

Meetlat diversiteitsvriendelijke opleiding

Binnen het domein Onderwijs en Opvoeding van de Hogeschool van Amsterdam zijn in het kader van het project Sturen op Studiesucces (SOS) tal van activiteiten ontplooid om vroegtijdige uitval van (alloch-tone) studenten te voorkomen en het studiesucces te bevorderen. Een concreet product van dit HvA-SOS-project is de 'meetlat diversiteitsvriendelijke opleiding'. Deze meetlat is ontwikkeld als 'quick-scan' voor opleidingsteams die willen weten waar ze staan als het gaat om 'rekening houden met (etnische, culturele, talige) diversiteit'.

Achtergrond

Om de diversiteitsvriendelijkheid van een opleiding te 'meten' wordt er gekeken naar diverse aspecten van een opleiding:

1. Onderwijs
2. Studenten
3. Docenten
4. Inrichting/aankleding gebouw/uitstraling

De achterliggende centrale thema's zijn binding, participatie en zichtbaarheid, herkenbaarheid,

identificatie en rolmodellen. Voor meer informatie over 'diversiteit in het onderwijs' verwijzen we u naar de literatuurlijst op de laatste pagina en naar de website die ontwikkeld is door de projectgroep Multicultureel Vakmanschap van het Samenwerkingsverband Amsterdamse Lerarenopleidingen www.multicultureelopleiden.nl

De gebruiker van de meetlat zal merken dat op sommige items eenvoudig met een 'goed' geantwoord kan worden, maar dat dit bij andere

items niet het geval is. Hopelijk leiden de verschillende antwoorden tot een discussie binnen het team of vormen ze aanleiding tot nader onderzoek dan wel actie. We zijn ons ervan bewust dat een opleiding niet alles tegelijk kan aangrijpen om te veranderen. Keuzes maken en prioriteit stellen is daarom raadzaam. Het is de bedoeling dat de ingevulde meetlat in teamverband besproken wordt. Jaarlijks wordt vastgesteld welke acties prioriteit krijgen en in het verbeterplan vastgelegd moeten worden.

Werkwijze

- a. Ter voorbereiding van de teambijeenkomst verkent de docent individueel zijn/haar referentiekader aan de hand van een paar vragen¹.
- b. De docent vult de meetlat in door kruisjes te zetten (met toelichting) en levert deze in bij de leidinggevende van de opleiding.
- c. De leidinggevende bereidt op basis van de ingevulde formulieren het teamgesprek voor
- d. Teambespreking over overeenkomsten en verschillen in de reacties en de scores. Overwogen kan worden om het gesprek te laten leiden door een diversiteitsdeskundige. Gespreksaanwijzing: vraag door, bijvoorbeeld waarom er voor een 'voldoende' is gekozen en niet voor een 'goed'. Stel je niet tevreden met een antwoord als "dat doen we al".
- e. Er wordt vastgesteld welke wenselijke acties prioriteit krijgen en opgenomen worden in het verbeterplan voor het komende jaar. In het jaar daarna wordt er zowel gekeken naar het resultaat van de acties en de consequenties als naar eventuele nieuwe prioriteiten.

¹ Notitie Diversiteit en multiculturele competenties van Lucy Kortram, interne publicatie voor de HvA, DDO/opleiding pedagogiek, 2010

Vorbereidende vragen

Noteer in steekwoorden je antwoorden of reactie

	Eerste reactie in steekwoorden
1. De multiculturele samenleving, een drama of een verrijking?	
2. Verschillende waardenoriëntaties bij studenten, kun je voorbeelden geven?	
3. Tussen-wal-en-schipgevoel bij allochtone studenten, herken je dat in de praktijk?	
4. Direct en indirect gedrag, hoe ga jij daar mee om?	
5. Effectief omgaan met diversiteit in de onderwijspraktijk, wat heb je daar voor nodig?	

1 Onderwijs

VAK	uitstekend	goed	voldoende	onvoldoende	Wenselijke acties
1. De inhoud van de modules doet recht aan de pluriforme samenleving.					
2. De inhoud ademt een positieve houding ten aanzien van diversiteit.					
3. Er wordt rekening gehouden met studenten die een divers referentiekader en uiteenlopende voorkennis hebben.					
4. Er is aandacht voor goede prestaties van studenten (goede voorbeelden van opdrachten en werkstukken belonen).					
5. Docenten hebben hoge verwachtingen van studenten (de zesjescultuur is geen norm, halen van hoge cijfers stimuleren).					
6. Er wordt geanticipeerd op de behoefte van studenten aan taalondersteuning tijdens de studie: inleverprotocol, taaltoets, taalgericht vakonderwijs, remediëring etc.					
7. Er is aandacht (signaleren, differentiëren en remediëren) voor de verschillen in startniveau van studievaardigheden tussen de vo-student en mbo-student.					
8. Er is ruimte in het rooster voor informeel contact (pauzes, excursies etc.) tussen studenten onderling.					

BEROEPSVOORBEREIDING, STUDIELOOPBAAN- EN STAGEVOORBEREIDING	uitstekend	goed	voldoende	onvoldoende	Wenselijke acties
1. De inhoud van de modules doet recht aan de pluriforme samenleving.					
2. De inhoud ademt een positieve houding ten aanzien van diversiteit.					
3. De studenten worden voorbereid op het uitoefenen van hun beroep in de multiculturele samenleving.					
4. De mentoren van het eerste jaar houden een kennismakingsgesprek (intake of studiekeuze) met alle studenten a.d.h.v. een standaard formulier.					
5. Met studenten die vertrekken van de opleiding worden exitgesprekken gevoerd adhv het exitformulier.					
6. Alle eerstejaars studenten krijgen een tweedejaarsstudent als studentmentor (sociale en academische integratie).					
7. Iedere student loopt gedurende haar studie ten minste één stage in een multiculturele werkomgeving.					
8. Alle studenten worden voorbereid op / ondersteund bij de stage in een mono- en/of multiculturele werkomgeving.					
9. Het is vooraf duidelijk of de stage-instelling selectiecriteria hanteert (kledingvoorschriften, omgangsvormen).					
10. Bij de stagevoorbereiding wordt het boekje <i>Welkom op school</i> gebruikt.					

2 Studenten

	uitstekend	goed	voldoende	onvoldoende	Wenselijke acties
1. In Amsterdam is circa 60% van de leerlingpopulatie van 12-20 jaar bevolking van allochtone origine. De studentenpopulatie van de opleiding is daarvan een afspiegeling.					
2. De opleiding houdt uitvalpercentages/studievoortgang van allochtone en autochtone studenten bij en analyseert eventuele verschillen.					
3. Allochtone studenten zijn zichtbaar in folders, opleidingscommissies, voorlichtingsbijeenkomsten, medezeggenschapsraad.					
4. Studenten weten waar ze terecht kunnen bij ervaringen van ongewenst gedrag (discriminatie en seksuele intimidatie).					
5. Successen van studenten worden zichtbaar gevierd (feestelijke propedeuse uitreiking voor studenten en hun ouders).					
6. Er is een informatiebijeenkomst voor ouders over inhoud en regelgeving van de opleiding.					

3 Docenten

	uitstekend	goed	voldoende	onvoldoende	Wenselijke acties
1. Het domein hanteert een streefcijfer van 30% diversiteit, waarvan 15% niet-westers allochtoon per cluster. De docentenpopulatie van de opleiding is daarvan een afspiegeling.					
2. Er wordt rekening gehouden met etnische diversiteit bij het werven en selecteren van personeel. Er wordt gebruik gemaakt van diversiteitsnetwerken.					
3. Docenten weten bij welke vertrouwenspersoon je als student/docent terecht kunt als het gaat om discriminatie en seksuele intimidatie.					
4. Docenten zien de meerwaarde van studenten met een niet-westerse achtergrond voor het beroep en stralen dit ook uit.					
5. Docenten hebben hoge verwachtingen van alle studenten en tonen deze.					
6. Docenten zijn op de hoogte van het automatisme van groepsvorming langs etnische lijnen en weten deze om te buigen door bewuste interventies. Zie literatuurlijst, het artikel over groepeeringsvormen.					

	uitstekend	goed	voldoende	onvoldoende	Wenselijke acties
<p>7. Docenten voelen zich competent in:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ het werken met heterogene groepen ■ scheppen van een veilig leerklimaat ■ omgaan met etnische spanningen ■ omgaan met verschillen in taalniveau ■ uitvoeren van taalgericht vakonderwijs ■ intercultureel communiceren ■ belichten van onderwerpen vanuit verschillende perspectieven. 					
<p>8. Alle docenten worden tweejaarlijks bijgeschoold op bovengenoemde onderwerpen.</p>					
<p>9. Binnen de opleiding en in het team is het effectief omgaan met diversiteit regelmatig onderwerp van gesprek. Het onderwerp staat ook op de agenda bij functionerings- en wervingsgesprekken.</p>					

4 Inrichting / aankleding gebouw / uitstraling

	uitstekend	goed	voldoende	onvoldoende	Wenselijke acties
1. De aankleding van het gebouw waarin de opleiding zich bevindt, straalt een kosmopolitische, internationale en interculturele sfeer uit (website, foto's, prikbord, kunst).					
2. De inrichting van het gebouw nodigt studenten uit alleen of samen met anderen te werken.					
3. De opleiding heeft een herkenbare plek in het gebouw en heeft een duidelijk 'smoel' waarbij aandacht is voor diversiteit.					
4. Het assortiment van de kantine is afgestemd op de diversiteit van de doelgroep.					
5. De opleiding houdt rekening met feestdagen, die voor de verschillende doelgroepen van belang zijn.					

Tot slot:

Loop de tekst nog eenmaal door en omcirkel in ieder aandachtsgebied één wenselijke actie die volgens jou het komende jaar prioriteit verdient.

Voor meer informatie, vragen en opmerkingen over de meetlat:

Hanneke Stasse (HvA DOO, lerarenopleiding vo/bve) j.m.stasse@hva.nl

Verder lezen

Eigen praktijk:

- Beijer, J., *Ghita, Mohamed, Nadya en Omer op de HBO-opleiding*. Lectoraat Lesgeven in de multiculturele school, HU, faculteit Educatie, Utrecht, 2006
- Paul, E., e.a., *Een gouden kans, Aan de slag met diversiteit in het hbo*. Zestor (o.a. over selectie en werving), 2010
- Stasse, J.M., *Nadenken over groeperingsvormen in de klas*, 2010
- Vollaard, J., e.a., *Multicultureel vakmanschap, De Amsterdamse lerarenopleidingen kiezen ervoor!* 2010
- Vollaard, J., e.a., *Welkom op school, 46 tips om uitval van beginnende leraren te voorkomen*, 2010
- www.parel.nl
(screenlijst voor onderwijsmateriaal)

Achtergrondinformatie:

- Berlet, I., e.a., *Omgaan met culturele diversiteit in het onderwijs*. SLO, Enschede, 2008
- Berger, J. & J. Bokdam, *Diversiteit loont?! De meerwaarde van diversiteit in het onderwijs*. SBO, EIM, Zoetermeer, 2009
- Hajer, M., *Open ogen in de kleurrijke klas, perspectieven voor de onderwijspraktijk*. Coutinho, Amsterdam, 2007
- Hajer, M. & T. Meestringa, *Handboek taalgericht vakonderwijs*. Meestringa, Coutinho, Amsterdam, 2009
- Kortram, L., *Multiculturele competentie-ontwikkeling*. Onderwijscentrum VU, Amsterdam, 2009
- Meerman, M., *Een ontwikkeling in kleur*. HvA, Kenniscentrum Economie en Management, 2009
- *Projectplan Sturen op Studiesucces*, HvA, Domein Onderwijs en Opvoeding, afd. VO/BVE, 2009/2011

Website www.multicultureelopleiden.nl

De site is ontwikkeld voor studenten van de lerarenopleidingen po, vo en bve (1^e en 2^e graad) en ook interessant voor docenten, opleiders en leidinggevenden. Met de site willen we veelgestelde vragen beantwoorden en de grote hoeveelheid informatie op het terrein van 'diversiteit in het onderwijs en de samenleving' toegankelijk maken. De informatie is geordend in de categorieën 'handelen in de klas', 'beleid van de school', 'ontwikkelingen in de samenleving' en 'de professional'.

Voor meer info: jorienvollaard@euronet.nl