

Diversiteit- en gelijke kansenbeleid in de opleiding Bachelor in het onderwijs: kleuteronderwijs Arteveldehogeschool

Versie 2013/07/05

1. Gemeenschappelijke visie op diversiteit van het ENW AUGent (2009)

In het kader van het Expertisenetwerk AUGent project 'Diversiteit in de Vlaamse lerarenopleidingen. Ondersteuning van initiatieven om de instroom, doorstroom en uitstroom van doelgroepen te bevorderen in de lerarenopleidingen', dat door het ENW AUGent ingediend werd en gefinancierd werd door het departement onderwijs, werd een gemeenschappelijke visietekst op de integratie van diversiteit en competenties omgaan met diversiteit in de lerarenopleiding ontwikkeld. In deze visietekst wordt in eerste instantie het concept diversiteit gedefinieerd. Vervolgens worden de centrale doelstellingen van een diversiteitsbeleid in de lerarenopleiding toegelicht.

'Diversiteit betekent verscheidenheid. Diversiteit behelst alle mogelijke verschillen die kunnen bestaan tussen mensen die in onze maatschappij samenleven. Het begrip slaat niet uitsluitend op etnische en culturele verschillen tussen individuen en groepen, maar omvat ook gender, seksuele voorkeur, leeftijd, sociale klasse, taal, opleidingsniveau, religie, persoonsgebonden kenmerken, functiebeperking.

Het concept diversiteit bevat een individueel en een groepspectief.

Een individuele benadering van diversiteit refereert aan de individuele eigenheid en verschillen binnen groepen en mensen. Mensen zijn lid van verschillende sociale groepen en categorieën. Ze nemen deel aan activiteiten van verschillende groepen. Individuen hebben meervoudige identiteiten en die hangen samen met de verschillende maatschappelijke posities en de verschillende contexten waarin ze zich bevinden. Er is steeds een dynamiek van interactie en beïnvloeding tussen individuen en groepen.

Een groepsbenadering van diversiteit gaat uit van de opdeling in categorieën, groepen. Het is een normaal gegeven dat mensen zich identificeren met groepen.

We constateren dat individuen een aantal kenmerken delen, maar ook een aantal andere kenmerken van de groep niet bezitten en daar als groep systematisch en collectief nadeel van ondervinden in de samenleving. Een te enge groepsbenadering houdt een mogelijk risico in voor stereotypering en veralgemeningen die onrecht doen aan de meervoudige identiteit van individuen en aan de complexiteit en dynamiek van de sociale werkelijkheid.

Een brede en genuanceerde invulling van het concept diversiteit bestaat in de combinatie, synthese tussen het individuele en het groepspectief. Diversiteit tussen individuen en groepen gaat dus altijd samen met diversiteit in mensen en groepen.

Het expertisenetwerk AUGent vertaalde deze inzichten in een diversiteitsbeleid voor de lerarenopleiding en opteerde voor een **inclusief tweesparenbeleid**. In dit inclusief tweesparenbeleid worden enerzijds acties ondernomen om de 'achterstanden' van studenten weg te werken en anderzijds het potentieel van alle studenten centraal staat. Het gaat hier om een synthesebenadering welke de meeste garanties biedt op het realiseren van gelijke start –en slaagkansen in het hoger onderwijs omdat ze de diversiteit in en tussen studenten als uitgangspunt neemt.¹

De vooropgestelde centrale doelstellingen van een diversiteitbeleid in de lerarenopleiding zijn de volgende ²:

- De eerste doelstelling is **het benutten en ontwikkelen van de talenten en competenties van alle studenten en lectoren**, ongeacht hun herkomst, status of onderwijsniveau. De beleidsverantwoordelijken en lerarenopleiders organiseren het onderwijsleerproces zo dat de diversiteit van de studenten en lectoren een betekenisvolle meerwaarde vormt. (Cfr. Omgaan met diversiteit op het niveau van de instelling)
- De tweede doelstelling is de bijdrage tot **het aanpakken van de sociaal structurele ongelijkheid in het onderwijs**. Ze wil alle studenten, ongeacht hun herkomst gelijke kansen bieden. De lectoren handelen vanuit een emancipatorische visie zodat kansen van studenten niet gehypothekeerd worden door hun afkomst. (cfr Beroepscompetenties omgaan met diversiteit)

¹ Visietekst, 2009, Expertisenetwerk AUGent project 'Diversiteit in de Vlaamse lerarenopleidingen. Ondersteuning van initiatieven om de instroom, doorstroom en uitstroom van doelgroepen te bevorderen in de lerarenopleidingen'

² Visietekst, 2009, Expertisenetwerk AUGent project 'Diversiteit in de Vlaamse lerarenopleidingen. Ondersteuning van initiatieven om de instroom, doorstroom en uitstroom van doelgroepen te bevorderen in de lerarenopleidingen'

- De derde doelstelling is **de sociale competentie 'leren omgaan met diversiteit'** – als individu en als toekomstig leerkracht. Voor studenten (de toekomstige leerkrachten) betekent dit dat ze leren omgaan met de diversiteit waarmee ze geconfronteerd worden. Dit maakt deel uit van hun algemene persoonsvorming. Voor de lerarenopleiders en de beleidsverantwoordelijken betekent dit dat ze de pedagogisch-didactische voorwaarden voor een doeltreffende diversiteitsaanpak op school -en klasniveau invullen. (Cfr. Omgaan met diversiteit op het niveau van de instelling)

2. Visie van de Arteveldehogeschool op diversiteit en gelijke kansen (2009)

Aansluitend bij eerdere inzichten ³ en aansluitend bij wat de Commissie Accent op Talent van de Koning Boudewijnstichting vroeg n.a.v. de Vlaamse verkiezingen 2009 op vlak van onderwijsbeleid: het accent leggen op talent en talentontwikkeling⁴ werd een diversiteitplan geschreven: 'Kansrijk studeren aan de Arteveldehogeschool: Diversiteitsplan Onderwijs- en studentenbeleid 2009-2015'⁵

Dé klemtoon, hét centrale begrip in het onderwijs en dus ook in ons onderwijs- en studentenbeleid moet worden: **talent**. Het met zorg opsporen, ontdekken en ontwikkelen van talenten in elke student, en die talenten ontwikkelen tot competenties. Dat is de essentie. Dat is een ethische en sociale keuze. Maar ook een dwingende economische keuze. Vergrijzing, ontgroening en globalisering nopen daartoe.

Talentontwikkeling werkt het best wanneer we vertrekken vanuit een **inclusief gedachtegoed**. In een inclusieve omgeving participeren personen samen als gelijkwaardige leden. Er is dus geen 'wij' en 'zij' meer, er is enkel nog 'wij'. In een inclusieve hogeschool vormen de kwaliteiten, de mogelijkheden en de kracht van studenten het uitgangspunt, en niet hun gebreken. Inclusief werken vindt zijn basis in gemeenschappelijke verantwoordelijkheid en wederzijds respect van eenieder. De vertaling hiervan dient men terug te vinden in alle geledingen van onze hogeschool. We evolueren dan naar een mentaliteit waarbij iedereen in onze hogeschool bij alles wat hij/zij onderneemt op vlak van onderwijs, begeleiding, infrastructuur, communicatie, ICT enz. de reflex heeft om de vraag

³ Beheersovereenkomst Aanmoedigingsfonds Arteveldehogeschool 2008-2010

⁴ Accent op talent. (2009-2014). Van onderwijsbeleid naar talentenbeleid. Oproep van de Commissie Accent op Talent n.a.v. de Vlaamse Verkiezingen 2009. Koning Boudewijnstichting.

⁵ Dienst Studieadvies & Forum Diversiteit en gelijke kansen. (2009) *Kansrijk studeren aan de Arteveldehogeschool: Diversiteitsplan Onderwijs- en studentenbeleid 2009-2015*

te stellen: is dit goed voor iedereen? Bij het implementeren van inclusief werken is **'design for all'** een richtlijn. In een onderwijscontext wordt dit principe ook toegepast via **'universal design for learning'**. Terwijl 'design for all' focust op materiële en digitale toegankelijkheid, spitst 'universal design for learning' zich toe op onderwijskundige, didactische processen. Het curriculum en de evaluatiemodaliteiten zijn hierbij zodanig ontworpen dat toegankelijkheid gegarandeerd wordt voor alle studenten, ongeacht mogelijke beperkingen, leerstijl of persoonlijke achtergrond. Er wordt met andere woorden minder gefocust op verschillen, maar meer op wat mensen bindt. Een inclusief beleid is bijgevolg een proces om gelijke kansen te helpen realiseren **zonder in te boeten aan de kwaliteit van ons onderwijs**, maar integendeel de kwaliteit op te drijven.

Omdat we helaas moeten vaststellen dat bepaalde groepen studenten nog steeds geconfronteerd worden met een aantal drempels⁶ die hen een automatische doorstroming naar en in het hoger onderwijs verhinderen en hierdoor ondervetegenwoordigd zijn in het hoger onderwijs, zijn er echter ook specifieke maatregelen nodig voor kansengroepen. **Categoriale maatregelen** kunnen genomen worden naar aanleiding van bepaalde knelpunten of struikelblokken zoals daar bijvoorbeeld zijn: taal, gender, functiebeperkingen, leeftijd, socio-economische status, specifieke startcompetenties, etnisch-culturele achtergrond,...

We kiezen voor de term 'kansengroepen'. Volgens ons straalt deze term de positieve zienswijze uit die we willen nastreven⁷. Kansen krijgen betekent dat je positief benaderd wordt, succeservaringen kunt opdoen, gewaardeerd wordt. We willen alle (kandidaat)studenten kansen geven om hun vaak nog niet benutte talenten te ontplooiën en verder te ontwikkelen. Kansrijk studeren is een uitdaging voor elke student, en in het bijzonder voor studenten uit kansengroepen.

We volgen bijgevolg **een tweesporenbeleid** waarbij we zowel kwalitatieve als numerieke inclusie voor ogen hebben. We willen enerzijds stilstaan bij de kwaliteit en de structurele barrières die in onze instellingscultuur en in het leerproces aanwezig zijn (**kwalitatieve inclusie**) en anderzijds de instroom, doorstroom en uitstroom van kansengroepen vergroten (**numerieke inclusie**)⁸.

De brandstof⁹ voor die innovatie in onderwijs en talentontwikkeling is **communicatie en sensibilisatie**. Het beleid zal de komende jaren sterk de

⁶ Vackier, N. (2008). *Onderzoek naar drempels voor studenten*. Intern document. Gent: Arteveldehogeschool en SOVOARTE.

⁷ Van Puyenbroeck, H., 'Projectplan AJ 2006-2007: Kenniskring "Kansrijk Studeren"', Intern document. Gent: Arteveldehogeschool.

⁸ Van Remoortere, C. e.a. (2009) *Tellen en meetellen in het hoger onderwijs. Naar een geïntegreerd diversiteitsbeleid*. Leuven/Den Haag: Acco.

⁹ *Accent op talent. (2009-2014). Van onderwijsbeleid naar talentenbeleid*. Oproep van de Commissie Accent op Talent n.a.v. de Vlaamse Verkiezingen 2009. Koning Boudewijnstichting

nadruk leggen op communicatie en discussie met alle betrokkenen – studenten, medewerkers en samenleving - over deze toekomstvisie en de wegen om deze visie in realiteit om te zetten. We hebben hiervoor een groot draagvlak nodig.

3. Concretisering van het diversiteit en gelijke kansenbeleid in de opleiding Bachelor in het onderwijs: kleuteronderwijs

Van het Diversiteitsplan Onderwijs- en Studenten beleid 2010-2015 van de Arteveldehogeschool wordt aan de opleiding een aanzet gegeven tot het werken rond diversiteit en gelijke kansen. De opleiding concretiseert dit in beleidsplannen, de prioriteiten die zij vooropstelt en de acties die zij plant.

Dit situeert zich op verschillende niveaus:

- Micro –niveau, op niveau van de student
- Meso –niveau, op niveau van de medewerker, de algemene onderwijsorganisatie, de sociale voorzieningen en het algemeen beleid
- Macro- niveau, op niveau van het ruimere onderwijsbeleid en gerelateerd aan evoluties in de samenleving

3.1. Uit de missie en de visie van de opleiding¹⁰

De opleiding vormt competente en maatschappelijk bewuste leraren kleuteronderwijs, die welzijn en ontwikkeling van jonge kinderen optimaal bevorderen.

Een competente leraar participeert in de samenleving,

houdt rekening met de sociale, culturele en levensbeschouwelijke omgeving waarin het kind opgroeit;

beschouwt diversiteit als een meerwaarde en draagt extra zorg voor wie het moeilijk heeft;

neemt actief deel aan het maatschappelijke en culturele leven.

¹⁰ 'Visie en missie van de opleiding bachelor in het onderwijs: kleuteronderwijs van de Arteveldehogeschool': cf <http://www.arteveldehs.be/emc.asp?pageId=8124>

3.2. Uit het opleidingsplan 2011-2015(intern werkdocument)

3.2.1. Onderwijs en studenten

De opleiding vormt **competente en maatschappelijk bewuste leraren kleuteronderwijs, die welzijn en ontwikkeling van jonge kinderen optimaal bevorderen**. Ze doet dit via een **competentiegericht, student georiënteerd en flexibel** programma, dat een kwaliteitsvolle opleiding garandeert voor diverse doelgroepen studenten. De opleiding formuleerde in functie daarvan een **competentiekader met 5 kerncompetenties** [...]Als opleiding gelegen in een grootstedelijke context, komt in deze opleidingseigen visie uitdrukkelijk de aandacht voor de *maatschappelijke dimensie* aan bod. Er zijn expliciete opleidingscompetenties die verwijzen naar omgaan met diversiteit en competenties waarbinnen diversiteit wordt meegenomen. [...]

Het programma is zo ingevuld en geconstrueerd dat het kan tegemoet komen aan het flexibiliseringsdecreet en de daaruit voortvloeiende noden en verwachtingen van **diverse studentenprofielen**. [...]Bij het aantrekken van diverse studentenprofielen is de opleiding er op gericht om die studenten aan te trekken met het **vereiste instroomprofiel**, zodat studenten succesvol doorstromen en ze engageert zich daarbij enerzijds om de eigen sociale functie waar te maken maar anderzijds ook om sterkere studentenprofielen aan te trekken. [...]Door een aantal verschillende modeltrajecten naar voor te schuiven, slaagt de opleiding er beter in om individuele trajectvragen van studenten op te vangen zodat ad hoc maatwerk beperkt kan worden. Zo maakte de opleiding een traject in functie van studenten die in de loop van het jaar wensen in te stappen (**februaritraject**). Ook voor studenten die studeren met werken of andere activiteiten wensen te combineren, of die een tweede bachelordiploma wensen te behalen, worden aangepaste trajecten aangeboden (**SWITCH –traject**). [...]

De opleiding wenst binnen de gegeven context een **kansrijke leeromgeving** voor diverse studentenprofielen te creëren zodat studeerbaarheid en doorstroom verhoogd worden. Ze doet dat door in te zetten op verschillende aspecten, waaronder:

1. Accent op individuele begeleiding in de integratielijns (stage) via een uitgebouwd concept van procesbegeleiding¹¹ waarbij individuele competentie-opbouw en de persoonlijke groei centraal staat

¹¹ Cf stagegids en werkboeken; alle ondersteunende documenten voor procesbegeleiders en studenten.

2. Via steunlijnen in het programma¹² met kansen voor gedifferentieerde begeleiding aanvangsverschillen tussen studenten overbruggen en het doorstromen bevorderen.
3. Bij aanvang van de opleiding wordt speciale aandacht besteed aan verwelkomen en snel wegwijs maken van studenten. In elke groep startende studenten is een groepscoach¹³ eerste aanspreekpunt voor vragen met betrekking tot het reilen en zeilen van de opleiding.
4. Leerbegeleiding¹⁴ wordt voor alle startende studenten voorzien en verder in de opleiding voor wie er nood aan heeft. Studenten die moeilijkheden ondervinden met expressie¹⁵ kunnen hier individueel of in kleine groep ondersteuning voor krijgen.
5. Het studeren ondersteunen door middel van gediversifieerd studiemateriaal, met bijzondere aandacht voor het gebruik van multimedia en accent op integratie van praktijkvoorbeelden via videomateriaal¹⁶.
6. Drempels en risicofactoren in het kader van studiesucces aanpakken door systematische analyse van studentenervaringen onderzoeksresultaten (bvb doorstroomanalyses) en resultaten op niveau van opleidingsonderdelen¹⁷ (kwaliteitszorg op microniveau)
7. Het digitaal studentvolgsysteem (SVS) stelt het hele team in staat om het leertraject en de vooruitgang die de studenten maken samen op een zorgvuldige manier op te volgen.

Er is aandacht voor studenten met specifieke noden . Bepaalde doelgroepen kunnen gebruik maken van faciliteiten die afhankelijk van de noden en de mogelijkheden binnen de organisatie bijgestuurd kunnen worden.

Studenten met een niet- katholieke geloofsovertuiging zijn zeer welkom. Heldere informatie en gerichte stagekeuze ondersteunen dit. [...]

¹² Structurele Implementatie van de lijn algemene vaardigheden in het programma, waar studievaardigheden, taalvaardigheden en onderzoeksvaardigheden op een gedifferentieerde manier aangeboden worden. Ook binnen de opleidingsonderdelen muziek is structurele differentiatie voorzien.

¹³ Cf Rolomschrijving van de groepscoach en evaluatiegegevens van deze rol

¹⁴ Structurele Implementatie van studievaardigheden in het programma en vrijwillige leerkringen. Gegevens ivm deelname zijn bijgehouden.

¹⁵ Het aanbod expressiebegeleiding is structureel ingebouwd

¹⁶ Verwijzing naar de resultaten van de projecten rond beeldmateriaal en leerpaden

¹⁷ Kwaliteitsgesprekken met focus opleidingsonderdelen; resultaten van analyse van slaagcijfers

3.2.2. Personeel en organisatie

Inzake werving wordt de gerichtheid op diversiteit, complementariteit, op centrale doelen en nieuwe uitdagingen geborgd. [...]

Verder trekt de komende periode uitdrukkelijker de kaart van talentontwikkeling , niet alleen bij studenten maar ook bij medewerkers. Zonder het eerste te verwaarlozen is er sprake van een accentverschuiving van werken aan competenties, naar werken vanuit talenten van medewerkers. [...]

De hogeschool en haar leidinggevenden kunnen randvoorwaarden voor talentontwikkeling scheppen. Het is evenwel de medewerker die manager is van eigen talenten: ze bij zichzelf onderkennen, wegen vinden om via inzetten van talenten afgesproken resultaten te bereiken, talenten aankaarten in het licht van nieuwe uitdagingen of prioriteiten. Medewerkers hebben ook een belangrijke rol in talent-ontdekking bij elkaar en kunnen elkaar ondersteunen bij het kiezen voor eigen talent. Ruimte maken voor diversiteit is hierbij erg belangrijk. [...]

3.2.3. Strategische prioriteiten

Strategische prioriteit 1

Toetsbeleid optimaliseren met verankering van competentiegerichtheid en studiesucces van diverse studentenprofielen

Strategische prioriteit 2

Internationalisering in zijn verschillende dimensies - mobiliteit en internationale ervaringen, onderzoek, curriculum en benchmarking – **verankeren**, om de slagkracht van de opleiding te verhogen. Doel is de kwaliteit van de opleiding steeds te verbeteren, ze attractief te maken voor sterke studenten- en docentenprofielen en de interculturele competenties van alle studenten te versterken.