met deze bewustwording leg je de basis voor het ontwikkelen van een onderwijsmethodiek die niet alleen aansluit bij de leefwereld van de studenten, maar hen ook helpt om zich gezien en gewaardeerd te voelen. Daarnaast ondersteun je op deze manier jouw studenten om diversiteitssensitiviteit te ontwikkelen zodat de student in het werkveld iedereen professioneel en zonder oordeel kan ondersteunen.

2.3 Wie ben ik?

2.4 Mijn klas

2.5 De organisatie



2.3 Wie ben ik?

SCROLL VERDER

Binnen de **Cultureel Responsief Lesgeven** (CRL) werkwijze is het belangrijk om het eigen referentiekader te onderzoeken omdat dit de manier van lesgeven en handelen beïnvloedt (Alhanachi, 2023). Het proces van diversiteitssensitief lesgeven begint, volgens deze theorie, dus bij het onderzoeken van de eigen “ik”. Dit doe je door kritisch te reflecteren op eigen opvattingen, houdingen en kennis ten opzichten van diversiteit: wat zijn mijn normen, waarden en (culturele) achtergronden? En wat zijn die van de ander? Als je je hiervan bewust wordt, vergroot je niet alleen je handelingsrepertoire, maar werk je ook aan een meer inclusieve en interculturele onderwijspraktijk (Deunk et al., 2020).

Het reflecteren op de eigen “ik” is stap één van de drie eerder beschreven stappen die van belang zijn voor diversiteitssensitief werken (ECBO, 2023).

Bewustzijn van (voor)oordelen en verwachtingen

Een diversiteitssensitieve docent erkent dat diversiteit bijdraagt aan rijkere samenwerkingen, betekenisvollere lesinhouden en betere leeruitkomsten (Alhanachi, 2023). Deze overtuiging komt niet altijd vanzelf en niemand is zonder oordelen. Onbewust vertrekken we vanuit ons eigen perspectief en hebben we verwachtingen van de ander (Van der Burg, 2020). Daarom is soms bewuste ontwikkeling nodig (Alhanachi, 2023). Wanneer je merkt dat je overtuigingen, houding of kennis niet positief staan tegenover culturele diversiteit en genderstereotypering, is het essentieel om hierop te reflecteren. Dit zelfonderzoek helpt bij het ontwikkelen van een meer open en inclusieve grondhouding, wat cruciaal is om pedagogisch en didactisch effectief te handelen in diverse klassen. Het eigen maken van diversiteit competenties en vaardigheden is een voortdurend leerproces, waarbij het belangrijk is jezelf kritisch te blijven bevragen.

Tips voor verdieping!

Vooroordelen

Het filmpje [Vooroordelen verminderen: zo doe je dat](#) van Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS, 2019) gaat over het verminderen van vooroordelen. Iedereen heeft vooroordelen en deze video laat zien hoe je hier bewust mee om kan gaan.

Kijk het filmpje en reflecteer met de volgende vragen:

- Herken je de voorbeelden gegeven in het filmpje?
- Hoe voel jij je als een soortgelijke situatie zich voor zou doen?
- Heb je soortgelijke situaties meegemaakt?
- Kun je de gegeven tips implementeren in jouw handelen en lesgeven?

Tip uit het filmpje om empathie en inleveringvermogen te vergroten en zo vooroordelen te verminderen:

- Kijk een film of theaterstuk over vooroordelen of discriminatie.
- Luister naar iemands verhaal over discriminatie.

Privileges

Lees het artikel [Hoe geprivilegieerd ben jij? En hoe zet je dat in?](#):

“Je hebt geen invloed op waar je wieg staat. En toch heeft die omgeving grote invloed op je verdere levensloop. Je kunt in een wieg liggen met veel privileges en voordelen én je kunt geboren worden met minder voorrechten en kansen. Huidskleur, geslacht, seksuele identiteit, je tongval én je kansen op goed onderwijs zijn voorbeelden van aangeboren privileges.”

- Kijk het filmpje [Students Learn A Powerful Lesson About Privilege](#) over privileges.
- Neem deze kennis en voorbeelden van privileges mee naar de reflectievragen hieronder: *Reflectie op mijzelf*.

Tip voor extra verdieping in het sociale werkveld!

De QuickScan Diversiteitsensitieve Begeleiding

[De QuickScan](#) is ontwikkeld door het Verwey-Jonker Instituut in opdracht van het ministerie van SZW (programma VIA: “Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt”). Het is gericht op organisatieonderdelen van gemeenten en uitvoeringsorganisaties die klanten met een migratieachtergrond naar werk begeleiden. Het doel is om diversiteitsensitief werken te stimuleren, omdat uit onderzoek blijkt dat de begeleiding naar werk voor cliënten met een migratieachtergrond daardoor succesvoller verloopt.

Volgens de QuickScan is het belangrijk te onderzoeken wat een klant beweegt en wat de wensen van de uitkeringsgerechtigde zijn. Welk werk zou de klant willen doen? En welke belemmeringen ervaart de persoon om te gaan werken, bijvoorbeeld op het gebied van gezondheid of vanwege persoonlijke omstandigheden? Hoe ziet het netwerk van hem of haar eruit en is dat ondersteunend of juist belemmerend? Wat wil de klant het eerst aanpakken? Geen rekening houden met behoeftes van klanten kan resulteren in een aanbod (scholing, werk) dat onvoldoende aansluit op de talenten en opgebouwde werkervaring van mensen. Werken vanuit iemands wensen geeft in het algemeen meer duurzame resultaten.

Aan de slag met de reflectievragen

Hieronder vind je een aantal reflectievragen om je bewustzijn over diversiteit en je eigen referentiekader te vergroten. Plan een goed moment in een rustige setting waarin je de tijd en ruimte hebt om stil te staan bij deze vragen.

Je kunt de vragen beantwoorden en je antwoorden opschrijven als dat voor jou prettig is. Ook kun je ervoor kiezen om de vragen als inspiratie te gebruiken voor een bredere zelfreflectie. Het is dus niet nodig om op elke vraag een exact antwoord te formuleren; het belangrijkste is dat je stilstaat bij het onderwerp en je eigen perspectief onder de loep neemt. Er is geen goed of fout, alleen een kans om dieper in te gaan op wie je bent en hoe je omgaat met diversiteit in jouw rol als docent.

Reflectievragen – Reflectie op mijzelf

- Hoe zou ik mijn eigen (culturele) achtergrond omschrijven?
 - Met welke normen en waarden ben ik opgegroeid?
 - Op welke manieren ervaar ik privileges of juist obstakels in de samenleving vanwege mijn achtergrond, waarden of overtuigingen?
- In welke situaties ervaar ik verwachtingen, privileges en/of obstakels op basis van mijn genderrol en de bijbehorende verwachtingen?
 - Voorbeelden: “Op de werkvloer wordt leiderschap verwacht omdat ik een man ben”, “In het gezinsleven wordt verwacht dat ik voor de kinderen zorg omdat ik de moeder ben”, “Mijn collega’s verwachten dat ik minder ga werken omdat ik zwanger ben”, “De leraar verwacht dat ik beter ben in technische vakken dan de meisjes in mijn klas omdat ik een jongen ben”, etc.
 - [*Lees meer over gender\(rollen\) en genderstereotypering in hoofdstuk 2.1.*](#)
- In hoeverre voel ik me wel of juist niet verbonden met de samenleving?
 - Welke aspecten van mijn identiteit zorgen ervoor dat ik me soms buiten de meerderheid voel staan?
 - En welke aspecten van mijn identiteit zorgen ervoor dat ik me juist wel verbonden voel met de meerderheid?
- Hoe beïnvloedt mijn identiteit mijn ervaringen in het onderwijs?
 - Heeft het invloed op mijn manier van lesgeven of op de omgang met de studenten en/of collega’s?

Reflectievragen – Mijn kennis over diversiteit

- Wat weet ik over diversiteit (bijvoorbeeld over culturele diversiteit en genderrollen)?
 - [*Lees hier over de diversiteitsfactoren.*](#)
- Op welke manieren kom ik in contact met de diversiteit in onze samenleving?
 - Heb ik het idee dat ik in een sociale bubbel zit, waarin de mensen om mij heen een soortgelijke identiteit hebben?
 - Wanneer kom ik in contact met diversiteit en hoe zit deze interactie eruit?
- Op welke manieren leer ik over de diversiteit in onze samenleving?
- Heb ik aannames over anderen?
 - Wat zijn deze aannames?
 - Waarom heb ik deze aannames?
 - Op welke momenten merk ik dat ik deze aannames heb en hoe uit zich dat?
- Heb ik vooroordelen over anderen?
 - Wat zijn deze vooroordelen?
 - Waarom heb ik deze vooroordelen?
 - Op welke momenten merk ik dat ik deze vooroordelen heb en hoe uit zich dat?
 - *Lees hierboven over vooroordelen en kijk het filmpje [Vooroordelen verminderen: zo doe je dat](#) voor een diepgaandere reflectie.*



2.4 Mijn Klas

Naast het belang van de reflectie op “wie ben ik”, is het belangrijk dat je als docent rekening houdt met de verschillende ervaringen, voorkennis, perspectieven, normen en waarden van alle studenten (NEOS cultuuronderwijs, 2023). Elke groep studenten is uniek en wordt gevormd door verschillende (culturele) achtergronden, de maatschappelijke opvattingen over de rol van mannen en vrouwen, ervaringen en behoeften. Door deze diversiteit te herkennen en te begrijpen, kun je een leeromgeving creëren waarin alle studenten zich gezien, gewaardeerd en veilig voelen. Hiernaast stelt het je in staat om inclusief lesmateriaal te gebruiken, passende werkvormen te kiezen en bewust om te gaan met eventuele vooroordelen – zowel die van jezelf als die binnen de groep. Dit helpt studenten niet alleen in hun eigen leerproces, maar bereidt hen ook voor om als sociaal professional diversiteits sensitief te werken en inclusie in de praktijk te bevorderen.

Aan de slag met de reflectievragen

Gebruik de onderstaande reflectievragen om een beter beeld te krijgen van de diversiteit binnen je klas. Door stil te staan bij de samenstelling en dynamiek van de groep, krijg je inzicht in de verschillende achtergronden, ervaringen en behoeften van je studenten.

Reflectievragen – Wat weet ik over mijn klas?

- Wat weet ik over diversiteitsfactoren en achtergronden van de studenten in mijn klas?
 - Wat delen de studenten over hun identiteit?
 - Welke culturen zijn vertegenwoordigd in mijn klas?
 - Welke talen worden er in mijn klas gesproken naast Nederlands?
 - Welke religies of levensbeschouwingen spelen een rol in de levens van mijn studenten?
- Hoe beïnvloeden diversiteitsfactoren of identiteiten van de studenten de manier waarop ze zich uiten in de lessen?
- Hoe beïnvloed de diversiteitsfactoren of identiteiten van de studenten de manier waarop ze leren?
- Ontstaan er bepaalde groepen of vriendschappen gebaseerd op bepaalde kenmerken of diversiteitsfactoren?
- Wat delen de studenten over hoe ze de maatschappelijke opvattingen over de rol van mannen en vrouwen ervaren?
 - In hoeverre denk ik dat dit hun school of stage ervaring beïnvloed?
- Welke ideeën denk ik dat mijn studenten hebben over de rol van mannen en vrouwen in de samenleving?
 - Welke hangen daarbij samen aan hun eigen culturele identiteit?
- Wat weet ik over de thuissituaties van mijn studenten en hoe dit hun gedrag en ervaringen op school beïnvloed?

Reflectievragen – Wat weet ik nog niet over mijn klas?

- Zijn er studenten waarvan ik nog weinig weet over de achtergronden en diversiteitsfactoren die invloed hebben op hun leven?
- Welke studenten ken ik vooral op basis van aannames en/of vooroordelen en wat zijn deze aannames en/of vooroordelen?
- Welke achtergronden en identiteiten (zoals cultuur- en/of genderidentiteiten – LHBTIQ+) begrijp ik (nog) niet goed?
- In hoeverre en op welke manier draag ik actief bij aan een inclusieve leeromgeving waarin alle achtergronden en identiteiten worden gewaardeerd?

De inzichten over wat je al wel en wat je nog niet weet over de samenstelling van de klas neem je vervolgens mee naar de les. Op deze manier kun je bewust ruimte creëren waarin studenten elkaar beter leren kennen en waarin jij als docent jouw studenten nog beter leert begrijpen. [Zie hoofdstuk 3 voor tips over hoe je de dialoog met jouw studenten over diversiteit kunt voeren.](#)



2.5 De organisatie

Naast het reflecteren op jezelf en de diversiteit binnen je klas, is het belangrijk om te onderzoeken in hoeverre de formele en informele structuren van je organisatie bijdragen aan of juist belemmeren bij diversiteits sensitief lesgeven. Voel je je ondersteund door de school? Is er voldoende tijd en ruimte om thema's zoals diversiteit te bespreken? En heerst er een veilige cultuur waarin diversiteit en inclusie als essentieel worden beschouwd?

De rol van een visie en formele structuren voor diversiteit en inclusie

Onderzoek van ECBO (2023) toont aan dat diversiteits sensitief werken in het onderwijs vaak ad hoc wordt aangeboden. Er is weinig expliciete aandacht voor, en het is zelden structureel in het curriculum verankerd. Hierdoor verdwijnt het onderwerp gemakkelijk naar de achtergrond en krijgen docenten onvoldoende tijd en ruimte om diversiteits sensitief handelen daadwerkelijk te integreren in hun lessen. Daarnaast wordt er nauwelijks getoetst op diversiteits sensitief werken, waardoor het geen vanzelfsprekend onderdeel is van de onderwijspraktijk. Ook geven opleidingen aan dat er een tekort is aan ondersteunend materiaal rondom dit thema. Door als school bewust aandacht te besteden aan deze structuren en een duidelijke visie op diversiteit en inclusie te hanteren, wordt een fundament gelegd voor diversiteits sensitief lesgeven en een inclusieve leeromgeving.

Onderzoek naar het belang van een visie en formele structuren

Volgens de Routekaart Cultuur Responsief Lesgeven van Alhanachi, Varsányi en Severs (2024) is de school als lerende organisatie essentieel in de route naar Cultureel Responsief Lesgeven (CRL). Hierbij spelen de visie op diversiteit, professionalisering en de schoolgemeenschap een cruciale rol. Hiernaast benadrukt ook Stichting School & Veiligheid het belang van een duidelijke schoolvisie op diversiteit en inclusie. Een dergelijke visie draagt bij aan het creëren van een omgeving waarin alle studenten en docenten zich gehoord, gezien en gewaardeerd voelen (Stichting School & Veiligheid, z.d.).

Onderzoek van Rooijen et al. (2020) wijst uit dat cultuursensitief werken in een organisatie afhankelijk is van vier pijlers: werkwijze (methodiek en procedures), competenties, informele netwerken en de diversiteit van het team. Dit impliceert dat zowel formele structuren, zoals beleid en competentieontwikkeling, als informele netwerken binnen een organisatie bijdragen aan het realiseren van een diversiteits sensitieve werkomgeving. Hoewel dit onderzoek zich richt op de jeugdhulp, zijn de inzichten breed toepasbaar op andere sectoren, waaronder het onderwijs.

Hiernaast stelt Significant (2024) dat cultuur- en gendersensitief beleid nodig is bij gemeenten en vrijwilligersorganisaties in de aanpak van geldzorgen, schulden en armoede. Het kan onderdeel worden van een organisatie-breed ontwikkeltraject, leidinggevende moeten er het nut van inzien en medewerkers moeten gefaciliteerd worden om zich te ontwikkelen in het thema.

Tip voor verdieping!

- Luister de podcast [#2 Inclusie op het MBO; wat betekent dat voor het beleid?](#) van Stichting School en Veiligheid.

Aan de slag met de reflectievragen

Hoe is dit binnen jouw organisatie geregeld? Voel jij je gesteund en heb je het idee dat jouw school de juiste randvoorwaarden biedt om diversiteits sensitief les te geven? Gebruik de onderstaande reflectievragen om hierover na te denken. Het uiteindelijke doel is om diversiteitssensitiviteit te verankeren in het onderwijs, het is daarom van belang om ook na te gaan waar huidige instrumenten, werkwijzen of protocollen te kort komen en hoe jij denkt dat deze aangepast kunnen worden (Verwey-Jonker Instituut, 2024).

Voor extra verdieping raden we aan om de visie van je organisatie erbij te pakken: wordt hierin expliciet aandacht besteed aan inclusie en diversiteit? Bespreek dit ook met collega’s – hun perspectieven en ervaringen kunnen waardevolle inzichten en handvatten bieden om samen verder te werken aan een inclusieve leeromgeving.

Reflectievragen – de visie en het beleid van de organisatie

- Heeft de organisatie een duidelijke en concrete visie over inclusie en diversiteit?
 - Zo ja, in hoeverre wordt dit nageleefd en zie ik het terugkomen in de alledaagse praktijk?
 - Is er specifieke aandacht voor de ondersteuning van leerlingen en medewerkers met diverse achtergronden?
- Biedt de organisatie trainingen, workshops of andere vormen van professionalisering over inclusief onderwijs en diversiteit?
 - Wordt er ruimte gegeven om ervaringen te delen en samen te leren over inclusieve didactiek?
- Zijn er specifieke netwerken of werkgroepen binnen de organisatie die zich bezighouden met deze thema’s?
- Zijn er voorbeelden van goede praktijkervaringen binnen mijn organisatie op het gebied van diversiteit en inclusief onderwijs?

Tip voor verdieping!

- Gebruik het [reflectiekader](#) dat SLO heeft ontwikkeld om het beleid van jouw organisatie onder de loep te nemen. Dit kader bevat aandachtspunten voor scholen om te reflecteren op de mate waarin het leren omgaan met culturele diversiteit voldoende aan bod komt in het onderwijs.

De rol van de organisatiecultuur

Uit eerder onderzoek van ECBO (2023) blijkt dat om ervoor te zorgen dat docenten zich zeker voelen in hun handelen en studenten openlijk dilemma’s kunnen bespreken of zich kwetsbaar kunnen opstellen, een veilige en vertrouwde leeromgeving essentieel is. Zowel in het mbo als het hbo wordt aangegeven dat dit wordt bevorderd door een informele band tussen docenten en studenten, intensief onderling contact en hechte samenwerkingen in de praktijk. Een omgeving waarin studenten zich geaccepteerd en veilig voelen om hun kwetsbaarheid te tonen, lijkt dan ook een belangrijke voorwaarde om diversiteits sensitief te werken en het onderdeel te maken van de opleidingen.

Tip voor verdieping!

- Lees in het artikel [Evolutie naar scholen van iedereen! Krachtlijn 1: een inclusieve schoolcultuur en -organisatie realiseren](#) meer over het belang van een inclusieve schoolcultuur en hoe je dit kunt realiseren.

Reflectievragen – de organisatiecultuur

- Hoe ervaar ik de cultuur binnen mijn organisatie als het gaat om diversiteit en inclusief onderwijs?
 - Zijn er ongeschreven regels of gewoonten binnen de organisatie die diversiteit en inclusie bevorderen of juist belemmeren?
 - Wat gaat goed op het gebied van een inclusieve schoolcultuur? Wat gaat niet goed?
 - Wat zou ik graag zien veranderen in de informele cultuur van mijn school/organisatie om inclusief onderwijs te bevorderen?
- Hoe ervaar ik de cultuur binnen mijn team als het gaat om diversiteit en inclusief onderwijs?
 - Is er een open en veilige sfeer waarin docenten zich vrij voelen om diversiteitsthema's te bespreken?
 - In hoeverre wordt er gebruik gemaakt van expertise die in het team aanwezig is als het gaat over diversiteitsfactoren?
 - Is er sprake van 'collective learning' en een gedeelde verantwoordelijkheid als het gaat om diversiteit en inclusie?
 - Welke stappen kan ik zelf zetten om bij te dragen aan een inclusievere schoolcultuur?
- Hoe ervaar ik de cultuur binnen de klas als het gaat om diversiteit en inclusief onderwijs?
 - Is er een open en veilige sfeer waarin studenten zich vrij voelen om diversiteitsthema's te bespreken?

In dit hoofdstuk heb je stilgestaan bij en gereflecteerd op verschillende aspecten die van invloed zijn op diversiteits sensitief werken en lesgeven: jouwzelf, jouw klas en de organisatie. Alleen wanneer je inzicht hebt in jouw eigen perspectief en jouw referentiekader, ben je in staat om een bewuste en veilige leeromgeving voor studenten te creëren. Dit stelt je in staat om lesmateriaal en didactische werkvormen te ontwikkelen die diversiteit en inclusie bevorderen. Met deze inzichten kun je gericht stappen zetten om jouw onderwijspraktijk verder te versterken en aan te sluiten bij de behoeften van alle studenten.

In het volgende hoofdstuk gaan we daarom in op de bouwstenen van de les. Hoe ontwikkel je lesmateriaal dat diversiteits sensitief is? Hoe bevorder je een veilige omgeving waarin studenten kunnen leren over thema's zoals cultuursensitiviteit en genderrollen? Dit hoofdstuk biedt concrete handvatten om diversiteit en inclusie op een structurele manier te integreren in jouw lessen.

3. De bouwstenen voor diversiteits sensitief lesgeven

1	Introductie van het thema: begripsduiding en het belang van diversiteits sensitief handelen	5	Pedagogisch en didactisch Handelen
2	Analyse van eigen referentiekader ‘de ik’	6	Evaluatie en reflectie
3	De connectie met het sociale werkveld: diversiteits sensitiviteit in context van de opleiding en het (toekomstige) werkveld	7	Beleid en ambitie in de praktijk
4	Inbedding in onderwijs en leermiddelen		

De reflectievragen van de "ik", zoals beschreven in het voorgaande hoofdstuk, vormen een essentiële basis voor het ontwikkelen van lessen. Door stil te staan bij persoonlijke ervaringen, overtuigingen en waarden, krijgen docenten inzicht in hoe deze hun didactische en pedagogische keuzes beïnvloeden. Dit zelfbewustzijn helpt bij het vormgeven van een leeromgeving waarin ruimte is voor diversiteit. De "ik" is immers altijd aanwezig in het onderwijs en heeft invloed op de manier waarop lessen worden opgebouwd en uitgevoerd.

Hoewel deze reflectie een belangrijk vertrekpunt vormt, is de vertaling naar de praktijk minstens zo cruciaal. In de bouwstenen staat de praktijk dan ook centraal; zij vormen het fundament voor het ontwerpen en uitvoeren van lessen. Echter, de kloof tussen het gewenste resultaat en de realiteit blijft een uitdaging. Onderwijs streeft voortdurend naar verbetering en aansluiting bij de maatschappij, maar dit moet wel op een haalbare manier gebeuren. Te grote stappen kunnen weerstand oproepen of onhaalbaar blijken, terwijl kleine, doordachte aanpassingen al tot waardevolle verbeteringen kunnen leiden.

Naast de individuele reflectie en praktijkgerichte bouwstenen is er nog een ander belangrijk fundament: het beroepscompetentieprofiel en het opleidingsprofiel SJD. We gaan ervan uit dat deze profielen binnen organisaties als uitgangspunt worden gehanteerd. Deze handreiking biedt hierop een aanvulling en kan tevens dienen als inspiratiebron voor docenten die hun onderwijs verder willen ontwikkelen in het kader van diversiteits sensitief handelen. In de volgende paragraaf worden de bouwstenen met bijbehorende inspiratie verder toegelicht.

Een essentiële randvoorwaarde is veiligheid. In de context van onderwijs betekent dit dat studenten zich zowel fysiek als emotioneel beschermd voelen. Dit vereist pedagogisch en didactisch handelen dat rekening houdt met de diversiteit aan achtergronden, ervaringen en behoeften. Zoals ook wordt benadrukt in de publicaties van Van Tartwijk en Den Brok (2018), leidt een veilige leeromgeving tot meer betrokkenheid, betere leerresultaten en een hoger welzijn onder studenten.

Naast veiligheid is cultuur- en gendersensitiviteit een onmisbare randvoorwaarde. Dit houdt in dat docenten niet alleen verschillen tussen studenten erkennen en waarderen, maar zich ook bewust zijn van (onbewuste) vooroordelen, genderrollen en culturele waarden die de leerervaring kunnen beïnvloeden. Dit bewustzijn moet verweven zijn in alle facetten van het onderwijs: van de curriculumontwikkeling tot de uitvoering van lessen en evaluaties. Hierbij vormt de organisatie zelf de basis. Wanneer er een duidelijke visie is die wordt vertaald naar het onderwijs, kunnen docenten zich gesteund voelen in hun aanpak en keuzes.

Aan de slag! BOUWSTENEN voor diversiteitssensitieve lesopbouw

Diversiteitssensitief handelen is een essentieel onderdeel van het onderwijs en moet niet beperkt blijven tot één vak, maar verweven worden in het gehele curriculum. De bouwstenen bieden hiervoor een solide basis en dienen als hulpmiddel om diversiteit structureel te integreren in alle vakken, van Nederlands tot rekenen. Door deze bouwstenen te gebruiken, ontstaat een doordacht en inclusief curriculum waarin studenten niet alleen inzicht krijgen in diversiteit, maar ook leren hoe zij dit in de praktijk toepassen. Dit draagt bij aan een inclusieve leeromgeving en bereidt studenten voor op een toekomst waarin zij diversiteitsbewust en kritisch kunnen handelen binnen hun beroep.

1

Introductie van het thema: begripsduiding en het belang van diversiteitssensitief handelen

Doel bouwsteen 1:

- 1. Geef studenten inzicht in de definitie en toepassing van diversiteit. Hiervoor kun je [het diversiteitsvlechtwerk](#) van Movisie (2021) gebruiken (toegelicht in hoofdstuk 2). Dit geeft een duidelijk beeld van de twaalf factoren waarin mensen van elkaar kunnen verschillen.
- 2. Creëer bewustzijn bij studenten over de relevantie van diversiteitssensitief handelen. Start met een korte introductie waarin het belang van diversiteitssensitief werken wordt uitgelegd. Gebruik praktijkvoorbeelden, zoals een situatie waarin rekening houden met diversiteit leidde tot betere samenwerking of prestaties.

Aan de slag met bouwsteen 1 >

Verdieping bouwsteen 1 >

2

Analyse van eigen referentiekader ‘de ik’?

Doel bouwsteen 2:

Hoofdstuk 2 benadrukt het belang van zelfreflectie als voorwaarde voor diversiteitssensitief werken. Door te reflecteren, krijgt de student inzicht in het eigen referentiekader en hoe dit van invloed is op de manier van denken en handelen. Dit vormt de basis om open en bewust om te gaan met diversiteit in de studie en het toekomstige werkveld.

Aan de slag met bouwsteen 2 >

Randvoorwaarde - Een veilig dialoog in de klas >

De connectie met het sociale werkveld: diversiteits sensitiviteit in context van de opleiding en het (toekomstige) werkveld.

Doel bouwsteen 3:

Geef studenten inzicht in de betekenis van diversiteit, diversiteitsfactoren en diversiteits sensitief werken binnen de context van hun studie en het (toekomstige) werkveld. Het is niet alleen belangrijk dat studenten begrijpen wat diversiteit inhoudt en hoe het verweven is in onze samenleving (bouwsteen 1), maar ook dat zij de verbinding leren leggen met de praktijk. Door deze koppeling te maken, ontwikkelen zij het vermogen om diversiteitssensitief te handelen als toekomstige sociaal professionals. Dit helpt hen om tijdens hun stage en in hun (toekomstige) baan diversiteits sensitief te handelen.

Aan de slag met bouwsteen 3 >

Inbedding in onderwijs en leermiddelen

Doel bouwsteen 4:

Analyseer als docent hoe diversiteit is geïntegreerd in de materialen die je gebruikt in de les en het onderwijsprogramma.

- Er zijn verschillende instrumenten ontwikkeld waarmee je als docent kunt reflecteren op de mate van bijvoorbeeld culturele sensitiviteit van je eigen lessen en onderwijs. Zo heeft de Hogeschool van Amsterdam een [Cultureel Responsief Curriculum Scorekaart](#) ontwikkeld. Een praktische scorekaart waarmee je kunt bepalen hoe cultuur responsief jouw lesmateriaal is. “Cultureel responsief lesmateriaal dat de diverse achtergronden en ervaringen van studenten weerspiegelt, kan studenten beter betrekken en motiveren” (Kennisrotonde 2023).
- **Tip:** Daarnaast is het belangrijk om studenten te leren kritisch te onderzoeken hoe kennis wordt geconstrueerd en hoe deze kennisconstructie mogelijk vertekend is door het eenzijdige perspectief vanuit de dominante groep in de samenleving. Bijvoorbeeld door hen te vragen: “*Welke perspectieven mis je in deze tekst of casus?*” Dit soort vragen stimuleert niet alleen kritisch denken, maar versterkt ook de inclusiviteit van de leeromgeving.

Aan de slag met bouwsteen 4 >

Pedagogisch en didactisch handelen

Doel bouwsteen 5:

Creëer als docent een inclusieve leeromgeving, waarin studenten zich veilig voelen om dingen te delen. Gebruik de reflectievragen uit hoofdstuk 2 over jouw klas ter inspiratie om reflectievragen voor studenten op te stellen waar zij individueel of in groepen mee aan de slag kunnen.

Aan de slag met bouwsteen 5 >

Lestip >

6

Evaluatie en reflectie

Doel bouwsteen 6:

Het doel van deze bouwsteen is om studenten te laten evalueren en reflecteren op hun eigen handelen en dat van anderen. Diversiteitssensitief handelen is geen eindpunt, maar een continu proces van zelfreflectie. Het vraagt om bewustwording van je eigen handelen, het loslaten van superioriteitsgevoelens over je eigen normen en waarden en een open houding ten opzichte van feedback – ook wel bekend als *cultural humility* (Watkins et al., 2025). Voor docenten is het essentieel om deze reflectieve houding te blijven ontwikkelen en studenten hierin te begeleiden, zodat zij uitgroeien tot reflectieve professionals.

Aan de slag met bouwsteen 6 >

7

Beleid en ambitie in de praktijk

Doel bouwsteen 7:

Het doel van deze bouwsteen is om studenten bewust te maken van het belang van beleidsmatige borging van inclusiviteit en diversiteitsensitief werken. Daarnaast leren zij hoe zij hieraan kunnen bijdragen binnen hun stageplek en bij hun (toekomstige) werkgever. Door inzicht te krijgen in hoe inclusie en diversiteit op organisatieniveau worden verankerd, kunnen studenten actief meedenken en bijdragen aan een inclusieve werkomgeving.

Aan de slag met bouwsteen 7 >

[Terug naar inhoudsopgave](#)

[Terug naar begin](#)

Aan de slag met bouwsteen 1!

Werkvormen

- Maak gebruik van interactieve vragen om het dialoog met de studenten te starten.
- Voorbeelden:
 - *Kun je een moment noemen waarop jouw culturele achtergrond of gender een rol speelde in hoe je werd behandeld of begrepen?*
 - *Wat zijn verschillen tussen de studenten? Hoe gaan we om met deze verschillen?*

Lesmaterialen

- Gebruik de voorbeelden gegeven in hoofdstuk 2 om diversiteit en de diversiteitsfactoren toe te lichten.
 - Intersectionaliteit: Kijk het filmpje [Explainer: intersectionaliteit](#) van Dona Daria Rotterdam
 - Genderstereotypering: Kijk filmpje [Genderstereotypering – Uit het keurslijf!](#) over gendernormen
 - Privileges: Kijk het filmpje [Students Learn A Powerful Lesson About Privilege](#)
- De spoken word video [Darius Simpson & Scout Bostley - Lost Voices](#) gaat over de kracht van een diversiteit. Laat deze video aan studenten zien om ze te inspireren en op een interactieve manier kennis te maken met het thema diversiteit.

Tips voor extra verdieping!

- Lees het boek [Teaching for Diversity and Social Justice](#) voor meer theoretische informatie, pedagogische kaders, curriculummodellen en praktijkvoorbeelden over diversiteit en sociale rechtvaardigheid.
- Het artikel [Intersectionaliteit in de praktijk](#) geeft tien tips over intersectioneel denken en doen. Het biedt voorbeelden van intersectionaliteit en vele verdiepingstips in het thema.

Verdieping bouwsteen 1 - Een veilige (leer)omgeving als randvoorwaarde

Binnen veel mbo- en hbo-instellingen is cultuur- en gendersensitiviteit al in zekere mate ingebed in het onderwijs. Echter, de uitvoering is vaak afhankelijk van de persoonlijke betrokkenheid en expertise van individuele docenten.

Tijdens lesbezoeken in diverse organisaties bleek bijvoorbeeld dat sommige docenten expliciet aandacht besteden aan diversiteit, terwijl anderen minder bewust met het onderwerp omgaan en het onderwerp liever op een onopvallende manier behandelen, waardoor de essentie gemist wordt. Door zachte voorbeelden te gebruiken, open deuren in te zetten (het kopen van een kerstboom als voorbeeld en niet bewust zijn van de achtergrond van leerlingen), mis je de essentie en kom je niet tot de kern. Het is van essentieel belang dat je **passende voorbeelden** gebruikt in jouw lessen, die studenten uitdagen tot nadenken en naar binnen kijken bij henzelf.

Een docent binnen een school startte een les met het bespreken van **gedragsregels** die een respectvolle omgang bevorderen. Deze regels, samen met de studenten opgesteld, benadrukten het belang van luisteren zonder oordeel en het respecteren van elkaars grenzen. Dit legde de basis voor een open en veilige leeromgeving waarin studenten vrijuit ervaringen konden delen.

Uit gesprekken met docenten en studenten blijkt dat de mate van veiligheid sterk van invloed is op de bereidheid van studenten om te participeren. Een **veilige leeromgeving** voorkomt dat studenten zich terugtrekken uit angst voor afwijzing of negatieve reacties. Tegelijkertijd maken evaluaties duidelijk dat er nog onvoldoende structurele aandacht is voor het expliciet integreren van cultuur- en gendersensitiviteit in beleidslijnen en lespraktijk.

Naast een veilige leeromgeving, is **oprechte nieuwsgierigheid** een randvoorwaarde voor diepgaande integratie van diversiteit in de lessen. Door oprechte nieuwsgierigheid naar elke leerling stel je niet alleen de juiste vragen, maar creëer je ook ruimte om door te vragen. Dit helpt om verder te kijken dan aannames of stereotypes en écht te begrijpen wat er bij een leerling speelt. Zo krijg je waardevolle inzichten in hun belevingswereld.

Aan de slag met bouwsteen 2!

Werkvormen

- Geef studenten de opdracht om te reflecteren op hun eigen referentiekader. Door middel van de inspiratie in bouwsteen één hebben de studenten nu een beeld van diversiteit, diversiteitsfactoren en intersectionaliteit. Laat de student vervolgens nadenken en reflecteren op hoe deze thema's invloed hebben op het leven van de student.
- Nadat de student individueel heeft gereflecteerd, start je het dialoog met de klas. Wat kunnen studenten van elkaar leren over zichzelf en de ander?
- Maak gebruik van storytelling: het delen van persoonlijke verhalen in de klas om wederzijds begrip te bevorderen.

Lesmaterialen

- Gebruik de reflectievragen uit hoofdstuk 2 ter inspiratie om reflectievragen voor studenten op te stellen waar zij individueel of in groepen mee aan de slag kunnen.
- Laat het filmpje [Vooroordelen verminderen: zo doe je dat](#) zien aan de studenten om ze bewust te laten worden van het feit dat iedereen vooroordelen heeft. Het filmpje laat zien hoe je hier bewust mee om kan gaan. Zie hoofdstuk 2 voor mogelijke reflectievragen die je aan de student mee kan geven na het kijken van het filmpje.
- Met [het Globi-Trotterspel](#) werken studenten op een laagdrempelige manier aan het versterken van interculturele competenties en interculturele sensitiviteit.
- Het artikel [10 manieren om je klas inclusiever te maken](#) van Nuffic gaat over het bespreekbaar maken van inclusie en diversiteit bij jonge kinderen. Alhoewel deze werkvormen bedoeld zijn voor jonge kinderen, zijn verschillende voorbeelden (zoals de woordwolk, rollenspellen en taalportretten) toe te passen bij mbo en hbo studenten voor een interactieve reflectie op groep niveau.
- In het artikel [Visual Thinking Strategies als basis voor interculturele competentie](#) lees je hoe de innovatieve lesmethode Visual Thinking Strategies (VIS) helpt om studenten bewuster te maken van hun interpretaties en (voor)oordelen en hun houding ten aanzien van culturele diversiteit.

Randvoorwaarde - Een veilig dialoog in de klas

Een juiste dialoog voeren in het onderwijs, vooral over gevoelige onderwerpen zoals cultuur en gender, vraagt om een veilige omgeving en een bewuste aanpak. Studenten moeten zich vrij voelen om hun gedachten en gevoelens te delen zonder angst voor afwijzing of negatieve consequenties. Dit kan worden bereikt door psychologische veiligheid te bieden, een Socratische gesprekstijl te hanteren en geweldloze communicatie toe te passen.

Psychologische veiligheid betekent dat studenten weten dat fouten maken of een mening delen niet zal leiden tot bestraffing of afwijzing. De rol van de docent is hierbij cruciaal; door actief te luisteren, neutraal te reageren en verschillende perspectieven te normaliseren, kan een open gespreksomgeving worden gecreëerd. Daarnaast kan **het Socratisch gesprek**, die centraal staat in: *[Filosoferen aan de keukentafel \(Kampers, 2014\)](#)* helpen om de dialoog constructief te houden. Hierbij wordt de nadruk gelegd op het stellen van vragen in plaats van het geven van oordelen, zodat studenten worden gestimuleerd om na te denken, hun aannames te onderzoeken en gezamenlijk tot inzichten te komen. In het boek van Kampers wordt de methode van het Socrates’ gesprek gebruikt en voer je een dialoog en voorkom je discussie, hoe boek je vooruitgang? Het Socrates’ gesprek benadrukt in zijn model van geweldloze communicatie dat door observaties, gevoelens, behoeften en verzoeken op een open manier te benoemen, empathie en begrip in een gesprek kunnen worden vergroot. In plaats van te reageren met: *“Jij begrijpt dit onderwerp niet”*, kan een docent bijvoorbeeld zeggen: *“Ik merk dat dit een lastig onderwerp is. Wat heb je nodig om je hierin zekerder te voelen?”* Dit verlaagt de drempel voor studenten om hun mening te uiten.

Een concreet voorbeeld hiervan is een klassikale discussie over genderrollen. Stel dat een student opmerkt: *“Waarom moeten we het hierover hebben? Dit is toch niet relevant voor iedereen?”* In plaats van direct in te grijpen, kan de docent de dialoog openen door actief te luisteren en neutraal te reageren, bijvoorbeeld met: *“Ik hoor dat je je afvraagt waarom dit relevant is. Dat is een interessante vraag.”* Vervolgens kan een Socratische vraag gesteld worden, zoals: *“Kun je bedenken waarom het voor sommige mensen belangrijk kan zijn?”* Hierdoor wordt de student aangemoedigd om het onderwerp vanuit een breder perspectief te bekijken. Om de veiligheid in het gesprek te waarborgen, kan de docent daarnaast benadrukken dat alle perspectieven welkom zijn, zolang ze respectvol worden geuit: *“Het is oké als we hier verschillende meningen over hebben. Het belangrijkste is dat we elkaar proberen te begrijpen.”* Op deze manier voelt de student zich gehoord, zonder dat de dialoog stakt, terwijl de focus blijft liggen op begrip en wederzijds respect in plaats van het winnen van een discussie.

Door deze aanpak wordt een open en veilige dialoog bevorderd, waarbij ruimte is voor diverse perspectieven en studenten zich gesteund voelen in hun leerproces. Het bewaken van psychologische veiligheid en het hanteren van gespreksstrategieën zoals de Socratische methode om niet alleen kennis, maar ook empathie en kritisch denken te ontwikkelen binnen het onderwijs.

Tips voor verdieping!

- In het [artikel Leerlingen als Grote Denkers: ‘Hoe meer je oefent in kiezen, hoe meer keuzevrijheid je aankunt.’](#) lees je hoe studenten hun wereld kunnen verkennen en gesprekken op een filosofische manier kunnen aangaan.

Aan de slag met bouwsteen 3!

Werkvormen

- Gebruik voorbeelden, zoals hoe cultuur- of gendernormen de communicatie of samenwerking in een team kunnen beïnvloeden.
- Laat studenten in duo's situaties analyseren. Dit kan gaan over bijvoorbeeld ervaringen bij stagebedrijven of andere professionele settings. Laat ze vragen stellen zoals: *"Hoe zou jij reageren als een teamlid of client zich niet prettig voelt vanwege een genderopmerking?"*
- Geef een opdracht waarin studenten beleidsdocumenten (van bijvoorbeeld een stageorganisatie) analyseren. *Heeft de organisatie een beleid over diversiteitssensitief werken? Wat is de definitie van de organisatie? Biedt de organisatie trainingen of professionaliseringsmogelijkheden?*

Lesmaterialen

- De scenariobased game [Open deur?!](#) Van de Anne Frank Stichting is ontwikkeld voor studenten in het mbo (niveau 1 t/m 4) en gaat over het omgaan met diversiteit. Het is een gratis game waarin studenten leren open vragen te stellen, te luisteren naar diverse ervaringen en door te vragen. Openstaan voor verschillen en andere meningen helpt studenten om zich te verplaatsen en te verbinden met anderen. Een belangrijke vaardigheid die studenten verder helpt in hun leven, stage en loopbaan.
- [Klassen in de Klas](#) is gratis lesmateriaal voor mbo studenten. Aan de hand van fragmenten, kijkvragen en verdiepingsopdrachten kunnen docenten en studenten in gesprek gaan over onder andere kansenongelijkheid, prestatiedruk en beeldtaal.
- [Stories of Belonging](#) is een serie van vijf lessen. De serie is opgebouwd aan de hand van vijf videoportretten. Hierin staan jonge mensen centraal die ieder een bijzonder verhaal delen over hun zoektocht naar identiteit en het gevoel van ergens thuis zijn. Met behulp van verschillende opdrachten krijgen leerlingen bouwstenen aangereikt waarmee ze zelf hun eigen Story of Belonging leren te vertellen. Er komen vragen aan bod als: Waar voel jij je thuis en kan jij helemaal jezelf zijn? En hoe is het om spanning te ervaren tussen verschillende groepen waartoe je behoort?

Tips voor extra verdieping!

- Pharos heeft een handleiding ontwikkeld voor cultuursensitief werken in de sectoren zorg en welzijn. Deze [infographic](#) bevat uitleg over cultuursensitief werken en bevat tips over hoe je als beroepsprofessional cultuursensitief kunt werken.
- Het boek [Diversiteit in het sociaal domein – Op weg naar intercultureel vakmanschap](#) van Youssef Azghari gaat over het eigen maken van intercultureel vakmanschap voor professionals in het sociaal domein.

Aan de slag met bouwsteen 4!

Lesmateriaal dat cultureel responsief is en aansluit bij de diverse achtergronden en ervaringen van studenten, kan hun betrokkenheid en motivatie vergroten. Onderzoek suggereert dat het integreren van relevante voorbeelden, verhalen en inhoud die hun culturele identiteit weerspiegelt, studenten helpt zich sterker verbonden te voelen met de leerstof. Onderzoek suggereert dat cultureel responsief lesmateriaal bijdraagt aan de ontwikkeling van *interculturele competenties* bij studenten (Kennisrotonde, 2023). Uit onderzoek van De Meijer et al. (2022) blijkt dat blootstelling aan diverse culturen en het begrijpen van verschillende perspectieven helpt studenten intercultureel bewustzijn ontwikkelen en communicatieve vaardigheden te verbeteren (Kennisrotonde, 2023).

Banks (1993a) ontwikkelde een normatief raamwerk met vijf ontwerpprincipes die volgens hem bijdragen aan effectief cultureel responsief onderwijs. Met betrekking tot de lesstof benadrukt hij de volgende aspecten:

1. Het integreren van informatie en voorbeelden uit verschillende culturen in de lesstof, zodat studenten met verschillende achtergronden zich erin herkennen. Hierbij is het cruciaal om aandacht te besteden aan de manier van representatie. Variatie aan rollen, namen en type weergaven voorkomt stigmatisering en draagt bij aan een inclusieve leeromgeving (Tjitra et al., 2011).

Tip: Bij een les over leiderschap kan bijvoorbeeld worden verwezen naar succesvolle vrouwelijke of niet-westerse leiders, naast de meer traditionele voorbeelden.

2. “Studenten leren kritisch te onderzoeken naar hoe kennis wordt geconstrueerd en hoe deze kennisconstructie mogelijk vertekend is door het eenzijdige perspectief vanuit de dominante groep in de samenleving (Kennisrotonde, 2023).”

Tip: Dit kan bijvoorbeeld door tijdens de les de gebruikte voorbeelden en representaties in de lesstof te onderzoeken en na te denken over wat deze betekenen binnen de eigen (werk)context. Bijvoorbeeld door hen te vragen: "Welke perspectieven mis je in deze tekst of casus?"

Tips voor extra verdieping:

- Lees het artikel [Welke ontwerpprincipes van cultureel responsief lesmateriaal dragen effectief bij aan het voorbereiden van studenten op het werken in een cultureel diverse beroepspraktijk?](#) van de Kennisrotonde (2023).

Aan de slag met bouwsteen 5!

Een inclusieve pedagogiek begint bij het erkennen van de diversiteit in de klas. Docenten kunnen een veilige leeromgeving creëren door expliciet ruimte te geven aan de ervaringen en verhalen van studenten. Zo kan een docent een les beginnen met de vraag: *“Welke culturele of persoonlijke ervaringen zijn voor jou belangrijk geweest in het leren samenwerken?”*

Om veiligheid te waarborgen, kunnen docenten werken met kleine groepen waarin studenten elkaar beter leren kennen. Samenwerkingsopdrachten waarbij vertrouwen en respect centraal staan, dragen bij aan een open groepsdynamiek en werken in het bouwen van een juiste vertrouwensband, wat essentieel is in het vormen van een diversiteitssensitieve omgeving.

De didactische aanpak moet flexibel zijn om in te spelen op de uiteenlopende behoeften van studenten. Dit kan door differentiatie toe te passen, zoals het aanbieden van meerdere werkvormen of toetsmogelijkheden. Bijvoorbeeld: een student met een sterke visuele leerstijl kan een presentatie geven in plaats van een schriftelijk verslag. Reflectieve opdrachten kunnen studenten helpen hun eigen perspectief en dat van anderen beter te begrijpen (zie bouwsteen 6).

Regelmatige feedbackmomenten zijn cruciaal om inzicht te krijgen in hoe studenten de veiligheid en inclusiviteit van de leeromgeving ervaren. Docenten kunnen bijvoorbeeld anonieme evaluaties gebruiken om te vragen: *“Voel jij je gehoord en gerespecteerd in deze klas? Waarom wel of niet?”* Deze input kan direct worden gebruikt om de lessen te verbeteren. Studenten voelen zich hierdoor gezien en serieus genomen, wat zorgt voor een veilige leeromgeving.

Opdrachtsuggesties om diversiteits sensitiviteit te motiveren

1. Persoonlijke ervaringscirkel

Laat studenten in kleine groepen een cirkel vormen en om de beurt een ervaring delen over samenwerken in diverse omgevingen. De rest van de groep luistert actief zonder te onderbreken. Na elke ronde reflecteren ze samen: *Wat viel op? Welke overeenkomsten of verschillen zagen ze?* Dit bevordert vertrouwen en empathie in de groep.

2. Menu-opdracht op basis van leerstijl

Bied studenten een **menu-opdracht** aan waarbij ze zelf kiezen hoe ze een onderwerp uitwerken, afhankelijk van hun leerstijl. Elke optie levert een bepaald aantal punten op, en studenten moeten bijvoorbeeld **10 punten** behalen om de opdracht te voltooien.

Voorbeeldmenu:

- 1. Schrijf een reflectieverslag (5 punten)
- 2. Maak een visuele mindmap of infographic (5 punten)
- 3. Houd een korte presentatie (5 punten)
- 4. Voer een duo-interview uit en lever een verslag in (5 punten)
- 5. Neem een vlog op waarin je jouw inzichten bespreekt (10 punten)

Deze aanpak stimuleert autonomie en inclusiviteit, omdat studenten een vorm kiezen die bij hen past terwijl ze dezelfde leerdoelen behalen.

Lestip

Begin de les met een korte anonieme peiling (bijvoorbeeld via Mentimeter of een post-it muur) met de vraag: *“Wanneer voel jij je het meest gehoord en gewaardeerd in een les?”* Bespreek enkele uitkomsten plenair en koppel ze aan de lesdoelen. Dit zorgt voor bewustwording en maakt direct inzichtelijk wat studenten nodig hebben om zich veilig te voelen in de klas.

Aan de slag met bouwsteen 6!

Werkvormen

- Reflectieve opdrachten kunnen studenten helpen hun eigen perspectief en dat van anderen beter te begrijpen. Een voorbeeld is het schrijven van een essay waarin studenten hun eigen vooroordelen analyseren en beschrijven hoe deze hun interacties beïnvloeden. Door deze autonomie toe te kennen aan studenten creëer je meer intrinsieke motivatie en ervaart de student vele malen meer betrokkenheid bij zijn/haar ontwikkeling. Door hierop in te spelen raakt de student meer emotioneel betrokken bij zijn/haar loopbaan en leert hij/zij meer in te spelen op zijn/haar eigen behoeften in het kader van leren.
- Stel studenten vragen over hun beroepshouding zoals “*Hoe zie jij jezelf als sensitieve sociaal professional?*” en laat studenten hierop reflecteren met voorbeeldsituaties uit hun stage.

Lesmaterialen

- Beroepsvereniging BPSW heeft in samenwerking met het Nederlands Jeugdinstituut [oefeningen en werkvormen](#) ontwikkeld in een ‘reflectielab’ om aan de slag te gaan met reflectie.
- De Hogeschool van Utrecht heeft [de Reflectiewijzer](#) ontwikkeld voor jeugdprofessionals. De reflectiewijzer richt zich op zowel op docenten en professionals als op studenten. De Reflectiewijzer helpt studenten om theorie (les) en praktijk (stage) aan elkaar te verbinden.

Aan de slag met bouwsteen 7!

Werkvormen

- In bouwsteen 3 staat als mogelijke werkvorm: *Geef een opdracht waarin studenten beleidsdocumenten (van bijvoorbeeld een stageorganisatie) analyseren.* De student kan hier een extra verdiepingsslag in maken door te analyseren waar mogelijke verbetering zit.
- Een andere werkvorm is het aan de slag gaan met het diversiteitsbeleid van de organisatie. In hoofdstuk 2 is het belang van een visie en beleid op organisatieniveau toegelicht en heb je hier als docent zijnde op gereflecteerd. Laat de student hier ook op reflecteren en zet ze aan de slag om verbeterpunten te ontdekken en hier mogelijke oplossingen voor te bedenken.

Lesmaterialen

- Gebruik het [reflectiekader](#) dat SLO heeft ontwikkeld om het beleid van jouw organisatie onder de loep te nemen. Dit kader bevat aandachtspunten voor scholen om te reflecteren op de mate waarin het leren omgaan met culturele diversiteit voldoende aan bod komt in het onderwijs.

Tips voor extra verdieping!

- Zie hoofdstuk 2 voor diverse verdiepingsmaterialen zoals [#2 Inclusie op het MBO; wat betekent dat voor het beleid?](#) van Stichting School en Veiligheid.
- Zie de website van [SER – Thema Diversiteit en inclusie](#) over hoe bedrijven en organisaties bezig zijn met diversiteit en inclusie en welke tips SER organisaties meegeeft.



4. De lerende organisatie

Leren, evalueren en verbeteren

4.1 Inbedding op organisatieniveau

4.2 Conclusie

4.3 Op de hoogte blijven

4.1

Inbedding op organisatieniveau: Sturing, Kwaliteitszorg en Ambitie

Naast reflectie op het eigen gedrag en de implementatie van diversiteit op les- en curriculumniveau, is het essentieel dat diversiteit en inclusie worden ingebed op organisatieniveau. Dit is eerder toegelicht in Hoofdstuk 2 - 2.4 De Organisatie. Hier volgen enkele concrete pijlers voor een structurele aanpak.

1. Beleidsmatige Borging

Organisaties moeten een heldere visie ontwikkelen op diversiteits sensitiviteit, waarin het belang van een veilige leeromgeving expliciet wordt benoemd. Deze visie dient expliciet in te gaan op het belang van veiligheid, respect en gelijkwaardigheid in het onderwijs en moet aansluiten bij de kernwaarden van de organisatie. Deze visie moet vertaald worden in concrete doelen, zoals het verplicht opnemen van diversiteitstrainingen in de professionaliseringstrajecten van docenten. Zonder een veilige leeromgeving, voor zowel studenten als docenten, is het niet mogelijk om een duurzame diversiteits sensitieve structuur op te bouwen.

2. Kwaliteitszorg

Het succes van interventies kan worden gemeten door regelmatige monitoring van het veiligheidsgevoel van studenten en docenten. Een mbo of hbo-instelling kan bijvoorbeeld een jaarlijks tevredenheidsonderzoek doen waarin studenten (en docenten) worden gevraagd naar hun ervaringen met inclusiviteit, diversiteit en veiligheid in de klas. Dergelijke metingen bieden waardevolle inzichten en maken het mogelijk om verbeterpunten op organisatieniveau te identificeren en hierop bij te sturen.

3. Ambitie en innovatie

Organisaties die veiligheid en inclusiviteit centraal stellen, kunnen innovatieve projecten ontwikkelen, zoals mentorprogramma's waarin ouderejaarsstudenten nieuwkomers begeleiden bij het wennen aan de diverse omgeving. Dit draagt niet alleen bij aan een sterkere gemeenschap binnen de organisatie, maar stimuleert ook peer-to-peer leren, waarbij de ervaring van studenten centraal staat. Dit soort initiatieven bevorderen sociale verbinding en een cultuur waarin diversiteit als meerwaarde wordt gezien.

4. Professionalisering

Docenten spelen een sleutelrol in het bevorderen van een veilige en inclusieve leeromgeving binnen mbo- en hbo-instellingen. Het stimuleren van diversiteitssensitief werken vraagt om een gedeelde visie die gedragen wordt door de gehele organisatie. Om deze visie te vertalen naar de praktijk, is professionele ontwikkeling van docenten cruciaal. Trainingen gericht op het herkennen van onbewuste vooroordelen, het voeren van moeilijke gesprekken en het toepassen van inclusieve didactiek bieden handvatten om diversiteit effectief te omarmen. Dit kan ook in kleinere vorm, bijvoorbeeld door bij elkaar in de lessen te kijken en elkaar van feedback te voorzien. Daarnaast is het belangrijk dat deze visie wordt ondersteund door helder beleid, inclusief lesmateriaal en reflectiemomenten waarin docenten kunnen leren van elkaar. Door dergelijke maatregelen ontstaat een samenhangende aanpak die diversiteit niet alleen erkent, maar ook actief waardeert.

Een Veilige leeromgeving vormt de basis

Een veilige leeromgeving is onmisbaar voor het succes van diversiteitssensitiviteit in het onderwijs. Het vraagt om structurele aandacht in de lesopbouw, het lesmateriaal en de professionalisering van docenten. Door veiligheid centraal te stellen, kunnen organisaties een klimaat creëren waarin diversiteit wordt gewaardeerd en iedereen de kans krijgt om te excelleren. Dit draagt bij aan een inclusieve en stimulerende leeromgeving waarin zowel studenten als docenten zich gehoord en gewaardeerd voelen. Bovendien is het een randvoorwaarde om op een respectvolle en constructieve manier te reflecteren en evalueren.

4.2

Conclusie

Het duurzaam implementeren van diversiteit in opleidingen is essentieel vanwege de veranderende studentenpopulatie en de steeds diversere maatschappij waarmee studenten te maken krijgen tijdens hun stages en in hun (toekomstige) werkplekken. Inclusie en diversiteitssensitief werken moeten daarom structureel worden ingebed in de opleiding van sociaal professionals.

Vanwege het dynamische karakter van diversiteit – de maatschappij verandert constant en diversiteitsfactoren spelen steeds op andere manieren een rol in het leven van mensen – is het noodzakelijk om het thema niet eenmalig te behandelen. Voortdurende reflectie, evaluatie en aanpassing zijn essentieel. Dit is een iteratief proces (zoals weergegeven in het lemniscaat-teken). Daarom is het van belang om deze handreiking regelmatig te raadplegen. Reflecteer opnieuw op je eigen referentiekader, analyseer de diversiteit in je klas en pas lesmethoden en lesmaterialen hierop aan. Door deze cyclische benadering blijft het onderwijs aansluiten bij maatschappelijke veranderingen. Dit vraagt om structurele monitoring, waarbij de ervaringen van zowel studenten als docenten centraal staan. Evaluaties en feedbackmomenten helpen om te toetsen of beleid en praktijk daadwerkelijk bijdragen aan inclusie en veiligheid. Door te investeren in deze processen en de rol van docenten hierin te versterken, kan een duurzame cultuur van respect, inclusie en gelijkwaardigheid worden gewaarborgd.

4.3

Op de hoogte blijven

Wil je op de hoogte blijven van de laatste ontwikkelingen op het gebied van diversiteitssensitief werken?

Volg dan het [Kennisplatform Inclusief Samenleven](#) (KIS). KIS wordt gefinancierd door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Het platform wordt uitgevoerd door [Movisie](#) en het [Verwey-Jonker](#) Instituut, zij werken samen met gemeenten en onderwijsinstellingen als (v)mbo's, hbo's en universiteiten.

5. Bronnen

SCROLL VERDER

5.1 Bronnen

5.2 Colofon

5.1

Bronnen

Aan de slag met reflectie | Nederlands Jeugdinstituut. (z.d.). <https://www.nji.nl/professionalisering/aan-de-slag-met-reflectie#werkvormen>

Adams, M., Bell, L. A., Goodman, D. J., Shlasko, D., Briggs, X. D. E., & Pacheco, P. (Eds.). (2024). Teaching for diversity and social justice. Routledge.
werkvormen

Agricola, B., Tahsin, T., El Abbassi, S., & Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen / Bachelor Pedagogiek / Faculteit Onderwijs en Opvoeding. (2021). Cultureel responsief curriculum scorekaart. Hogeschool van Amsterdam.
<https://www.hva.nl/binaries/content/assets/subsites/kansrijke-schoolloopbanen/publicaties/agricola-et-al-cultureel-responsief-curriculum-scorekaart.pdf?1623919168908>

Alhanachi. (2021). Cultureel responsief lesgeven. <https://nivoz.nl/nl/cultureel-responsief-lesgeven>

Alhanachi. (2023). Een cultureel responsieve leraar: hoe word ik het en wat vraagt het? https://nivoz.nl/nl/een-cultureel-responsieve-leraar-hoe-word-ik-het-en-wat-vraagt-het?utm_source=chatgpt.com

Alhanachi, Varsányi en Severs. (2024). Routekaart Cultureel responsief lesgeven. <https://alhanachi.com/routekaart-cultureel-responsief-lesgeven/>

Alliantie Verandering van Binnenuit. (2023). Toolbox Alliantie Verandering van Binnenuit 2.0. Movisie.

Atria. (2019). Hoe werkt genderstereotypering? Geraadpleegd op 26-02-2025, van <https://atria.nl/nieuws-publicaties/beeldvorming-stereotypering/hoe-werkt-genderstereotypering/>

Azghari, Y. (2021). Diversiteit in het sociaal domein: Op weg naar intercultureel vakmanschap (Door Textcetera, Dog & Pony, & Haagsblauw). https://www.boomtestonderwijs.nl/media/27/diversiteit_in_het_sociaal_domein_inkijk.pdf

Banks, J. A. (1993a). Approaches to multicultural curriculum reform. In Multicultural education: Issues and perspectives (Vol. 2, pp. 195-214). John Wiley & Sons.

Bremer, B., Metwally, L., & Scheeren, L. (2023). Scan cultuursensitief werken met betrekking tot toekomstige professionals. Een verkennend onderzoek binnen de opleidingen Social Work en Sociaal Juridische Dienstverlening. ECBO.

Button Poetry. (2015, 17 juni). Darius Simpson & Scout Bostley - Lost Voices [Video].
[YouTube.https://www.youtube.com/watch?v=lpPASWlnZIA](https://www.youtube.com/watch?v=lpPASWlnZIA)

BuzzFeedVideo. (2014, 9 december). Students learn a powerful lesson about privilege [Video].
[YouTube.https://www.youtube.com/watch?v=2KlmvmuxzYE](https://www.youtube.com/watch?v=2KlmvmuxzYE)

De Meijer, L., Dias-Broens, A., Wolff, R., & Meeuwisse, M. (2022). Bevorderen van Interculturele Competenties van Studenten in het Hoger Onderwijs door het volgen van een Practicummodule. Pedagogische Studiën, 99(2), 135-151.

De Schrijver, J., Cornelissen, E., Verschoren, V., & Sermeus, J. (2021). Controverse in de wetenschapsklas: Een dialogische en cultuursensitieve aanpak om student-leerkrachten voor te bereiden op gevoelige thema's. VELON Tijdschrift voor Lerarenopleiders, 42(4), 95-102.

Deunk, M., Korpershoek, H., Hingstman, M., & Langeloo, A. (2020). Bewust van je eigen blik: Het gebruik van Visual Thinking Strategies ter bevordering van interculturele sensitiviteit bij studenten van de Academische Opleiding Leraar Basisonderwijs. GION onderwijs/onderzoek.

Diversiteit en inclusie. (z.d.). www.ser.nl. <https://www.ser.nl/nl/thema/diversiteit-en-inclusie>

DPECS podcast #6 Sabrina Alhanachi | Cultureel responsief lesgeven. (2022, 27 juni).
Spotify. <https://open.spotify.com/episode/33TqQAK62hxyRqykyt5vSX?si=PmQ0eVoOTKWARSjnch4eWA&nd=1&dlsi=abf2e9a4d7da479a>

Dona Daria Rotterdam. (2023, 10 januari). Explainer: intersectionaliteit [Video].
[YouTube.https://www.youtube.com/watch?v=cgXW81HtoVE](https://www.youtube.com/watch?v=cgXW81HtoVE)

Evolutie naar scholen van iedereen Krachtlijn 1: een inclusieve schoolcultuur en -organisatie realiseren.
(z.d.). <https://onwijsonderwijs.be/evolutie-naar-scholen-van-iedereen-krachtlijn-1-een-inclusieve-schoolcultuur-en-organisatie/>

Genderwijs: Sylvia Holla over het effect van genderstereotypering. (2020, 3 september).
Spotify. https://open.spotify.com/episode/3QaQaBM6bFzftU1iccXyv1?go=1&sp_cid=356f0d269f8608c09f268d68910db162&utm_source=embed_player_p&utm_medium=desktop&nd=1&dlsi=63f8241cbe854e84

Glijn, R.D.W. & van Egten, C.R. (2024) Inspiratiegids gender- (en cultuur) sensitief handelen. Begeleiden van vrouwen naar betaald werk en economische zelfstandigheid. Verwey-Jonker: Utrecht.

Globi. (2025, 19 maart). Globi-Trotterspel bestellen - Globi. <https://globi.nl/materialen-en-projecten/globi-trotterspel/>

Jongenelen, L., Lauritsen, D. & Zwanepol, M. (2024). Versterken van cultuur-en gendersensitief werken op het domein van geldzorgen, armoede en schulden. Signifcant: Utrecht

Kampers, R., & Ruiter, J. E. (2015). Filosoferen aan de keukentafel / druk 1: recepten voor een goed gesprek.

Kennishub Intersectionaliteit en Genderdiversiteit. (2019). Intersectionaliteit in de praktijk: Tien tips voor intersectioneel denken en doen. <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2019-06/Tien-Tips-Intersectionaliteit.pdf>

Kennisplatform Inclusief Samenleven. (2019). Vooroordelen verminderen: zo doe je dat.
<https://www.kis.nl/video/vooroordelen-verminderen-zo-doe-je-dat>

Kennisrotonde. (2023). Welke ontwerpprincipes van cultureel responsief lesmateriaal dragen effectief bij aan het voorbereiden van studenten op het werken in een cultureel diverse beroepspraktijk? (KR. 1721).

Klassen in de klas MBO. (z.d.). HUMAN. <https://www.human.nl/onderwijs/klassen-in-de-klas-mbo.html>

Leerlingen als Grote Denkers: ‘Hoe meer je oefent in kiezen, hoe meer keuzevrijheid je aankunt.’ (z.d.). <https://nivoz.nl/nl/leerlingen-als-grote-denkers-hoe-meer-je-oefent-in-kiezen-hoe-meer-keuzevrijheid-je-aankunt>

Mollema, E. (2022, 27 november). Hoe geprivilegieerd ben jij? En hoe zet je dat in? Esther Mollema. <https://www.esthermollema.nl/hoe-geprivilegieerd-ben-jij/>

Movisie. (2019). Tien tips voor werken met intersectionaliteit. <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2019-06/Tien-Tips-Intersectionaliteit.pdf>

Movisie. (2021). Inclusie en diversiteit: Een essay over samenleven in diversiteit. https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2021-05/essay_inclusie_diversiteit.pdf

Movisie. (2021). Overzicht diversiteitsfactoren voor sociaal professionals. <https://www.movisie.nl/overzicht-diversiteitsfactoren-sociaal-professionals>

Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) & Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). (2020). Bevolking 2050 in beeld: Drukker, diverser en dubbelgrijs. NIDI.

NEOS cultuuronderwijs. (2023, 24 november). Cultureel responsief lesgeven zorgt voor kansengelijkheid - NEOS. NEOS. <https://neoscultuuronderwijs.nl/cultureel-responsief-lesgeven-zorgt-voor-kansengelijkheid/>

Nu Even Wel, de podcast - #6 Intersectionaliteit. (2021, 17 mei). Spotify. <https://open.spotify.com/episode/02Mn84EXuvqxgght7YRtX98?si=f6f55fb1db724451&nd=1&dlsi=5327a90d85c148df>

Onderwijswetenschap on tour. (2023, 4 december). Onderwijswetenschap on tour & EUR - Prof. Dr. Sabine Severiens over superdiverse klassen [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=JgP9jkEYieY>

Opendeur?! (z.d.). [Video]. Anne Frank Website. <https://www.annefrank.org/nl/educatie/product/170/open-deur/>

Pels, T. & Verstappen, M. (2023). Intersectionaliteit in de praktijk van pedagogische professionals en instituties. Een verkenning van literatuur. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Pharos. (2023, 9 mei). Infographic: wat is cultuursensitief werken? - Pharos. <https://www.pharos.nl/kennisbank/infographic-wat-is-cultuursensitief-werken/>

Podcastserie inclusie op het MBO - School en veiligheid. (2022, 23 augustus). School en Veiligheid. <https://www.schoolveiligheid.nl/kennisbank/podcastserie-inclusie-op-het-mbo/>

Reflectiewijzer. (z.d.). Reflectiewijzer. <https://www.lerendjeugd domein.nl/werkvormen/reflectiewijzer/>

Rooijen, M. van, Bellaart, H., Bos, T., & Talib, M. (2019). Cultuursensitieve jeugdhulp in de regio Haaglanden: Samenwerking tussen hoger onderwijs en praktijk. Kennisplatform Integratie & Samenleving.

SLO. (z.d.). Leren omgaan met culturele diversiteit: Reflectiekader. SLO. <https://www.slo.nl/@6571/leren-omgaan/>

Stichting School & Veiligheid. (z.d.). Diversiteit en schoolveiligheid. Geraadpleegd op 25-02-2025, van <https://www.schoolveiligheid.nl/kennisbank/diversiteit-en-schoolveiligheid/>

Stories of Belonging. (z.d.). Nieuw Wij Academy. <https://nieuw-wij-academy.teachable.com/p/stories-of-belonging>

Tijtra, J. J., Leyerzapf, H., & Abma, T. (2011). “Dan blijf ik gewoon stil”: Ervaringen van allochtone studenten met interculturalisatie tijdens de opleiding Geneeskunde. Tijdschrift voor Medisch Onderwijs, 30, 292-301.

Van der Brug. (2020). Cultuursensitief vakmanschap: ken je eigen (voor)oordelen. Kennisplatform Inclusief Samenleven. Geraadpleegd op 25-02-2025, van <https://www.kis.nl/artikel/cultuursensitief-vakmanschap-ken-je-eigen-vooroordelen>

Verwey-Jonker Instituut i.o.v. het Ministerie van SZW. (2023). QuickScan Diversiteitsensitieve Begeleiding. <https://www.quickscandiversiteit.nl/>

Visual Thinking Strategies als basis voor interculturele competentie | Onderwijskennis. (2021, 20 januari). Onderwijskennis. <https://www.onderwijskennis.nl/kennisbank/visual-thinking-strategies-als-basis-voor-interculturele-competentie>

Watkins, Jr, Clifton & Hook, Joshua & Zhang, Hansong & Wilcox, Melanie & Black, Stephanie & Deblaere, Cirleen & Davis, Don & Owen, Jesse. (2025). Revisiting Cultural Humility in Psychotherapy Supervision: A Descriptive Status Report. American Journal of Psychotherapy. (article in advance). 10.1176/appi.psychotherapy.20240008).

10 manieren om je klas inclusiever te maken | Nuffic. (2020, 23 juni). <https://www.nuffic.nl/nieuws/10-manieren-om-je-klas-inclusiever-te-maken>

5.2

Colofon

Titel	Diversiteitssensitief lesgeven
Auteurs	Fleur Hendriks, Masha Reijerkerk, Robbin Bosch
Versie	Definitief
Datum	31-3-2025
Project	Duurzaam inbedden van cultuur-en gendersensitief werken

ECBO is het expertisecentrum voor onderzoek en kennisvraagstukken rondom bijvoorbeeld professionalisering van docenten, aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt, basisvaardigheden en in-, door- en uitstroom van studenten. ECBO doet wetenschappelijk verantwoord beleids- en praktijkgericht onderzoek in het onderwijs en op het snijvlak van onderwijs en arbeidsmarkt, en verspreidt deze kennis. Onze expertise: onderzoek met impact.



ECBO
Postbus 1585
5200 BP 's-Hertogenbosch
Tel: 073-6872500
www.ecbo.nl



© ECBO 2025

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, op welke andere wijze dan ook, zonder vooraf schriftelijke toestemming van de uitgever.