

Diversiteit in schoolteams.

De rol van de
lerarenopleidingen
in de kijker

Welkom

Inleiding

Het belang van het thema voor de Vlor

Leen Van Heurck (algemeen secretaris Vlor)

[Engagementsverklaring 'Diversiteit als meerwaarde' van de Vlaamse onderwijswereld geactualiseerd](#)

Wat heeft de Vlor al gedaan?

Kaat Delrue

voorzitter commissie Diversiteit en Gelijke
Onderwijskansen

Inleiding

2018 (begeleiders diversiteit): systeemfouten aanpakken via een structurele en allesomvattende aanpak

2020: literatuurstudie I opvolging initiatieven SERV

2021: stageonderzoek met bevraging Vlor leden

2021: seminarie commissie Diversiteit, aan het woord:

- Medewerker ETUCE (Europese onderwijsvakbond)
- Hamid Riffi, adjunct-directeur Scheppersinstituut Mechelen
- Stad-Antwerpen, ORBIT-vzw en Teach for Belgium over project 'Naar een diverse leraarskamer'
- Liesel Cornelis, stagiaire UGent, met resultaten onderzoek

Inleiding

2022: vervolg seminarie, met toelichtingen + reflectie

- Toelichting over het diversiteitsbeleid van Centraal Katholiek Schoolcomité van Antwerpen (CKSA)
- Toelichting over het project School 3.0 van beweging.net
- Voorstelling stageonderzoek 'Leraren met een migratieachtergrond als rolmodellen' van LEVL vzw

Tendensen:

- Geen positief beeld van lerarenberoep
- Drempels: taalvaardigheid, levensbeschouwelijke kentekens, ,,,
- Onvoldoende diverssensitief personeelsbeleid op scholen
- Te weinig urgentiebesef bij beleidsmakers

Inleiding

Actie nodig op drie fronten:

1. Leerlingen warm maken voor het lerarenberoep in SO via een doorgedreven gelijke kansen en diversiteitsbeleid en onderwijsloopbaanbegeleiding
2. Zorg besteden aan instap en behoud in **lerarenopleiding** door structurele drempels weg te werken
3. Zorg besteden aan instap en behoud in beroep via het aanwervings- en functioneringsbeleid van de school

Lerarenopleidingen en onderzoekers aan het woord

Onderwijsonderzoek divers-sensitief onderwijs: aan de slag met interventies binnen de lerarenopleiding kleuteronderwijs

Lien De Coninck (Lector Educatieve Bachelor in het Kleuteronderwijs, Karel de Grote Hogeschool)

De kracht van diversiteit benutten is werken aan de kwaliteit van onderwijs

Hilde De Wever en Chris Mazarese (opleidingsverantwoordelijken lerarenopleiding basisonderwijs, UCLL)

Meer kleur voor de klas, de rol van de lerarenopleiding

Jo van den Hauwe (opleidingshoofd educatieve bacheloropleidingen kleuter- en lager onderwijs, AP Hogeschool Antwerpen)
en Joyce Loir (lector en diversiteitsmedewerker, AP Hogeschool Antwerpen)

Hoe lerarenopleiders omgaan met diversiteit

Benjamin Ponet (doctoraatsonderzoeker Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen, Universiteit Gent)

Professionele leergemeenschappen van pre-en inservice leraren en lerarenopleiders in en voor interculturaliteit

Evelien Flamez (KU Leuven) en Ine Bogaerts (UCLL)

Diversiteitsensitief onderwijs

Speerpunten in de strijd tegen een hardnekkige prestatiekloof

Bart Duriez

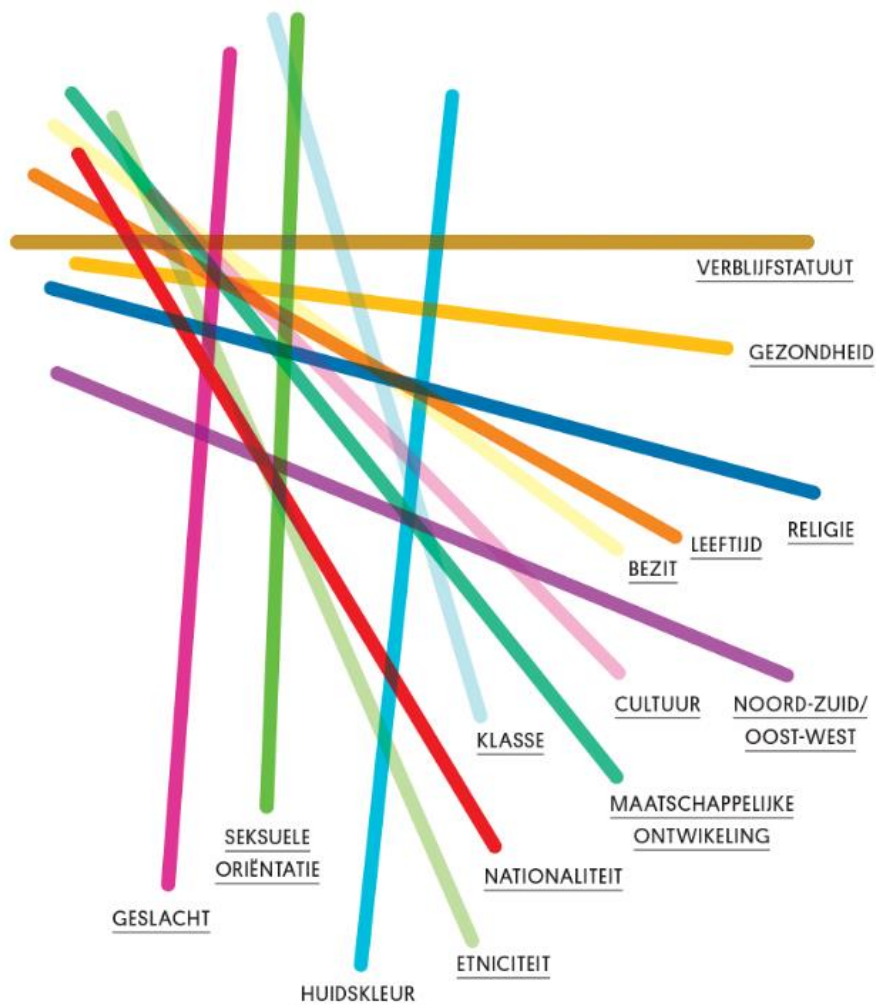
Lien De Coninck

lien.deconinck@kdg.be

Focus onderzoek: etnisch-culturele diversiteit

14 ASSEN VAN IDENTITEITSVORMING

VOLGENS HELMA LUTZ (2002)



Verschillende niveaus

1. Algemene communicatie

- Hogeschoolbreed zorgen dat iedereen zich welkom voelt

2. Personeelsbeleid

- Zorgen dat studenten de nodige rolmodellen hebben

3. Studentenzaken

- Zorgen voor inspraak en interculturele dialoog
- Zorgen voor goede mentoren en counseling

4. Docententraining

- Inhoud / Didactiek / Houding

Project Diversiteit

Project Diversiteit

- Om de prestatiekloof te verkleinen werkten zes docenten uit zes verschillende opleidingen een interventie uit met als bedoeling toe te werken naar een meer inclusief klasklimaat.
- Eerstejaarsstudenten uit...
 - (Studie 1) Educatieve Bachelor Kleuteronderwijs
 - (Studie 2) Autotechnologie
 - (Studie 3) Multimedia en Communicatietechnologie
 - (Studie 4) Academische Bachelor Beeldende Kunsten
 - (Studie 5) Orthopedagogie
 - (Studie 6) Sociaal Werk

Doel van de interventie

- Geïnspireerd door het VU Mixed Classroom Model
 - Studenten (met een migratieachtergrond) zich veilig laten voelen
 - Studenten (met een migratieachtergrond) zich thuis laten voelen
 - Studenten (met een migratieachtergrond) aanmoedigen om te spreken
 - Culturele interactie stimuleren en studenten van elkaar laten leren



Onderzoeksdesign

	Onthaal	Onderwijs in Vlaanderen 1 = VAK 1	De onderzoekende leraar 1 = VAK 2	Kleuteronderwijs in de maatschappij 1 = VAK 3
Klas 1	Normaal	Homogeen	Didactiek	Interactie
Klas 2	Normaal	Heterogeen	Diversiteit	Interactie
Klas 3	Veiligheid	Homogeen	Didactiek	Interactie
Klas 4	Veiligheid	Heterogeen	Diversiteit	Interactie

Een 2x2-design met 4 groepen.

Ervaringen van studenten

- Diversiteit komt op positieve wijze aan bod in de opleiding. Studenten hebben overwegend het gevoel zichzelf te kunnen zijn en als persoon gewaardeerd te worden (veelal maar niet altijd met inbegrip van hun etnisch-culturele achtergrond).
- Toch: meer waardering door docenten dan medestudenten en/of op stage



Interventies ONTHAAL

ALGEMEEN: studenten schrijven zelf hun roepnaam op, namenlijst op voorhand doorgenomen, vragenlijst om zicht te krijgen op beginsituatie

EXPERIMENTELE GROEP

- Methodieken die eerder inzetten op gelijkenissen dan verschillen
- Rondleiding: extra aandacht voor bv. Stille ruimte, STIP, ...
- Woordenwolk
- Begrippenlijst

METING?

- Welbevinden bij groepswork (4x)
- Semi-gestructureerde interviews

Studenten met roots:

- verbondenheid ↑
- spreekdurf ↑

Alle studenten:

- verworven inzicht ↑

Interventies ONDERWIJS IN VLAANDEREN 1

- Studiemateriaal
- Woordenwolk (vervolg)
- Groepssamenstelling

METING?

- Welbevinden bij groepswerk (4x)
- Examenresultaten
- Semi-gestructureerde interviews

Interventies DE ONDERZOEKENDE LERAAR 1

- Inhoud casus: didactiek versus diversiteit

METING?

- ~~Welbevinden bij groepswerk~~
- Semi-gestructureerde interviews

Alle studenten:

- betere punten bij casus over diversiteit dan didactiek

Suggesties van studenten

- meer initiatieven waarin studenten elkaar beter leren kennen.
 - meer diepgaand, in kleine groepen
 - docent als gespreksleider
- nood aan meer waardering voor meertaligheid

Wat lijkt te werken?

- Bewust tijd nemen als docent
 - om studenten welkom te heten
 - om studenten (en hun achtergrondkenmerken) te leren kennen
 - om groepen te vormen (proces)
 - om gesprekken aan te gaan
 - om stil te staan bij je voorbeeldfunctie
- Diversiteit als inhoud, niet alleen in vakken over dit onderwerp
- Studiemateriaal waarin studenten zichzelf herkennen



Vragen?

DIVERSITEIT ALS KRACHT

Over urgentie

Over handelen

Over samen



Diversiteit **roept op...**

om vanuit visie keuzes te
maken.
Het gaat om
rechtvaardigheid en de
mate waarin we uitdrukkelijk
kiezen voor inclusie of niet.

INCLUSIE IS EEN PEDAGOGISCH BEGRIIP

Letterlijk (Van Dale) betekent inclusie ' insluiting' tegenover 'uitsluiting'

Wat bij ons oproept:

Mogen meedoen, erbij horen, erkend worden, welkom zijn, er mogen zijn wie je bent, gezien worden...

Het gaat ook om gelijkwaardige relaties, gelijke kansen en mogelijkheden

In essentie gaat het om 'leren met elkaar samen te leven'.





KEUZE VOOR ETNISCH- CULTURELE DIVERSITEIT

We praten over maar we missen een
noodzakelijke en boeiende blik

Representativiteit

Onderwijs = mini-samenleving

Kracht van diversiteit zorgt voor een
betere kwaliteit



OVER URGENTIE OVER HANDELEN OVER SAMEN

Doel: meer diversiteit in Leuvense
leraarskamers

Labo van SOM Leuven

Micro-experimenten



MICRO- EXPERIMENTEN

Focusgesprekken studenten met etnisch-culturele achtergrond

Wake up met Jongeren Speak up

Open brief basisscholen: samen zoeken naar oplossingen voor drempels (hoofddoeken, mandaat, taal)

Ambassadeurs in secundaire scholen

Lef



Ons engagement

Wegblijven van **moerasgesprekken**

Niets doen is geen optie.

De uitdaging is groot en **raakt ons op een diep**
en persoonlijk niveau

Chris Mazarese en Hilde De Wever



Meer kleur voor de klas

VLOR-studievoormiddag 17-01-2023

Joyce Loir & Jo van den Hauwe

Probleem?

- Diversiteit staat hoog op de agenda, lerarenopleidingen waarderen diversiteit (meer dan vroeger)
 - > aanmoedigen van mensen met migratieachtergrond om de opleiding aan te vatten
 - > besef dat meertaligheid een verrijking kan zijn
 - > ondersteuning bieden om taalkennis te verbeteren

De lerarenopleidingen staan dus open voor diversiteit MAAR het weerspiegelt zich niet in de studenten- en docentenpopulatie.

- Doorstroom lukt niet want lerarenopleidingen zijn te weinig een veilige (leer)omgeving

Probleem?

- Onzekerheid over werkzekerheid als leerkracht met migratieachtergrond (vaker een precare thuissituatie)
- Moslima's: extra drempel door hoofddoek
- Ervaringen van discriminatie tijdens de stages

Waar moeten we voor zorgen?

- Alle studenten moeten de kans krijgen om (delen van) zichzelf, hun familie en herkenbare rolmodellen te zien
 - > sense of belonging
 - > erkenning en bevestiging
 - > stimuleert groei van eigen identiteit

➔ zich kunnen **spiegelen**

- Zorgen voor een ruime en gevarieerde beeldvorming van de samenleving
 - > studenten zijn vertrouwd met onderlinge verschillen en gaan deze dus respecteren
 - > bevorderen van positieve etnisch-raciale attitudes, empathie en begrip

Ramen gunnen studenten een blik op verschillende culturen, perspectieven, waarden en omgevingen

Ideaal scenario?

- Zorgen een divers lerarenkorps!
-> traag proces dus doel op **lange termijn**

Wat kunnen we dan doen op korte termijn?

- Zorgen voor een veilige (leer)omgeving
 - project 'Baanbrekers'
 - professionalisering van lerarenopleiders op het vlak van diversiteitskennis
 - inclusieve aanpak van het internationaal inleefproject
- ➔ **Wegwerken van drempels in microprocessen**

Project Baanbrekers

- Baanbrekers/pioniers: geen van beide ouders diploma HO
- Waarom:

		JAAR 1	
	TOT	JA	NEE
KLEUTERS	50	66%	34%
LAGER	52	46%	54%
KL + ON	102	56%	44%
SO	131	36%	64%
TOTAAL	233	45%	55%

		JAAR 1			JAAR 2			JAAR 3	
	TOT	JA	NEE		JA	NEE		JA	NEE
KL + ON	102	56%	44%	65	45%	55%	82	39%	61%

	Opleiders	
TOT	JA	NEE
45	33%	67%

- Pilotproject
 - 9 baanbrekers in een groep
 - gericht op empowerment: filosoferen als methodiek
 - inzicht in 'microprocessen' die drempels opwerpen

Professionalisering van lerarenopleiders op het vlak van diversiteitskennis

- Workshop 'Racisme herkennen op de stageplaats en hoe daarmee omgaan?'
 - wegblijven van meldpunten/ombudsdiensten
 - verantwoordelijkheid niet bij de student zelf leggen
 - als stagebegeleider zelf omgeving scannen en daar adequaat op reageren
 - gesprek met de student én de stageplaats
- Leesgroep
- Traject op basis van 'rapport Ponnet'

Inclusieve aanpak van het internationaal inleefproject

- Projectweek in het buitenland, gericht op kennismaking met een ander onderwijssysteem
- Heel wat drempels, voornamelijk financieel
- INIP@home $\neq$ inclusiever
- microproces m.b.t. gelijke kansen, een voorbeeld

HOE LERARENOPLEIDERS OMGAAN MET DIVERSITEIT

ONDERZOEKSPROJECT

Seminarie VLOR, Brussel, 17 januari 2023

onderzoeker: Benjamin Ponet

promotoren: dr. Hanne Tack, prof. dr. Wendelien Vantieghem & prof. dr. Ruben Vanderlinde

TEAM

Ruben Vanderlinde (promotor)

Professor aan de Vakgroep Onderwijskunde, hoofd van de onderzoeksgroep Lerarenopleiding en Professionele Ontwikkeling en Voorzitter van de OC Educatieve Master



Hanne Tack (copromotor)

Postdoctoraal onderzoeker aan de Vakgroep Onderwijskunde en het Departement Opleidings- en Onderwijswetenschappen (UAntwerpen)

Wendelien Vantieghem (copromotor)

Professor aan de faculteit Letteren en Wijsbegeerte en verbonden aan het Steunpunt Diversiteit en Leren





1. Ondanks hun cruciale rol in het onderwijslandschap, is **onderzoek naar lerarenopleiders schaars**

(European Commission, 2013; Murray et al., 2021)

2. Specifiek ontbreekt inzicht in **hoe lerarenopleiders omgaan met diversiteit** en welke ondersteuningsnoden ze hierbij ervaren

(Tack et al., 2018; Vanderlinde et al., 2021)



CONTEXT

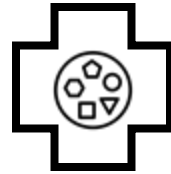


“**Diversiteit** is eigen aan de menselijke soort, en studenten zijn en waren **altijd** al verschillend van elkaar op **vele** fronten”

(Banks et al., 2007)

⇒ **Sociale ongelijkheid** is de context waarin diversiteit zich manifesteert

⇒ Omgaan met diversiteit doe je altijd en is **nooit neutraal**



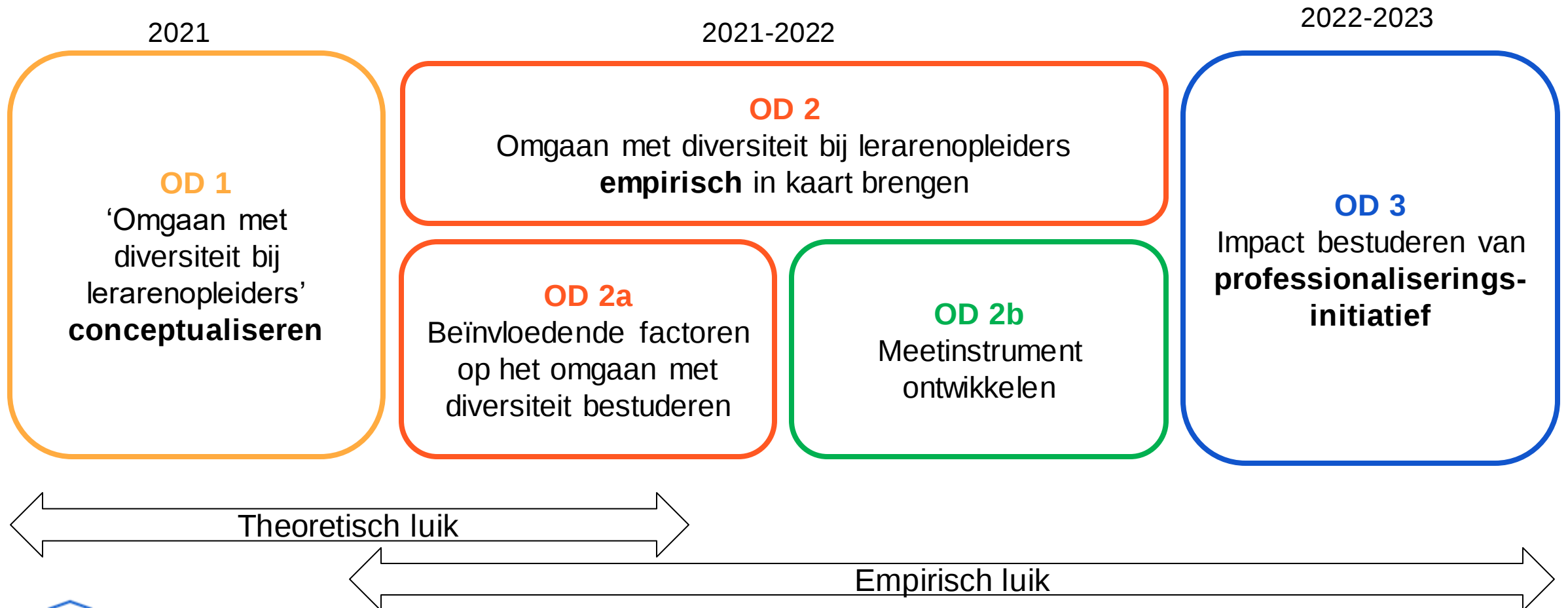
In de context van het onderwijs verwijst
omgaan met diversiteit

... enerzijds naar het **rekening houden met verschillen** tussen mensen opdat iedereen effectief tot leren komt

...anderzijds naar acties die gericht zijn op het **reduceren van sociale ongelijkheid**.

= Diversiteitsresponsiviteit

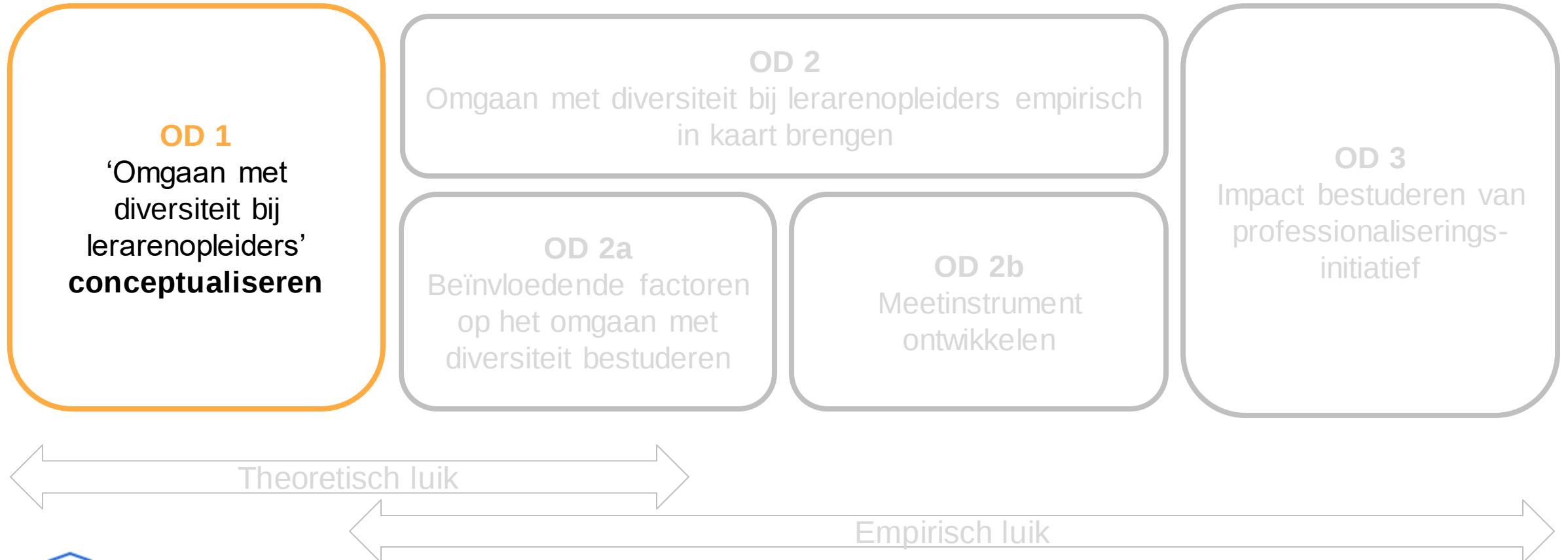
ONDERZOEKSDOELEN



STUDIE 1

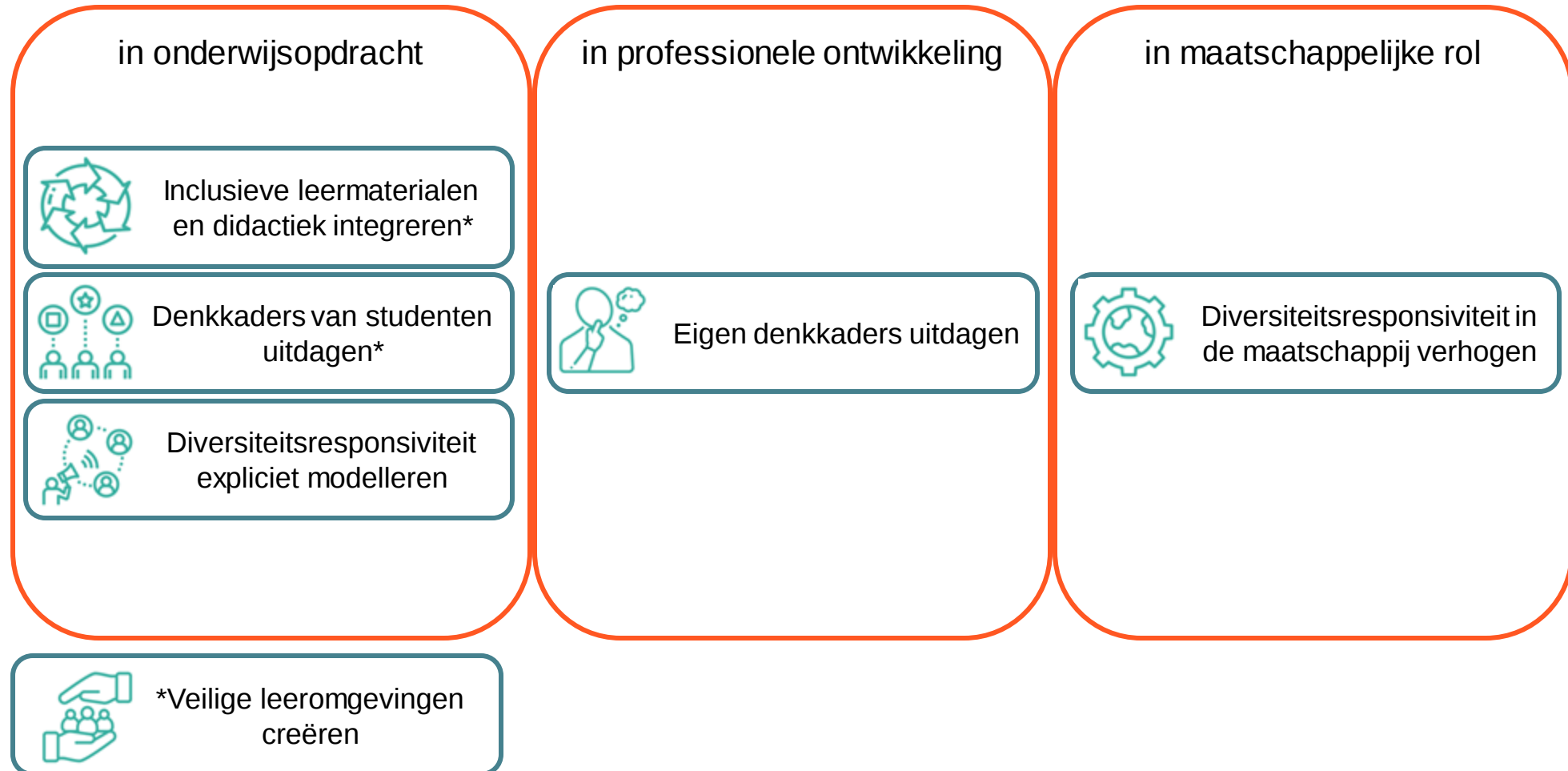
Systematische literatuurstudie

2021



CONCEPTUEEL KADER

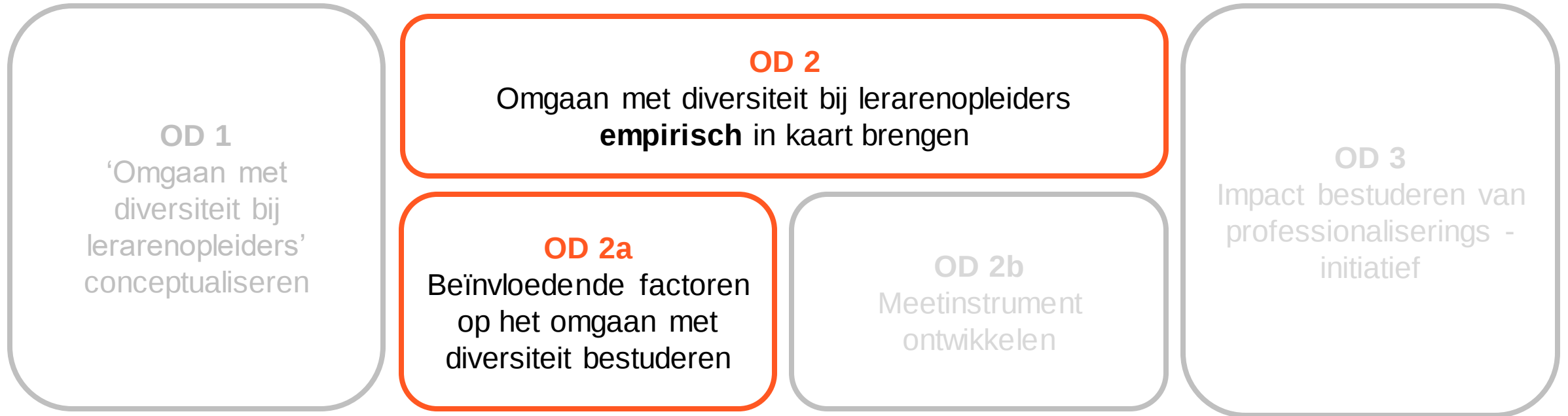
DIVERSITEITSRESPONSIEVE PRAKTIJKEN VOOR LERARENOPLEIDERS



STUDIE 2

Interviewstudie

2021-2022



← Theoretisch luik →

← Empirisch luik →

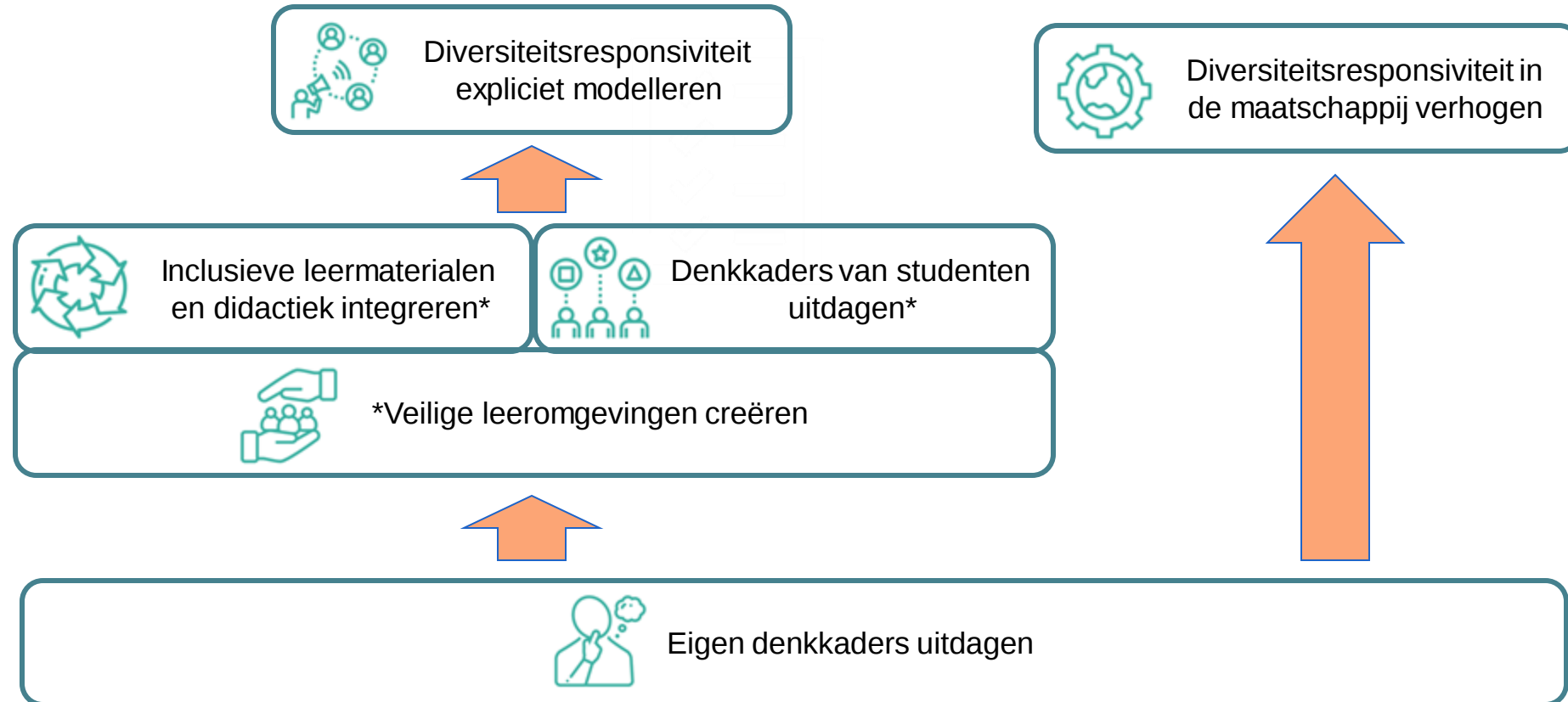
BEÏNVLOEDENDE FACTOREN

Niveau individu

- Perceptie diversiteit
- Eerdere ervaring
- Onderwijsopdracht
- Rolperceptie
- Self-efficacy

Niveau instelling

- Grootte van de groepen
- Werkdruk
- Collega's en dialoog
- Afstemming curriculum
- Professionaliseringsbeleid
- Personeelsbeleid
- Beleid rond inclusie en diversiteit





INZICHTEN

- Incongruentie in denken van personen en tussen personen
- Bewust van belang en bereidheid tot actie
- Weinig bewust van wat ze al doen of nog kunnen doen
- Handelingsverlegenheid en gepercipieerde barrières
- Aanwezige knowhow geraakt niet verspreid
- Vrijblijvendheid om (meer) op in te zetten

⇒ Nood aan professionalisering en stimulerend beleid

STUDIE 3

Surveystudie



STUDIE 4

Interventiestudie

2022-2023



← Theoretisch luik →

← Empirisch luik →

DOELSTELLINGEN PROFESSIONALISERING



Bewustmaking van diversiteitsresponsieve praktijken
(voor iedere lerarenopleider, ongeacht bij welke vakken ze betrokken zijn)



Handelingsperspectieven vergroten
(afgestemd op specifieke noden handelingsverlegenheid en gepercipieerde barrières verkleinen)



Congruentie verhogen inzake diversiteitsresponsiviteit
(teach as we preach)

VORM PROFESSIONALISERING

→ Gebaseerd op evidence-informed designprincipes

- Min. 20 uur
- Integratie input, reflectie en actie
- Eigenaarschap
- Connectie met werkcontext
- ...

→ Twee hogescholen x 10 deelnemers

Tweedaagse met input

Inspiratie & uitwisseling vanuit ervaring in en onderzoek naar praktijken

januari 2023

Slotmoment

Eindreflectie
Terugkoppeling naar bredere instelling

mei 2023

februari-mei 2023

Individuele praktijkervaring

Experimenteren & coachen

Bedankt voor uw aandacht!

Vragen?

Benjamin Ponet

Doctoraatsbursaal

VAKGROEP ONDERWIJSKUNDE

E benjamin.ponet@ugent.be

www.ugent.be

www.lopo.ugent.be



Universiteit Gent



Benjamin Ponet



Professionele leergemeenschappen van pre-en inservice leraren en lerarenopleiders in en voor interculturaliteit

Overzicht

1. Dit project
2. PLG 2 (verankering en doorlichting lerarenopleidingen)
3. PLG 1 (dataverzameling i.k.v. wetenschappelijke monitoring)
4. Uitdagingen

1. Dit project

Wat

- Pilotproject ter versterking van diversiteitscompetenties in lerarenopleidingen
 - Zowel bij studenten als lectoren
 - In nauwe samenwerking met in-service **leraren**
 - In nauwe samenwerking met **professionaliseringsorganisatie**
 - 2 schooljaren – '21-'22 en '22-'23

Wie

• KULeuven

- Coördinatie: Evelien Flamez en Dr. Ellen Claes
- **Onderzoek:** Dr. Jozefien De Leersnyder en Dr. Loes Meeussen – **sociale en culturele psychologie**
- Begeleiding: Chidia Ari en Evelien Flamez
- Studenten Educatieve Master

• UCLL

- Ine Bogaerts en Leen Alaerts
- Studenten VEB-EG én 3BaSO

• Secundaire scholen

• School zonder racisme

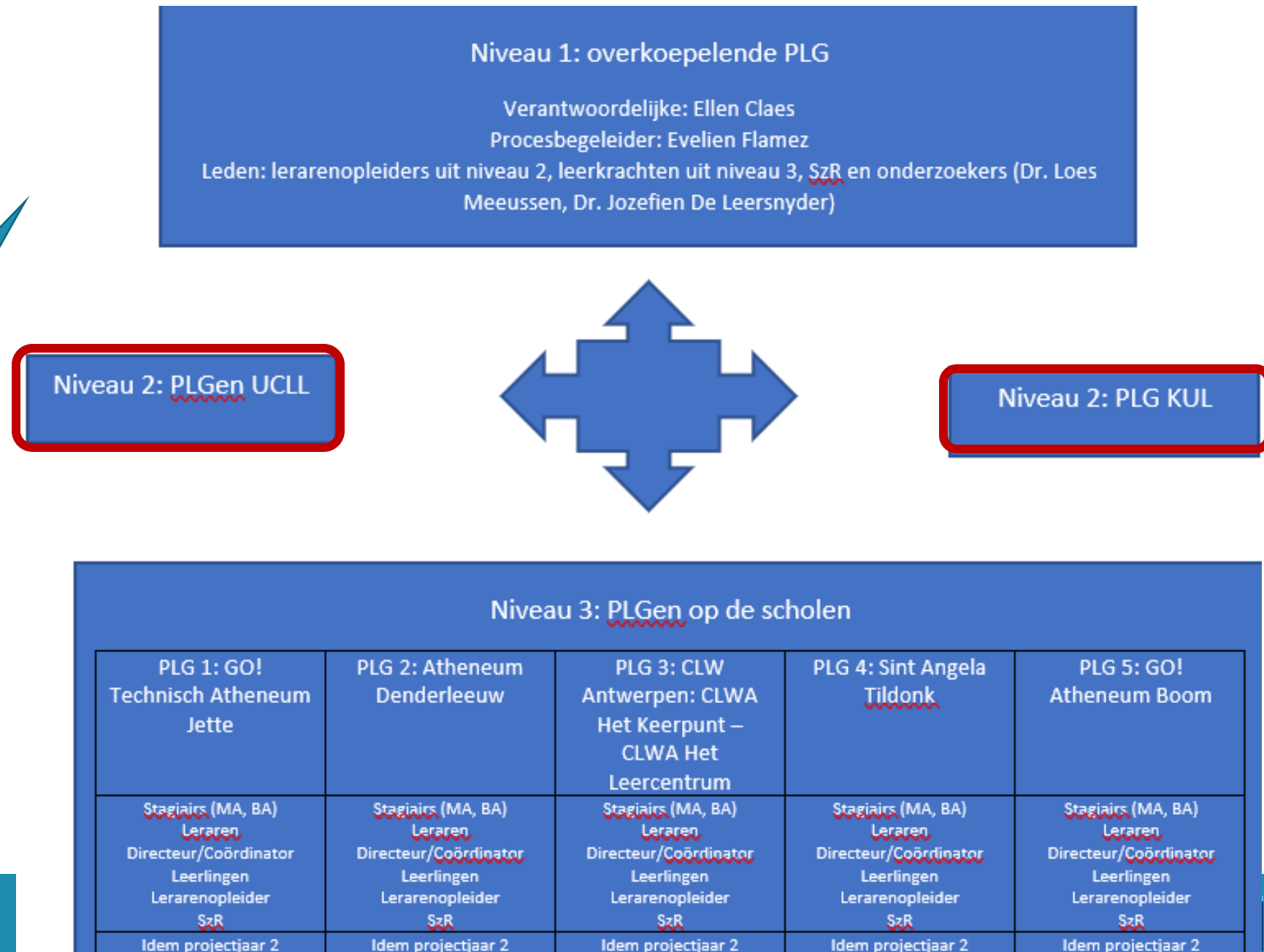
- Katrien Beyl
- Arne Carpentier

KU LEUVEN



1. Dit project Hoe

- PLG 1 (referentiekader & wetenschappelijke monitoring)
- PLG 2 (verankering lerarenopleidingen)
- PLG 3 (traject diversiteitsstage secundaire scholen)



2. PLG niveau 2: verankering in UCLL en KUL

- **Vragenlijst / interviews -> inzicht stavaza intercultureel onderwijs en curriculum**
 - **Hoe mee aan de slag?**
 - Hoe in onze lerarenopleiding aan de slag met onderzoeksresultaten?
 - Hoe in onze lerarenopleiding aan de slag met verduurzaming van het project?
 - Netwerking/samenwerking met scholen?
- => Dialoog i.k.v. doorlichting en optimaliseren onderwijs en curriculum
- Ontsluiting en disseminatie binnen de instelling en daarbuiten?

2. PLG niveau 2: verankering in de UCLL VEB/EG

- VEB/EG
 - Beginsituatie-analyse van de opleiding
 - Acties opzetten om kloof te verkleinen
 - Inhouden uitwerken rond interculturele competenties
 - Studentenniveau
 - Docentenniveau
 - Volgende stap
 - Screening eigen lesmaterialen
 - Inhouden die binnen 'gewone' vakken geïntegreerd worden bijvoorbeeld multiperspectiviteit inbrengen bij ontwerpen van leermaterialen

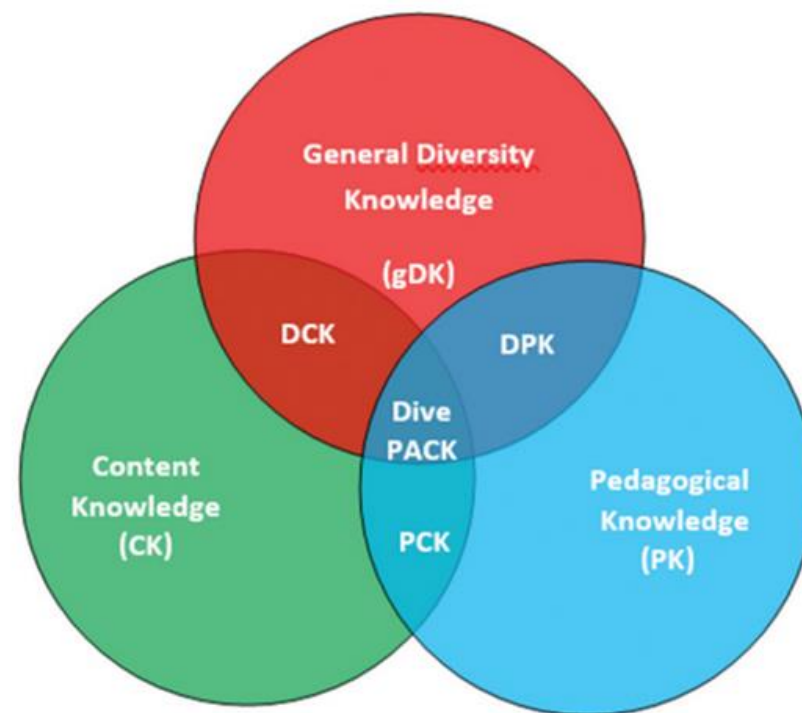
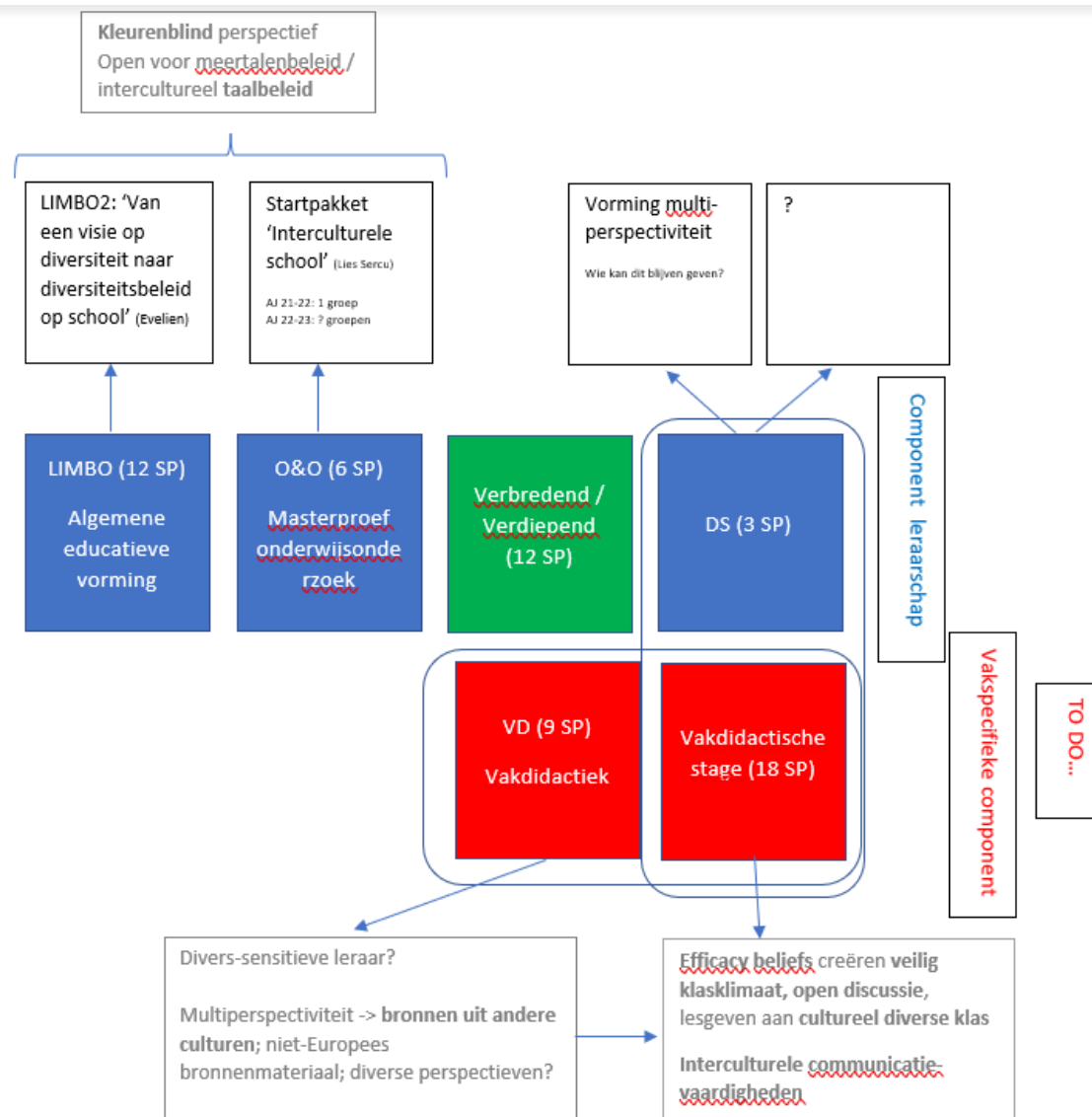


Figure 1. Diversity Pedagogical Content Knowledge (DivePACK).

Bron: Hakan Dursun, Ellen Claes & Orhan Agirdag (2021). Diversity pedagogical content knowledge: a new conceptual framework and assessment across different teacher education programmes, *Multicultural Review*, 13:4, 303-322

2. PLG niveau 2: verankering in de KU Leuven



Doorlichting curriculum

- Bvb. LIMBO2: intercultureel onderwijs; beeldvorming; diversiteitscompetente leraar, kruispuntdenken in onderwijs, meertalig onderwijs
- Grootste uitdaging vakdidactieken

1. Attitudes ten opzichte van diversiteit	2. Interculturele lesinhoud
Interculturele houding, positieve ervaring met diversiteit	Bereidheid interculturele lesaanpak & inhoud
Perceptie diversiteit als meerwaarde voor de <u>lIn</u>	Ik zal diverse perspectieven bespreken
Perceptie diversiteit als moeilijkheid op school	Ik zal bronnen uit andere culturen gebruiken
Kleurenblind perspectief <u>tav lIn</u>	Ik zal aandacht besteden aan diversiteit als lesonderwerp
Open voor intercultureel taalbeleid	
Belang als leerkracht aandacht voor diversiteit en (on)gelijkheid als onderwerp	
3. Lespraktijken en klasdynamieken	4. Inzicht interculturele processen
Ik zal open klasdiscussie over politieke of sociale kwesties aanmoedigen	Inzicht interculturele processen: belang <u>belonging</u> – leerkracht maakt verschil – IQ en thuissituatie bepalen – stereotype threat – beeld leerkracht heeft invloed op prestaties
Efficacy beliefs creëren veilig klasklimaat, open discussie	Cultural ignorance
Efficacy beliefs lesgeven aan cultureel diverse klas	Kennis over sociale ongelijkheden (?)
Beheersing interculturele communicatievaardigheden	

Project interculturele schoolcultuur - PLG

3. Dataverzameling studenten (Meeussen, Vandevelde)

Doel 1: PLG3: effectmeting van nieuw stageconcept

Wetenschappelijke screening van effect van de PLG op de diversiteitscompetenties bij leraren in opleiding en lerarenopleiders

Doel 2: PLG2: barometer diversiteitscompetenties studenten

- Studenten: gemiddelde scores begin-einde AJ2122
 - Bij aanvang studies
 - Start vs. einde academiejaar
- Lerarenopleiding: stavaza intercultureel onderwijs + hiaten en verbeterpunten

Vragenlijst

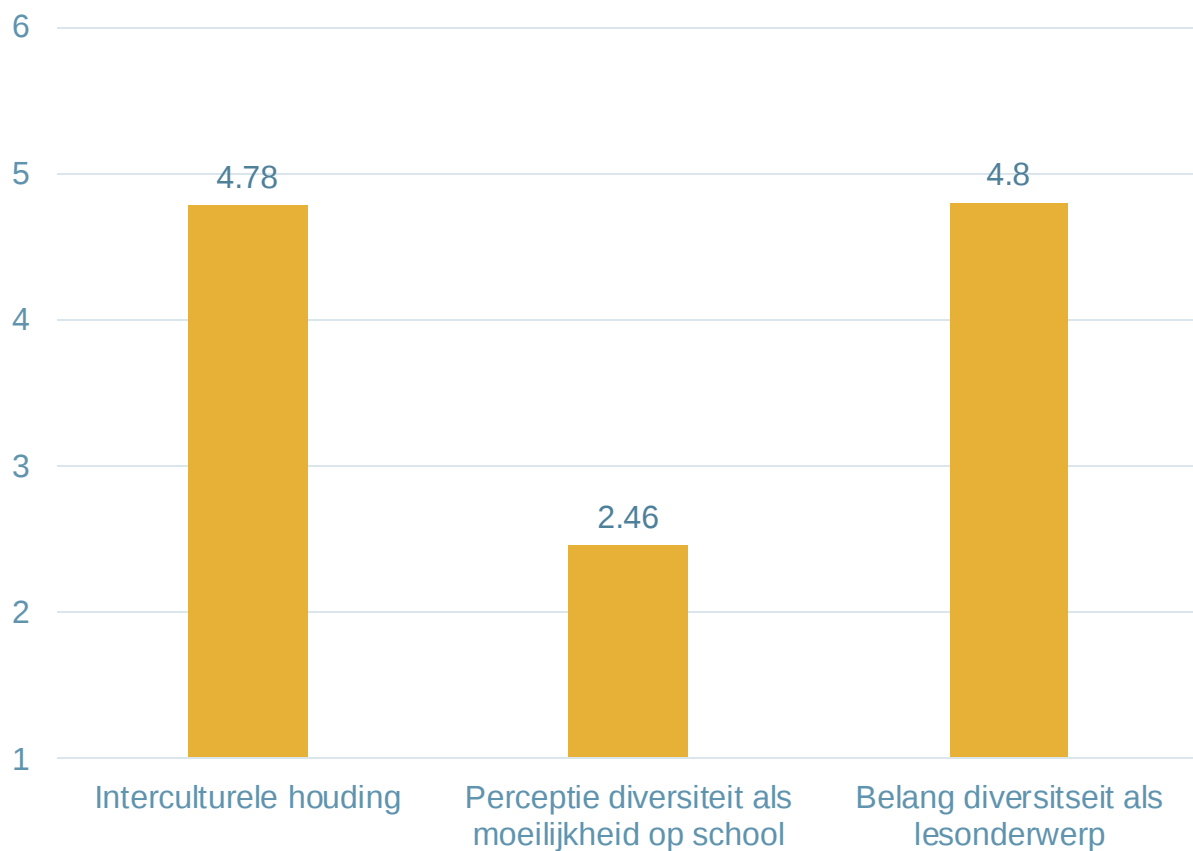
Burgerschaps- en interculturele competenties van (student-)leraren in een longitudinaal perspectief

- Wie? Studentengroepen die de PLG-stage *kunnen* kiezen
- Hoe? Voor- en nameting stagegroep vs. controlegroep / aanvullend interviews

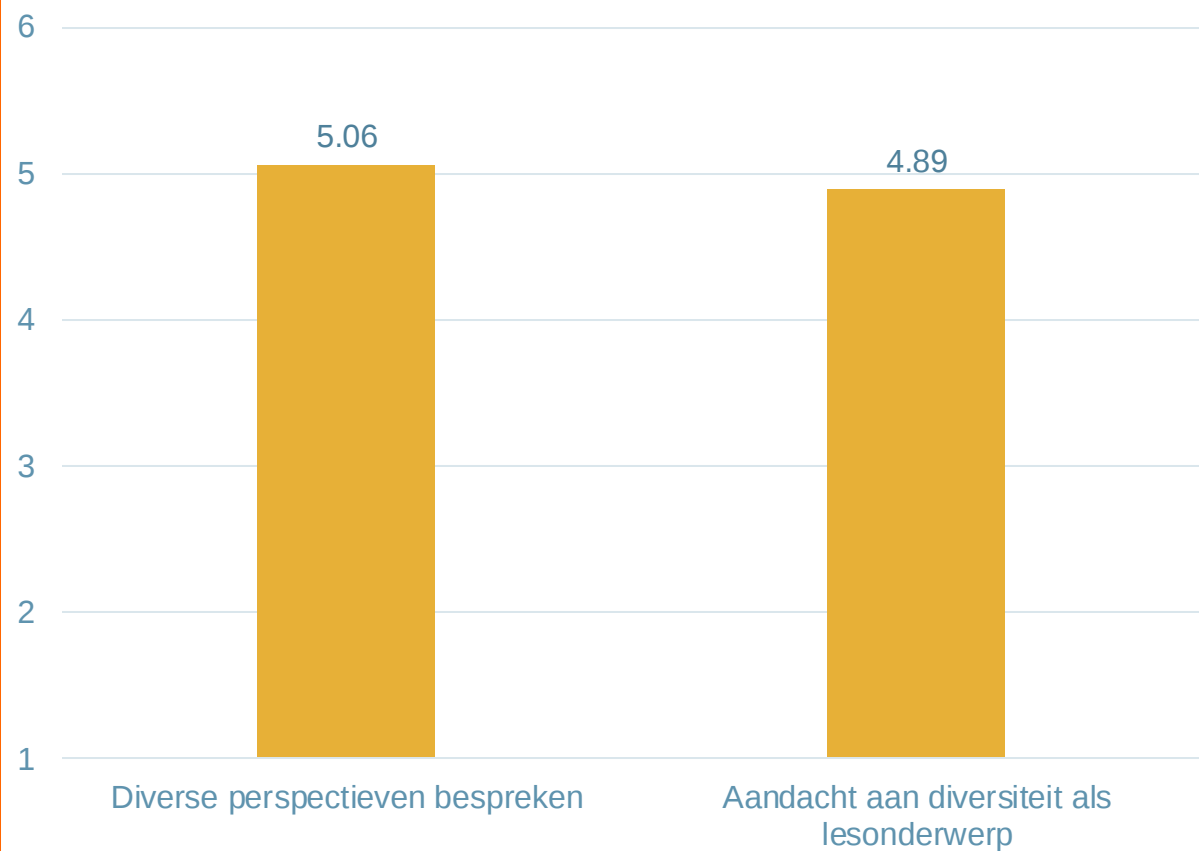
- 
1. Attitudes tov diversiteit
 2. Interculturele lesinhoud
 3. Lespraktijken en klasdynamieken
 4. Inzicht interculturele processen

Pre-meting: positieve bevindingen (n = 1816)

Cluster 1: Interculturele attitudes

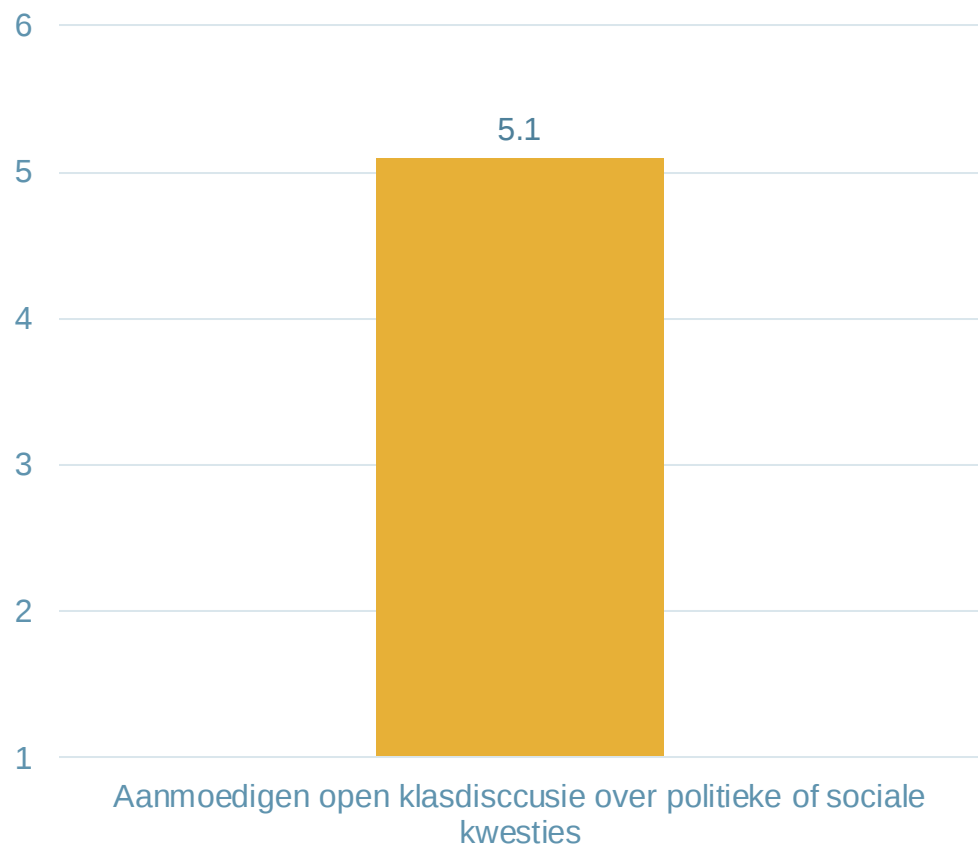


Cluster 2: Interculturele lesinhoud

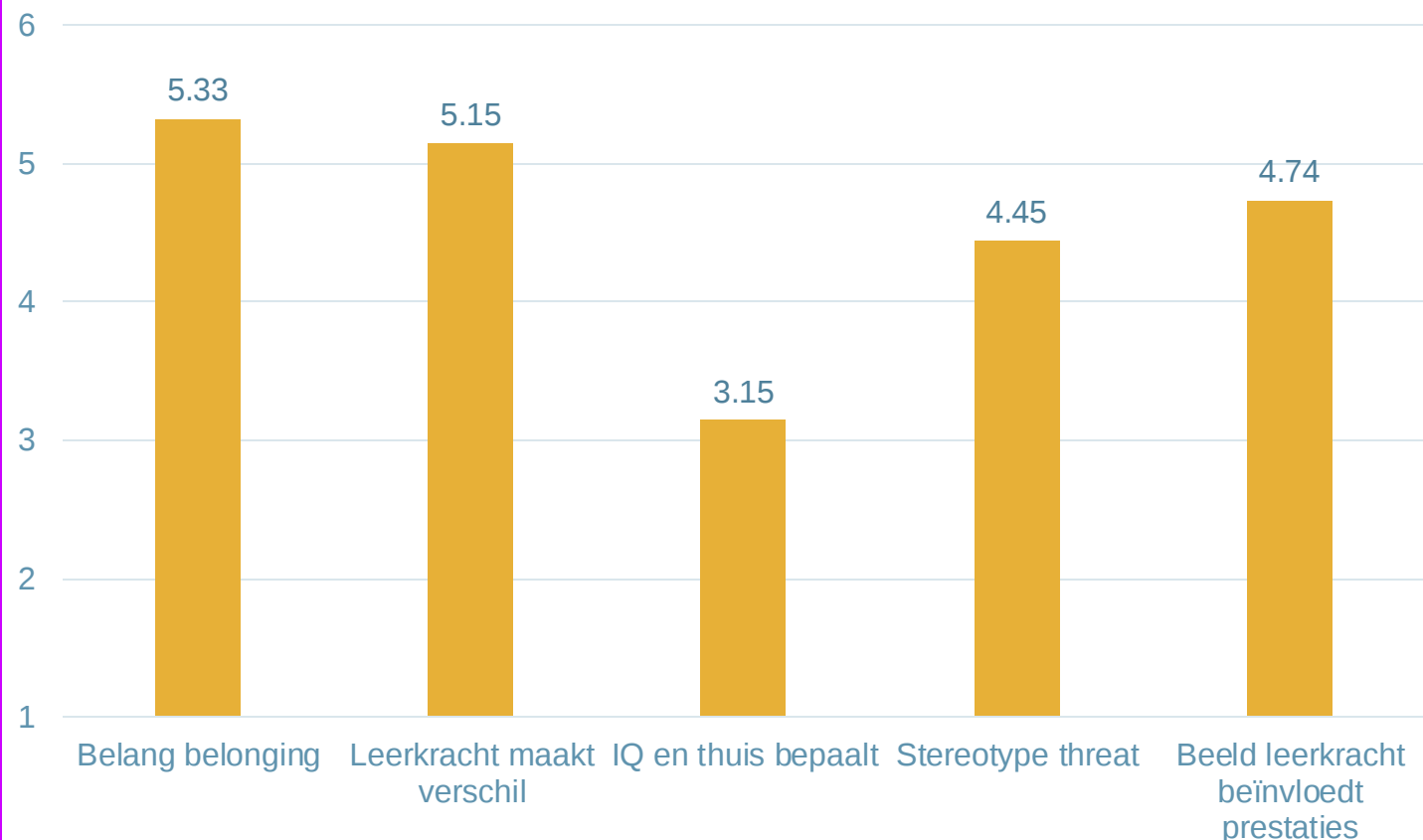


Pre-meting: positieve bevindingen (n = 1816)

Cluster 3: Lespraktijken en klasynamieken

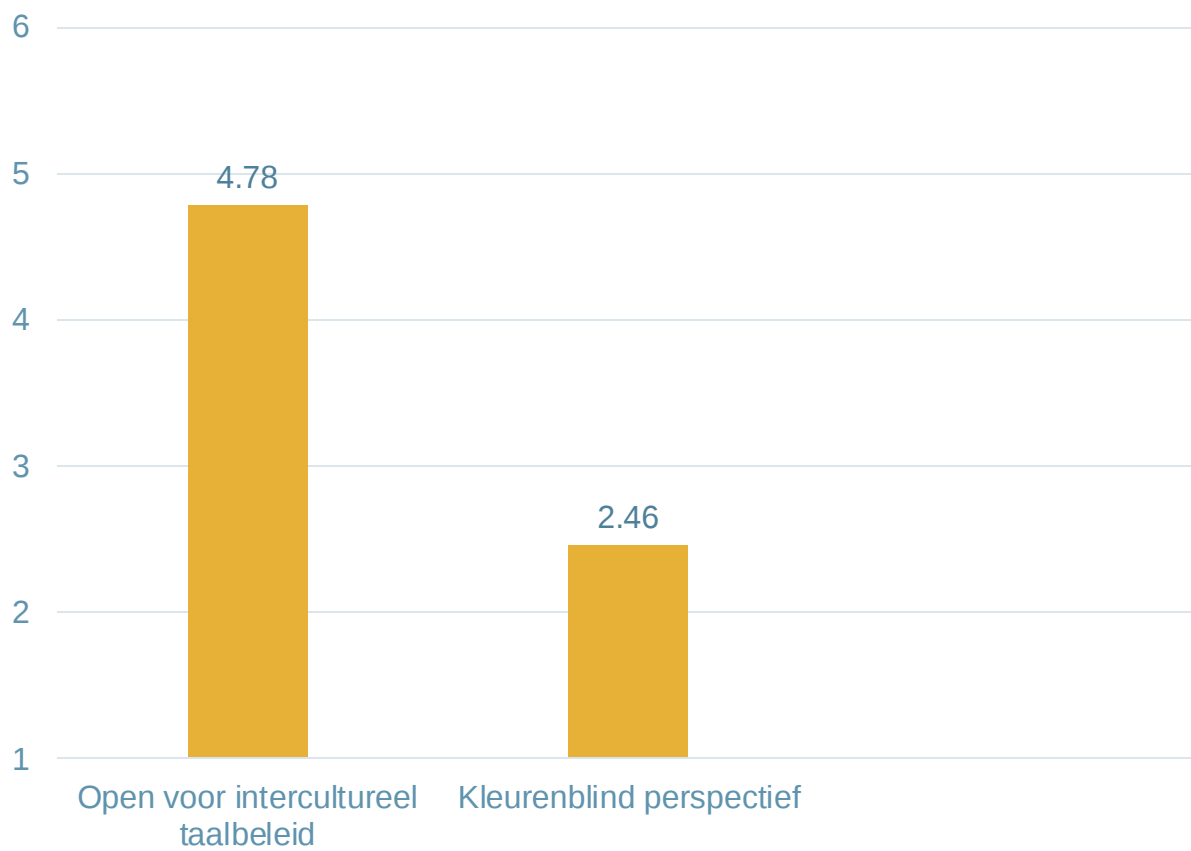


Cluster 4: Inzicht in interculturele processen

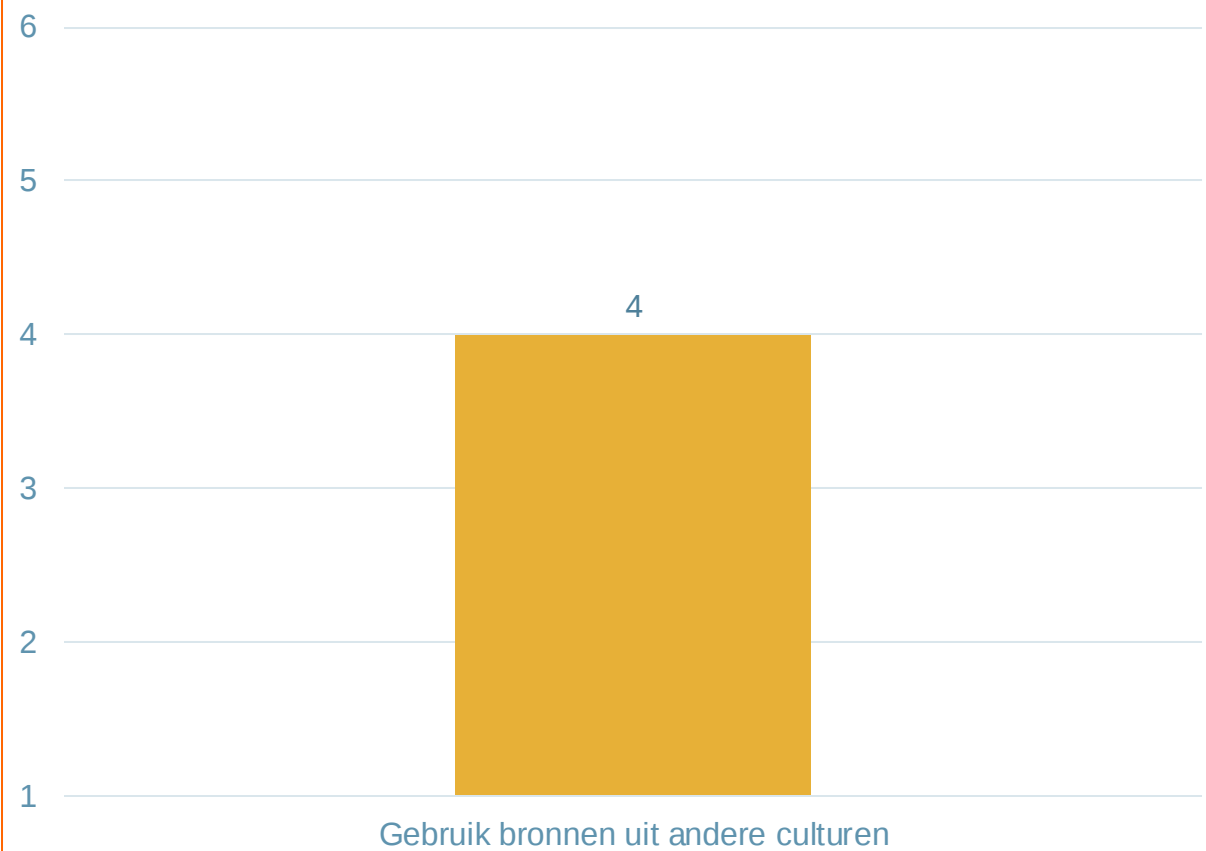


Pre-meting: groeipunten (n = 1816)

Cluster 1: Interculturele attitudes

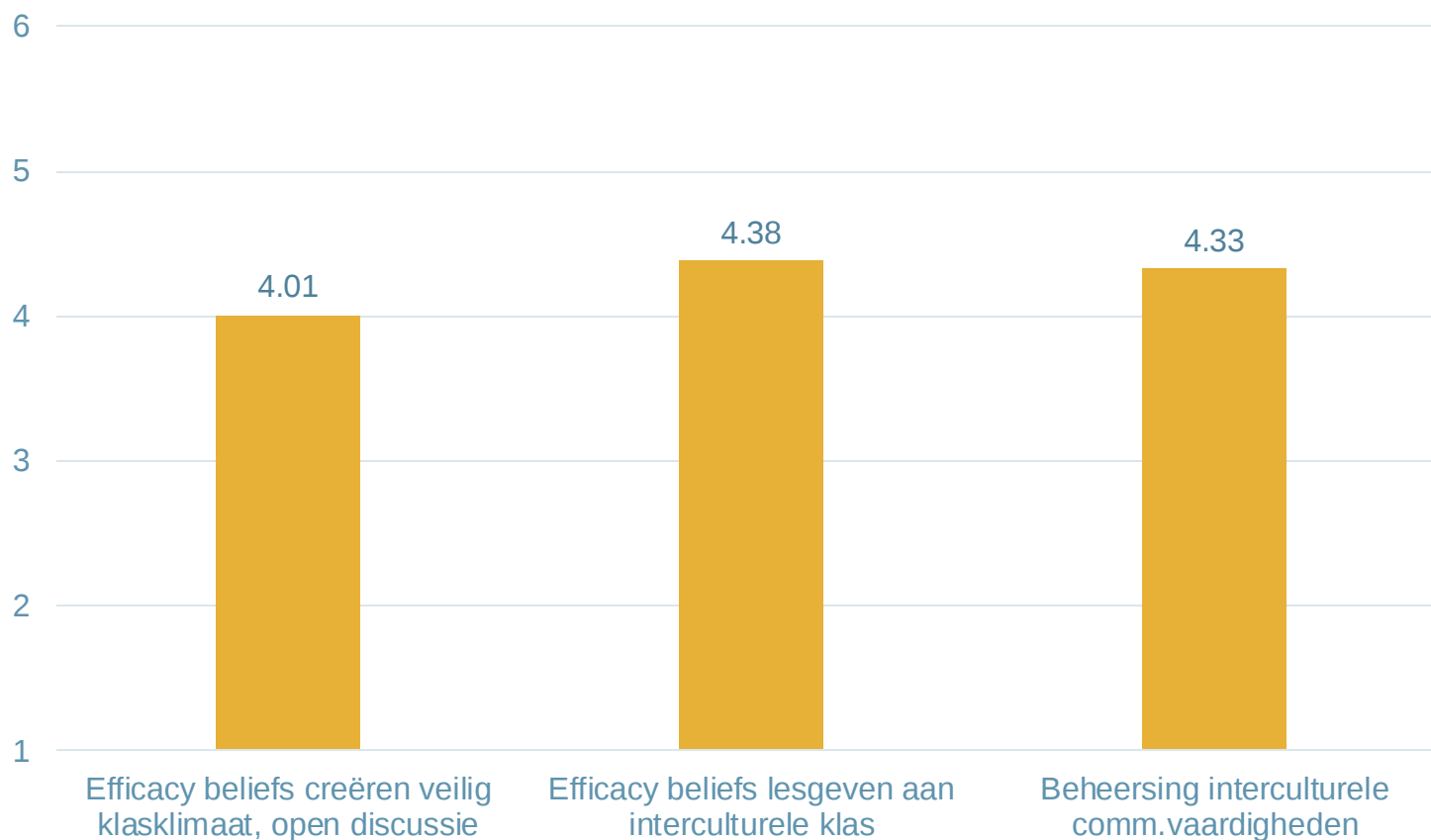


Cluster 2: Interculturele lesinhoud

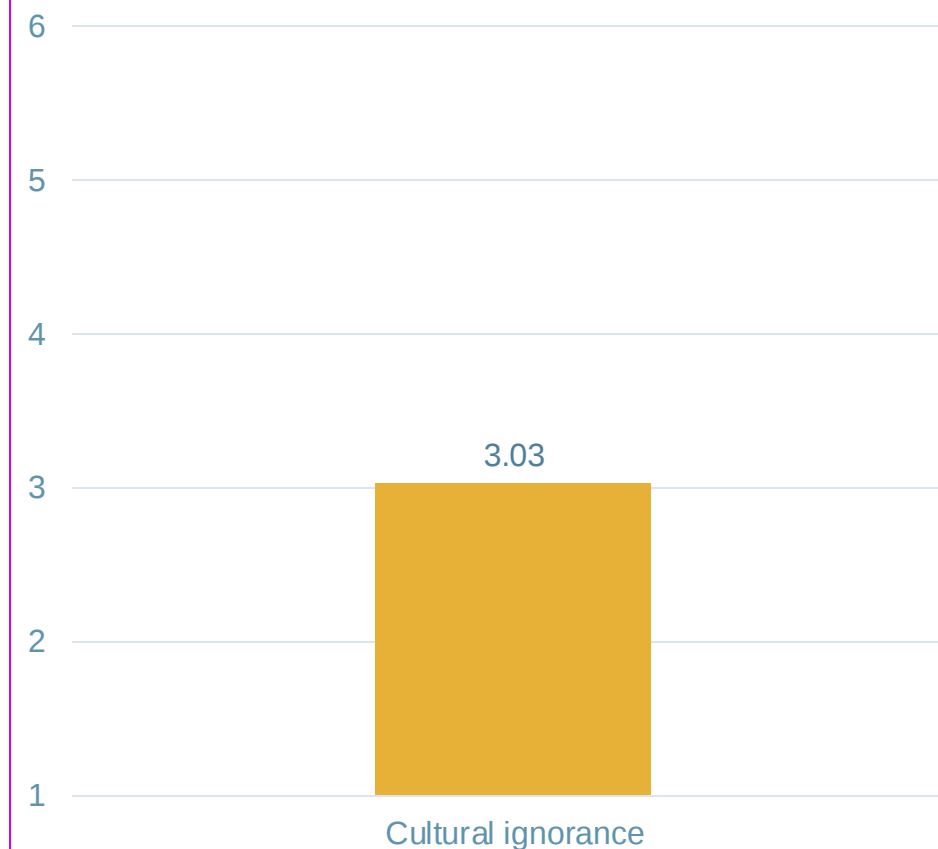


Pre-meting: groeipunten (n = 1816)

Cluster 3: Lespraktijken en klasynamieken



Cluster 4: Inzicht in interculturele processen



Meting pre-PLG studenten -> Waarop inzetten in PLG's?

- Vergelijking pre-postmeting voor effectanalyse plg stage
- Informatief voor plg begeleiding
- **Mogelijk informatief op opleidingsniveau** (barometer stand van zaken)

1. Attitudes ten opzichte van diversiteit	2. Interculturele lesinhoud
Interculturele houding, positieve ervaring met diversiteit	Bereidheid interculturele lesaanpak & inhoud
Perceptie diversiteit als meerwaarde voor de lln	Ik zal diverse perspectieven bespreken
Perceptie diversiteit als moeilijkheid op school	Ik zal bronnen uit andere culturen gebruiken
Kleurenblind perspectief tav lln	Ik zal aandacht besteden aan diversiteit als lesonderwerp
Open voor intercultureel taalbeleid	
Belang als leerkracht aandacht voor diversiteit en (on)gelijkheid als onderwerp	
3. Lespraktijken en klasdynamieken	4. Inzicht interculturele processen
Ik zal open klasdiscussie over politieke of sociale kwesties aanmoedigen	Inzicht interculturele processen: belang belonging – leerkracht maakt verschil – IQ en thuissituatie bepalen – stereotype threat – beeld leerkracht heeft invloed op prestaties
Efficacy beliefs creëren veilig klasklimaat, open discussie	Cultural ignorance
Efficacy beliefs lesgeven aan cultureel diverse klas	Kennis over sociale ongelijkheden (?)
Beheersing interculturele communicatievaardigheden	

Extra: instroomkenmerken (n = 1816)

Geslacht

Vrouw: 62.4%

Leeftijd

17-20: 59.5%
21-25: 23.7%
26-57: 15.8%

Etniciteit

Blank of Europees: 91.8%

Leservaring

Ja: 5.3%

Levensbeschouwing

Vrijzinnig: 46%
Rooms-katholiek: 36.7%
Moslim: 6.1%

SES

Hoog: 69.8%
Middelhoog: 27.8%
Laag: 2.4%

Belang levensbeschouwing

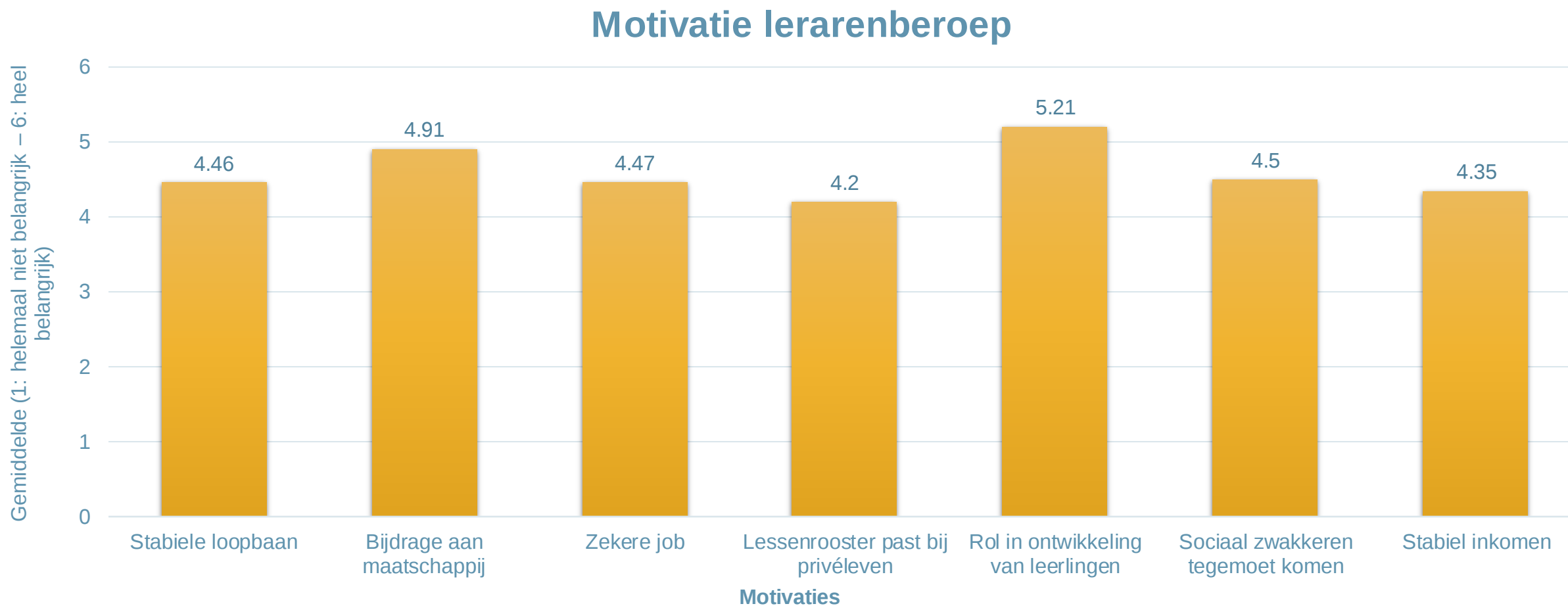
Weinig belang: 35.9%
Matig belang: 35.3%
Groot belang: 28.8%

Ideologie

Economisch neutraal
Sociaal links

**Multiculturele
ervaringen**
Zelden

Instroomkenmerken: motivatie lerarenberoep



4. Uitdagingen

- Lerarenopleidingen
 - Instroom van studenten is geen weerspiegeling van de leerlingenpopulatie in het secundair onderwijs. Weinig studenten met etnisch-cultureel diverse achtergrond
 - Doorstroom en uitstroom
 - Samen krijgen stakeholders in grote opleidingen, neuzen in zelfde richting, gedragenheid (lage appels – olievlek)

Pauze - dialoogtafels

Groep 1: zaal 15.34

Groep 2: zaal 2.B.110

Groep 3: zaal 7.A.07.72

Groep 4: zaal 0.A.09

Groep 5: achteraan dit auditorium 0.A.06

Conclusies en aanbevelingen

Napraten bij een broodje