



Universitetspedagogiskt centrum

---

# Mångfald

Att undervisa för tillgänglighet

Elias Schwieler

UPC-rapport 2007:5

## Innehåll

Att undervisa för tillgänglighet.....	3
Debatten om begreppet mångfald .....	3
Biggs' "presage"-begrepp.....	4
Kommunikation.....	4
Öppenhet.....	4
Former av diskriminering.....	5
Den andre .....	5
Praktiska tips .....	6
Diskussioner .....	6
Föreläsningar .....	7
Noter.....	8
Referenser och litteraturtips .....	9

# Att undervisa för tillgänglighet

Att reflektera över hur mångfald inverkar på kunskap, lärande och undervisning handlar om att som lärare ifrågasätta och kritiskt granska på vilka sätt skilda mångfaldsfaktorer påverkar hur vi människor relaterar till varandra i allmänhet och i undervisningssammanhang i synnerhet.

Ett pedagogiskt förhållningssätt som syftar till mångfaldsmedveten undervisning innebär att:

- synliggöra och problematisera betydelser av mångfald i all verksamhet som rör högre utbildning.
- främja alla studenters lärande oavsett bakgrund, personliga egenskaper och förutsättningar.
- utifrån ett mångfaldsperspektiv ifrågasätta och förändra den konkreta undervisningens struktur, innehåll och praktik.

Ett mångfaldsperspektiv på kunskap, lärande och undervisning kan alltså innebära att förändra sitt förhållningssätt till dessa frågor. Det handlar om att försöka bli medveten om vilka effekter mångfaldsfaktorer kan ha på kunskap, lärande och undervisning och kontinuerligt sträva efter att förändra invanda, medvetna eller omedvetna, mönster som missgynnar studenternas lärande.

Syftet med följande text är dels att ge en allmän introduktion till mångfaldsbegreppet och hur det påverkar kunskap, lärande och undervisning, dels att introducera ett mångfaldsperspektiv på universitetspedagogik för Stockholms universitets universitetspedagogiska kurser.<sup>1</sup>

## Debatten om begreppet mångfald

Mångfald som begrepp omfattar skillnader mellan människor när det gäller t ex kultur, etnicitet, social bakgrund, religion, ålder, funktionshinder, sexuell läggning och kön. Inom undervisning i högre utbildning innebär mångfaldsperspektivet att ta hänsyn till dessa skillnader när man planerar, faktiskt genomför och examinerar sin undervisning.

Begreppet i sig är debatterat och i den anglosaxiska världen, speciellt i USA, har både konservativa och liberala krafter anammat begreppet mångfald, eller ”diversity”. När det gäller mångfald inom pedagogiken förknippas det ibland med en syn på lärande som förespråkas i vad som kallas ”critical pedagogy”. Den som burkar sägas vara en av grundarna till ”critical pedagogy” är den brasilianske pedagogen Paulo Freire och dennes Pedagogik för förtryckta, som publicerades 1970.<sup>2</sup> Freire ser undervisningens syfte som att frigöra. Denna frigörelse sker i den dialog som lärandet ger upphov till. Lärare och studenter förväntas på så sätt undervisa och frigöra kunskap i varandra. Synsättet innebär ett medvetandegörande både hos lärare och studenter, något Freire kallar ”conscientisation”, att ta vara på kunskapen hos både lärare och studenter för att främja ett gemensamt lärande.

Ur Freires marxistiskt/katolskt influerade pedagogik har mångfaldsbegreppet utvecklats och blivit mer avpolitiserat, men det finns fortfarande de som ser mångfaldstänkandet som ett skäl till ett mer eller mindre politiskt/ideologiskt paradigmskifte inom utbildning och lärande, vilket är något som Nancy Chism poängterar i sin text ”Taking Student Diversity into Account”:

[R]ethinking the curriculum often begins with including references to or about scholars or issues connected with socially diverse groups, but ultimately involves a transformative approach whereby the entire assumptions and content of a given field are reconsidered from the perspectives of diverse people. [...] Often the scholarship necessary to revise courses is undeveloped or hard to access. It takes both personal and institutional commitment and much original scholarship to do this work.<sup>3</sup>

För att sammanfatta handlar att undervisa för tillgänglighet om att se mångfald som en tillgång, att ta ansvar för sin egen roll som lärare, som en del i lärandeprocessen och det specifika kulturella sammanhang i vilket lärandet sker, samt att arbeta för att medvetandegöra det kollektiva ansvaret för att ta tillvara de skillnader och olikheter som finns, mer eller mindre, latenta i varje lärandesituation. Synen på mångfald kan vara mer eller mindre politiskt laddad, men mångfaldstänkandets pedagogiska relevans och vikten av att undervisa för tillgänglighet är allmänt erkänd oavsett politisk ståndpunkt.

## Biggs' "presage"-begrepp

Enligt John Biggs spelar det som studenten och läraren tar med sig till lärandesituationen en viktig roll för hur väl lärandeprocessen fungerar.<sup>4</sup> Det som studenten och läraren "tar med sig", det Biggs kallar för "presage", bidrar till mångfalden i lärandesituationen. Biggs identifierar två "presage"-faktorer: "1 *Student based* – the relevant prior knowledge the student has about the topic, interest in the topic, student ability, commitment to university, and so on. 2 *Teaching context based* – what is intended to be taught, how it will be taught and assessed, the expertise of the teacher, the 'climate' or ethos of the classroom and the institution itself, and so on".<sup>5</sup>

Vad som bör tilläggas är att varje student och lärare tar med sig både synliga och osynliga mångfaldsfaktorer som påverkar lärandet i olika grad till lärandekontexten. Exempel på synliga mångfaldsfaktorer kan vara hudfärg, kön, religion, och språk. Osynliga mångfaldsfaktorer kan till exempel vara klasstillhörighet, familjebakgrund, religion och politisk åsikt.

Dessa "presage-" och mångfaldsfaktorer påverkar på vilket sätt studenterna lär sig och hur läraren undervisar, vilket innebär att faktorerna inverkar på hur lärandeaktiviteterna och examinationen bör utformas för att tillgodose studenternas skilda behov. Detta innebär vidare att det krävs av läraren att inte endast ta hänsyn till och vara medveten om studenternas olikheter, utan att också se sig själv som en del i gruppen och som en person som bidrar till mångfalden i lärandesituationen. En lärare är inte den objektiva norm utifrån vilken undervisningen utgår, utan en bidragande faktor till det klimat som uppstår i lärandesituationen delvis på grund av de mångfaldsfaktorer läraren tar med sig.

## Kommunikation

I det multikulturella klassrummet är ett av de viktigaste redskapen som står läraren till buds kommunikation, när det gäller att undervisa tillgängligt. Det kan vara skriftlig eller muntlig kommunikation, men det viktiga är att den sker på ett sätt som tar vara på det studenten har med sig och låter det utvecklas i samspel med andra.

Som lärare är det viktigt att göra sig en bild av studenternas "presage"-faktorer, eftersom dessa med största sannolikhet kommer att påverka sättet som kommunikationen och lärandet fungerar. Att ha skapat sig en sådan överblick ger sedan läraren en större möjlighet att forma undervisning och examination på ett sätt som främjar studenternas lärande på bästa möjliga sätt.

Ett sätt att sätta an tonen när det gäller kommunikationen i undervisningen är att använda kursbeskrivningen till att så klart och tydligt som möjligt informera studenterna om den syn på mångfaldsfrågor som läraren vill förmedla. Vid kursens början går du sedan igenom dokumentet och öppnar upp för frågor gällande mångfald och hur ni som grupp bör kommunicera för att lärandet ska optimeras.

Det viktiga är att få igång en dialog om mångfald och att studenterna från början känner sig delaktiga i utformandet av hur deras eget lärande kan främjas på bästa sätt. Att hålla kursbeskrivningen levande och återkomma till den när det gäller dessa frågor är ett sätt på vilket dialogen kan hållas igång och kännas meningsfull för både lärare och studenter.

## Öppenhet

Vad som kan kallas öppenhet är relaterat till hur kommunikationen fungerar i lärandesituationen. Att skapa en öppen lärandekontext innebär att alla involverade tar ansvar för sin egen och andras olikhet och individualitet. Det innebär vidare att öppna upp för ett lärandeklimat i vilket studenternas lärande står i fokus och som bidrar till att läraren och studenterna respekterar varandras olikheter och för en fortlöpande dialog som tar tillvara det polyfona, dvs. de olikheter som varje deltagare i lärandekontexten för med sig.

En öppen lärandekontext innebär också ett tillåtande lärandeklimat som bygger på respekt och ansvar, vilket i sin tur medför ökad motivation. Bland de viktigaste faktorerna när det gäller motivation är ett öppet klimat och känslan av att som student känna sig inkluderad i lärandeprocessen och dess kontext. Med ett öppet lärandeklimat skapas en miljö i vilken det som Biggs kallar "intrinsic motivation"<sup>6</sup>

utvecklas hos studenternas, dvs. studenterna lär sig på grund av ett intresse för ämnet, de känner sig delaktiga i lärandeprocessen och känner ansvar och respekt för läraren och sina medstudenter. Detta leder i sin tur till ett djuplärande hos studenterna.

## Former av diskriminering

Stereotyper och förutfattade meningar om studenter påverkar ofta lärarens förväntningar, både medvetet och omedvetet, och kan leda till diskriminering av en enskild student eller grupp av studenter på grund av grupptillhörighet. Lagen definierar fem typer av diskriminering: direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera. Dessa fem definitioner av diskriminering har följande innebörd:

Sedan 2003 gäller lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering (diskrimineringslagen). Lagen innehåller bl.a. olika definitioner: med *direkt diskriminering* avses att en enskild person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Med *indirekt diskriminering* avses att en enskild person missgynnas genom tillämpning av bestämmelser, kriterier eller förfaringsätt som framstår som neutrala men som i praktiken missgynnar personer med sådan bakgrund som nyss nämnts. Som *trakasserier* benämns i lagen ett uppträdande som kränker en persons värdighet på samma grunder. Ett annat lagbegrepp är *sexuella trakasserier*, vilket definieras som ett uppträdande av sexuell karaktär som kränker en persons värdighet. Ytterligare ett begrepp är *instruktioner att diskriminera*. Detta begrepp tar sikte på att en arbetsgivare eller annan överordnad ger order eller instruktioner till en underlydande att diskriminera andra.<sup>7</sup>

Det finns också en speciell lag som rör högskolan, Lag (2001: 1286) om likabehandling av studenter i högskolan. Paragraf 1 ger lagens syfte:

1§ Denna lag har till ändamål att på högskoleområdet främja lika rättigheter för studenter och sökande och att motverka diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder.

Till exempel kan det hända att lärare behandlar en synskadad student som representant, eller talesman/kvinna för alla synskadade studenter, vilket kan kännas obekvämt för studenten i fråga som vill bli behandlad som en unik individ. Ett annat exempel kan vara förutfattade meningar om studievevanor hos studenter från en viss världsdel eller ett visst land. Att reflektera över mångfald i undervisningen betyder att arbeta för att undvika stereotypisering i undervisningen som kan leda till olika typer av diskriminering. Det handlar också om att, som lärare, ta ett ansvar för hur studenterna bemöter varandra.<sup>8</sup>

## Den andre

En förutsättning för att börja inventera och ta mångfaldstänkandet med i beräkningen i sin undervisning innebär att reflektera över begreppet den Andre (jfr eng. *the Other*). Den Andre som begrepp har olika betydelser beroende på vilken teoretisk diskurs som avses.<sup>9</sup> Den Andre kan beteckna olikhet på grund av ras, etnicitet, klass, kultur, religion, kön, sexuell läggning, ålder, eller funktionshinder, men betecknar alltid en skillnad gentemot ett jag eller ego, dvs. en normerande kraft.

Det viktiga i en undervisningskontext är att reflektera över vad relationen till den Andre kan betyda i just det sammanhang läraren arbetar i nu, just för tillfället, eftersom denna relation förändras och är en annan med varje nytt undervisningssammanhang. Detta innebär vidare att den Andre alltid är en individ unik bortom varje reducerande epitet, så som ras, klass, kön, etc. Att börja reflektera på det här sättet kan medföra att läraren minskar risken för att, medvetet eller omedvetet, diskriminera en student eller grupp av studenter.

## Praktiska tips

För att skapa ett så öppet lärandeklimat som möjligt (jfr Biggs' *level 3 teaching*<sup>10</sup> och *theory Y climate*<sup>11</sup>) är det bra att redan från första början av undervisningssituationen sätta tonen genom att som lärare involvera studenterna i hur kommunikationen ska ske i undervisningsrummet (dvs. i klassrummet, utanför klassrummet, virtuellt, etc. Med andra ord, överallt där lärande som är relaterat till undervisning sker).

Ett beprövat sätt att förankra hur kommunikationen på bästa sätt främjar ett öppet lärandeklimat är att införa s.k. grundregler. De kan t ex handla om att visa respekt och inte avbryta när andra pratar, utgå från sig själv och inte generalisera i onödan, komma i tid och hålla eventuella tidsregler, undvika personangrepp och fokusera på idéer, och försöka delta aktivt så mycket som möjligt (fokusera på nödvändigheten av det polyfona, de heterogena rösterna för gruppens utveckling). Målet är inte att vara överens utan att utforska skilda perspektiv, vara medveten om att kroppsspråk och icke-verbala uttryck säger lika mycket som ord.

Antingen listar du själv som lärare de regler du vill införa, eller så låter du studenterna vara med och påverka dem, i mån av tid.

I boken *Diversity and Motivation: Culturally Responsive Teaching* ställer Wlodkowski och Ginsberg fyra frågor som kan vara värda att reflektera över för att hjälpa till att fånga vad som behövs för att börja utveckla ett mångkulturellt undervisningsrum:

What do we need to do to feel respected by and connected to one another? (Establishing inclusion)

How can we use relevance and choice to create a favourable disposition toward learning? (Developing attitude)

What are active ways to increase the complexity of what we are learning so that it matters to us and contributes to a pluralistic democracy? (Enhancing meaning)

How can we create an understanding that we are becoming effective in learning we value? (Engendering competence).<sup>12</sup>

Två vanligt förekommande former av undervisning som är känsliga för hur läraren agerar och hur gruppen som helhet fungerar sett från ett mångfaldsperspektiv är seminariediskussionen och föreläsningen. Nedan följer praktiska tips<sup>13</sup> på vad den enskilde läraren kan göra för att föra in mångfaldsperspektivet i dessa undervisningsformer.

## Diskussioner

Tips för att leda jämlika diskussioner i det multikulturella klassrummet:

- Skapa en miljö för lärande där individen och det individuella har en självklar plats genom att uppmuntra och stödja studenterna att turas om att prata, lyssna aktivt när andra pratar och bistå med stöd istället för otålighet och intolerans. Var ett vägledande exempel som lärare!
- Visa studenterna att du förväntar dig att de deltar aktivt genom att konsekvent inbjuda alla att bidra med sin åsikt och sina tankar.
- Tillåt studenterna att först diskutera sina svar till en viktig fråga i par eller små grupper för att främja lärandet, självförtroendet och motivationen att bidra till en utvecklande dialog.
- Försök att aktivera studenternas bakgrundskunskaper om olika ämnen och använd t ex brainstorming och mindmapping för att komma runt lingvistiska, kulturella, sociala, eller begreppsliga svårigheter som annars kan försvåra aktivt deltagande och aktivt lärande.
- Flytta runt i rummet för att ge så många studenter som möjligt att vara nära läraren, vilket också gör studenterna mer uppmärksamma och villiga att ställa och svara på frågor.
- Ställ inte upprepade frågor till gruppen som helhet, vilket gör det möjligt för en minoritet av

dominanta studenter och studenter med stort självförtroende att ta över diskussionen.

- Stöd mindre självsäkra studenter genom att be dem svara på öppna frågor eller följdfrågor efter att de har hört olika svar från sina medstudenter.

## Föreläsningar

Tips för effektiva föreläsningar i det multikulturella klassrummet:

- Börja föreläsningen med en kort sammanfattning av huvudpunkterna i förra föreläsningen. Du kan också be studenterna att sammanfatta huvudpunkterna i par och sedan snabbt gå igenom några sammanfattningar i storgrupp.
- Visa tidigt på terminen studenterna en fungerande och effektiv anteckningsteknik som fungerar speciellt bra i ditt specifika ämne. Ge tillräckligt med tid åt att utforma tekniken och dela med dig av exempel på bra anteckningar.
- Klargör ämnet och lärandemålen för föreläsningen i början av sessionen.
- Skriv så klart och tydligt som möjligt på tavlan, power pointen och OH-filmen.
- Uppmuntra studenterna att spela in dina föreläsningar och seminariediskussioner så att de kan lyssna på dem flera gånger på grund av lingvistiska, kulturella, sociala, eller begreppsliga svårigheter.
- Identifiera nyckelbegrepp innan och under föreläsningen och förmedla viktig vokabulär och huvudpunkter på tavlan, PPT, OH-film och i handouts.
- Använd visuella hjälpmedel, så som illustrationer, diagram, begreppskartor och demonstrationer, för att stödja svår muntlig information.
- Använd konkreta exempel och analogier så att studenterna kan bilda sig en uppfattning om olika begrepp i ett mer begripligt sammanhang. Be också studenterna bidra med egna exempel och analogier.
- Använd mycket upprepningar, exempel, anekdoter, utläggningar och omskrivningar.
- Glöm inte att söka ögonkontakt med studenterna för att kolla förståelsen och visa att du uppskattar och värderar deras närvaro.
- Kolla förståelsen regelbundet och inte bara i slutet av föreläsningen. Försök förutse kritiska övergångar och svåra avsnitt. Be studenterna stanna upp och tänka igenom vad som har sagts och kanske diskutera svårigheter i par vid dessa kritiska punkter. Ta sedan upp några av de frågor studenterna ställer innan du går vidare.
- Se till att ha tillräckligt med tid kvar i slutet av föreläsningen för att klargöra och sammanfatta huvudpunkterna.

## Noter

<sup>1</sup> Texten kan med fördel läsas tillsammans med kapitel 7, samt avsnitten om 3 p-modellen (s. 18-20), undervisningsstilar (s. 20-25) och lärandeklimat (s. 64-71) i John Biggs bok *Teaching for Quality Learning at University: What the Student Does* (2003).

<sup>2</sup> Freire (1970)

<sup>3</sup> Chism (1994, s. 228)

<sup>4</sup> Biggs (2003, s. 18-20)

<sup>5</sup> Biggs (2003, s. 18)

<sup>6</sup> Biggs (2003, s. 62)

<sup>7</sup> Nationalencyklopedin (diskriminering)

<sup>8</sup> För SUs regelverk och arbete med jämställdhet, jämlikhet och likabehandling, se <http://www.su.se/pub/jsp/polopoly.jsp?d=117> (2007-09-03). Speciellt användbart för undervisningsplanering är SUs Handlingsplaner, se <http://www.su.se/pub/jsp/polopoly.jsp?d=580&a=1962> (2007-09-12).

<sup>9</sup> För en diskussion om olika diskurser om den Andre, se t ex J. Hillis Millers *Black Holes* (1999, s. 155).

<sup>10</sup> Biggs (2003, s. 24)

<sup>11</sup> Biggs (2003, s. 64)

<sup>12</sup> Wlodkowski & Ginsberg (1995, s. 33)

<sup>13</sup> Fritt efter Wlodkowski & Ginsberg (1995, s. 313-319)



## Referenser och litteraturtips

- Adams, M. & Brown, S. (Red.). (2006). *Towards Inclusive Learning in Higher Education: Developing Curricula for Disabled Students*. London: Routledge.
- Anderson, Gregory M. (2005). In the Name of Diversity: Education and the Commoditization and Consumption of Race in the United States. *The Urban Review*, 37 (5), 399-423.
- Bennett, D. (Red.). (1998). *Multicultural States: Rethinking Difference and Identity*. London: Routledge.
- Biggs, J. (2003). *Teaching for Quality Learning at University: What the Student Does*. 2 uppl. Maidenhead, Berkshire: Open University Press.
- Chism, N. (1994). Taking Student Diversity into Account. I McKeachie, W. J. (Red.). *Teaching Tips: Strategies, Research and Theory for College and University Teachers*. 9 uppl. Lexington, MA: D. C. Heath and Company.
- Cole, D. (2007). Do Interracial Interactions Matter? An Examination of Student-Faculty Contact and Intellectual Self-Concept. *The Journal of Higher Education*, 78 (3), 249-281.
- Cross, M. (2004). Institutionalising campus diversity in South African higher education: Review of diversity scholarship and diversity education. *Higher Education*, 47, 387-410.
- Dedoussis, E-V. (2007). Issues of diversity in academia: through the eyes of 'third-country' faculty. *Higher Education*, 54 (1), 135-156.
- Engberg, M. E. (2007). Educating the Workforce for the 21<sup>st</sup> Century: A Cross-Disciplinary Analysis of the Impact of the Undergraduate Experience on Students' Development of a Pluralistic Orientation. *Research in Higher Education*, 48 (3), 283-317.
- Freire, P. (1970). *Pedagogik för förtryckta*. Stockholm: Gummessons kursiv.
- Gordon, E. W. & Bhattacharyya, M. (1992). Human Diversity, Cultural Hegemony, and the Integrity of the Academic Canon. *Journal of Negro Education*, 61 (3), 405-418.
- Henriksson, A-S. (2003). *Undervisa tillgängligt! Pedagogiska verktyg för likabehandling av studenter med funktionshinder*. Rapport 1. Uppsala: UPI.
- Kanpol, B. (1999). *Critical Pedagogy: An Introduction*. 2 uppl. London: Bergin & Garvey.
- Lewis, V. & Habeshaw, S. (1990). *53 Interesting Ways to Promote Equal Opportunities in Education*. Bristol, UK: Technical and Educational Services Ltd.
- McGowan, M. O. (1996). Diversity of What? *Representations*, 55, 129-138.
- Meijer, W. A. J. (1996). General Education, Cultural Diversity, and Identity. *Studies in Philosophy and Education*, 15, 113-120.
- Michaels, W. B. (2006). *The Trouble with Diversity: How We Learned to Love Identity and Ignore Inequality*. New York: Metropolitan Books.
- Miller, J. H. (1999). *Black Holes*. Stanford: Stanford UP.
- Moen, T. (2005). Activity genre: a new approach to successful inclusive teaching. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 11 (3), 257-272.
- Oliver, M. L. & Johnson, J. H. (1988). The Challenge of Diversity in Higher Education. *The Urban Review*, 20 (3), 139-145.
- O'Loughlin, M. (2003). Continuity and Diversity: Philosophy of Education at the Beginning of the New Millennium. *Studies in Philosophy and Education*, 22, 175-181.
- Paul, J. (2002). A Rejoinder to "Lyodard and Bakhtin: Engaged Diversity in Education". *Interchange*, 33

(1), 99-106.

Paul, M. J. (2003). Double-Loop Diversity: Applying Adult Learning Theory to the Cultivation of Diverse Educational Climates in Higher Education. *Innovative Higher Education*, 28 (1), 35-47.

Peters-Davis, N. & Shultz, J. (Red.). (2005). *Challenges of Multicultural Education: Teaching and Taking Diversity Courses*. Boulder, CO: Paradigm Publishers.

Rose, S. & Bylander, J. (2007). Border Crossings: Engaging Students in Diversity Work and Intergroup Relations. *Innovative Higher Education*, 31 (5), 251-264.

Shulman, J. H. & Mesa-Bains, A. (Red.). (1993). *Diversity in the Classroom: A Casebook for Teachers and Teacher Educators*. Hillsdale, NJ: Research for Better Schools and Lawrence Erlbaum Associates.

Sidorkin, A. (2002). Lyotard and Bakhtin: Engaged Diversity in Education. *Interchange*, 33 (1), 85-97.

Teichler, U. (2004). The changing debate on internationalisation of higher education. *Higher Education*, 48, 5-26.

Trifonas, P. P. (2000). *Revolutionary Pedagogics: Cultural Politics, Instituting Education, and the Discourse of Theory*. New York: RoutledgeFalmer.

Vargas, L. (1999). When the "Other" is the Teacher: Implications of Teacher Diversity in Higher Education. *The Urban Review*, 31 (4), 359-383.

Warren, J. T. (1999). Whiteness and Cultural Theory: Perspectives on Research and Education. *The Urban Review*, 31 (2), 185-203.

Whitt, E. J., et al. (2001). Influences on Students' Openness to Diversity and Challenge in the Second and Third Years of College. *The Journal of Higher Education*, 72 (2), 172-204.

Winchester, I. (2002). Diversity in Education. *Interchange*, 33 (1), 1-5.

Wlodkowski, R. J. & Ginsberg, M. B. (1995). *Diversity and Motivation: Culturally Responsive Teaching*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.