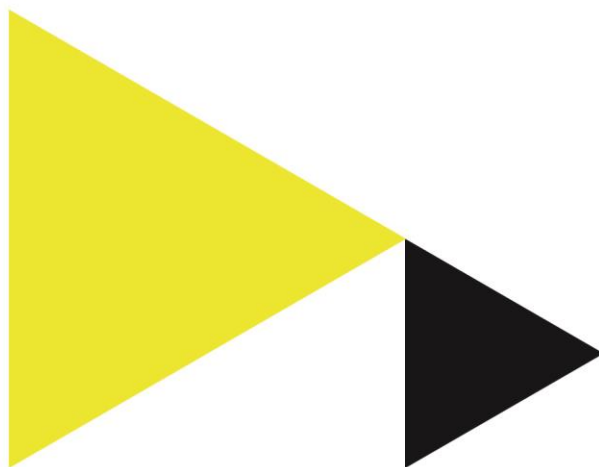


# Tools die ik nodig heb

Verslag focusgroep Diversiteit en Inclusie in het curriculum  
aan de FOO

Studentambassadeur Diversiteit en Inclusie FOO i.s.m. Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen &  
Traineeprogramma Diversiteit en Inclusie  
Augustus 2022



# Tools die ik nodig heb

Verslag focusgroep Diversiteit en Inclusie in het curriculum  
aan de FOO

## **door**

Jesse Voorhans  
Lieve de Coninck  
Saire Akce-Day

## **afdeling**

Studentambassadeur Diversiteit en Inclusie FOO i.s.m. Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen &  
Traineeprogramma Diversiteit en Inclusie

## **datum**

Augustus 2022

## **type**

Verslag met enkele voorstellen tot verbetering

## **versie**

1.0

© 2022 Copyright Hogeschool Amsterdam

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door print-outs, kopieën, of op welke manier dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Hogeschool Amsterdam.

# Inleiding

Het instellingsplan van de HvA is duidelijk: Diversiteit en Inclusie vormen een centrale pijler van de organisatie en het onderwijs. Ook de FOO ziet omgaan met diversiteit als een essentiële vaardigheid voor leraren en pedagogen: “Zij krijgen te maken met een zeer diverse populatie aan leerlingen, kinderen en ouders. (...) Dat betekent dat zij startbekwaam en 'stadsbekwaam' moeten zijn.” (FOO website). Maar wat wordt studenten aan de FOO eigenlijk aangeboden aan kennis en training op het gebied van diversiteit en inclusie? En wat vinden zij daarvan?

Om dit te onderzoeken organiseerde Jesse Voorhans, de FOO Studentambassadeur Diversiteit en Inclusie van 2022, op 2 juni jl. in het Kohnstammhuis een eerste verkennende focusgroep met studenten. Zij deed dat in samenwerking met docent-onderzoekers Saire Akçe-Day van de Pabo en Lieve de Coninck van het lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen in een Diverse Stad. Met zes studenten van vijf verschillende opleidingen bespraken zij de volgende stellingen en vragen:

## *Stellingen:*

1. Mijn opleiding is een voorbeeld op het gebied van Diversiteit en Inclusie.
2. Wat ik leer over diversiteit sluit aan bij wat ik zie en meemaak tijdens mijn stages.
3. Voorbeelden en casussen tijdens colleges zijn inclusief genoeg.
4. Ik weet wat lesgeven in grootstedelijke context inhoudt.
5. Ik voel me volledig voorbereid om les te geven in een superdiverse omgeving.

## *Vragen:*

- Wanneer wordt jou in jouw opleiding expliciet iets geleerd over D&I?
- Waar gaan de lessen over, welke vraagstukken en welke vaardigheden worden behandeld en sluit dit aan op het werkveld? Waar wel/waar niet?
- Hoe wordt je geleerd om te gaan met superdiversiteit?
- Hoe verloopt de interactie met docenten? Wat en hoe communiceren zij over D&I? Wat is goed, wat ontbreekt?
- Als je kijkt naar jouw opleiding, waar liggen kansen?

Hieronder volgt een beknopt verslag van de meest opvallende uitkomsten van dat gesprek<sup>1</sup> en enkele voorstellen voor een betere FOO.

## Het zijn tools die ik nodig heb

Allereerst viel op dat de studenten grote verschillen tussen opleidingen rapporteren in het lesaanbod op het gebied van diversiteit en inclusie. In een enkele opleiding wordt er expliciet aandacht besteed aan bepaalde vorm van menselijke diversiteit en hoe je daar als professional mee om kunt gaan. Dat gebeurt

---

<sup>1</sup> O.b.v. een gezamenlijke lezing en codering van de notulen van de focusgroep door de auteurs. Voor vragen over het proces en de interpretatie kun je contact opnemen met Lieve de Coninck via [l.de.coninck@hva.nl](mailto:l.de.coninck@hva.nl).

### **Tools die ik nodig heb**

Studentambassadeur Diversiteit en Inclusie FOO i.s.m. Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen & Traineeprogramma Diversiteit en Inclusie – versie 1.0

© 2022 Copyright Hogeschool Amsterdam

in modules en in beroepsopdrachten. Maar in andere opleidingen is het een ondergeschoven of zelfs geheel onbesproken thema.

---

“[Mijn opleiding] is heel open over alles. Als ik hoor dat ze bij [andere opleidingen] geen les krijgen over adhd en autisme enzo, dan schrik ik daarvan, daar gaan wij uitgebreid op in! En er zijn ook veel persoonlijke verhalen van docenten. Soms denk je wel deze docent snapt er geen drol van. Maar docenten [van mijn opleiding] zijn toegankelijk en open, en duidelijk over wat er wordt verwacht”.

---

Vaak blijft de kennisoverdracht oppervlakkig volgens de studenten:

---

“Iets of iemand een andere naam geven [in een casus], bijvoorbeeld Hassan, is nog niet inclusief”.

---

De studenten geven duidelijk aan dat zij wel een behoefte hebben om te leren over diversiteit en inclusie, omdat zij in hun stages merken dat zij dat nodig hebben in de beroepspraktijk. Een van de studenten zegt:

---

“Leerlingen praten ook graag over hun eigen afkomst, daar hebben ze grote interesse in. Maar ik zou niet weten hoe ik daarmee moet omgaan. In mijn 3 havo klas wordt gescholden ... en ze discrimineren elkaar ook met van alles en nog wat, waar wij [als docenten] dan ons best voor doen om niet zo te spreken. Ik zou niet weten hoe ik met dat soort gedrag moet omgaan, hoe ik moet motiveren dat het niet gewenst is dat zij dat doen. Dat gesprek kunnen aangaan met leerlingen over afkomst en cultuur. Ze vinden dat interessant, dat is ook niet gek. Bij ontwikkelingspsychologie is daar wel aandacht voor, dus misschien komt het nog [in de opleiding]. Maar ik denk wel dat dat tools zijn die ik nodig heb.”

---

## Maar wat is ‘het’ eigenlijk?

Tegelijkertijd heerst er onduidelijkheid over wat diversiteit en inclusie precies inhouden en wat je er als professional mee moet. Wat valt er wel onder, wat niet, en vooral: hoe breng je het in de praktijk? Geen van de studenten heeft geleerd wat termen als “superdiversiteit” of “stadsbekwaam” inhouden, of heeft

### **Tools die ik nodig heb**

Studentambassadeur Diversiteit en Inclusie FOO i.s.m. Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen & Traineeprogramma Diversiteit en Inclusie – versie 1.0

© 2022 Copyright Hogeschool Amsterdam

een overkoepelende kijk op diversiteit en inclusie meegekregen. De studenten refereren afwisselend aan aspecten van culturele diversiteit, neurodiversiteit, seksualiteit, en (mentale) gezondheid en praten daarmee soms langs elkaar heen. Uit het gesprek blijkt niets van vaardigheidstrainingen op het gebied van cultureel responsief of inclusief lesgeven. Studenten zien dat het aanbod niet compleet is:

---

“We krijgen wel beroepsopdrachten en leren over de ontwikkeling van de adolescent, maar dat is toch beperkt.”

---

en

---

“Adolescentie ontwikkeling gaat over hormonen en psychologie, niet over D&I aspecten. Er kan meer uitleg zijn over waar je tegenaan kan lopen [als leraar].”

---

Tegelijkertijd missen ze de taal en het overzicht om te kunnen zeggen wat er precies mist. Je kunt niet goed weten wat je niet weet, en precies dat lijken de studenten wel te weten.

## En wie kan het mij leren?

In welke mate er aandacht is voor diversiteit en inclusie hangt sterk af van de interesses en het kennisniveau van docenten. Sommige docenten doen merkbaar hun best, stippen thema's aan en tonen openheid. Bij anderen komt D&I thematiek nooit ter sprake, of worden vragen afgekap, zo laten de studenten weten:

---

“Er was een keer een verhaal van een student over een druk kind in de [stage]klas, waarop de docent de opmerking maakte: ‘Nou, ritalinnetje erin en door’. Dat soort reacties”.

---

De studenten hebben de indruk dat sommige docenten moeilijke gesprekken vermijden. Hun analyse is dat er een kloof is tussen de leefwereld van de docenten en die van de studenten, én tussen de kennis van de docenten en de huidige beroepspraktijk:

---

“Docenten weten zelf niet genoeg over D&I om er adequaat les over te geven. Ik weet dat er in mijn klas meer niet-hetero's zitten dan ze durven toegeven. Er wordt [door docenten] over gesproken als een hypothetisch iets: “Het kan zijn dat je homoseksuele jongeren in de klas hebt”, en dan denk ik: Je hebt zelf homoseksuele jongeren in de klas! Misschien zijn onze docenten de doelgroep ontwend, omdat ze alleen nog lesgeven op hbo, en niet op de middelbare school. Drie jaar geleden kwam er een nieuwe wet over jongeren met adhd of autisme, dat die zich ook gewoon

### Tools die ik nodig heb

Studentambassadeur Diversiteit en Inclusie FOO i.s.m. Lectoraat Kansrijke Scholloopbanen & Traineeprogramma Diversiteit en Inclusie – versie 1.0

© 2022 Copyright Hogeschool Amsterdam

mogen inschrijven in openbare middelbare scholen. Dat legt een behoorlijke taak op docenten om psychologisch verstand te hebben van manieren van zijn. Die is er gewoon niet, die kennis. Er wordt nu veel ontdekt, er zijn zoveel misvattingen over gender en autisme. Niet iedereen leest daar uit zichzelf over. De gemiddelde docent ontbeert kennis, die ook nooit is aangeboden. Maar er zijn hele studies op de universiteit. Die kennis kan je niet zomaar snel opdoen. De generatie boven ons ontbreekt het aan informatie.”

---

Kortom, de FOO studenten die wij spraken zijn bewust onbekwaam met een behoefte aan meer expliciete en structurele lessen en training over diversiteit en inclusie gericht op de beroepspraktijk. Voor hen is de thematiek van D&I vanzelfsprekend van belang. Hoewel zij positieve uitzonderingen noemen, hebben zij hun twijfels bij de kennis en bekwaamheid van hun opleiders.

## Voorstellen voor een betere FOO

1. Formuleer een overkoepelende FOO visie die aansluit bij het curriculum van de (VO) leerkrachten, en/of maak deze beter kenbaar. Wat heeft een toekomstige professional in het onderwijs en de pedagogiek nodig aan kennis en kunde op het gebied van sociale diversiteit? Wat betekent inclusie in onze beroepspraktijk en hoe voer je het uit? Deze vragen dienen ook op sectie-niveau te worden beantwoord.
2. Zorg voor doorwerking van deze visie in de curricula van FOO-opleidingen. Bepaal wat lerarenopleiders moeten kennen en kunnen, en laat docententeams hun professionaliteit op het gebied van D&I op peil brengen. Betrek *alle* secties hierbij.
3. Stimuleer en faciliteer uitwisseling tussen opleidingen *en* secties, opdat ze van elkaars inzichten en methoden kunnen leren. Het organiseren van FOO-brede intervisie voor docenten, curriculum-ontwikkelaars én studenten kan één manier zijn om dit te doen.
4. Opleidingen en secties kunnen D&I gerelateerde kennis, zoals over “lesgeven in grootstedelijke context”, ook samen ontwikkelen en aanbieden. Hierbij hoeft het wiel niet opnieuw te worden uitgevonden. FOO-opleidingen kunnen meer gebruik maken van de D&I tools die al beschikbaar zijn, bijvoorbeeld via het Center of Expertise Urban Education en Sesi aan de HvA, of nationale kenniscentra als ECHO, KIS, en ECIO<sup>2</sup>.
5. Werk samen met studenten om D&I onderwijs aan te laten sluiten bij hun behoefte. Betrek de studentambassadeurs hierbij; faciliteer hun activiteiten. Breng in volgende jaren opnieuw de ervaringen van (een grotere groep) studenten in kaart. Laat opleidingen zorg dragen voor inzicht in de behoeften van hun eigen studenten. Dit draagt bij aan een feedback-loop tussen de opleidingen, beleidsmakers en studenten, en aan inzicht in de effecten van inzet op D&I op de langere termijn.

---

<sup>2</sup> Zie [www.echo.nl](http://www.echo.nl), [www.kis.nl](http://www.kis.nl); [www.ecio.nl](http://www.ecio.nl).

### Tools die ik nodig heb

Studentambassadeur Diversiteit en Inclusie FOO i.s.m. Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen & Traineeprogramma Diversiteit en Inclusie – versie 1.0

© 2022 Copyright Hogeschool Amsterdam