



Kennisplatform
Integratie &
Samenleving

AUTEURS

Maaïke van Rooijen
Liselotte van Loon-Dijkers
Ahmed Hamdi

Met medewerking van

Jamila Achahchah
Bart van Breda
Noël Koster



Mei 2021

AANDACHT VOOR DIVERSITEITSSENSITIEF WERKEN OP DE PABO



Inhoud

	Aanleiding	3
1	Inleiding	4
2	Visie op het onderwerp van de respondenten	5
3	Aandacht tijdens de pabo-opleiding	6
4	Goede voorbeelden om diversiteitssensitief werken te bevorderen	9
5	Conclusie & aanbevelingen	13
	Referenties	15



Aanleiding

Leerkrachten krijgen vandaag de dag in toenemende mate te maken met diverse klassen waarin leerlingen met verschillende achtergronden aanwezig zijn. In 2019 bedroeg het percentage leerlingen met een migratieachtergrond¹ in het basisonderwijs 26% (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2019). Hoewel er natuurlijk regionale verschillen zijn, heeft dus ruim een op de vier leerlingen een migratieachtergrond. In de Wet op Primair onderwijs staat onder andere dat het onderwijs er rekening mee houdt dat er sprake is van “een pluriforme samenleving” en dat “leerlingen kennis hebben van en kennismaken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten” (Berlet et al., 2008).

In een voorverkenning van KIS naar dit onderwerp in 2018, bleek dat onze gesprekpartners bij onderwijsorganisaties, waaronder hogescholen (pabo's en lerarenopleidingen), het omgaan met diversiteit en de competenties die dit van leerkrachten vraagt een relevant onderwerp vinden om verder te onderzoeken. Niet alleen omdat diverse klassen realiteit zijn, maar ook omdat een schoolklas als een oefenplaats voor de maatschappij wordt gezien. De discussie aangaan terwijl leerlingen en docenten steeds vaker in verschillende werelden leven die elkaar onvoldoende begrijpen, kan tot spanningen leiden (Kleijwegt, 2016).

In deze verkennende studie willen we in kaart brengen hoe het diversiteitssensitief werken van basisschoolleerkrachten is te bevorderen. Basisschoolleerkrachten worden opgeleid op de pabo, daarom richten we ons in deze verkenning op het curriculum en de visie van pabo's.

Voor deze studie hebben we gesproken met 17 medewerkers van 14 pabo's (13 reguliere pabo's en één internationale pabo), 13 basisschoolleerkrachten en 10 pabo-studenten. De pabo's waren gevestigd in G-4 steden en middelgrote steden. De leerkrachten en studenten werkten of liepen stage bij basisscholen verspreid over het land, veelal in steden met een diverse populatie aan leerlingen.

Allereerst bekijken we wat er bekend is in de literatuur over het onderwerp. Daarna bespreken we definities die verschillende respondenten (medewerkers van de pabo, basisschoolleerkrachten en studenten) hanteren van diversiteitssensitief werken en hoe pabo's invulling geven aan diversiteitssensitief werken in het curriculum. Tot slot geven we weer welke goede voorbeelden de respondenten noemen en beschrijven we enkele goede voorbeelden van andere hbo-opleidingen.

Bij diversiteit gaat het niet alleen om verschillen naar migratieachtergrond en cultuur, maar ook naar bijvoorbeeld generatie, sociaal-economische situatie, religie en taalvaardigheid. In de (onderwijs)praktijk worden verschillende termen gebruikt om het rekening houden met diversiteit aan te duiden, zoals intercultureel vakmanschap, cultuur- of diversiteitssensitief werken of lesgeven in de grootstedelijke context. Ook de respondenten gebruikten verschillende termen. We hebben ervoor gekozen om in deze KIS publicatie de term diversiteitssensitief werken te gebruiken, omdat deze term beter weer geeft dat meerdere factoren in het spel kunnen zijn. In citaten van de respondenten hebben we wel hun eigen woorden laten staan.

¹ Het CBS houdt als definitie van migratieachtergrond aan, dat of de jongere zelf (eerste generatie) of tenminste één van de ouders (tweede generatie) niet in Nederland geboren is.



1

Inleiding

Het onderwijs heeft de laatste jaren belangrijke nieuwe redenen gekregen om aandacht te besteden aan haar pedagogische functie. De toenemende diversiteit in de achtergrond van leerlingen in de klas doet een groter beroep op de pedagogische en communicatieve vaardigheden van leerkrachten. Leerlingen en/of hun ouders zijn bijvoorbeeld minder vaardig in het Nederlands, kunnen verschillende verwachtingen hebben over het onderwijs of de daarin te hanteren waarden en normen, en kunnen ook verschillende perspectieven hebben op maatschappelijke ontwikkelingen en conflicten. Zowel leerlingen als leerkrachten geven ook aan dat ze meer spanning ervaren door de toegenomen diversiteit in de klas (Pels, 2010).

Hoewel het onderwijs inziet dat het van belang is om aandacht aan diversiteit te geven, 'ontbreekt het aan visie, goede voorbeelden, aansturing en een kwaliteitskader', aldus Pels et al. (2012, p.7). Uit de literatuur is bekend dat het bij diversiteitssensitief werken om een gelaagd proces gaat, dat structurele inbedding in de bestaande praktijk behoeft. Op basis van een literatuurstudie onderscheiden de voornoemde auteurs een aantal onderdelen waarvan bekend is dat ze diversiteitsensitief werken in de klas kunnen vergroten: het curriculum, zoals inhoud en didactiek, pedagogische voorwaarden, zoals het creëren van een goede relatie tussen docent en student, en belangrijke voorwaarden, zoals een door management en staf gedragen visie op de omgang met diversiteit in het onderwijs, evenals diversiteitsensitief vakmanschap van leerkrachten.

In eerder onderzoek is gekeken naar de mate van aandacht voor diversiteitssensitief werken in de curricula van lerarenopleidingen in de G4-steden (Utrecht, Den Haag, Rotterdam, Amsterdam) (Severiens, Wolff & Van Herpen, 2013). De conclusie van de onderzoekers is dat er wel degelijk aandacht is voor het onderwerp binnen de geanalyseerde opleidingen, maar dat dit slechts geldt voor bepaalde onderdelen (vakken). Zij doen de aanbeveling om diversiteitssensitief werken in de onderscheiden categorieën (taalontwikkeling, pedagogiek, sociale interactie en identiteit, ouderbetrokkenheid en sociale omgeving) op een meer structurele en systematische manier te integreren in de opleiding, ook door er in elk vak expliciet aandacht aan te besteden.

In deze publicatie richten we ons vooral op de competenties van leerkrachten en op de vraag hoe en in hoeverre een pabo-opleiding aan de ontwikkeling ervan kan bijdragen.

Definitie

In deze studie kijken we naar competenties die van belang zijn voor diversiteitssensitief werken. We nemen de definitie van het NJI voor hierop gerichte competenties in het jeugdbeleid als uitgangspunt. Daarin gaat het om een geheel aan kennis, houding en vaardigheden waarmee professionals op een adequate manier kunnen communiceren en werken met jeugdigen met een diverse achtergrond, uitgaande van het kruispuntdenken² (Kramer, 2007). Kruispuntdenken gaat ervanuit dat de identiteit van een individu niet gekleurd wordt door etnisch-culturele achtergrond alleen, waar de sociale omgeving vaak eenzijdig de nadruk op legt. Uiteenlopende kenmerken, zoals bijvoorbeeld opleidingsniveau, immigratiegeneratie, sekse en seksuele voorkeur, talenten en verhouding tot de samenleving beïnvloeden elkaar onderling en maken elke leerling uniek. Waarbij ieder ook weer verschillend kan reageren op ervaren spanningen en conflicten. Niet alleen tussen en binnen groepen, maar ook tussen en binnen gezinnen en tussen individuele leerlingen kunnen de verschillen dus groot zijn.

2 Voor meer uitleg over kruispuntdenken zie bijvoorbeeld: [https://www.nji.nl/nl/\(302196\)-Naar-interculturele-competentieprofielen-in-het-preventieve-en-ontwikkelingsgericht-jeugdbeleid.pdf](https://www.nji.nl/nl/(302196)-Naar-interculturele-competentieprofielen-in-het-preventieve-en-ontwikkelingsgericht-jeugdbeleid.pdf).



2

Visie op het onderwerp van de respondenten

Definities en doelen van diversiteitssensitief werken

De geïnterviewde basisschool leerkrachten en pabo-studenten blijken uiteenlopend te denken over wat diversiteitssensitief werken is. Leerkrachten verwijzen vooral naar de doelen van diversiteitssensitief werken, bijvoorbeeld het verbinden van verschillende culturen en het leren van elkaars culturen. Maar benoemen ook competenties zoals een open houding of een band creëren met alle leerlingen. Studenten vinden het lastig om te benoemen wat zij onder diversiteitssensitief werken verstaan. Zij geven als voorbeelden onder andere het accepteren van of rekening houden met de culturele achtergrond van leerlingen. Medewerkers van de pabo geven een meer omvattende beschrijving van diversiteitssensitief werken. Zij wijzen vaak naar de persoonsvorming van toekomstige leerkrachten. Volgens hen zijn de doelen diversiteitssensitief werken om studenten bewust te maken van wie ze zijn, wat hun opvattingen zijn en hoe die hun gedrag tegenover leerlingen kunnen beïnvloeden en verklaren. Bovendien wijzen enkele docenten op het belang van zelfreflectie en bewustzijn van je eigen achtergrond. De medewerkers van de pabo benaderen met hun omschrijvingen het dichtste de elementen die ook volgens de literatuur van belang zijn (Pels et al., 2012).

"(...) dat je ogen hebt voor dat mensen op andere manieren zijn opgevoed, in andere situaties zitten en daardoor anders kunnen reageren. Dat kan je verrassen, dat je professioneel ruimte creëert voor het verhaal van een ander, waar is hij/zij mee bezig, zonder dat je vanuit je eigen referentiekader reageert. Dat mag er wel zijn, maar dat je dat als professional achterwege kan laten. De kleinste cultuur is je gezinscultuur, en dat je als persoon uit Nederland komt, zijn ook veel verschillen tussen mensen uit Nederland." (Medewerker van de pabo)

"Waar ik ze van bewust van wil maken, als je goed kijkt naar kinderen en je daarin verdiept, ieder kind is anders. Als je het hebt over diversiteit, denkt men snel over etnische diversiteit, maar er zijn meer verschillen zoals seksuele diversiteit, en dat speelt allemaal mee bij een kind" (Medewerker van de pabo)

Het relatieve belang van kennis, houding en vaardigheden

Een open houding wordt door de respondenten vaak als belangrijke competentie benoemd, zowel door medewerkers van de pabo, leerkrachten als studenten. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om het open staan voor en interesse tonen in leerlingen en hun leefwereld, culturen en taal van afkomst en religie. De competentie 'kennis' kan volgens de medewerkers van de pabo ook nodig zijn, maar is volgens hen van ondergeschikt belang. De leerkrachten en studenten zitten niet op één lijn wat betreft het belang van kennis. Vooral de studenten vinden enige kennis over en interesse in culturele diversiteit van belang, terwijl anderen aangeven dat de competenties 'houding' en 'vaardigheden' voldoende zijn en kennis er minder toe doet. Dit sluit aan bij bestaande literatuur: enige kennis over de achtergrond van leerlingen kan van belang zijn, maar het risico van eenzijdige beeldvorming of een benadering vanuit culturele recepten is daarbij niet denkbeeldig (Pels, 2010). Het beschikken over algemene pedagogische vaardigheden, zoals gespreksvaardigheden, is iets dat zowel door een deel van de leerkrachten als door een deel van de studenten wordt genoemd.

Uit de interviews bleek dat leerkrachten soms handelingsverlegenheid voelen om het gesprek te voeren over gevoelige onderwerpen³. Bijvoorbeeld over de schietpartij bij Charlie Hebdo of verschillen in seksuele oriëntatie. Ze benoemen dat ze in situaties terecht komen waar ze niet op voorbereid waren door hun pabo-opleiding en dat het noodzakelijk is om gesprekken te voeren met je klas.

3 Ook KIS heeft eerder onderzoek gedaan 'Schurende waarden' in het onderwijs (2018).



3

Aandacht tijdens de pabo-opleiding

De meerderheid van de respondenten van de pabo's vindt het vanzelfsprekend dat er aandacht besteed wordt aan diversiteitssensitief werken tijdens de opleiding. Voornamelijk omdat ze studenten opleiden om les te geven op basisscholen in Nederland, die toenemend bestaan uit leerlingen met diverse culturele en etnische achtergronden. Daarnaast worden basisschooldocenten geacht om burgerschapsvorming⁴ te geven, waarbij onderwerpen als de democratische rechtsstaat en leven in de pluriforme samenleving aan bod komen. Een aantal pabo-opleidingen geeft aan dat ze ervoor hebben gekozen omdat hun stagescholen in een G4 stad liggen.

"Het is natuurlijk de maatschappij, je moet studenten voorbereiden op een brede bevoegdheid in de maatschappij. Lange termijnverplichting om studenten breed voor te bereiden, voor hun werkzame leven. Dat is ook in onze visie, dat het onderwijs continu veranderlijk is." (Medewerker van de pabo)

Alle respondenten zien de noodzaak om diversiteitssensitief werken een onderdeel te laten zijn van het curriculum van de pabo. Een aantal pabo's heeft er bewust voor gekozen om het (omgaan met) diversiteit als focus van hun opleiding te kiezen. Leerkrachten die werken in divers samengestelde klassen menen dat ervaring opdoen met dit soort klassen tijdens de pabo van belang is voor het uiteindelijke werken in deze klassen. Ook studenten vinden aandacht voor diversiteit van belang, bijvoorbeeld omdat ze het lesgeven in diverse klassen als anders ervaren.

3.1 Inhoud van het curriculum

Medewerkers van de pabo's geven aan dat er in hun curriculum aandacht is voor diversiteitssensitief werken. Opvallend is de variëteit van de manieren waarop dat gebeurt, die we weerspiegeld zien in de uiteenlopende ervaringen gemeld door basisschoolleerkrachten en studenten. Op sommige pabo's is het mogelijk om diversiteitssensitief werken als afstudeerrichting te kiezen, op andere pabo's kun je modules of minoren volgen, of met diversiteit kennismaken in de praktijk, bijvoorbeeld door

bezoeken aan multi-etnische wijken of levensbeschouwelijke instellingen. Ook is diversiteit soms verweven in het gehele curriculum en komt het in verschillende onderdelen terug, bijvoorbeeld in stageopdrachten of bij aandacht voor oudergesprekken. Sommige pabo's verplichten studenten stage te lopen op een diverse school, zodat studenten praktijkervaring opdoen en leren omgaan met diversiteit, terwijl anderen aangeven dat ze deze mogelijkheid niet kunnen bieden.

Herhaaldelijk komt terug dat pabo's vinden dat ze studenten opleiden tot startbekwame docenten: ze willen studenten graag een 'basis' meegeven in diversiteitssensitief werken, maar zeggen daarbij dat studenten zich verder moeten ontwikkelen als ze eenmaal als docent voor de klas staan. Het is volgens de pabo's de vraag hoe effectief meer integratie van diversiteitssensitief werken, of hierop gerichte persoonsvorming, in het curriculum is: In hoeverre zal de inhoud ook echt aankomen?

Een ruime meerderheid van de leerkrachten stelt dat er (vrijwel) nooit aandacht is geweest voor diversiteitssensitief werken toen zij hun pabo-opleiding volgden. Op hun pabo's was geen aandacht voor de samenstelling van de klas en de invloed van diversiteit op het lesgeven. Volgens een leerkracht werd je op de pabo voorbereid op het lesgeven op 'witte' scholen, waardoor je zeer onvoorbereid was als je op een diverse school ging werken. Bij sommige van deze leerkrachten was op de pabo's wel enige aandacht voor burgerschap of veiligheid in de klas. Zo hadden leerkrachten één of meerdere lessen over hoe je omgaat met opmerkingen als 'homo's zijn vies', over religies of over radicalisering.

"Op dat moment vond ik het wel okay (dat er weinig aandacht voor diversiteit was, red.), ik was niet zo'n heel gemotiveerde leerling. Nu denk ik 'Het is wel jammer'. Dat mensen het niet redden (uitvallen als docent in de eerste jaren, red.) kan ook daarmee te maken hebben. Het is heel anders dan wat je op de opleiding leert, daar was een casus 'Wat doe je als een leerling niet leest?' Hier heb je heel andere kwaliteiten nodig. (...) Als ik kijk naar mijn eigen studententijd had ik helemaal geen idee van wat er in dit soort wijken speelt, dat is toch wel een taak als opleiding om de verschillen te behandelen. Dat hoeft ook niet een heel groot onderwerp te zijn." (basisschoolleerkracht)

⁴ Sinds 2006 zijn basisscholen volgens de [burgerschapsopdracht](https://www.poraad.nl/wetgeving-en-kerndoelen-burgerschap) verplicht om bij te dragen aan actief burgerschap en sociale integratie. Dat houdt o.a. in dat leerlingen kennis hebben van en kennismaken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten. Voor meer informatie zie: <https://www.poraad.nl/wetgeving-en-kerndoelen-burgerschap>.



Bij een deel van de leerkrachten is op de opleiding wel aandacht geweest voor diversiteit. Volgens hen was de kwaliteit hiervan niet altijd goed, of was er sterke aandacht voor één denominatie.

Een kanttekening hierbij is dat deze leerkrachten de pabo al een aantal jaar geleden hebben afgerond, waardoor het curriculum inmiddels mogelijk is veranderd, of de herinnering aan de opleiding is weggezakt.

De huidige studenten hebben meer ervaring met diversiteitssensitief werken op de pabo dan basisschoolleerkrachten die in het verleden zijn afgestudeerd. Deze aandacht komt bijvoorbeeld in de vorm van een themaweek, een vak of minor, door de integratie van diversiteit in alle vakken, in de intervisie of stage, door uitwisseling met scholen in cultureel diverse woonplaatsen.

3.2 Ervaring opdoen in de praktijk via stages

Door stages kunnen studenten kennismaken met diverse gezinnen en situaties. Dit biedt hen mogelijkheden om te oefenen met hun kennis, houding en vaardigheden en kan dus een belangrijke rol spelen bij hun ontwikkeling tot diversiteits-sensitieve professional (Pels et al. 2012; Brouwer & Korthagen, 2005).

Uit onze verkenning bleek dat niet alle pabo's van mening zijn dat stage lopen op diverse scholen een verplicht onderdeel zou moeten zijn. Meerdere pabo's verplichten studenten echter wel om één van hun stages te lopen op een (diverse) school in een grote stad. Een pabo geeft aan dat ze erop sturen dat studenten kennismaken met een diverse school. Als belangrijkste reden geldt dat juist de praktijkervaring ervoor zorgt dat studenten leren om met diversiteit om te gaan. Ook de basisschoolleerkrachten vinden vooral kennismaking met de praktijk belangrijk voor het lesgeven in een cultureel-etnische diverse klas. Door minimaal enkele weken stage te lopen op een diverse school zouden studenten angst kunnen overwinnen om hier te gaan werken, menen zij. Ongeveer de helft van de studenten acht het eveneens nodig dat studenten ervaring opdoen met culturele diversiteit via bijvoorbeeld een stage.

“Ik denk dat stage-situaties er voor zorgen dat je het gaat zien. We hebben hier een construct dat we ook alle studenten zien op de stageplek en als de diversiteit een thema is waar studenten hun neus aan stoten, waarvan ze zeggen dat het heel lastig is, dan heb je daar ook een thema dat je kunt bespreken.” (medewerker van de pabo)

“Ik denk wel dat het breder mag. Je hoeft echt niet een half jaar stage te lopen, maar wel een paar weken. Het mag wel wat serieuzer. Dat je meer zien van wat er kan gebeuren.” (basisschoolleerkracht)

“Ik vind het nodig dat iedereen op een cultureel diverse school een week stage zou moeten lopen, net als op het sbo [speciaal basisonderwijs, red.]. Dan kan je stereotypen doorbreken die hier veel zijn. Pas als je het ziet, weet je of het bij je past.” (pabo-student)

De reflectie op stage-ervaringen, bijvoorbeeld in de vorm van intervisie tijdens de pabo-opleiding, wordt door basisschoolleerkrachten en studenten als mogelijkheid gezien om pabo-studenten te leren hoe ze met diversiteit kunnen omgaan. In de huidige intervisie gaat het volgens leerkrachten over andere onderwerpen, zoals aspecten van het gedrag van leerlingen, bijvoorbeeld dat ze niet actief meedoen met de les.

“Bij stage hebben we wel intervisie: eigen casus die je wilt bespreken, maar niet gericht op cultuur. Andere dingen waar je tegenaan loopt, vooral gericht op gedrag en niet op cultuur. Ik denk dat het een goede aanvulling zou zijn. Zeker voor scholen met diverse leerlingen, dan begrijp je ouders ook beter.” (basisschoolleerkracht)

In de literatuur is consensus om bij intervisie aandacht te besteden aan een concrete casus (Bellersen & Kohlmann, 2016). Het zou een aanvulling kunnen zijn om de diversiteit van leerlingen mee te nemen bij het bespreken van concreet gedrag, zoals enkele studenten aangeven.

3.3 Diversiteit van het docententeam op de pabo

Volgens geen van de medewerkers van de pabo's is de populatie studenten en/of het docententeam van de pabo's divers. De geïnterviewden stellen dat een meer diverse (werk)omgeving mogelijkheden geeft voor docenten om te oefenen met cultuursensitiviteit met collega's, maar vooral mogelijkheden biedt om met studenten concrete voorbeelden te bespreken. Alleen de internationale pabo geeft aan dat ze zowel docenten als studenten uit de hele wereld hebben.

“Het is effectiever als je in een multicultureel team functioneert. Je wordt sensitief en staat meer open voor andere wereldbeelden, maakt jezelf meer bekwaam.” (medewerker van de pabo)



“Een heel belangrijke leeromgeving is natuurlijk de school. (...) Überhaupt is er weinig diversiteit op de pabo’s, (...) als bijvoorbeeld een student niet geaccepteerd wordt door haar kleding, dan kan je daarvoor in gesprek gaan.” (medewerker van de pabo)

Een enkele keer wordt genoemd dat de instroom van studenten met een migratieachtergrond verminderd is na het invoeren van de verplichte toetsen bij de pabo⁵, mede doordat de instroom vanuit het mbo kleiner is geworden. Het perspectief is dat studenten met een migratieachtergrond voornamelijk na het behalen van een mbo-opleiding, zoals onderwijsassistent, doorstroomden naar de pabo. Door de verplichte toelatingstoetsen in aardrijkskunde, geschiedenis en natuur & techniek is deze instroom verminderd⁶.

In de jeugdhulp worden door professionals dezelfde argumenten gegeven als door medewerkers van de pabo: dat een divers team meer mogelijkheden biedt voor gesprekken over dit onderwerp (Van Rooijen et al., 2019). Tegelijkertijd wordt in de literatuur beargumenteerd dat alle docenten in staat moeten zijn om studenten les te geven over diversiteitssensitief werken (Pels et al., 2012). Ook wordt het belang van de (continue) professionalisering van docenten op het gebied van diversiteitsensitief werken als aandachtspunt naar voren gebracht (e.g. Severiens 2010).

5 Meer informatie over de toelatingstoetsen is te vinden op: <https://www.goedvoorbereidnaardepabo.nl/studenten/>.

6 Vanuit KIS hebben we een verkennend [onderzoek](#) gedaan hoe de instroom van studenten met een migratieachtergrond vergroot zou kunnen worden.



4

Goede voorbeelden om diversiteitssensitief werken te bevorderen

We behandelen eerst enkele voorbeelden om diversiteitssensitief werken te bevorderen van de pabo's zelf. Vervolgens bespreken we wat basisschoolleerkrachten benoemen als goede voorbeelden. Tot slot geven we een aantal praktische voorbeelden van andere hbo-opleidingen.

4.1 Voorbeelden van pabo-opleidingen

Uit de interviews met pabo's komen een aantal goede voorbeelden naar voren van aandacht voor diversiteitssensitief werken in het curriculum, meestal van de eigen opleiding. Bijvoorbeeld van de opzet en inhoud van verplichte vakken, minors, afstudeer-richtingen en kennismaking met de praktijk en van onderdelen waar pabo-studenten leren over diversiteit en het lesgeven aan diverse klassen. Een aantal pabo's benoemt hun trots op het feit dat diversiteitssensitief werken verweven is in meerdere onderdelen van het curriculum en niet als een apart vak terugkomt.

"Onze module Cross Cultural Exchange (gericht op het werken in wijken met grote culturele diversiteit, red) en dat we daarmee expliciet benoemen dat we er aandacht aan besteden" (medewerker van de pabo)

In de literatuur komt naar voren dat het ontwikkelen en uitdragen van een visie op diversiteit een positief effect kan hebben, vooral als deze in alle onderdelen van het onderwijs tot uiting komt (curriculum, pedagogisch klimaat, management etc; Thomas, 2002). Het opnemen van diversiteitgevoeligheid in de missie en visie van de pabo wordt ook door respondenten als goed voorbeeld genoemd: daardoor ontstaat draagvlak en de verplichting om ermee aan de slag te gaan en te beoordelen hoe de opleiding erin slaagt. Een paar medewerkers van pabo's benoemen hierbij overigens expliciet dat verdieping in het onderwerp een keuze zou moeten blijven, zodat studenten die echt gemotiveerd zijn voor de specialisatie kiezen.

Specialisatie binnen een pabo-opleiding: De wereldklas

Studenten die de pabo-opleiding volgen aan de Hogeschool Leiden kunnen kiezen voor verschillende richtingen: een daarvan is de [wereldklas](#). De wereldklas is opgedeeld in vier thema's: identiteit (wie ben je zelf en wat is je achtergrond), perspectief (sensitief en empathisch zijn in de relatie met anderen), opinie (kritische en nieuwsgierige houding) en verantwoordelijkheid (voor de wereld om je heen). Het curriculum omvat een opbouwend programma van de basis in het eerste jaar naar meer verdieping in het tweede jaar. Een aantal studiepunten is specifiek gericht op de 'wereldklas' onderwerpen. Volgens de Hogeschool komt het onderwerp wereldburgerschap juist ook in andere vakken terug. Bijvoorbeeld bij lessen over voorlezen kan een boek over wereldburgerschap gekozen worden. Ook is het verplicht om in het derde jaar stage te lopen op een diverse school. 'Dat effect zien we, omdat ze in het tweede semester ook weer voor een multiculturele wijk gaan.'

"In het hele traject hebben we een model gekozen met basis in het eerste jaar, tweede jaar verdieping, derde jaar verder. Eerste jaar is nog erg gestuurd en het derde jaar ligt het meer open en kunnen ze zelf kiezen hoe ze aan competenties werken en kunnen studenten zelf meer invulling geven." (medewerker van de pabo)

Naast curriculum onderdelen worden als voorbeelden genoemd: Investeren in meer diversiteit in pabo-docenten en studenten door het aantrekken van meer studenten met diverse achtergronden en formeren van een meer divers docententeam. Zoals eerder beschreven, wordt het volgens medewerkers van de pabo daardoor gemakkelijker om het omgaan met cultureel diverse klassen en leerlingen te ervaren en om daarvan te leren.

Als leerkrachten met leerlingen het gesprek willen voeren over gevoelige onderwerpen, of om studenten (en leerlingen) meer begrip voor elkaar te laten krijgen en elkaars standpunt in te nemen, kan bijvoorbeeld een [debattraining](#) gedaan worden of [een training over dialoog als methode voor burgerschapsvorming](#).



Een aantal pabo's heeft positieve ervaringen met (debat)trainingen door externe bureaus omdat de dialoog in de klas hierdoor versterkt wordt. Binnen de trainingen ligt inhoudelijk de focus op discussies voeren en de mening van anderen serieus nemen.

“Die debattraining is heel relevant. Gebeurt ook op scholen, waar leerlingen binnen komen die heel andere waarden en normen hebben dan jijzelf. Bij debat dwing je mensen om een ander standpunt in te nemen, je moet op zoek naar argumenten waarom je voor of tegen zou zijn, een ander perspectief te nemen en niet zo snel oordelen” (medewerker van de pabo)

4.2 Voorbeelden van basisschoolleerkrachten

Basisschoolleerkrachten noemen voorbeelden uit het basisonderwijs om met verschillen tussen leerlingen om te gaan. Deze kunnen als inspiratie dienen voor de inrichting van vakken of praktijkonderdelen van de pabo's.

Gesprekken voeren en interesse tonen

Een belangrijke manier om met diversiteit om te gaan, is om gesprekken te voeren met zowel ouders als leerlingen. Hier zijn een goede voorbereiding, een open houding en respect voor de ander cruciaal, maar ook je bewust zijn van je eigen situatie. Om leerlingen met verschillende achtergronden tot elkaar te brengen, is het volgens sommige leerkrachten van belang om elkaar te kennen. Wanneer je elkaars gebruiken kent, weet wat belangrijk voor iemand is, kun je volgens een leerkracht beter met elkaar omgaan.

Andere leerkrachten sluiten zich hierbij aan door te stellen dat je interesse moet tonen in een kind. Je hoeft niet alles van een geloof of cultuur te weten, maar je moet wel interesse tonen door bijvoorbeeld het leren van enkele woorden in de moedertaal van het kind, of een kind echt te spreken om een klik te krijgen en daadwerkelijk betrokken te zijn.

“Je moet niet zeggen dat we over waarden en normen moeten praten, maar je moet zeggen: ga naar de kinderen kijken. Neem je tijd, neem het op je om elke week met alle kinderen even in gesprek te zijn. Als je dat doet, dan ga je ontdekken. Hoeveel docenten praten wel eens met hun kinderen? Weinig. Dat is wel belangrijk. Het praten zorgt voor de welbekende klik die je moet vormen. Je moet er wat aan doen om deze klik te krijgen, om werkelijk betrokken te zijn en kinderen te helpen. Je moet jezelf ook aanpassen en kritisch op jezelf zijn.” (basisschoolleerkracht)

Contact en hulp van collega's

Voor ongeveer de helft van de leerkrachten is het spreken met collega's belangrijk wanneer je werkt op een school met kinderen met diverse achtergronden en kenmerken. Verschillende leerkrachten bereiden gesprekken voor of praten over hun ervaringen met collega's, de ib'er of een onderwijsassistent. Het gaat hierbij om het bespreken van leerlingen, het uitwisselen van ervaringen, reflectie daarop, leren van elkaar, maar ook verhalen met collega's kunnen delen.

“Dat is echt leren door doen en veel over spreken met het team. (...) Veel kind casussen waar we gesprekken over hebben, veel gesprekken met ib'ers: je hebt altijd onderwerpen te bespreken. Kinderen waar echt iets mee is, wordt gedeeld in teamvergaderingen.” (basisschoolleerkracht)

Verschillende leerkrachten hebben bij de start van hun carrière een mentor of maatje. Een maatje dat een aantal jaar werkervaring heeft, een rolmodel is, en iemand bij wie je – naast het contact dat je met andere collega's hebt – altijd terecht kan. Het maatje moet doorvragen en meer dan het antwoord 'het gaat goed' verwachten. Op sommige scholen krijgen leerkrachten een uitgebreid eerstejaarstraject (met onder andere een mentor) of intervisie waarbij iemand de startende leerkracht begeleidt.

“Eigenlijk iemand die al een paar jaar hetzelfde heeft gedaan, je maatje maken en dan ook echt doorvragen (meer dan: Het gaat goed). Er is wel een opleider in school, wordt wel meer tijd voor gemaakt, maar hij heeft ook niet altijd tijd. Zeker in de eerst periode iemand die je helpt/vragen kan stellen/kan sparren.” (basisschoolleerkracht)

“Eigenlijk iemand die al een paar jaar hetzelfde heeft gedaan, je maatje maken en dan ook echt doorvragen (meer dan: Het gaat goed). Er is wel een opleider in school, wordt wel meer tijd voor gemaakt, maar hij heeft ook niet altijd tijd. Zeker in de eerst periode iemand die je helpt/vragen kan stellen/kan sparren.” (basisschoolleerkracht)

4.3 Voorbeelden om diversiteitssensitief werken te bevorderen van andere hbo-opleidingen

Er zijn uiteenlopende voorbeelden van praktische opdrachten om studenten les te geven in cultureel vakmanschap op hogescholen. De voorbeelden die wij hier bespreken zijn voornamelijk afkomstig van opleidingen 'Social work', waarin studenten opgeleid worden om te werken als professional in het brede sociale domein, bijvoorbeeld bij een jeugdhulporganisatie. Enkele voorbeelden van opdrachten die pabo's zouden kunnen inzetten zijn een praktijkopdracht, een casusbespreking, en een stageopdracht. Een docent op de pabo kan dergelijke opdrachten inzetten om studenten op een activerende en stimulerende manier over diversiteitssensitief werken te leren. Het is hierbij belangrijk dat de opdrachten ingebed zijn in theoretische kennis over diversiteitssensitief werken.

Toolkit intercultureel vakmanschap

Uit het gesprek met lector inclusieve educatie Aminata Cairo bij de Haagse Hogeschool blijkt dat docenten zich vaak niet bewust zijn van hun eigen culturele context en geen basiskennis hebben van de belangrijke onderwerpen die aan diversiteit verbonden zijn, zoals de 'microaggressions' waar kinderen dagelijks onder



kunnen lijden. Wanneer zij dit soort onderwerpen bespreekbaar wil maken komt er vaak een defensieve reactie en hebben mensen het gevoel als racistisch te worden bestempeld. Zolang het gesprek niet voorbij deze defensieve houding en het ongemak gaat en mensen niet bereid zijn om te voelen en te luisteren, kan niet verwacht worden dat docenten een diversiteitssensitieve houding aan hun studenten kunnen meegeven. Helaas krijgen docenten hier vaak geen les in. Aminata is van mening dat er meer geëist moet worden van docenten en studenten op het gebied van diversiteitsensitief werken⁷. De toolkit die ze samen met de Universiteit Leiden en de Leidse Hogeschool ontwikkelt is binnenkort beschikbaar.

Concrete tips voor de pabo van minordocent Netty Sierink bij de Haagse Hogeschool:

- Wees bij het thema diversiteitssensitief werken bewust van de samenstelling van de groep studenten. Zorg dat er bij meer homogene groepen studenten expliciet aandacht komt voor 'andere perspectieven'. Dat het perspectief niet iedere keer het dominante is, dat van een 'witte' professional in gesprek met een 'andere' cliënt.
- Maak gebruik van de kennis en ervaring die studenten zelf meebrengen. Zij vormen een belangrijke kennisbron wanneer we het hebben over diversiteitssensitief werken.
- Koppel de theoretische kennis die de pabo biedt aan de praktijk. Door studenten naar diverse scholen te sturen, kennis te laten maken met mensen met een andere achtergrond en praktijkopdrachten in het werkveld te laten doen, wordt de relevantie van het thema duidelijker, beklijft de kennis beter en maken studenten zich het diversiteitssensitief werken meer eigen.

Voorbeelden van praktijk- en stageopdrachten

Als onderdeel van de minor Intercultureel Vakmanschap van de Haagse Hogeschool (HHS) voeren studenten een praktijkopdracht uit. Zij krijgen de opdracht om een bedrijf te zoeken en daar een product op het gebied van diversiteitssensitief werken te ontwikkelen. Een groepje studenten gaat aan de slag met het ontwikkelen of aanpassen van een 'aanbod op maat'. Het is de bedoeling dat ze helpen met het vormgeven of aanscherpen van het aanbod van diversiteitssensitief werken aan de medewerkers van de instelling. De verantwoordelijkheid voor het vinden van een bedrijf ligt bij de studenten zelf. Er worden groepjes gemaakt met diverse leerlingen, en leerlingen van verschillende

opleidingen. Na acht weken moeten de groepjes hun resultaten aan elkaar presenteren en een verslag schrijven.

Deze opdracht werkt goed, omdat studenten leren wat er echt in de praktijk gebeurt en ze dus aansluiting vinden bij het werkveld. Deze ervaring maakt vaak het belang van diversiteitssensitief werken nog duidelijker voor de studenten en creëert bewustwording. Doordat de populatie op de HHS divers is, is er ook meer aandacht voor wat iemands' eigen achtergrond is en wat die van anderen. Er kan ook voor worden gekozen dat studenten met een migratieachtergrond werken met gezinnen zonder een migratieachtergrond, in plaats van alleen andersom. Opleidingen met een bijzonder homogene samenstelling studenten moeten extra alert zijn op een eenzijdige invulling van het begrip inclusie.

Voorbeeld stageopdracht om diversiteitssensitief werken te bevorderen

Stage	Laat een casus uit de praktijk beschrijven en per tip uit onderstaande lijst aangeven of deze wel of niet van toepassing is ⁸ <ol style="list-style-type: none">1. Breng de opvoedingsvisie van de ouders in kaart.2. Analyseer in hoeverre de generatieverschillen tussen ouders en kinderen vanaf 12 jaar worden ingekleurd door cultuurverschillen.3. Probeer cultuurverschillen te overbruggen.4. Let op valkuilen in communicatie.5. Onderschat de invloed van de minderheidspositie niet.6. Houd rekening met specifieke achterstanden als gevolg van de migratie.7. Zorg voor een methodiek en werkwijze 'op maat'.8. Zorg voor intercultureel competente professionals. Waarom wel, waarom niet? Wat zou een goede handelwijze kunnen zijn? Laat reflecteren op de opdracht. Wat heeft het voor inzichten gebracht?
Voor de docent	Het kan raadzaam zijn om de reflectie voor te structureren (bijvoorbeeld: gevoel, verstand, theorie en perspectief van de cliënt als verplichte onderdelen meegeven). Reflectie is een krachtig middel bij het ontwikkelen van diversiteitsbewustzijn en dus ook voor intercultureel vakmanschap.

7 Een tool voor tips en zelfonderzoek kun je bijvoorbeeld kijken naar: <https://movisieacademie.nl/mod/page/view.php?id=4324>.

8 De tips zijn overgenomen uit 'Overbruggen van cultuurverschillen in de opvoeding' van Hans Bellaart in de publicatie 'Interculturele diagnostiek bij kinderen en jongeren' (NIP/NVO, april 2012). Deze bijdrage is te vinden in: HBO-raad (2012). Interculturele casuïstiek, tips en werkvormen: Handreiking voor docenten in het hso. Geraadpleegd op 22-01-2020 via https://www.vereniginghogescholen.nl/system/knowledge_base/attachments/files/000/000/059/original/handreiking_interculturele_casuïstiek_hsoo.pdf?1438678762. Voor een uitgebreide beschrijving van de tips kunt u deze publicatie raadplegen.



Veilige sfeer bij bespreking van diversiteit in de groep

Bij het werken met casussen is het belangrijk dat docenten zicht bewust zijn van mogelijke valkuilen en risico's van casuïstiek in verband met divers vakmanschap. Casussen kunnen vooroordelen bijvoorbeeld versterken (Naber & Knippels, 2013). Ook dient er altijd eerst een veilige sfeer te zijn gecreëerd wanneer je in de klas wilt werken met rollenspellen en eigen ervaringen van leerlingen. Wanneer er (nog) geen veilige sfeer in de klas is, is het beter om deze praktijkopdracht over te slaan.



5

Conclusie & aanbevelingen

In Nederland zitten in het basisonderwijs leerlingen van diverse achtergronden en kenmerken bij elkaar in de klas. De vraag is of en zo ja, op welke manier basisschoolleerkrachten hierop voorbereid kunnen en moeten worden tijdens hun pabo-opleiding. In deze verkennende studie, hebben we gekeken wat het perspectief van medewerkers van de pabo, basisschoolleerkrachten en studenten is op diversiteitssensitief werken, in hoeverre er aandacht voor is in het pabo-curriculum en wat goede voorbeelden zijn om diversiteitssensitief werken te kunnen leren.

Medewerkers van de pabo's vinden het belangrijk om aandacht aan diversiteitssensitief werken te besteden tijdens de pabo-opleiding. Pabo's hebben daarvoor verschillende vakken, minors en afstudeerrichtingen ontwikkeld en soms is het verwerven in het curriculum. Ook besteden sommige opleidingen expliciet aandacht aan ervaring opdoen in de praktijk onder andere via stages. Ervaring opdoen in de praktijk is volgens zowel pabo's, basisschoolleerkrachten als studenten een goede manier om te leren omgaan met klassen met diverse leerlingen. De verdieping zou vooral tijdens de intervisie en/of reflectie kunnen plaatsvinden, waarbij concreet gedrag de mogelijke invloed van diversiteit besproken wordt.

Op dit moment zijn er grote verschillen in de aandacht die diverse pabo's besteden aan het onderwerp diversiteitssensitief werken, zowel qua vakken als stages. Op meerdere pabo's is het de keuze van de student of ze hieraan deelnemen. Gezien het eerder beschreven belang van structurele aandacht voor het omgaan met diversiteit dat door studenten, pabo's en basisschooldocenten wordt genoemd, is het opvallend dat studenten toch kunnen afstuderen aan de pabo zonder enige kennis en ervaring te hebben opgedaan met (les geven in de context van) diversiteit.

Basisschoolleerkrachten geven aan dat ze in de praktijk tegen situaties aanliepen waar ze niet op waren voorbereid. Als oplossing daarvoor benadrukken ze het belang van de steun van een collega. Deze kan de leerkracht tijdens de eerste periode dat deze zelfstandig voor de klas staat ondersteunen, door bijvoorbeeld concrete voorvallen en reacties te bespreken. Ze bevelen ook aan vooral open het gesprek met leerlingen aan te gaan om te kunnen aansluiten op hun leefwereld. Als leerkracht hoef je

niet alle kennis over culturen en religies te hebben, maar zijn vooral een open houding en gespreksvaardigheden nodig.

Aanbevelingen

Gezien de toenemende diversiteit van de Nederlandse bevolking zouden pabo's in het curriculum standaard aandacht moeten besteden aan diversiteitsensitief werken in de klas. Dit wordt breed door studenten, de pabo's zelf en basisschoolleerkrachten onderschreven en sluit aan bij de snel toenemende diversiteit in de leerlingpopulatie. Op basis van de uitkomsten van deze verkenning lijkt een zo breed mogelijke inbedding in het curriculum van belang, waarbij aandacht in basisvakken gecombineerd wordt met het opdoen van praktijkervaring tijdens praktijkopdrachten en stages. Daarbij zijn we van mening dat diversiteitssensitief werken niet alleen als een grootstedelijke aangelegenheid kan worden gezien; ook in regio's daarbuiten neemt de diversiteit toe. Bovendien kunnen studenten uit die regio's in de toekomst ook kiezen voor werken in de stad.

Pabo's die verder met het onderwerp aan de slag willen, kunnen een screening doen van de verschillende onderdelen van hun opleiding, zoals het curriculum, pedagogische voorwaarden en algemene voorwaarden, zoals de steun van het management om te bepalen waar ze staan (Pels et al., 2012), als het begin van een traject om het onderwijs stapsgewijs diversiteits sensitiever te maken. Diverse methoden en materialen zijn daartoe door andere opleidingen ontwikkeld, zoals bijvoorbeeld de [toolkit](#) van de VU. Om een meer diverse groep studenten aan te trekken, is bijvoorbeeld door de Thomas More hogeschool een [doorstroomprogramma](#) ontwikkeld voor o.a. mbo-studenten die naar de pabo willen te ondersteunen en voor te bereiden voor de verplichte toetsen. [KIS](#) (2020) heeft eerder onderzoek gedaan naar hoe pabo's meer studenten met een migratieachtergrond kunnen aantrekken.

De pabo leidt startbekwame leerkrachten op en kunnen aankomende leerkrachten niet op elk domein tot een specialist opleiden. Docenten die zich verder willen professionaliseren op het gebied van diversiteit (e.g. Severiens 2010), hebben verschillende mogelijkheden. Voor leerkrachten die meer kennis willen over de islam of handelingsverlegenheid hebben om het gesprek hierover aan te gaan, is vanuit de Universiteit Leiden de



cursus '[Islam in de klas](#)' ontwikkeld. Ook zijn er post-hbo opleidingen ontwikkeld, zoals over [diversiteit en kritisch burgerschap](#), waardoor geïnteresseerde leerkrachten zich verder kunnen verdiepen.

Tot slot willen we benadrukken dat diversiteitssensitief werken niet te vatten is in een opdracht of vak van het curriculum, de samenstelling van een docententeam of een visie vanuit het management⁹. Structurele inbedding is nodig om echt een verandering te realiseren. Daarbij gaat het om een continu proces, dat blijvend tijd en aandacht vraagt (Bellaart et al., 2018).

⁹ Zie ook: '[Met een lesje diversiteit ben je er niet](#)' | Kennisplatform Integratie & Samenleving ([kis.nl](#))



Referenties

- Bellaart, H., Hamdi, A., Day, M. & Achahchach, J. (2018). *Wijkteams voor alle doelgroepen effectief*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Bellersen, M. & Kohlmann, I. (2016). *Praktijkboek intervisie. Proces + methoden. Meer vermogen door collegiale blik*. Deventer: Vakmedianet.
- Berlet, I., Bulthuis, F., Jacobs, H., Langberg, M., Wanner, P., & Thuis, A. (2008). *Omgaan met culturele diversiteit in het onderwijs. Een verkennende literatuurstudie*. Enschede: SLO.
- Brouwer, N. & Korthagen, F. (2005). Can teacher education make a difference? *American Education Research Journal*, 42, 153-224.
- Kleijwegt, M. (2016). *2 werelden, 2 werkelijkheden. Hoe ga je daar als docent mee om?* Den Haag: Ministerie van Onderwijs en Cultuur.
- Kramer, S. (2007). *Nieuwsgierig blijven. Implementatie van de interculturele competenties in de GGZ*. Rotterdam: Mikado.
- Naber, P. & Knippels, V. (2013). *Diversiteit in Vakmanschap: Opleiden met gevoel voor diversiteit*. Utrecht: Verwey Jonker Instituut, p. 83.
- Pels, T. (2010). *De pedagogische functie van het onderwijs*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Pels, T., Naber, P., Neeters, P & Radstake H. (2012). *Meetladder diversiteit onderwijs. Gevoeligheid voor diversiteit in de opleiding van professionals*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Severiens, S. (2010). *Divers talent in de klas*. Rotterdam: Risbo, Erasmus Universiteit.
- Severiens, S., Wolff, R., & Van Herpen, S. (2013). Teaching for diversity: a literature overview and an analysis of the curriculum of a teacher training college. *European Journal of Teacher Education*, 1-17
- Thomas, L., (2002). Student retention in higher education: the role of institutional habitus. *Journal of Educational Policy*, 17, 423-442.
- Van Rooijen, M., Bellaart, H., Bos, T., Talib, M. (2019). *Cultuursensitieve jeugdhulp in de regio Haaglanden. Samenwerking tussen hoger onderwijs en praktijk*. Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.





Kennisplatform Integratie & Samenleving

Colofon

Financier: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Auteurs: Dr. M. van Rooijen
A.L.C. van Loon-Dijkers, MSc
Drs. A. Hamdi
Met medewerking van: Drs. J. Achahchah
B. van Breda
N. Koster, MSc
Foto omslag: 123RF, Stockfoto (Sean Prior, 119272642)
Ontwerp: Design Effects
Uitgave: Kennisplatform Integratie & Samenleving
P/a Kromme Nieuwegracht 6
3512 HG Utrecht
T (030) 230 3260

De publicatie kan gedownload worden via de website van het Kennisplatform Integratie & Samenleving: <http://www.kis.nl>.

ISBN 978-94-6409-061-1

© Kennisplatform Integratie & Samenleving, Utrecht 2021.
Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut.
Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.
The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.

KENNISPLATFORM INTEGRATIE & SAMENLEVING

Kennisplatform Integratie & Samenleving doet onderzoek, adviseert en biedt praktische tips en instrumenten over vraagstukken rond integratie, migratie en diversiteit. Daarnaast staat het platform open voor vragen, signalen en meningen en formuleert daar naar beste vermogen een antwoord op.

Deze kennisuitwisseling is bedoeld om een fundamentele bijdrage te leveren aan een pluriforme en stabiele samenleving. Blijf op de hoogte van alle projecten, vragen en antwoorden en andere kennisuitwisseling via www.kis.nl, de [nieuwsbrief](#), [Twitter](#) en [LinkedIn](#).

