

Kenniswerkplaats  
**Tienp<sup>x</sup>us**

## Het opleiden van diversiteitssensitieve pedagogen aan de VU

Hester Radstake

# Het opleiden van diversiteitssensitieve pedagogen aan de VU

Hester Radstake

Juli 2012



# Inhoud

1. Aanleiding	5
2. Beginsituatie	7
3. Werkwijze	9
4. Resultaten	13
5. Conclusies en discussie	23
Referenties	27
Bijlage 1: Gespreksleidraad 'diversiteit in vakmanschap' VU	29
Bijlage 2: Quick wins	31



## 1. *Aanleiding*

Een kenmerk van de pedagogische praktijk in Nederland is de grote mate van culturele, etnische en levensbeschouwelijke diversiteit. Uit onderzoek blijkt dat het reguliere aanbod aan ondersteuning van jeugdigen en gezinnen wat betreft bereik, kwaliteit en effectiviteit onvoldoende is voor kinderen en ouders van niet-westerse afkomst (Pels, Distelbrink & Postma, 2009). Pedagogische professionals die zijn toegerust om te werken in deze diverse pedagogische context zijn een onmisbare schakel voor het overbruggen van de kloof tussen hulpvragen van migrantenouders, jongeren en kinderen enerzijds en het aanbod anderzijds. Deze context van pedagogisch werken vraagt om sensitiviteit voor de werkelijkheid van ouders en kinderen: pedagogen dienen sensitief te zijn voor hun omstandigheden, mogelijkheden, oriëntaties en denkbelden. In een multi-etnische context ontstaan allerlei mengpatronen van 'oude' en 'nieuwe' opvattingen en gebruiken voor opvoeding en ontwikkeling. Zowel tussen als binnen migrantengroepen, maar ook binnen gezinnen, bestaan allerlei verschillen. Om aan te kunnen sluiten bij de realiteit van jeugdigen en gezinnen in een multi-etnische context zijn differentiëren en het bieden van maatwerk noodzakelijk. De hiertoe voor (toekomstige) pedagogen benodigde kennis en kunde hebben we samengevat met de term 'diversiteitssensitief vakmanschap'.

Bovenstaande impliceert dat in pedagogiekopleidingen een stevige basis gelegd dient te worden voor de vorming van 'diversiteitssensitief vakmanschap'. De afdeling Onderwijspedagogiek en Opvoedingsfilosofie van de Vrije Universiteit Amsterdam nam deel aan het hierop gerichte project van de Kenniswerkplaats Tienplus: Diversiteit in vakmanschap. Dit is een samenwerkingsverband tussen beleid, praktijk en kennisinstellingen (VU, Inholland en Verwey-Jonker Instituut) dat beoogt de kloof te dichten tussen de vraag naar en het aanbod aan opvoedingsondersteuning in Amsterdam. Het project beoogt te komen tot een herontwerp van het opleidingsaanbod dat (toekomstige) professionals uitrust met competenties om diversiteitssensitief om te gaan met migrantenouders en jeugd (Subsidieaanvraag, 2009). De afdeling had drie redenen om hieraan mee te werken; mede op basis hiervan werd het project vormgegeven (De Ruyter, 2012).

De eerste reden voor deelname aan het project betreft het al toegelichte professionaliseringsargument: pedagogische praktijken vragen om diversiteits-sensitieve professionals. De tweede is gelegen in het onderwijs: het vinden van antwoorden op de vragen waarmee docenten te maken hebben bij het onderwijs aan een diverse studentenpopulatie. Tot slot was het diversiteitsbeleid van de Vrije Universiteit een reden om aan het project mee te doen. Het

diversiteitsbeleid komt onder andere tot uitdrukking in een visie op onderwijs, die academisch burgerschap en diversiteit aan elkaar verbindt. Op de website is dit als volgt verwoord (<http://www.vu.nl/nl/studenten/diversiteit/regiegroep-diversiteit/missie-en-visie/index.asp>): 'In de onderwijsvisie van de VU word je als student opgeleid tot een betrokken academisch burger die vanuit een onderzoekende houding problemen kan aanpakken en die zijn of haar verantwoordelijkheid neemt in de samenleving. VU-studenten leren omgaan met verschillen in overtuiging, hun oordeelsvermogen wordt gestimuleerd en ze leren wetenschap op waarde te schatten. Daarbij hoort ook dat zij inzicht hebben in culturele en levensbeschouwelijke vooronderstellingen, dat zij daarop kunnen reflecteren en dat ze leren hoe die vruchtbaar kunnen worden gemaakt voor wetenschappelijke inzichten en maatschappelijk handelen.' Dit derde argument wordt het academisch burgerschapsargument genoemd.

## 2. *Beginsituatie*

Aandacht voor diversiteit in het onderwijs was bij aanvang van het project Diversiteit in vakmanschap (januari 2011) al opgenomen in twee eindtermen van de bacheloropleiding Pedagogische Wetenschappen.

Eindterm 1. Kennis van en inzicht in thema's en problemen die een centrale rol spelen binnen pedagogische praktijken (onder andere moraliteit en burgerschap, *culturele en levensbeschouwelijke diversiteit*).

Eindterm 3. Kennis van en inzicht in *de invloed van culturele* en biopsychosociale *aspecten in het opvoeden* tot deelname aan de samenleving en kennis van centrale theorieën van voor de pedagogiek relevante disciplines, met name de psychologie, de neurowetenschappen en de filosofie.

Desondanks had de Opleidingscommissie Pedagogische Wetenschappen de indruk dat de daadwerkelijke aandacht voor culturele, etnische en levensbeschouwelijke diversiteit in de opleiding nog te beperkt was. Die indruk was mede gebaseerd op een op initiatief van een student-lid gehouden quick scan. Vermoedelijk kwamen de aan diversiteit gerelateerde eindtermen dus onvoldoende tot hun recht in het curriculum zoals werd uitgevoerd. Het was de vraag in hoeverre de opleiding een voldoende basis legt voor diversiteitssensitief vakmanschap.

Vanuit deze signalen werd besloten om het project te richten op het beantwoorden van twee vragen:

1. Hoe wordt in de eerste jaren van de bachelor Pedagogische Wetenschappen de basis gelegd voor de voorbereiding van studenten op hun toekomstig functioneren als pedagoog in een culturele, etnische en levensbeschouwelijk diverse beroepspraktijk (kort gezegd: voor diversiteitssensitief vakmanschap)?
2. Welke aanpassingen in de (uitwerking van de) eindtermen en in het curriculum zijn nodig voor het bieden van een gedegen voorbereiding op diversiteitssensitief vakmanschap?

Het beoogde resultaat van het project was een advies aan de Opleidingscommissie en vervolgens aan het bestuur van de Faculteit van Psychologie en Pedagogiek. Dat advies moest ingaan op de vraag hoe er een basis gelegd kan worden voor diversiteitssensitief vakmanschap in de bacheloropleiding.





### 3. *Werkwijze*

Het ging om het zetten van de volgende stappen voor het komen tot een antwoord op de onderzoeksvragen en het daaruit volgend advies:

#### *Stap 1: Screening*

De eerste stap bestond uit het screenen van acht inhoudelijke vakken van de 'pedagogieklijn' die geprogrammeerd staan in het eerste bachelorjaar en de eerste periode van het tweede bachelorjaar (zie Aalberts, Krabbendam & De Ruyter, 2010). De screening richtte zich op de vakbeschrijving in de studiegids, de gehanteerde literatuur, collegeonderwerpen, opdrachten, didactische werkvormen en toetsing. De volgende vakken werden gescreend: Inleiding Pedagogiek, Orthopedagogiek: gezin en zorg, Gezinspedagogiek, Onderwijspedagogiek, Centrale Pedagogische Thema's, Orthopedagogiek: school, Praktisch Pedagogische Hulpverlening (keuzevak), Leraar en leerling (keuzevak).

Bij de screening werd gebruikgemaakt van een conceptversie van de 'Meetladder Diversiteit Onderwijs' (Pels, Naber, Peeters & Radstake, 2012). Deze meetladder werd vanuit Kenniswerkplaats Tienplus ontwikkeld en kreeg mede vorm door het project. De meetladder is bedoeld voor opleidingen pedagogiek en *social work*. Met de aandachtspunten kun je nagaan hoe en in hoeverre de opleidingen zijn toegerust op het ontwikkelen van diversiteitssensitief vakmanschap. De meetladder is gebaseerd op (inter)nationale literatuur en bevat criteria voor verschillende categorieën: curriculum (doelen, toetsing, opbouw, didactische werkvormen), pedagogische randvoorwaarden (docent-studentrelaties, maatregelen tegen ongelijkheid, managen van groepsprocessen) en algemene voorwaarden (visie op diversiteit in het onderwijs, docentcompetenties, management en organisatie).

Voor de screening van de vakken op de voornoemde aspecten werd voornamelijk gebruikgemaakt van de criteria in de categorie 'curriculum' (bestaande uit doelen, toetsing, opbouw en didactische werkvormen). Leidende vragen waren:

- In welke mate en op welke wijze krijgen de criteria in het desbetreffende vak vorm?
- Welke verbeterpunten zijn te identificeren ('quick wins' en meer ingrijpende verbeterpunten)?

Stap 1 resulteerde in een conceptoverzicht van de bevindingen uit de screening op vakniveau.

### *Stap 2: Gesprekken met coördinatoren/docenten*

Nadat de screening was uitgevoerd ging de onderzoeker in gesprek met de coördinatoren van de acht gescreende vakken. De voorzitter van de Opleidingscommissie had de coördinatoren geïnformeerd over het project en hen verzocht tot medewerking. In het gesprek werden de bevindingen van de screening van het desbetreffende vak besproken en aanvullingen of eventuele onjuistheden verwerkt. In het gesprek werd eerst verkend wat de ideeën van de coördinator zijn over diversiteitssensitief vakmanschap voor pedagogen en hoe daar aandacht aan besteed zou moeten worden in het eigen vak.

In vrijwel alle gevallen leverde het gesprek concrete voornemens op voor aanpassingen van het vak - bijvoorbeeld in te behandelen stof/artikelen, casuïstiek, praktijkopdrachten - die de coördinatoren bij de eerstvolgende keer dat het vak gegeven werd zouden invoeren (zie bijlage 2). Voor meer ingrijpende kwesties ('In hoeverre dien ik in mijn vak aandacht te besteden aan diversiteitssensitief vakmanschap?' 'Sluit ik wel aan op voorgaande/opvolgende vakken?') werd besloten om deze met collega-coördinatoren door te nemen. Daartoe diende de later geplande werksessie met de coördinatoren van alle gescreende vakken (stap 4).

Stap 2 resulteerde in een definitief overzicht van de bevindingen uit de screening op vakniveau, waarin aanvullingen en verbeterplannen uit het gesprek met de coördinator verwerkt waren.

### *Stap 3: Studentinterviews.*

In de derde stap werden eerste- en tweedejaars studenten geworven voor een gesprek met de onderzoeker (individueel of in een klein groepje). Tijdens het gesprek werd gevraagd naar hun gedachten en ervaringen over hoe er in de opleiding gewerkt wordt aan diversiteitssensitief vakmanschap. We streefden ernaar om ongeveer dertig studenten te interviewen. De werving gebeurde in eerste instantie via studentleden van de opleidingscommissie, via de facultaire studievereniging en via de coördinatoren van de gescreende vakken. Deze inspanningen leverden slechts één aanmelding op. Vervolgens gaf de onderzoeker tijdens een aantal hoorcolleges informatie over het project, om de studenten vervolgens om medewerking te vragen - met een cadeaubon als beloning. Dit resulteerde in tien aanmeldingen. Uiteindelijk werden dus elf studenten geïnterviewd, zeven van hen hadden een Nederlandse achtergrond, drie van hen een niet-westerse allochtone achtergrond en één een westerse allochtone achtergrond. Voorafgaand aan het gesprek kregen de studenten enkele vragen toegestuurd (zie Bijlage II) om duidelijk te maken wat de bedoeling was van het gesprek en om zich er op voor te bereiden. Het was heel belangrijk om in het

gesprek een sfeer van vertrouwen te creëren. Dat nodigde de studenten uit open en eerlijk te zijn. Daarvoor werd ook anonieme verwerking van de interviews gegarandeerd en afgesproken dat namen van genoemde docenten/coördinatoren niet opgenomen zouden worden in de uitwerking van de gesprekken.

Stap 3 resulteerde in een analyse van de percepties van studenten op hoe ze in de eerste twee jaren van de bacheloropleiding werden voorbereid op diversiteitssensitief vakmanschap en van hun beleving daarvan. Daarnaast leverde deze stap een overzicht op van verbeteruggesties die ze aandroegen.

#### *Stap 4: Werksessie met de coördinatoren.*

Vervolgens werd in stap 4 een werksessie georganiseerd met de coördinatoren van de gescreende vakken, de voorzitter van de Opleidingscommissie, en de onderzoeker. De werksessie diende ertoe de bevindingen van de screening en de gesprekken met elkaar te bespreken en na te denken over de implicaties voor de opleiding/de eerste twee bachelorjaren. Het ging daarbij expliciet om de *samenhang* tussen de vakken en niet meer om de afzonderlijke vakken. Deze werksessie diende als input voor het advies aan het Faculteitsbestuur, en creëerde draagvlak voor uitvoering van de voorgestelde plannen.

Stap 4 resulteerde in een conceptadvies, het document 'Diversiteitssensitief vakmanschap: wat kan en weet een afgestudeerde pedagoog?' en de 'Eindtermen' diversiteitssensitief vakmanschap voor het eerste bachelorjaar.

#### *Stap 5: Advies.*

In stap 5 werden de resultaten van de screening, de gesprekken en de uitkomsten en producten van de werksessie benut voor een advies aan de Opleidingscommissie en het Faculteitsbestuur. Een conceptversie van het advies werd besproken met de coördinatoren van de geanalyseerde vakken en na verwerking van hun feedback aangeboden aan de Opleidingscommissie. De Opleidingscommissie bood het vervolgens aan het Faculteitsbestuur aan.



## 4. Resultaten

De screening en gesprekken met de docenten en studenten waren bedoeld om een antwoord te krijgen op de twee onderzoeksvragen. Daarnaast wilden we in deze gesprekken ook te weten komen of zij het belang delen dat de Opleidingscommissie hecht aan de voorbereiding op diversiteitssensitief vakmanschap. In de gesprekken met de coördinatoren van de gescreende vakken bleek dit inderdaad het geval. Zij vonden daarbij vooral het ontwikkelen van een 'open basishouding' essentieel. Sommige coördinatoren vonden dat die houding naadloos aansluit op - of zelfs onderdeel is van - de onderzoekende houding en het academisch burgerschap die al in de studie bevorderd worden. Anderen waren er niet zeker van of de opleiding wel voldoende specifiek gericht is op het ontwikkelen van een open basishouding in een cultureel, etnisch en levensbeschouwelijk diverse beroepspraktijk. Daarentegen overheerste de indruk dat het met de aandacht voor kennis op dit gebied wel goed zat.

Dát er in de opleiding aandacht moet worden besteed aan diversiteitssensitief vakmanschap stond voor de coördinatoren buiten kijf. Maar hoe dat te doen, bleek niet voor iedereen duidelijk of gemakkelijk te zijn. Er is onder meer behoefte aan richtlijnen voor 'do's and don'ts' als het gaat om didactische werkvormen en een goed pedagogisch-didactisch klimaat.

Ook de geïnterviewde studenten vonden het belangrijk dat ze tijdens hun opleiding goed worden voorbereid op het werken in de beroepspraktijk. Ze willen de kennis, vaardigheden en attitudes ontwikkelen die nodig zijn voor hun toekomstige in een context van culturele, etnische en levensbeschouwelijke diversiteit. Overigens vonden enkele studenten het niet vanzelfsprekend dat ze later ook daadwerkelijk met diversiteit te maken zouden krijgen in hun werk.

### *1. Hoe wordt in de eerste jaren van de bachelor Pedagogische Wetenschappen aandacht besteed aan de voorbereiding op diversiteitssensitief vakmanschap?*

Hieronder beschrijf ik de belangrijkste bevindingen uit de screening en de gesprekken. Hiermee geef ik een beeld van hoe er in de eerste jaren van de bachelor pedagogische wetenschappen een basis wordt gelegd voor diversiteits-sensitief vakmanschap. In de individuele gesprekken werden de bevindingen van de screening voorgelegd aan de coördinatoren. De coördinatoren konden zich allemaal goed vinden in de analyse van hun vak. Ze waardeerden het zeer dat hiervoor een externe onderzoeker was aangetrokken, ook omdat ze hier zelf niet zo gauw aan toe zouden komen.

In twee van de acht gescreende vakken werd (aandacht voor) culturele diversiteit expliciet genoemd in een of meerdere *leerdoelen*. In zes vakken werd het niet geëxpliciteerd bij de leerdoelen, in twee vakken waren er wel gemakkelijk verbindingen mee te maken (bijvoorbeeld een leerdoel zoals 'kritische reflectie waarbij oog is voor conflicterende waarden en theorieën').

Als het ging om de uitwerking van de vakken, bleek uit de screening dat er op het niveau van *kennis en inzicht* in de meeste vakken wel aandacht was voor culturele diversiteit in relatie tot opvoeding en/of onderwijs. Bij deze vakken streefden de coördinatoren ernaar om diversiteitskwesties zoveel mogelijk te integreren met de inhoud van het vak, maar dit lukte in de praktische uitwerking niet altijd helemaal naar wens. Meestal bleek dit na enig denkwerk met relatief kleine aanpassingen op te lossen.

Ook de geïnterviewde studenten meenden dat er - als het gaat om kennis - inderdaad aandacht is voor de betekenis van culturele, etnische en levensbeschouwelijke diversiteit in belangrijke pedagogische thema's. Zij tekenden daarbij wel aan dat het 'veel van hetzelfde' is, dat er eenzijdig aandacht is voor bepaalde migrantengroepen in de Nederlandse samenleving (Turken en Marokkanen) en dat ze diepgang misten in de behandeling van de stof. Daarnaast werd aandacht voor een aantal zaken gemist: actuele diversiteitsvraagstukken en dilemma's, casuïstiek uit de cultureel diverse beroepspraktijk, en het verbinden van theoretische kennis en praktijk (en vice versa) rondom diversiteits sensitief vakmanschap. De studenten merken overigens ook op dat ze het belangrijk vinden dat er gedoseerd en doordacht aandacht is voor diversiteitsvraagstukken in de opleiding. Ze zouden het niet wenselijk vinden dat het in alle vakken verplicht aan bod komt: 'Het moet wel echt bij het vak passen'. De geïnterviewde autochtone en allochtone studenten bleken niet van elkaar te verschillen in bovenstaande ervaringen.

Naast kennis zijn *houding en academische vaardigheden* zoals gezegd van belang voor het ontwikkelen van diversiteits sensitief vakmanschap. Uit de screening bleek dat de voor een cultureel, etnisch of levensbeschouwelijk diverse beroepspraktijk benodigde houding en academische vaardigheden niet sterk waren uitgewerkt in de gescreende vakken. De coördinatoren en studenten bevestigden dit beeld in de gesprekken. Een opmerking tijdens twee groepsinterviews is hierbij van belang: de studenten zouden uit zichzelf niet hebben herkend dat de opleiding de voorbereiding op een (cultureel) diverse beroepspraktijk belangrijk vindt. Daar werden ze zich pas van bewust door de uitnodiging om mee te doen aan dit project. De coördinatoren van de gescreende vakken vonden het zoals gezegd vooral belangrijk dat de opleiding eraan bijdraagt dat studenten een

open basishouding naar de diversiteit in de beroepspraktijk ontwikkelen. Op het punt van vaardigheden hechtten ze vooral belang aan het ontwikkelen van vaardigheden om *reflectief* te handelen. Hierin komt ook de eerder genoemde relatie tussen diversiteitssensitief vakmanschap en academisch burgerschap tot uitdrukking.

Sommige autochtone studenten vertelden echter ook dat ze gedurende de opleiding juist huiverig waren geworden om in een 'diverse' beroepscontext te gaan werken. Bij hen was na het onderwijs in het eerste jaar vooral het beeld blijven hangen dat culturele, etnische en levensbeschouwelijke diversiteit complicerende factoren zijn in het werk van een pedagoog - iets wat zij maar liever vermijden. 'We hebben nu meer vragen en onzekerheden dan toen we begonnen. Ik heb echt geen idee hoe ik het zou doen in een cultureel diverse beroepssetting. Het schrikt me af, ik ben er juist onzekerder over geworden.' Andere studenten (zowel met een autochtone als een allochtone achtergrond) hadden bij aanvang van de studie al belangstelling om te gaan werken in een diverse beroepscontext. Zij willen er tijdens de studie juist meer over te weten komen. Waar ze in het bijzonder behoefte aan hebben, zijn handvatten voor het professioneel handelen met cliënten die andere opvattingen hebben over bijvoorbeeld het belang van het kind en opvoedingskwesties.

De Meetladder Diversiteit Onderwijs (Pels et al., 2012) benoemt enkele belangrijke kenmerken in de interactie met studenten bij het bevorderen van diversiteitssensitief vakmanschap. Deze zijn onder meer: aansluiting bij de belevingswereld van studenten, en diepere reflectie op (cultureel diverse) praktijkcasuïstiek van didactische werkvormen. Het onderwijs van de gescreende inhoudelijk-pedagogische vakken werd grotendeels in de vorm van hoorcolleges aangeboden. Dit legt beperkingen op aan de mogelijkheden voor bovenstaande benaderingswijzen. Sommige studenten ervaren de opleiding als te individualistisch en onpersoonlijk. Docenten geven aan het lastig te vinden om de hoorcolleges activerend, interactief en dicht bij de belevingswereld van de student vorm te geven. Ook valt het ze op dat studenten van verschillende achtergronden apart van elkaar gaan zitten in de collegezaal, ze zien een scheiding tussen moslima's en de 'andere' studenten. Studenten zelf vinden dit ook opvallend en bevestigen dat er sprake is van groepsvorming, vaak ook naar culturele/religieuze achtergrond. Maar ze vragen zich af of dit een probleem is waar iets aan gedaan zou moeten worden: 'Het is normaal dat je mensen opzoekt bij wie je dingen herkent, met wie je overeenkomsten hebt. Mengen kan je niet afdwingen.' Toch doen zij voor het doorbreken van dergelijke groepsvorming wel wat suggesties, zoals het gemengd samenstellen van werkgroepen. Een andere tip is het werken aan opdrachten in twee- of drietalen niet aan vrije keuze van



de student overlaten. 'We hebben soms een zetje nodig om met iemand te gaan samenwerken die we niet goed kennen', zo stelt een student.

Samenvattend kan ik over de huidige aandacht voor diversiteitssensitief vakmanschap het volgende zeggen: het is opgenomen in de eindtermen van de bacheloropleiding, en dan vooral de componenten kennis en inzicht. In twee van de acht gescreende vakken wordt diversiteitssensitief vakmanschap ook geëxpliciteerd in leerdoelen. Maar ook in de vakken waar dat niet het geval was, werd er meestal - op het niveau van kennis en inzicht - in de praktijk wél aandacht aan besteed, door het te integreren met de inhoud van het desbetreffende vak. De studenten maakten hierbij een aantal kritische kanttekeningen, bijvoorbeeld dat ze diepgang in de behandeling van de stof misten en dat er eenzijdige aandacht is voor bepaalde migrantengroepen.

De aandacht voor houding en academische vaardigheden voor diversiteits-sensitief vakmanschap bleek beperkt te zijn. Dit geldt zowel voor de eindtermen van de opleiding, als om leerdoelen van de vakken als om uitwerking en uitvoering van de vakken. Het feit dat sommige studenten zeggen dat ze juist meer huiverig zijn geworden om te gaan werken met een diverse clientèle, zou te maken kunnen hebben met het door hen gerapporteerde gebrek aan aandacht voor het werken in een diverse beroepspraktijk. Andere redenen daarvoor zijn mogelijk dat er onvoldoende reflectie plaatsvindt op praktijkcasuïstiek en dat er weinig diepgang is in de behandeling van de stof.

## *2. Welke aanpassingen in de (uitwerking van de) eindtermen en in het curriculum zijn nodig voor het bieden van een gedegen voorbereiding op diversiteitssensitief vakmanschap?*

Deze vraag stond centraal in de stappen 3 en 4 van de werkwijze: de gesprekken met de studenten en de bijeenkomst met de coördinatoren. In deze bijeenkomst werd de basis gelegd voor het advies aan de Opleidingscommissie en het Faculteitsbestuur, gebruikmakend van de bevindingen uit de screening en de kritische kanttekeningen en suggesties van de studenten. Een belangrijke opbrengst van deze bijeenkomst was een tekst waarin werd omschreven wat diversiteits-sensitief vakmanschap inhoudt - vanuit de vraag 'wat moet een afgestudeerde pedagoog weten en kunnen?' Een ander belangrijk resultaat was dat de coördinatoren het erg prettig vonden om door de screening beter op de hoogte te zijn van wat er in de andere vakken wel/niet aan bod kwam en op welke wijze dat gebeurde (bijvoorbeeld soort opdrachten, thema's, literatuur, et cetera). Het project bleek in een behoefte te voorzien om geïnformeerd te zijn over elkaars vakken en daarover met elkaar af te stemmen. Dit punt overstijgt overigens de

thematiek van diversiteitssensitief vakmanschap; de coördinatoren gaven te kennen dat ze het erg prettig zouden vinden als er meer reguliere inhoudelijke afstemming is over het onderwijs.

In het advies zijn de hierna onder punt a genoemde voorstellen gedaan voor het aanpassen van de eindtermen/het curriculum:

*a. Formulering van de eindtermen van de opleiding*

Culturele en levensbeschouwelijke diversiteit komt tot uitdrukking in de genoemde eindtermen voor de bachelor die gaan over kennis en inzicht. Dit zien we ook terug in de uitwerking van de eindtermen in leerdoelen op vakniveau. De eindtermen van de bachelor zouden aangevuld moeten worden met een specificatie van te ontwikkelen houding en academische vaardigheden voor diversiteitssensitief vakmanschap. Met dat doel voor ogen is het volgende profiel opgesteld van een afgestudeerde pedagoog waarnaar de VU wil streven. Het is geïnspireerd op de criteria uit de Meetladder, toegesneden op de opleiding pedagogiek aan de VU:

**Diversiteitssensitief vakmanschap: wat kan een afgestudeerde pedagoog?**

Het gaat om het opleiden van professionals die in staat zijn om in de context van culturele, etnische of levensbeschouwelijke diversiteit hun cliënten goede hulpverlening te bieden, goed beleid te formuleren en/of hulpverleners goed te ondersteunen. Daarvoor zijn nodig:

- a. *Kennis van en inzicht* in de rol die culturele en levensbeschouwelijke diversiteit speelt in pedagogische thema's en praktijken (bijvoorbeeld verschillende theorieën over identiteit).
- b. Een open *basishouding* (in de zin van openstaan voor een diversiteit aan omstandigheden, mogelijkheden, oriëntaties en denkbeelden) die gekenmerkt wordt door sensitiviteit voor de realiteit van de ouders, kinderen/jongeren voor wie pedagogen en onderwijskundigen werken. Voor deze basishouding is bewustzijn nodig van de invloed die factoren zoals gender, cultuur, religie, migratie-ervaringen et cetera hebben op het eigen denken en handelen en op dat van anderen.
- c. *Bereidheid* om eigen opvattingen over de rol van diversiteit in de opvoeding en in de pedagogiek aan kritische reflectie te onderwerpen (ten behoeve van academische oordeelsvorming in de zin van het maken van een gedegen afweging van wetenschappelijke, sociaal-maatschappelijke en ethische aspecten).

- d. *Vaardigheden* om reflectief te handelen: in staat zijn om elke specifieke beroepssituatie (zoals ondersteuning bij opvoedingsproblemen maar ook bij diagnostiek/gebruik van diagnostische instrumenten of bij wetenschappelijk onderzoek) goed te kunnen analyseren op basis van bovengenoemde verworven kennis, inzicht en attitudes en het handelen daarop af te stemmen (in plaats van werken volgens gestandaardiseerde 'recepten' of procedures).
- e. *Vaardigheden* voor het werken in een beroepssetting die gekenmerkt wordt door diversiteit. Bijvoorbeeld: verbale en non-verbale communicatieve vaardigheden; het handelen kunnen laten aansluiten op de percepties, ervaringen, mogelijkheden en oplossingsstrategieën van ouders en kinderen (= realiseren van de open en sensitieve basishouding), stimuleren van empowerment van gezinsleden en hun netwerken; betrekken en versterken van de (familie)netwerken bij de ondersteuning van gezinnen, verbinding leggen tussen informele initiatieven en activiteiten en formele voorzieningen, rekening houden met diversiteit bij onderbouwing, opzet en uitvoering van onderzoek.
- f. *Bereidheid* om mogelijke onzekerheden, ongemak en onbeholpenheid (die voortvloeien uit bovenstaande) te accepteren in de pedagogische beroepsuitoefening.

*\* De vaardigheden en attitudeaspecten die bij a t/m d worden genoemd, zijn zowel benodigd voor diversiteitssensitief vakmanschap, als voor academisch burgerschap. Met andere woorden, door in de opleiding deze vaardigheden en disposities te ontwikkelen bij studenten, wordt aan beide opleidingsdoelen gewerkt.*

Bovenstaande beschrijving geeft een beeld van een afgestudeerde masterstudent. Tijdens de bacheloropleiding wordt beoogd om een fundament te leggen voor de bovengenoemde kennis, inzicht, vaardigheden en attitude, waarmee studenten ook in staat moeten zijn om in het pedagogisch werkveld te kunnen gaan werken. Tijdens de masteropleiding wordt vervolgens gewerkt aan de versterking en ontwikkeling van dit fundament door deze punten voor de verschillende specialisaties te preciseren, zodat masterstudenten beschikken over de genoemde kennis, vaardigheden en attitudes.

Het onderhavige project was gericht op de bacheloropleiding. Dit rapport zal zich daarom beperken tot de uitwerking van bovenstaande voor de bacheloropleiding. Bovenstaande beschrijving van houding- en vaardighedenaspecten zouden vorm kunnen krijgen in de uitwerking van de bestaande eindtermen 7 en 9 van de bachelor:

Eindterm 7: Het vermogen en de bereidheid om wetenschappelijke kennis ten nutte te maken bij het verhelderen en oplossen van problemen in opvoeding en onderwijs.

Eindterm 9: Het vermogen en de bereidheid om eigen inzichten aangaande opvoeding of onderwijs wetenschappelijk te onderbouwen, systematisch en helder te formuleren, en zo nodig bij te stellen in het licht van wetenschappelijk onderzoek.

#### **b. Uitwerking van eindtermen en leerdoelen in het curriculum:**

In- en extern moet worden uitgedragen dat de voorbereiding op diversiteits-sensitief vakmanschap - en wat dat mede in relatie tot academisch burgerschap inhoudt - een belangrijk aspect is van de bacheloropleiding. De vraag 'wat weet en kan een afgestudeerde pedagoog?' zou bijvoorbeeld in het eerste vak van de opleiding besproken kunnen worden met de studenten. Door deze informatie ook uit te dragen, wordt het punt aangepakt dat sommige studenten de aandacht die er in de opleiding al wel is voor culturele diversiteit niet als zodanig uit zichzelf bleken te herkennen. Ook wordt op deze manier expliciet uitgedragen wat de opleiding op dit punt belangrijk vindt en wat de studenten tijdens de studie hierover tegen zullen komen.

Daarnaast zou de formulering van het huidige (kennis)thema 'opvoeding en onderwijs in een cultureel en levensbeschouwelijk diverse samenleving' verbreed moeten worden, zodat het accent niet eenzijdig ligt op kennis, maar juist ook op attituden en (academische) vaardigheden. Het thema 'opvoeding en onderwijs in een cultureel en levensbeschouwelijk diverse samenleving' (zie inleiding) zou als één van de rode lijnen in de bacheloropleiding zichtbaarder moeten worden. Daartoe wordt voorgesteld om een leerlijn te ontwikkelen (tot uitdrukking komend in op elkaar aansluitende en voortbouwende modules) voor diversiteitssensitief vakmanschap. In de leerlijn wordt geëxpliciteerd hoe er gedurende de opleiding toegewerkt wordt naar diversiteitssensitief vakmanschap. Daarvoor komen de inzichten uit de screening en de suggesties uit de gesprekken met coördinatoren en studenten goed van pas. Zo moet de nodige verbreding en verdieping in kennis en inzicht bijvoorbeeld gerealiseerd worden. Ook moeten de te ontwikkelen attituden en (academische) vaardigheden nadrukkelijker uitgewerkt worden in de vakken. Daarbij moet er bovendien zorg voor zijn dat studenten de onzekerheid die het werken in een cultureel, etnische en levensbeschouwelijk diverse beroepscontext met zich mee kan brengen, niet als demotiverend gaan ervaren.

Om te komen tot een leerlijn in de bachelor, zou er eerst een uitsplitsing voor de verschillende studie jaren gemaakt moeten worden ('eindtermen' per jaar).

Daarna kan bekeken worden of deze gedekt worden in (de leerdoelen van) de vakken (en zo niet, leerdoelen toevoegen/verdelen over de vakken). Vervolgens kan worden nagegaan of de leerdoelen voldoende tot uitdrukking komen in het onderwijsontwerp van de vakken. De 'eindtermen' van het eerste jaar zouden er als volgt uit kunnen zien:

### Eindtermen diversiteitssensitief vakmanschap bachelorjaar 1.

Na het eerste bachelorjaar:

1. *Weten en onderschrijven* de studenten dat de opleiding streeft naar diversiteits-sensitief vakmanschap [daartoe dient expliciet gemaakt te worden wat de opleiding in dit verband belangrijk vindt, *hoe* daaraan vorm wordt gegeven; een en ander dient proactief te worden *uitgedragen* aan studenten en medewerkers].
2. *Begrijpen* studenten het belang van kennis over de rol die culturele en levensbeschouwelijke diversiteit speelt in pedagogische thema's. Daarnaast hebben studenten een globaal beeld (= overzicht) van de 'kennisgebieden' die daarbij belangrijk zijn, zoals: diversiteitssensitief hulpverleners/interculturele competenties; het begrip diversiteit (breed/smal); theorieën over identiteit(sontwikkeling); opvoeder-kind relaties in verschillende culturen; pedagogische uitdagingen in cultureel diverse onderwijs- en opvoedingscontexten; migratieprocessen en impact daarvan op opvoeding en identiteitsontwikkeling\*;
- 3a. *Zijn* studenten - onder begeleiding van een docent - in staat om een *verbinding* te leggen tussen *theoretische kennis en inzicht* enerzijds en de *pedagogische beroepspraktijk* anderzijds. (Daartoe: in het onderwijs aandacht voor reflectie op casuïstiek waarin theorie en praktijk expliciet aan elkaar verbonden worden, bijvoorbeeld door het behandelen van actuele vraagstukken op het gebied van opvoeding/pedagogiek en diversiteit en van dilemma's in de cultureel diverse beroepspraktijk.)
- 3b. Werkt de *onzekerheid* die studenten wellicht gaan ervaren (doordat ze de complexiteit van een multiculturele beroepssetting inzien en kunnen opzien tegen het omgaan met onzekerheid, ongemak en onbeholpenheid) vooral *motiverend* ('hier wil ik meer over te weten komen' 'dit wil ik onder de knie krijgen' 'ik wil graag bijdragen aan verbeterde hulpverlening aan gezinnen van diverse achtergronden').

\* De relevante kennisgebieden dienen vastgesteld te worden (door de opleidingscommissie). Vervolgens kunnen de eerstejaarscoördinatoren deze op basis van onderlinge afstemming onderling verdelen en integreren in hun vakken.

Eerst is het nodig de vakken aan te wijzen die gezamenlijk een rol spelen in het realiseren van deze 'jaareindtermen'. Daarna kunnen de vakcoördinatoren de eindtermen voor hun eigen vak - in afstemming met collega-coördinatoren van het 'jaarteam' - uitwerken in te bestuderen stof, te hanteren instructiestrategieën en didactische werkvormen, opdrachten en toetsing. Daarbij is het raadzaam om de input van studenten mee te nemen (bijvoorbeeld door de bevindingen uit de voor dit project afgenomen studentinterviews te verwerken en regelmatig feedback van studenten te vragen).

Het invullen van een matrix - zoals hieronder is gedaan voor de leerdoelen van het eerste en het begin van het tweede jaar - kan als eerste raamwerk dienen voor het ontwerpen van een leerlijn. De nummers in de kolom diversiteitssensitief vakmanschap verwijzen naar de eindtermen voor het eerste jaar.

Vakken:	Leerdoelen ten aanzien van diversiteitssensitief vakmanschap
Inleiding Pedagogiek	1 (bijv. met aangepaste tekst 'wat weet en kan een afgestudeerde pedagoog?') 3 a en b (door opdracht na veldbezoek)
Orthopedagogiek: gezin en zorg	2 3 a en b (door aandacht voor culturele competenties)
Gezinspedagogiek	2 3a en b (door aansturen op interview in gemengd samengestelde koppels/op zoek naar ouders met andere achtergrond dan jezelf)
Onderwijspedagogiek	2
Centrale Pedagogische Thema's	2
Orthopedagogiek: school	3 a (door aandacht voor culturele bias in diagnostische instrumenten bijvoorbeeld)
Praktisch Pedagogische hulpverlening (keuze)	3 a en b
Leraar en leerling (keuze)	3 a en b
Vak x jaar 2.....	
Vak x jaar 2.....	
Et cetera....	



## 5. *Conclusies en discussie*

De Opleidingscommissie van Pedagogische Wetenschappen greep met de deelname aan dit project (uitgevoerd binnen Kenniswerkplaats Tienplus) de gelegenheid aan om te onderzoeken hoe in de bacheloropleiding een goede basis gelegd kan worden voor diversiteitssensitief vakmanschap. Daartoe werd eerst nagegaan in hoeverre er in de opleiding al aandacht was voor het ontwikkelen van diversiteitssensitief vakmanschap. Vervolgens werd een advies opgesteld over de nodige aanpassingen in de eindtermen en de uitwerking daarvan in het curriculum van de opleiding. Hierbij is gebruikgemaakt van de door de Kenniswerkplaats Tienplus omschreven criteria voor diversiteitssensitief onderwijs, vastgelegd in de Meetladder Diversiteit Onderwijs.

Een belangrijke opbrengst van dit project is ten eerste de beschrijving van diversiteitssensitief vakmanschap: wat kan en weet een afgestudeerde pedagoog? Dit document geeft een nadere invulling aan de eindtermen die op dit gebied zouden moeten worden nagestreefd. In de bacheloropleiding wordt een fundament gelegd voor deze eindtermen. Opvallend is dat het niet alleen gaat om kennis en inzicht. Deze worden al geadresseerd in de bestaande eindtermen van de bachelor. Maar het gaat daarnaast ook om attituden en academische vaardigheden. Volgens de Meetladder Diversiteit Onderwijs, die gebaseerd is op literatuuronderzoek en nader uitgewerkt is op basis van dit project, zijn zowel kennis als houding en vaardigheden noodzakelijke aandachtspunten in diversiteitssensitief opleiden.

Ten tweede is er inzicht verkregen in de aanpassingen die nodig zijn in het curriculum om deze eindtermen te realiseren, en in de manier waarop dat bereikt kan worden. Voorgesteld wordt om een leerlijn diversiteitssensitief vakmanschap te ontwikkelen (binnen de bachelor en master afzonderlijk). Daarbij is het belangrijk om het raakvlak tussen diversiteitssensitief vakmanschap en academisch burgerschap goed voor ogen te houden. Een aantal vaardigheids- en houdingsaspecten zijn zoals eerder opgemerkt voor beide opleidingsdoelen essentieel. Als de modules waarin gewerkt wordt aan die aspecten goed op elkaar aansluiten door ze in een leerlijn te plaatsen, wordt een bijdrage geleverd aan beide opleidingsdoelen.

Een derde belangrijke opbrengst hangt samen met de werkwijze en betreft afstemming en samenwerking tussen de coördinatoren die versterkt werd.

Tot slot kan de opgedane ervaring met de werkwijze ook als opbrengst van dit project worden gezien. Zoals gezegd werden er vijf stappen gevolgd: screening, gesprekken met docent-coördinatoren, interviews met studenten, werksessie



met de coördinatoren en het schrijven van een advies. Bij de screening en de gesprekken werd de Meetladder Diversiteit Onderwijs als inhoudelijk kader gebruikt. Hierdoor werd ervaring opgedaan met de bruikbaarheid van dit instrument voor screening van een curriculum en ook raakten coördinatoren bekend met het bestaan ervan. De coördinatoren lieten weten het prettig te hebben gevonden dat een externe onderzoeker de screening van hun vak verzorgde. Het verschaftte hun een blik 'van buitenaf' op hun vak en ze werden zelf niet met deze taak belast. Door de screening uit handen te nemen, maar de bevindingen ervan voor te leggen en er met ze over in gesprek te gaan, waren de coördinatoren wel in grote mate betrokken. Het pakte goed uit om eerst te screenen en vervolgens pas in gesprek te gaan met de coördinatoren. Zij zagen de bevindingen van de screening daarbij als een bruikbare basis om na te denken over verbeteringen op vakniveau.

Tot slot een korte reflectie op het punt waar de opleiding nu, na afronding van dit project, staat. Er staan verschillende zaken op papier: de eindtermen voor diversiteitssensitief vakmanschap en een voorstel hoe die te realiseren, evenals de bevindingen van de screening op vakniveau en de resultaten van de gesprekken met de studenten. De plannen die daaruit voortvloeiden, zoals geformuleerd in het advies, moeten echter nog wel gerealiseerd worden. Daar is een aantal voorwaarden aan verbonden. Ten eerste is papier geduldig. Coördinatoren hebben veel verschillende taken (onderwijs, onderzoek, commissies) die niet altijd gemakkelijk zijn te combineren binnen de beschikbare tijd. Het zal nodig zijn dat de Opleidingscommissie blijft stimuleren dat de voorgestelde en breed gedragen plannen ook daadwerkelijk worden uitgevoerd. Daarnaast is het nodig om de coördinatoren te faciliteren om hun onderwijs te blijven ontwikkelen en innoveren in de gewenste richting, dit gezamenlijk in onderlinge afstemming te kunnen doen en ze indien nodig ondersteuning daarbij te geven. Tot slot zijn beschikbare financiële middelen een voorwaarde. Door de steeds beperktere financiële mogelijkheden wordt het lastig om de plannen optimaal uit te voeren. Zo is kleinschalig, activerend onderwijs - zoals gezegd van belang voor onderwijs op het gebied van diversiteitssensitief vakmanschap - kostbaar. Wellicht komt de uitwerking daarvan in tijden van financiële krapte onder druk te staan. Dit kan tot frustratie leiden bij docenten. Uit de gesprekken bleek al dat zij het moeilijk vinden om alle doelstellingen te realiseren in vakken die hoofdzakelijk bestaan uit hoorcolleges, en dat ook hun werkplezier afneemt door de grootschaligheid waarin zij hun onderwijs moeten verzorgen.

Bovenstaande neemt niet weg dat in dit project vooruitgang is geboekt. Diversiteitssensitief vakmanschap is tastbaarder geworden nu een en ander is uitgedacht en opgeschreven. Doordat de coördinatoren nauw betrokken waren bij de totstandkoming van het advies, is er draagvlak voor de voorstellen. Daarnaast

heeft de opleidingscommissie het advies van dit project overgenomen en aangeboden aan het Faculteitsbestuur. Ook het Faculteitsbestuur stond positief tegenover de adviezen. Dat liet weten momenteel geen formeel beleid uit te zetten op het gebied van diversiteitssensitief vakmanschap. Wel zal het bestuur initiatieven vanuit de afdelingen rondom onderwijsontwikkeling die uit dit project voortkomen, waar mogelijk ondersteunen. De coördinatoren waardeerden het dat ze door dit project beter geïnformeerd zijn over elkaars vakken. Ze zeiden behoefte te hebben aan meer afstemming en samenwerking, ook buiten het specifieke onderwerp van diversiteitssensitief vakmanschap. Doordat zij inhoudelijk afstemden over het ontwikkelen van diversiteitssensitief vakmanschap, raakten de coördinatoren sterker betrokken bij onderwijsontwikkeling, niet alleen op het niveau van hun eigen vak maar ook op het bredere niveau van het (eerstejaars) curriculum.

Daarnaast bleken de studentinterviews een belangrijke meerwaarde te hebben in dit project. Ook al konden de bevindingen door het kleine aantal studenten dat deelnam (elf) niet gegeneraliseerd worden, de coördinatoren waren unaniem van mening dat de bevindingen uit de interviews zeer informatief waren. Het bracht hen op ideeën voor verbetering waar ze uit zichzelf niet op waren gekomen. Juist door grootschalige onderwijsvormen vinden docenten het lastig om feedback op hun onderwijs te krijgen van studenten. De interviews met studenten voorzagen dus duidelijk in een behoefte. Helaas bleek het moeilijk om een groot aantal studenten bereid te vinden om over dit onderwerp in gesprek te gaan. Echter, de studenten die er wel aan deelnamen, vertelden het zeer te waarderen dat er op deze manier belangstelling werd getoond voor hun percepties en ervaringen van het onderwijs. Ze zeiden dat ze op deze manier - door in gesprek te gaan over het onderwijs - veel meer en betere input konden geven (ook over een studiejaar als geheel) dan bij de vakevaluaties die bij de tentamens worden afgenomen. De studenten waren over het algemeen erg goed voorbereid op het gesprek. Ze waren zichtbaar gemotiveerd om over hun ervaringen te vertellen en constructief mee te denken over verbeteringen in het onderwijs gericht op diversiteitssensitief vakmanschap.

Het project heeft een beeld gegeven van wat er onder diversiteitssensitief vakmanschap wordt verstaan bij de opleiding Pedagogische Wetenschappen aan de VU. Ook is beschreven hoe daar in de eerste bachelorjaren aan wordt gewerkt en welke aanpassingen er nodig zijn om diversiteitssensitieve pedagogen op te leiden. Nu komt het erop aan de voornemens te realiseren, zoals het ontwikkelen en uitvoeren van een leerlijn diversiteitssensitief vakmanschap (gekoppeld aan academisch burgerschap) in de bacheloropleiding. Dat vergt de nodige inspanningen: het maken van een beschrijving per jaar welke doelen

bereikt dienen te zijn, welke vakken daar op welke wijze zorg voor zullen dragen, onderlinge afstemming tussen de vakken, (her)ontwerp of aanpassing van de vakken, et cetera. Het instellen van 'jaarteams' zou hierbij - en bij andere inhoudelijke onderwijsontwikkelingen - handig kunnen zijn. Het succes van dit vervolg valt of staat met de facilitering. Ofwel: het toerusten in tijd en met eventueel benodigde ondersteuning van de mensen die op basis van hun expertise de aangewezen personen zijn om dit gezamenlijk te ontwikkelen en uit te voeren: de coördinatoren.

## *Referenties*

Aalberts, J., Krabbendam, L. & De Ruyter, D. (2010). *Bacheloropleiding Pedagogische Wetenschappen Vrije Universiteit - uitgangspunten voor het nieuwe bachelorcurriculum*. Intern document.

De Ruyter, D.J (2012). Diversiteitsgevoeligheid van de opleiding Pedagogische Wetenschappen; over wensen en grenzen. In: Merry, M.S., Oulali, I., Steutel, J.& Levering, B. *Segregatie in onderwijs en samenleving. Bijdragen aan de Vijftiende Landelijke Pedagogendag*. (140-149). Amsterdam: SWP.

Pels, T., Distelbrink, M. & Postma, L. (2009). *Opvoeding in de migratiecontext. Review van recent onderzoek naar de opvoeding in gezinnen van nieuwe Nederlanders, in opdracht van NWO*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Pels, T., Naber, P., Peeters, P., & Radstake, H. (2012). *Meetladder Diversiteit Onderwijs. Gevoeligheid voor diversiteit in de opleiding van professionals*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut (Kenniswerkplaats Tienplus).



## *Bijlage 1: Gespreksleidraad 'diversiteit in vakmanschap' VU*

### STUDENTEN

I Toelichting op achtergrond van het project en peilen van opvatting van de studenten hierover

1. korte toelichting op achtergrond van het project (onderbouwing van aandacht in het curriculum voor diversiteit in vakmanschap)
2. concretisering
  - Wat roept diversiteit als eerste bij je op als je aan de opleiding denkt?
3. belang
  - Hoe sta je er tegenover dat de bacheloropleiding aandacht besteedt aan culturele diversiteit? Hoe belangrijk vind je deze thematiek?
4. leerdoelen
  - Wat vind je dat studenten bijgebracht moet worden als het gaat om diversiteit in vakmanschap?
5. toekomstig nut
  - Denk je dat je later te maken krijgt met een multiculturele beroepssetting? Waarom wel/niet? Trekt het idee je aan?

### II.

1. Welk vak in de bachelor vind je het beste/slechtste in het leggen van een basis voor cultureel sensitief vakmanschap (voor de latere multiculturele beroepspraktijk)?
2. Wat zou jij de bacheloropleiding willen adviseren als het gaat om het leggen van een basis voor cultureel sensitief vakmanschap? Wat zou er anders/beter kunnen?
3. Wat verwacht je de komende jaren op dit terrein nog te leren binnen deze studie?
4. Wat vind je van het pedagogisch-didactisch klimaat van het onderwijs?

Bijvoorbeeld: is er voldoende ruimte en aandacht voor het inbrengen van eigen perspectieven/ervaringen

Sluit het onderwijs aan op de belevingswereld van studenten (van diverse achtergronden)

Is er voldoende ruimte voor gedachtewisseling en reflectie over de stof / (praktijk)opdrachten?

5. Wat is je beeld van hoe docenten onderwijs geven aan een cultureel gemengde studentengroep?

Bijvoorbeeld: wordt de diversiteit in de studentengroep benut? Zo ja, hoe?

6. De opleiding wil belangstelling bij studenten wekken om na te denken over opvoeding in allerhande soort gezinnen (diversiteit in brede zin en culturele diversiteit in het bijzonder). Slaagt de opleiding hierin?

Bijvoorbeeld: is jullie belangstelling voor het werken met gezinnen van diverse achtergrond gestimuleerd in de opleiding?

*Bijlage 2: Quick wins - suggesties voor diversiteitssensitief vakmanschap op vakniveau (op basis van bevindingen uit de screening en de meetladder diversiteit en onderwijs).*

I. betreffende de inhoud:

- Integratie van diversiteitsthematiek met inhoud van het vak (voorbeeld daarvan is Praktisch Pedagogische Hulpverlening. In deze cursus staat cultureel sensitief vakmanschap niet centraal, maar is aandacht voor belangrijke culturele aspecten nu wel geïntegreerd in het vak, bijvoorbeeld door de casuïstiek die behandeld wordt)
- Behandelen van casuïstiek: situaties uit de cultureel diverse beroepspraktijk. Hierbij is het van belang dat studenten expliciet gestimuleerd worden om een verbinding te maken tussen de theoretische kennis en praktijk en dat ze uitgedaagd worden te reflecteren op (eigen) professioneel handelen in dergelijke casussen.
- Studenten stimuleren om bij praktijkopdrachten op zoek te gaan naar een cultureel diverse setting.
- Als studenten bijv. een interview of veldbezoek moeten doen, hen niet alleen feedback geven op interview- of professionele en academische vaardigheden in algemene zin, maar ook op aspecten die van belang zijn voor diversiteitssensitief vakmanschap.

II betreffende werkvormen:

- Aansluiten op/gebruik maken van de diversiteit in de studentenpopulatie ('practice what you preach')
- Bevorderen van dialoog tussen studenten met verschillende achtergronden, levensbeschouwingen, et cetera, met het doel studenten in aanraking te laten komen met een diversiteit aan perspectieven en vaardigheden te ontwikkelen om daar op een professionele manier mee om te gaan.  
N.B. Voor het slagen van zo'n dialoog, is een aantal aspecten voorwaardelijk:  
a) Goede condities waaronder studenten met elkaar samenwerken, zoals een veilige omgeving en een goede kwaliteit van interactie. Dit maakt dat kleinschaliger werkvormen over het algemeen geschikter zijn voor een dergelijke dialoog.



- b) Kwaliteiten van docenten: in staat zijn om een dergelijke dialoog te begeleiden (zowel beschikken over benodigde kennis over het onderwerp, als vaardigheden voor begeleiden van discussies)
- c) Rekenschap geven van de impact die de maatschappelijke omstandigheden van groepen studenten in samenleving voor hen kunnen hebben (sociale status).

## Colofon

Opdrachtgever/Financier	ZonMw / Kenniswerkplaats Tienplus
Auteurs	Dr. H. Radstake (VU Amsterdam)
Samenwerkingspartners	
Kenniswerkplaats Tienplus	Gemeente Amsterdam (Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling) Stadsdelen Amsterdam Noord, Nieuw-West en Zuidoost Hogeschool Inholland Vrije Universiteit GGD/AMC (Academische Werkplaats Publieke Gezondheid) Verwey-Jonker Instituut (penvoerder)
Omslag	Grafitall, Eindhoven/Ontwerppartners Breda
Uitgave	Verwey-Jonker Instituut Kromme Nieuwegracht 6 3512 HG Utrecht T (030) 230 07 99 E <a href="mailto:secr@verwey-jonker.nl">secr@verwey-jonker.nl</a> I <a href="http://www.verwey-jonker.nl">www.verwey-jonker.nl</a>

### De publicatie

De publicatie kan gedownload worden via de website van de Kenniswerkplaats Tienplus:  
<http://www.kenniswerkplaats-tienplus.nl>

ISBN 978-90-5830-520-6

Verwey-Jonker Instituut, Utrecht/Vrije Universiteit, Amsterdam; 2012.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut en Vrije Universiteit. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute and Vrije Universiteit.

Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.

# Kenniswerkplaats Tienplus

De pedagogische praktijk in Nederland kent een grote mate van culturele, etnische en levensbeschouwelijke diversiteit. Pedagogen moeten goed aan kunnen sluiten bij de levens van jeugdigen en gezinnen met wie zij werken. Dat vergt 'diversiteitssensitief vakmanschap'. Hoe kunnen pedagogiekopleidingen ervoor zorgen dat studenten zich ontwikkelen tot zulke diversiteitssensitieve professionals?

De opleiding Pedagogische Wetenschappen aan de Vrije Universiteit ging met deze vraag aan de slag. Dit leidde tot een screening van het curriculum van de eerste jaren van de bacheloropleiding, interviews met studenten en vakcoördinatoren en het opstellen van een advies aan het Faculteitsbestuur. Het resultaat: een beschrijving van wat er verstaan wordt onder diversiteitssensitief vakmanschap en de daarvoor essentiële kennis, vaardigheden en attitudes. Ook is omschreven hoe hieraan gewerkt kan worden in het onderwijs. Daarnaast zijn de ervaringen zelf met deze werkwijze ook een belangrijke opbrengst. Deze publicatie is lezenswaard voor opleiders, onderwijsinstellingen en studenten die werk willen maken van diversiteitssensitieve professionals.



## Wat is de Kenniswerkplaats Tienplus?

Veel migrantenouders met tieners ervaren een afstand tot de opvoedvoorzieningen in Amsterdam. De Kenniswerkplaats Tienplus is een samenwerkingsverband tussen onderzoekers, beleidsmakers en professionals dat de toegankelijkheid, het bereik en de effectiviteit van voorzieningen voor (opvoed)ondersteuning wil verbeteren. Partners zijn de gemeente Amsterdam (DMO), verschillende stadsdelen, Hogeschool Inholland, de Vrije Universiteit en het Verwey-Jonker Instituut. De Kenniswerkplaats wordt gefinancierd door ZonMw.