

***Diversiteit, gelijke kansen en taalbeleid in de
lerarenopleiding:
het diversiteitskader***

***Novelle project 3
(maart 2013)***

©

Alle documenten (kader, leidraad bij kader, ppt) mogen verder gebruikt worden, mits eerlijke schriftelijke verwijzing naar de projectgroep van NOvELLE.

Het overnemen van (elementen van) de documenten in eigen werken, mag enkel na schriftelijke toestemming van de projectgroep.

Met dank voor het respect voor ons werk.

Inhoud

DEEL 1. INLEIDING.....	5
1. Diversiteit in samenleving en onderwijs.....	5
2. Diversiteitsbeleid inclusief taalbeleid.....	7
3. Functies van het diversiteitskader.....	7
4. Terreinen en elementen van het diversiteitskader	8
5. Werkwijze.....	9
DEEL 2. HET DIVERSITEITSKADER.....	11
0. Context.....	11
1. Initiatieven op niveau van de instelling.....	11
1.1. Visie op diversiteit (inclusief taalbeleid)	11
1.2. Strategisch plan.....	12
1.3. Interne werking rond diversiteit.....	12
1.4. Diversiteit in het personeelsbeleid.....	13
1.5. Professionalisering rond diversiteit.....	13
1.6. Samenwerking met externe partners rond diversiteit.....	13
2. Gegevensverzameling.....	14
2.1. Gegevens over de instroom	14
2.2. Gegevens over de doorstroom.....	14
2.3. Gegevens over de uitstroom.....	14
3. Initiatieven rond de instroom	15
3.1. Multiculturele promoteteams	15
3.2. Promotie voor doelgroepstudenten.....	16
3.3. Samenwerking en informatiedagen met S.O.	16
3.4. Specifieke trajecten.....	16
4. Initiatieven bij de instap.....	16
4.1. Beginassessment	16
4.2. Ondersteuningsinitiatieven bij de opstap, voorafgaand aan de opleiding	17
5. Begeleiding van de studenten in de doorstroom	18
5.1. Taalondersteunende maatregelen.....	18
5.2. Diensten	19
5.3. Persoonlijke ondersteuning van de studenten	20
5.4. Initiatieven ter bevordering van de sociale en academische integratie van doelgroep- studenten	21
5.5. Werken aan diversiteit in de schoolorganisatie.....	22
6. Initiatieven i.v.m. curriculumontwikkeling.....	23
6.1. Diversiteitscompetenties in het curriculum	23
6.2. Taalontwikkelen lesgeven (in alle vakken).....	24
6.3. Werken aan taal en diversiteit in de taalvakken.....	25
6.4. Werkvormen en methodieken die diversiteit in leren ondersteunen	25
6.5. Accent op talentontwikkeling.....	26

7. Initiatieven bij de uitstroom	27
7.1. Sollicitatietrainingen.....	27
7.2. Sensibiliseren van het werkveld m.b.t. diversiteit	27
7.3. Begeleiden van studenten in het zelf opbouwen van netwerken in de beroepspraktijk .	27
DEEL 3. WERKINSTRUMENT.....	28
DEEL 4. BIBLIOGRAFIE	46

DEEL 1. INLEIDING

1. Diversiteit in samenleving en onderwijs

Cultuur is een dynamisch gegeven en ons beeld van de wereld wordt geschapen door interactie met anderen. Dé waarheid bestaat niet, maar iedereen heeft zijn eigen wereldbeeld en vult dat voortdurend aan. Zo wordt cultuur beschouwd als een doorlopend proces van betekenissen creëren. Een 'interactieve' opvatting van diversiteit gaat uit van het wereldbeeld van een individu in relatie tot anderen. Via interactie met elkaar leren mensen welke opvattingen zij met elkaar gemeen hebben en welke opvattingen verschillen, op een bepaald moment. Het zoeken naar gelijkenissen en verschillen staat centraal. Door interactie met anderen groeit bovendien het besef dat verschillende mensen een verschillende kijk op de wereld kunnen hebben.

Toch zijn verschillen tussen mensen vaak aanleiding tot ongelijke behandeling. 'Gelijk' wordt wel eens 'gelijkwaardig', en verschillend dreigt ongelijk behandeld te worden. Zowel individuen als groepen lijden onder een ongelijke behandeling. Sommige mensen kunnen zich minder ontplooiën precies omdat zij behoren tot groepen in de samenleving die benadeeld worden. Werken aan diversiteit blijft dan ook werken aan het wegwerken van deze ongelijkheid.

Verschillen in kansen manifesteren zich het duidelijkst op het vlak van taal. Taalverschillen zijn cultuurverschillen, en dat niet alleen in de etnische betekenis van het woord. Uiteraard zitten er in de klassen van vandaag heel wat anderstalige leerlingen: leerlingen voor wie Nederlands niet hun moedertaal maar integendeel hun tweede taal is, en die dus meertalig worden opgevoed. Meertaligheid blijkt uit allerlei studies een bijzondere meerwaarde te betekenen voor jonge mensen. Maar ook kinderen die van huis uit Nederlandstalig zijn worden op school met velerlei soorten van talen geconfronteerd: ook voor hen is er vaak een verschil tussen hun thuistaal en de school- of instructietaal die ze in de klas horen gebruiken. Taal heeft vele 'gezichten': het is niet alleen een leergebied op school, het is ook het middel voor alle communicatie in en buiten de klas, en het is het medium waarin over betekenissen wordt onderhandeld.

Alle vormen van onderwijs werken dus met Nederlands in drie opzichten: als taalvak, als communicatiemiddel en als instructiemiddel. Een lerarenopleiding heeft wat dat betreft bij uitstek een dubbele opdracht. Ze dient immers niet alleen haar onderwijs aan te passen aan de (taal)leerbehoefte van de studenten met het oog op het bevorderen van hun eigen ontwikkeling en het verbeteren van hun onderwijsresultaten, maar bovendien heeft zij de taak de studenten als toekomstige leerkrachten voor te bereiden om hun onderwijs later aan te passen aan de (taal)leerbehoefte van hun leerlingen. De lerarenopleiding moet daarom werken aan de drie vormen van taalcompetentie van hun studenten: hun basale taalvaardigheid (of starttaalcompetentie), hun academische taalvaardigheid (nodig om de studie met succes af te ronden) en de professionele taalvaardigheid (om in een beroepssituatie vaardig met communicatie en instructie om te gaan).

Op het vlak van diversiteit heeft het onderwijs een cruciale rol te vervullen. Het is immers de taak van alle leerkrachten betekenissen door te geven, en er op die manier voor te zorgen dat leerlingen zichzelf en de wereld beter leren begrijpen, en daarbij staat de uitwisseling van visies en het aanvullen van het eigen wereldbeeld met dat van anderen centraal. En dit is het geval voor alle leerlingen, ongeacht hun herkomst, achtergrond, vermogens of geaardheid.

Inzake het omgaan met diversiteit heeft het onderwijs een drievoudige missie, nl.

1. studenten leren omgaan met diversiteit
2. sociale ongelijkheid wegwerken, en
3. het groeipotentieel van elkeen versterken, ongeacht herkomst, achtergrond, vermogens of geaardheid.

Leren omgaan met diversiteit

Van leerkrachten wordt verwacht dat ze kunnen omgaan met de complexiteit van de samenleving, en dat ze studenten hierin kunnen begeleiden. Jonge mensen moeten hun eigen identiteit en persoonlijkheid op een bewuste en kritische manier kunnen ontwikkelen, in interactie met anderen, en zonder iemand uit te sluiten, te ontwijken of te stereotyperen.

Sociale ongelijkheid wegwerken

In interactie leren mensen (leerlingen, studenten en leerkrachten) van elkaar, en stellen ze gelijkenissen en verschillen vast. Hierdoor kunnen alle betrokkenen zich bewust worden van mogelijke sociale ongelijkheid, die erin bestaat dat niet iedereen toegang heeft tot dezelfde bronnen en leer mogelijkheden, en dus niet dezelfde kansen op onderwijs krijgt. Waar deze verschillen naar boven komen dient een organisatie maatregelen te nemen om de ongelijkheid actief aan te pakken en zo mogelijk weg te werken.

De talenten van alle leerlingen maximaal ontplooien

Het is belangrijk en groeibevorderend om in onderwijs mensen positief te benaderen. In plaats van uit te gaan van een deficitgedachte, is het beter te kiezen voor een positieve benadering en zich de vraag te stellen: "Hoe kunnen wij een rijke leeromgeving scheppen waarin elk zoveel mogelijk talenten kan ontwikkelen?" En ook: "Hoe kunnen wij als leerkracht onze talenten zodanig ontplooien dat wij als professionals zo goed mogelijk kunnen inspelen op de diversiteit van de leerlingen?"

Uit onderzoeken blijkt dat leerlingen zich gedragen volgens de verwachtingen die anderen van hen hebben. Dit wordt vaak 'het pygmalioneffect' genoemd. Leerlingen die afwijken van de norm – die we meestal hanteren op basis van ons eigen wereldbeeld – krijgen vaak een negatieve benadering in het onderwijs: minder aandacht, minder positieve feedback, minder uitdagingen. Dit is nefast voor hun motivatie en hun prestaties. Wie met hoge verwachtingen benaderd wordt, voelt zich beter en heeft ook meer kans op slagen.

2. Diversiteitsbeleid inclusief taalbeleid

Eén wezenlijk onderdeel van een efficiënt diversiteitsbeleid is het taalbeleid. In een hogeschoolcontext staat het begrip taalbeleid voor “de strategische uitwerking door het hogeschoolteam van een bepaalde visie op taal , taalvaardigheid en taalvaardigheidsonderwijs. Via een taalbeleid wil de hogeschool het bestaande onderwijs qua taaleisen, -verwachtingen, en -leerkansen structureel aanpassen aan de taal-leer-behoeften van alle studenten in het licht van de impliciete/expliciete (taal)doelstellingen van de opleiding om zo het leerrendement voor alle opleidingsonderdelen te verhogen.” (Koen Van Gorp en Lieve Verheyden, 2005). Voor het taalbeleid geldt net als voor het diversiteitsbeleid dat het “wordt gevoerd op het niveau van de instelling als geheel, van de opleiding, en van en door de docenten in de verschillende vakken, zowel bij Nederlands als bij de niet-taalvakken.” (Daems, 2010).

We streven daarbij uitdrukkelijk naar een taalbeleid in de “brede opvatting”, waarbij wordt ingezet op het verhogen van de taalvaardigheid, en daarmee samenhangend het studiesucces, van àlle studenten in een opleiding. In het kader van een grotere kansengelijkheid is het doel uiteraard wel erover te waken dat ook de taalzwakkere studenten maximale leerkansen krijgen en dat taal geen struikelblok vormt voor hun algemene ontwikkeling. Om een gunstig taalleerklimaat binnen het diversiteitskader te bevorderen, houden we rekening met:

- remediëring via gericht onthaalbeleid voor basale taalvaardigheden;
- doorlopende ondersteuning door de taalcoach voor academische en professionele taalvaardigheden
- ontwikkeling van het academisch Nederlands binnen het gehele curriculum door de taallector en de andervaklector
- samensporen van specifieke vakgerichte taaldidactiek en taalgerichte vakdidactiek i.f.v. professionele taalvaardigheden.

3. Functies van het diversiteitskader

Elke lerarenopleiding die zich bewust is van het belang van aandacht voor diversiteit, voert een specifiek diversiteitsbeleid. Daarin omschrijft de opleiding hoe ze vorm geeft aan haar pedagogisch en didactisch handelen in een omgeving waar diverse culturen samenkomen, en hoe ze verschillen tussen personen waardeert en erkent.

Specifiek voor de geïntegreerde en specifieke lerarenopleiding hebben we, gebaseerd op een gerichte literatuurstudie, een netoverkoepelend, duurzaam diversiteitskader ontwikkeld dat toelaat om ‘good practices’ te verzamelen, kritische factoren te identificeren en deze tot een digitaal portfolio samen te brengen. Met het diversiteitskader streven we vier concrete doelen na.

- Ten eerste willen we een basis ontwerpen voor het opstarten of verder uitbouwen van een diversiteitsbeleid in de eigen lerarenopleiding.
- Bovendien is het onze bedoeling aan de opleidingen een instrument aan te reiken om eigen initiatieven met betrekking tot diversiteit in kaart te brengen.
- Ten derde hopen we met dit instrument dialoog, uitwisseling en gerichte zelfreflectie op gang te brengen.
- En tenslotte wensen we een elektronisch portfolio te ontwikkelen met diverse projectbeschrijvingen en handig bronnenmateriaal.

4. Terreinen en elementen van het diversiteitskader

Aan de ontwikkeling van het diversiteitskader is een grondige literatuurstudie voorafgegaan, waarbij we voor ogen hadden die factoren te bepalen die (kunnen) leiden tot een succesvol diversiteitsbeleid. Deze factoren zijn gebundeld op acht terreinen, en het kader biedt een overzicht van de verschillende elementen per terrein. Voor elke component vindt de lezer algemene achtergrondinformatie, en een reeks van vragen die inzicht kunnen bieden in het eigen handelen op het vlak van diversiteit. Op die manier bevat het diversiteitskader dus handvatten om - op verschillende niveaus - aan het werk te gaan. De vragen kunnen door verschillende actoren van de lerarenopleiding beantwoord worden: individuele docenten, werkgroepen, het departement of de overheid.

In de volgende paragrafen diepen we elk van de acht terreinen verder uit.

Het eerste terrein bevat vragen aan de hand waarvan alle elementen die de **context** van de lerarenopleiding omschrijven op een rij gezet kunnen worden: de buurt, de kenmerken, het profiel van de studenten en de docenten, enz.

Het tweede terrein dat wordt besproken brengt **de initiatieven op niveau van de instelling** in kaart en peilt naar de visie van de opleiding rond diversiteit, steeds inclusief taalbeleid. Ook de eventuele inhoud van een strategisch plan komt ter sprake. Dit terrein onderzoekt verder de interne werking rond diversiteit en de manier waarop diversiteit vorm krijgt binnen het personeelsbeleid. Verder betreft dit terrein ook het luik professionalisering en gaan we na of en hoe men met externe partners samenwerkt rond diversiteit.

Het volgende terrein betreft de **gegevensverzameling** en concentreert zich op de gegevens betreffende de instroom, doorstroom en uitstroom van studenten. Door een gerichte verzameling en analyse van deze gegevens, kan men wezenlijke informatie krijgen over onder andere kenmerken van de studentenpopulatie, kenmerken van de opleiding, kenmerken van de geboden begeleiding, en hoe deze zich onderling verhouden. Dit kan aanleiding geven tot het beter op elkaar afstemmen van al deze elementen.

Initiatieven rond de instroom inventariseert de wijze waarop instellingen en opleidingen aandacht kunnen besteden aan diversiteit bij de instroom en rekrutering van studenten.

Initiatieven bij de instap beslaat de (zelf)evaluatie-instrumenten voor studie- en taalvaardigheden en bekijkt de aanwezige of wenselijke ondersteuningsinitiatieven bij de opstap die aan de eigenlijke opleiding vooraf gaan.

Initiatieven ter bevordering van de doorstroom is het volgende aspect, en handelt over mogelijke initiatieven ter bevordering van de sociale en academische integratie van doelgroepstudenten, de studie- en studentenbegeleiding en de studietrajectbegeleiding. Verder belichten we hier de persoonlijke ondersteuning van studenten, maar ook de taalbegeleiding en vakspecifieke remediëring. We beschrijven tenslotte het belang van studentenparticipatie en de beschikbaarheid van faciliteiten in het studielandschap.

Het zesde terrein is **initiatieven in verband met curriculumontwikkeling** en gaat om het vormgeven van diversiteit in het curriculum, waarin een lerarenopleiding meer opties heeft dan heel wat andere opleidingen. Het gaat daarbij om de plaats van interculturele competenties in het curriculum. Daarbuiten kijkt men naar vakoverschrijdende aandacht voor talige competenties en de aanwezige werkvormen of methodieken die diversiteit in het leerproces kunnen ondersteunen.

Het zevende en laatste terrein, **initiatieven bij de uitstroom**, onderzoekt diversiteit op twee sporen. Enerzijds kijken we naar de student zelf: krijgt hij de mogelijkheid om sollicitatietrainingen en beroepsgerichte communicatie te volgen? En wordt hij begeleid bij het opbouwen en onderhouden van netwerken binnen de beroepspraktijk? Anderzijds richt dit terrein zich op het werkveld zelf: neemt de opleidingsinstelling initiatieven tot het sensibiliseren van het werkveld met betrekking tot diversiteit?

Tenslotte nog dit: het diversiteitskader betreft diversiteit in brede zin, en omvat dus ook het onderdeel taalbeleid. We vermelden het taalbeleid niet telkens uitdrukkelijk in de titels, maar zien een talige component als een essentieel onderdeel van een effectief diversiteitsbeleid.

5. Werkwijze

In deel 2 wordt het diversiteitskader in detail toegelicht: elk terrein krijgt een korte omschrijving, en nadien volgen de vragen die de gebruikers kunnen helpen wanneer ze concreet met het kader aan de slag willen gaan. Deel 3 bevat een kader met alleen de vragen per terrein. Het doel is dat de gebruikers – door antwoorden op de vragen te noteren – een zicht krijgen op het diversiteitsbeleid, of op de initiatieven die door de instelling reeds worden genomen, of genomen kunnen worden.

Het lijkt ons aangewezen zoveel mogelijk leden van het schoolteam te betrekken bij de ‘screening’ van de instelling, en het kader voor te leggen aan collega’s van verschillende disciplines en met expertise op verschillende terreinen (studie- en trajectbegeleiders, taalbeleidscoördinatoren,

opleidingshoofden, pedagogen, vaklectoren, ...) Hun antwoorden kunnen het uitgangspunt vormen voor een boeiende discussie over de nood aan een goed onderbouwd diversiteitsbeleid, bij voorbeeld binnen een diversiteitswerkgroep. Een dergelijke groep kan alle gegevens samenleggen en van daaruit een sterkte-zwakteanalyse opmaken. Een volgende stap is dan het selecteren van een (beperkt!) aantal aandachtspunten en prioriteiten waarvan het team in een vooraf bepaalde periode werk zal maken. De activiteiten en de resultaten ervan worden bij voorkeur jaarlijks geëvalueerd.

DEEL 2. HET DIVERSITEITSKADER

0. Context

Elke instelling heeft zijn eigen context. De kenmerken van deze context maken dat de hogeschool zich in een unieke situatie bevindt. Het goed afstemmen van de werking van de hogeschool op deze specifieke context, biedt heel wat mogelijkheden voor de instelling in zijn geheel, en de diversiteitswerking in het bijzonder. Het is daarom zinvol om de school en haar omgevingsfactoren onder de loep te nemen.

- ✓ *Waar is de hogeschool gelegen? Wat zijn de buurtkenmerken (socio-culturele en economische factoren, sport- en vrijetijdsmogelijkheden, taalondersteunende initiatieven, ...)?*
- ✓ *Hoe kan je de hogeschool en het departement typeren: grootte, samenstelling van het team nl. aantal docenten, verhouding vakdocenten - taaldocenten – pedagogen, structuur van de opleiding, ...?*
- ✓ *Wat is het profiel van de studenten: woonplaats, culturele achtergrond, talige achtergrond, vooropleiding, ...?*
- ✓ *Wat is het profiel van de lectoren: woonplaats, culturele achtergrond, talige achtergrond?*
- ✓ *Welke uitdagingen in de context van de instelling zijn relevant voor de diversiteitswerking?*
- ✓ *Zijn er recente wijzigingen in de context van de instelling?*
- ✓ *Zijn er momenteel specifieke uitdagingen voor de instelling?*

1. Initiatieven op niveau van de instelling

Zoals gezegd wordt een efficiënt diversiteitsplan gedragen door de instelling als geheel, die zodoende instaat voor een reeks van initiatieven. Deze situeren zich op het vlak van de visie op diversiteit, het strategisch plan, de interne werking rond diversiteit en het personeelsbeleid. Ook qua professionalisering van het onderwijsteam en qua samenwerking met externe partners draagt de instelling verantwoordelijkheid.

1.1. Visie op diversiteit (inclusief taalbeleid)

Initiatieven en acties krijgen meer draagkracht wanneer ze uitgevoerd worden vanuit een overkoepelende visie. De visie kan ook een stimulans zijn om dagelijkse handelingen vanuit een andere invalshoek of met andere aandachtspunten te benaderen, of eventueel zelfs bij te sturen.

Bij de component “visie” buigen we ons over het aspect taalbeleid alleen in zover het betrekking heeft op diversiteit. Het gaat daarbij om de manier waarop er binnen taalbeleid aandacht besteed wordt aan de kracht van taal om de diversiteit te ondersteunen.

- ✓ *Is er een visie op diversiteit en is die geëxpliciteerd? Zo ja, op welk niveau: instelling, departement, opleiding?*
- ✓ *Op welke manier wordt de visie gecommuniceerd naar collega's?*
- ✓ *Wordt ze mee gekleurd door de mens- en wereldvisie of door de missie van de hogeschool?*
- ✓ *Is er een afzonderlijke visie rond taalbeleid/talenbeleid/taalonderwijs en zo ja, op welk niveau: instelling, departement, opleiding?*
- ✓ *In hoeverre is de taalvisie afgestemd op diversiteit?*
- ✓ *Op welke manier wordt de visie gecommuniceerd naar collega's, en eventueel opgevolgd?*

Good practice: Velon. Tijdschrift voor Lerarenopleiders. *Openheid voor diversiteit in de lerarenopleiding: hoe verscheidenheid een rijkdom kan worden.* (Jetske Strijbos, Ria Rector & Hidir Celep) jaargang 27 (4), 2006.

1.2. Strategisch plan

Vanuit een visie op diversiteit en taalbeleid kan men bepaalde doelen of prioriteiten stellen, die via een actieplan stapsgewijs uitgevoerd en geïmplementeerd moeten worden.

- ✓ *Is er een concreet actieplan waarin de visie op diversiteit is uitgewerkt? Welke zijn de speerpunten van dat plan?*
- ✓ *Is de taalbeleidsvisie geëxpliciteerd binnen de opleiding? Waarop liggen de accenten in het taalbeleidsplan?*
- ✓ *Hoe maak je de visie duidelijk aan alle participanten?*
- ✓ *Hoe volg je de afspraken i.v.m. de taalvisie/diversiteitsvisie op?*
- ✓ *Welke acties zijn er al ondernomen om deze visie in de praktijk om te zetten?*

1.3. Interne werking rond diversiteit

De interne werking rond diversiteit en taalbeleid kan men op verschillende manieren vormgeven. Vaak is een kernteam of werkgroep het meest intensief betrokken bij deze materie. Belangrijk is echter dat hun bevindingen voldoende doorstromen, en gedragen en uitgevoerd worden door het hele team.

Het is hierbij zinvol om zich te buigen over de vragen wie rechtstreeks betrokken is bij de werking rond diversiteit, en op welke manier de communicatie op het vlak van diversiteit(sbeleid) verloopt? Bovendien moet men zich dezelfde vragen stellen op vlak van taalbeleid. Tenslotte is het ook belangrijk te gaan kijken hoe beide (diversiteitsbeleid en taalbeleid) samenkomen. Is er een samenwerking, zodat beide aspecten integratie en wederzijdse verrijking van beide aspecten aanwezig?

- ✓ *Hoe maak je de visie duidelijk aan alle participanten?*
- ✓ *Wie is verantwoordelijk voor het opstellen en naleven van een taalbeleid?*

- ✓ *Is er een werkgroep diversiteit en/of taalbeleid? Is er een taalcoördinator voor de opleiding, het departement, de instelling?*
- ✓ *Is er een wisselwerking, uitwisseling en kruisbestuiving tussen de diversiteitswerking en de werking rond taalbeleid?*

1.4. Diversiteit in het personeelsbeleid

Werken aan diversiteit is ook werken aan en vanuit een divers team.

- ✓ *In hoeverre weerspiegelt het team de diversiteit van de samenleving, die we ook bij de studenten willen terugvinden? Is het team overwegend vrouwelijk, van de blanke middenklasse of krijgen verschillen in leeftijd, gender, overtuiging, afkomst, achtergrond, thuistaal, moedertaal ... een echte plaats in het team?*
- ✓ *Is er een diversiteit aan rolmodellen voorzien in het leerkrachtenteam?*
- ✓ *Wordt bij het aanwervingsbeleid van nieuwe lectoren rekening gehouden met taalcompetenties, kennis van taalvaardigheidsonderwijs, van het voeren van taalbeleid?*

1.5. Professionalisering rond diversiteit

Aandacht hebben voor diversiteit in het dagdagelijkse handelen of op cruciale sleutelmomenten is geen evidentie. Professionalisering op dit vlak zal lerarenopleiders in staat stellen bij het lesgeven rekening te houden met talige drempels en taalverrijkingsstrategieën, aanwezige diversiteit te benutten en om te zetten tot een krachtige bron van leren, ruimte te laten voor inspraak, ... kortom, samen te werken aan diversiteit.

- ✓ *Hoe wordt het team ondersteund in het werken aan diversiteit/taalbeleid?*
- ✓ *Welke (interne of externe) vormen worden rond diversiteit/taalbeleid voorzien? Welke expertise is er, welke niet?*
- ✓ *Komt diversiteit/taalbeleid als thema aan bod in het nascholingsbeleid?*
- ✓ *Wie beslist welke navorming gevolgd wordt?*
- ✓ *Hoe gebeurt het delen van expertise binnen het team?*
- ✓ *Welke bijscholing gebeurt er om meer inzicht te krijgen in de socio-culturele context van de school en haar populatie in relatie tot het taalbeleid?*

1.6. Samenwerking met externe partners rond diversiteit

Externe partners kunnen een meerwaarde vormen voor een diversiteitswerking. Contacten met allerlei, diverse verenigingen, organisaties, werkveld, ... kunnen bijdragen aan het binnenbrengen van diversiteit in de lerarenopleiding, alsook aan het verbinden ervan aan de diverse maatschappij, waarin de instelling ingebed is.

- ✓ *Zijn er over de instelling heen samenwerkingsverbanden die diversiteit bevorderen, en welke partners werken mee aan het vormgeven van het taalbeleid? Zijn er contacten met allochtone*

- verenigingen, studentenverenigingen, PRIC, expertisenetwerken, VDAB, Huis van het Nederlands, logopedisten, het CLB's, ?*
- ✓ *Op welke domeinen richt deze samenwerking zich: rekrutering, inhoudelijke of organisatorische vormgeving van het curriculum, diversiteit in stageplaatsen, ondersteuning of verruiming van het taalbeleid... ?*

Good practice: Samenwerking met de provincie in het project Leren Thuis Leren

2. Gegevensverzameling

Systematisch verzamelde gegevens over de studentenpopulatie vormen een rijke bron van informatie voor een diversiteitsbeleid.

2.1. Gegevens over de instroom

Gegevens over de instroom geven een zicht op de vertegenwoordiging van verschillende groepen studenten. Dit kan leiden tot een meer gerichte rekrutering van eventueel ondervertegenwoordigde groepen.

2.2. Gegevens over de doorstroom

Dit soort van informatie biedt een zicht op welke groepen studenten op welke momenten in de opleiding het gemakkelijkst of moeilijkst hebben om door te stromen. Zijn er bepaalde struikelblokken voor studenten met bepaalde kenmerken, en hoe kan men deze eventueel verhelpen?

2.3. Gegevens over de uitstroom

Uitstroomgegevens kunnen, in combinatie met doorstroomgegevens, informatie geven over de vertegenwoordiging van bepaalde kansengroepen, maar ook over de effectiviteit van ondernomen acties, initiatieven of projecten. De 'accountability' of meetbaarheid van diversiteitsinitiatieven staat nog vaak ter discussie: "meten is weten" versus "niet alles wat gemeten kan worden telt en niet alles wat telt kan gemeten worden".

- ✓ *Worden er systematisch gegevens verzameld m.b.t. instroom, doorstroom en uitstroom van studenten/cursisten?*
- ✓ *Welke informatie wordt verzameld m.a.w. welke kenmerken worden daarbij opgenomen (o.a. de kenmerken van het VLOR-advies rond de registratie van kansengroepen in het hoger onderwijs)?*

- ✓ *Wat wordt er precies geregistreerd bij een inschrijving, aansluitend bij een (taal)vak, en doorheen de opleiding?*
- ✓ *Hoe worden doelgroepen vertegenwoordigd bij de in-, door- en uitstroom in de instelling/opleiding?*
- ✓ *Hoe wordt deze informatie verwerkt en door wie? Wat gebeurt er precies mee? Aan wie wordt ze doorgespeeld?*
- ✓ *Is er een opvolgsysteem waar je als lector toegang toe hebt?*

Noot: Ook over andere aspecten dan de instroom, doorstroom en uitstroom van studenten kunnen gegevens verzameld worden.

Good practice: Als eerste stap naar een uniformisering van de registratie van doelgroepen, kunnen we verwijzen naar het VLOR-advies van april 2008 over de registratie van kansengroepen in het hoger onderwijs. Binnen en tussen de expertisenetwerken en regionale platforms loopt momenteel overleg om tot een eenvormigheid bij de implementatie hiervan te komen.

3. Initiatieven rond de instroom

Het nastreven van een diverse vertegenwoordiging van kansengroepen in de studentenpopulatie veronderstelt een diverse instroom. Niet iedereen vindt zijn weg even gemakkelijk naar de lerarenopleiding. Een instelling kan heel wat acties ondernemen om bepaalde groepen extra te bereiken. Het gaat hierbij voornamelijk om de rekrutering van doelgroepstudenten.

Om bepaalde doelgroepen (studenten van allochtone afkomst, de genderproblematiek, niet-generatiestudenten, werkstudenten, ...) vertegenwoordigd te krijgen in de lerarenopleiding, moet men soms extra stappen zetten bij de rekrutering. Het gericht aanspreken van studenten met bepaalde kenmerken vergroot hun deelname aan het hoger onderwijs in het algemeen en de lerarenopleiding in het bijzonder.

Hieronder worden enkele mogelijke acties opgesomd.

3.1. Multiculturele promoteams

Leden van multiculturele promoteams vormen een belangrijk rolmodel voor leerlingen van het secundair onderwijs en dus potentiële studenten/cursisten in de lerarenopleiding.

Good practice: Het multiculturele promoteam van de provincie Limburg.

3.2. Promotie voor doelgroepstudenten

Men kan ervoor opteren om specifieke promotie te voeren naar een (of meerdere) doelgroepen. Zo kan het met name gaan om folders die meer specifiek uitgewerkt worden met bepaalde rolmodellen, zoals allochtone studenten of afgestudeerden, of mannelijke studenten voor de lerarenopleiding, of vrouwelijke in de hardere sectoren,

Een instelling of opleiding kan ook samenwerken met allochtone verenigingen om gerichte informatie te verschaffen aan deze kansengroep.

3.3. Samenwerking en informatiedagen met S.O.

In de samenwerking met secundaire scholen, kan men zich zodanig profileren dat meer diversiteit in de instroom bekomen wordt.

Good practice: KHLim op spel – KHLim BaSo

3.4. Specifieke trajecten

Door het aanbieden van specifieke of flexibele trajecten creëert men kansen voor studenten met andere behoeften. Het kan daarbij gaan om werkstudenten, studenten met een gezin, studenten die reeds beschikken over eerder of elders verworven competenties of kwalificaties of studenten die door omstandigheden (nog) niet beschikken over voldoende basisvaardigheden of –kennis.

Good practice: Specifieke lerarenopleiding op maat – CVO COOVI Elishout, Anderlecht.

Noot: er kunnen ook initiatieven worden opgestart rond de instroom van andere dan doelgroepstudenten.

4. Initiatieven bij de instap

Wanneer studenten eenmaal gerekruteerd zijn, kan men – voorafgaand aan de feitelijke opleiding – een aantal acties ondernemen die hen in hun verdere studieloopbaan kunnen helpen.

4.1. Beginassessment

Een zicht krijgen op de startsituatie van elke student/cursist bij aanvang van een opleiding in het hoger of volwassenenonderwijs kan, zowel voor de student als voor begeleiders en docenten, relevante en bruikbare informatie opleveren. Dit inzicht verhoogt eveneens de bewustwording en zelfverantwoordelijkheid van de student voor zijn leerproces. Tenslotte kan het ook een aanzet zijn voor de student om gericht aandacht te besteden aan de ontwikkeling van bepaalde vereiste vaardigheden of (voor)kennis, zelfstandig of onder begeleiding.

Het beginsassessment kan zich situeren op onderstaande domeinen.

4.1.1. Beginassessment studie- of leervaardigheden

Bij de start van een opleiding kan een (zelf)-assessment op het vlak van studie- of leervaardigheden zinvolle informatie bieden. Zicht krijgen op de eigen leerstijl, studievaardigheden, studiehouding, ... maakt een student bewuster georiënteerd op zijn studiegedrag en biedt de docent de mogelijkheden daarop in te spelen.

We denken hier bijvoorbeeld aan het afnemen van de LeMo- of Lassi-test, of een leerstijltest, Dit kan systematisch gebeuren voor alle nieuw ingeschreven studenten, maar een test kan ook meer specifiek ingeschakeld worden bijvoorbeeld (individuele) studiebegeleiding.

- ✓ *Biedt de opleiding een vorm van evaluatie of zelfevaluatie van de studievaardigheden?*
- ✓ *Gebeurt dit systematisch voor elke student of enkel na een aanmelding?*
- ✓ *Onder welke vorm, met welke instrumenten worden de studievaardigheden geëvalueerd?*

4.1.2. Beginassessment taalvaardigheid

Vele instellingen of opleidingen starten met een screening van de taalvaardigheden van de instromende studenten. De zogenaamde instaptoetsen taal kunnen zich op verschillende facetten van taalvaardigheid richten. Ze geven de student gerichte feedback over diens niveau van functioneren en maken het lectorenteam bewust van de beginsituatie waarmee ze aan de slag moeten.

- ✓ *Voorziet de opleiding een instaptoets taal? Zo ja, welke componenten van taalvaardigheid worden daarbij getest (mondeling, schriftelijk, begrijpend lezen, ...)?*
- ✓ *Worden deze resultaten aan collega's en/of studenten meegedeeld? Op welke manier?*
- ✓ *Indien geen instaptoets voorzien is, hoe achterhaal je de taalbiografie van de studenten i.f.v. gewenst starttaalniveau?*
- ✓ *Hoe leg je de starttaalcompetenties vast?*
- ✓ *Stelt de student een taalbiografie op en houdt hij een taalportfolio/taalgroeidossier bij?*

4.1.3. Beginassessment vakgebonden kennis, vaardigheden en/of competenties

Voor sommige opleidingen kan het zinvol zijn om ook andere vaardigheden of voorkennis te toetsen bij de start. Zoals de voorkennis ICT, wiskunde of vreemde talen. Maar ook elders verworven competenties en vaardigheden kunnen via een beginsassessment in kaart gebracht worden.

Het beginsassessment kan mogelijk vorm krijgen als zelfevaluatie.

4.2. Ondersteuningsinitiatieven bij de opstap, voorafgaand aan de opleiding

Sommige opleidingen kiezen ervoor een soort voorbereidende module of traject te voorzien voor alle of enkel voor bepaalde groepen studenten. We denken hierbij aan een opstapmodule (academisch)

Nederlands, voorbereidende modules m.b.t. algemene (studie)vaardigheden, kennis of studiehouding,
...

Good practice: Opstapmodule Academisch Nederlands (ATHOS), Introductie cursus XIOS Hogeschool Limburg, Voortraject voor anderstalige studenten – De Haagse Hogeschool, Den Haag.

Noot: er zijn bij de instap ook andere initiatieven dan bovenvermelde mogelijk.

5. Begeleiding van de studenten in de doorstroom

Het volstaat niet om meer talentvolle jongeren uit diverse doelgroepen aan te trekken. Een instelling moet er ook voor zorgen dat deze jongeren beter en meer kunnen doorstromen en hun diploma van leerkracht kunnen halen. Verschillende initiatieven kunnen deze doorstroom bevorderen.

5.1. Taalondersteunende maatregelen

Op basis van de taalbiografie van de student, de resultaten van de instaptoets en de ervaren taaldrempels tijdens het traject heeft de student vaak de kans om gerichte hulp in te roepen.

- ✓ *Welke taalondersteunende maatregelen worden aangeboden door de opleiding, door het departement, door de hogeschool?*
- ✓ *Door wie worden eventuele tekorten gesignaleerd?*
- ✓ *Door wie worden eventuele tekorten bijgewerkt, en gebeurt dit voornamelijk in groep of individueel?*
- ✓ *Wie coördineert het specifieke ondersteunend taaltraject?*
- ✓ *Gebeurt de taalondersteuning voornamelijk op het vlak van de basale of van de academische taalvaardigheid?*
- ✓ *Welke leerlijn wordt er uitgezet voor taalzwakke studenten? Voorziet de opleiding een apart traject?*
- ✓ *Voorziet ze ook een apart traject voor de sterkere studenten? Wat is daarvan de invulling?*
- ✓ *In hoeverre is de student zelf verantwoordelijk voor zijn taaltraject?*
- ✓ *Wat is de relatie tot studiebegeleiding?*
- ✓ *Wat is de relatie tot het vak Nederlands?*
- ✓ *Bestaat er een mogelijkheid tot uitbreiding van de studietijd om de taalvaardigheid te vergroten? Welke?*
- ✓ *Welke evaluatie-instrumenten voorziet je? Wie is verantwoordelijk voor de evaluatie?*
- ✓ *Welke afspraken gelden voor infodoorstroming wat het persoonlijke taaldossier betreft?*
- ✓ *Hoe bevordert je de transfer van academisch Nederlands naar professionele taalvaardigheid?*

- ✓ *Worden studenten op andere manieren gestimuleerd om voortdurend te groeien in hun eigen taalvaardigheid?*

5.2. Diensten

Een instelling kan haar studenten een veelheid aan diensten aanbieden die hen helpen in de doorstroom. Er zijn tal van mogelijkheden.

Remediërende materialen

Deze kunnen worden aangeboden voor zelfstudie of voor ondersteuning in groepsverband.

Opleidingsonderdelen

In dit geval betreft het vakspecifieke of taalgerichte modules, die door de vaklektor kunnen worden aangeboden.

Studie- en studentenbegeleiding.

De meeste initiatieven voor studie- en studentenbegeleiding zijn niet uitsluitend bedoeld voor doelgroepstudenten, maar voor alle studenten die er behoefte aan hebben.

- **Studiebegeleidingsdienst / monitoraat.**

Een degelijk uitgebouwde studie- en studenten-ondersteuning kan een belangrijk verschil maken in de slaagkansen van kanszwakke studenten. Uit onderzoek¹ blijkt dat allochtone studenten een betere studievoortgang vertonen naarmate het aanbod en de kwaliteit van begeleiding stijgt.

- ✓ *Wat is het aanbod van de instelling/opleiding vanuit de studiebegeleidingsdienst?*
- ✓ *Welke doelgroepen komen hierop af, of juist niet?*
- ✓ *Welke begeleidingsmogelijkheden worden er door vakdocenten en -lectoren opgezet?*
- ✓ *In welke mate is de docent beschikbaar voor extra vakinhoudelijke ondersteuning? Gebeurt dit binnen of buiten de lessen?*

- **Docenten**

Docenten hebben dagelijks contact met de studenten. Daarom kunnen zij op grotere schaal acties ondernemen dan een studentenbegeleidingsdienst. Heel wat initiatieven die een verschil kunnen maken voor de doorstroom van studenten, kunnen verweven worden in de dagelijkse manier van lesgeven en instructies geven, ...

- ✓ *Op welke manier werkt een docent aan de ondersteuning van de studenten?*
- ✓ *Welke ondersteuning bieden de lectoren in hun lessen voor de studievaardigheden van de studenten?*

¹ Echo onderzoek naar een stimulerende leeromgeving voor allochtone studenten in het Hoger onderwijs, studiedag U Hasselt, 23/11/07

- ✓ *Wordt er op een zodanige manier lesgegeven dat studenten ondersteund worden in het verwerken, instuderen, inzichtelijk maken, ... van de leerstof?*
- ✓ *Wordt er rekening gehouden met verwerkingsstrategieën die aansluiten bij verschillende leerstijlen?*
- ✓ *Is er binnen de vakken ruimte om vragen te stellen?*
- ✓ *Zijn er oefensessies? En welke tijd en ruimte zijn beschikbaar om de inoefening te begeleiden?*
- ✓ *In welke mate is het aanbod verankerd in het curriculum? Is dit aanbod studentgericht en activerend voor studenten?*
- ✓ *In welke mate wordt het handelen van de docent gestuurd door de informatie verkregen uit een studentvolgsysteem of de (inschrijvings)gegevens?*

- **Medestudenten**

Ook medestudenten kunnen een belangrijke rol spelen in de ondersteuning. Via tutoring of mentoringsystemen kunnen ouderejaarsstudenten, of recent afgestudeerden ingezet worden om nieuwe studenten te begeleiden en te ondersteunen.

Op deze manier ontstaat een laagdrempelige ondersteuningsvorm voor studenten, waarbij de hiërarchische relatie mogelijk minder bedreigend is. De begeleidende student krijgt de kans zijn eigen competenties uit te diepen door het begeleiden van een nieuwe student. De begeleide student krijgt de kans de leerstof in een andere context en via andere onderwijsstrategieën nogmaals aangeboden en ingeoeft te krijgen.

- ✓ *In welke mate worden medestudenten, hogerejaarsstudenten of recent afgestudeerden ingezet in de begeleiding van de nieuwe studenten?*
- ✓ *Op welke manier gebeurt dit?*
- ✓ *Kan er een tutoring opgezet worden?*
- ✓ *Welke vorming is nodig en wenselijk voor de tutors?*

Verdere info kan men vinden op <http://www.sardes.nl/Mentoring.html> en www.mentoringwijzer.nl

Good practices: Buddy project CVO De Oranjerie, Tutoring

5.3. Persoonlijke ondersteuning van de studenten

In 5.2. stonden we stil bij de begeleiding en ondersteuning op vlak van inhoud en studiemethoden.

Dit is echter niet gelijk te stellen aan de persoonlijke band die opgebouwd wordt met de studenten. Succesvolle allochtone (oud)-studenten geven als belangrijkste succesfactor aan de aanmoediging van docenten, het geloof in hun kunnen, het (h)erkennen van hun talenten.

Wij willen deze persoonlijke ondersteuning liefst als een voorwaarde zien voor heel wat van de andere initiatieven, zoals bovenstaande op het vlak van studie- en studentenbegeleiding. We geloven er namelijk in dat alle initiatieven meer impact zullen hebben wanneer ze kunnen plaatsvinden in een authentieke sfeer van betrokkenheid op de student als persoon.

Dit gebeurt vaak informeel, in een sfeer waar oog en ruimte is voor de persoon achter de student, zijn interesses en zijn persoonlijke leefwereld, maar het kan ook meer formeel georganiseerd worden, zoals in onderstaande voorbeelden.

- ✓ *In welke mate is er ruimte binnen de instelling of de opleiding voor de persoon achter de student?*
- ✓ *Wordt het inbrengen van persoonlijke ervaringen en voorkeuren gestimuleerd, en zo ja, hoe?*
- ✓ *Creëert men een platform waarop elke student als persoon tot zijn recht kan komen en kan schitteren?*

- *Door personeel*

Het gaat hier om persoonlijke coaching van de studenten door de lectoren en het belang van persoonlijk contact.

- ✓ *Is er oog voor diverse kwaliteiten: hoe worden die ondersteund, versterkt en uitgedaagd?*
- ✓ *Op welke manier en in welke mate is er aandacht voor de student als persoon?*
- ✓ *Hoe worden studenten persoonlijker opgevolgd (m.b.t. studiemotivatie, persoonlijke beleving doorheen hun studies ...)?*

- *Door medestudenten*

Ook medestudenten kunnen een belangrijke steun voor elkaar betekenen. Dit kan bij voorbeeld vorm krijgen in een peter- en meterschap door medestudenten

- ✓ *Welke structuren zijn voorzien die de persoonlijke band tussen de studenten bevorderen?*

5.4. Initiatieven ter bevordering van de sociale en academische integratie van doelgroepstudenten

Uit onderzoeken² blijkt dat de integratie van doelgroepstudenten tussen de andere studenten een belangrijke factor is voor studiesucces. Door het opzetten van deze netwerken worden relaties aangeknoopt en integratie bevorderd. Aandacht hebben voor heterogene groepen en groepsbindende elementen kan dit proces verbeteren.

Belangrijk voor allochtone studenten is ook het contact met en de interesse van docenten. Een oprechte erkenning van hun diverse talenten, en het aanspreken van deze talenten, bevordert de academische integratie van deze studenten.

- ✓ *Worden de groepen heterogeen samengesteld en de studenten uitgenodigd tot constructieve contacten met elkaar?*
- ✓ *Wordt samenwerking bevorderd door werkvormen zoals coöperatief leren?*

² Echo (2004): zie bronnenlijst

- ✓ *Wordt er constructief ingespeeld op eventuele segregatie van bepaalde groepen studenten of kliekvorming?*

5.5. Werken aan diversiteit in de schoolorganisatie

5.5.1. Studentenparticipatie

In het geval dat doelgroepstudenten participeren aan studentenraden, is het doel vooral dat zoveel mogelijk verschillende ‘stemmen’ gehoord worden via allerlei participatievormen. Aan de formele kanalen is de informele participatie complementair.

- ✓ *In welke mate zijn de doelgroepen vertegenwoordigd in academische en studentenraden?*
- ✓ *Indien dit nog niet het geval is, is het voor de opleiding wenselijk, mogelijk hiernaar te streven?*
- ✓ *Waar en via welke kanalen kunnen doelgroepstudenten terecht met hun specifieke noden en vragen?*
- ✓ *Welk gevolg wordt hieraan gegeven?*
- ✓ *Hebben bestaande participatievormen ook een impact op het beleid?*
- ✓ *Is er een brede participatieve cultuur waarin de stem van iedereen gehoord wordt?*

Good practice: In overleg met een “mannengroepje” met enkele docenten en mannelijke studenten wordt gezocht hoe we de opleiding en de campus meer “mangericht” kunnen maken.

5.5.2. Studietrajectbegeleiding

Met de toenemende flexibilisering worden de keuzes voor de student zeer groot. Als gevolg van het leerkrediet vergroot ook de verantwoordelijkheid die de student heeft voor zijn eigen keuzes. Een trajectbegeleiding die advies en begeleiding biedt bij het maken van eigen keuzes, wordt in de meeste instellingen aangeboden.

- ✓ *Welke trajectbegeleiding wordt er aangeboden?*
- ✓ *Welke principes worden daarbij gehanteerd?*
- ✓ *Hoeveel personeel vraagt dit, en wat is precies de invulling van elke opdracht?*

5.5.3. Beschikbaarheid van faciliteiten in het studielandschap

Het laat openstellen van de mediatheek, rustige plaatsen om te studeren, voldoende aanbod van computers geven mogelijkheden die sommigen thuis niet voorhanden hebben.

- ✓ *Zijn de noden van studenten bevraagd en werd daar rekening mee gehouden bij het beschikbaar stellen van studieaccommodatie (bv. openingsuren bibliotheek, computerfaciliteiten, internet, ...)?*
- ✓ *Worden sommige faciliteiten compensatorisch ter beschikking gesteld op de campus, waar studenten die misschien niet ter beschikking hebben in hun thuismilieu?*

5.5.4. Andere acties in de schoolorganisatie

Er kunnen ook tal van andere acties ondernomen worden om de diversiteit en het taalbeleid in de instelling of opleiding te ondersteunen. We denken hierbij bijvoorbeeld aan:

- ✓ *Acties ter bevordering van samen studeren (in bibliotheek, studiezaal, ... al of niet onder begeleiding)*
- ✓ *Samen aankopen van computers, laptop, software, ...*
- ✓ *Taalstages, taalprojecten.*

Noot: er zijn nog andere initiatieven ter bevordering van de doorstroom mogelijk.

6. Initiatieven i.v.m. curriculumontwikkeling

- ✓ *In welke mate wordt er bij het vormgeven van het curriculum rekening gehouden met de context van de instelling, de opleiding, de geografische en sociologische situering, de maatschappelijke context, de kenmerken van de studentenpopulatie, ... ?*

6.1. Diversiteitscompetenties in het curriculum

In een maatschappij en een onderwijssysteem waar diversiteit een onvermijdelijk gegeven is, is het belangrijk de competenties te hebben om met deze diversiteit om te gaan. Gezien zijn specifieke taak dient een leraar (en een lerarenopleider) bovendien de competenties te bezitten om met diversiteit in de klas optimaal om te gaan en intercultureel te communiceren en te ageren.

Het al of niet vormen van diversiteits competenties zit vervat in het hele curriculum, zowel expliciet als impliciet. Het is belangrijk een zicht te krijgen op de wijze waarop in een opleiding gewerkt wordt aan diversiteit

Het Expertisecentrum Interculturaliteit CIMIC spreekt over volgende interculturele competenties voor leerkrachten: communicatie- en taalvaardigheid, conflicthanteringscapaciteit, waardegedrevenheid, begrenzingskracht en creativiteit, in combinatie met de interculturele attitudes van flexibiliteit, openheid, emotionele weerbaarheid, culturele kennis en sensitiviteit, persoonlijke autonomie en communicatief bewustzijn.

Het Steunpunt Diversiteit en Leren onderscheidt volgende indeling in sleutelcompetenties voor het omgaan met diversiteit:

- Diversiteit zien als een normaal fenomeen waar iedereen dagelijks in verschillende situaties mee te maken krijgt (normaliteit)
- Vooroordelen en veralgemeningen waar mogelijk en wenselijk vermijden; zich bewust zijn en zich onthouden van elke vorm van discriminatie (onbevooroordeeldheid en non-discriminatie)

- Gebeurtenissen, contexten en personen vanuit verschillende perspectieven bekijken (multiperspectiviteit)
 - Functioneren in verschillende contexten, steeds wisselende omstandigheden en nieuwe situaties (flexibiliteit)
 - Kiezen voor dialoog en samenwerking
 - Leren van andermans visies, ervaringen en competenties (leren-van-elkaar)
- ✓ *In welke mate is het eigen curriculum maatschappelijk relevant en gericht op diversiteit?*
- ✓ *Hoe en waar werkt de instelling in het bestaande curriculum aan diversiteitscompetenties? Dit op twee niveaus: verwerven van competentie om zelf met diversiteit om te gaan alsook in de eigen beroepspraktijk te werken aan diversiteit als meerwaarde.*

6.2. Taalontwikkelen lesgeven (in alle vakken)

Zowel het mondelinge (instructies, gesprekken...) als het schriftelijke taalgebruik (handboeken, cursussen, examenvragen...) stellen in het hoger onderwijs hoge eisen aan de student, zeker als deze een andere moedertaal of een beperkte beheersing van de schooltaal heeft. Op hogeschoolniveau verdient deze academische taal dan ook extra aandacht indien men wil dat de student de professionele taaldoelen en basiscompetenties bereikt.

Daar taal en leren sowieso niet te scheiden zijn, is de verwerving van talige competenties een zaak van elke lector. Taalgericht vakonderwijs is een hefboom om dit te bereiken. In taalontwikkelen onderwijs worden taaldoelen naast vakdoelen expliciet benoemd en wordt er via een heldere en rijke context, interactie en gerichte taalsteun gewerkt.

- ✓ *In welke mate werken alle docenten vanuit verschillende vakken aan het ondersteunen van talige competenties (mondeling en schriftelijk) van de studenten?*
- ✓ *In hoeverre is er bijzondere aandacht voor talige drempels (woordenschat, formulering, vaktermen, informatiedichtheid, lay-out,...) in cursussen, in algemene communicatie met student, bij instructies?*
- ✓ *Is er aandacht voor meervoudige geletterdheid en op welke manier wordt hiermee omgegaan?*
- ✓ *Welke taalleerstrategieën (woordenschat, lezen, schrijven) hanteert men in de andere vakken?*
- ✓ *Welke hulp wordt door taallectoren aan andere vaklectoren geboden?*
- ✓ *Formuleert men taaldoelen in alle vakken? Welke?*
- ✓ *Zijn er kijkwijzers voor studenten /voor andervaklectoren om taalvaardigheid te bepalen? In hoeverre zijn allen medeverantwoordelijk voor de evaluatie?*
- ✓ *Welke evaluatievormen/-criteria voor taal hanteert je als vaklector? Wie evalueert?*
- ✓ *Worden talige kwaliteitseisen aan alle cursussen gesteld?*
- ✓ *Wat zijn de gehanteerde basiswerken taal/taaldidactiek?*
- ✓ *Welke remediërende / ondersteunende / verrijkende taalmaterialen worden aangeboden?*

6.3. Werken aan taal en diversiteit in de taalvakken

Zoals gezegd wordt er in de lerarenopleiding een onderscheid gemaakt tussen de verschillende taalcompetenties van de studenten/leraren-in-spe. Er kan worden nagegaan op welke manier binnen het curriculum gewerkt wordt aan het ondersteunen en ontwikkelen van een leerlijn die de

- starttaalcompetenties of basale taalvaardigheid
- academische taalvaardigheid
- professionele taalvaardigheid

van de studenten tracht te bevorderen.

- ✓ *Welke specifieke taalgerichte didactische, strategieën, werkvormen hanteert de betrokken lector in de taallessen om de taalvaardigheid te vergroten?*
- ✓ *Is er sprake van een horizontale taalleerlijn, en van een verticale taalleerlijn?*
- ✓ *Is er, voor anderstalige studenten, aandacht voor de beleving van de thuistaal en de taalverwerving?*
- ✓ *Worden kijkwijzers toegelicht en geïntroduceerd aan de studenten?*

6.4. Werkvormen en methodieken die diversiteit in leren ondersteunen

Een aantal werkvormen faciliteren het werken aan diversiteitscompetenties of bieden ruimte voor verschillen in leren, zoals verschillende leerstijlen.

Deze methodieken en werkvormen bereiken doelen op verschillende niveaus. Enerzijds kan door deze werkvormen beter omgegaan worden met de diversiteit in de studentenpopulatie, zowel door de lector als door de studenten onderling. Anderzijds worden deze studenten als toekomstige leerkrachten ook opgeleid tot omgang met de diversiteit in de leerlingengroep binnen hun latere beroepspraktijk.

- ✓ *Welke werkvormen hanteert men, of welke werkvormen worden aangeleerd om te werken aan diversiteit?*
- ✓ *Welke werkvormen en methodieken worden ingezet die diversiteit ondersteunen?*
- ✓ *Wordt er op een positieve manier omgegaan met dialecten, verschillen in taalregisters, meertaligheid, ... en wordt dit bespreekbaar gemaakt?*
- ✓ *Is er binnen deze werkvormen ruimte voor verschillen in leerstijlen, gender, of andere voorkeuren in leren, meervoudige intelligentie, ...?*
- ✓ *Wordt coöperatief leren en/of complexe instructie als krachtige werkvorm voor leren in/van diversiteit ingezet?*
- ✓ *Is dit een cursusonderwerp of wordt het ook als methode toegepast?*
- ✓ *Wordt tutoring ingezet als een constructieve wijze om verschillen tussen de studenten optimaal te benutten?*
- ✓ *Bevat het les- en oefenmateriaal talige documenten van verschillende niveaus?*
- ✓ *Worden verschillende materialen en media ingezet bij het lesgeven, en bij verwerkingsopdrachten?*

- ✓ *Welke afspraken maak je i.v.m. gebruik van Standaardnederlands, taalvariëteiten en meertaligheid in de communicatie tussen*
 - *lector- student*
 - *student- student*
 - *student – mentor*
 - *student – leerling*

Voorbeeld: Onderzoek van Echo naar een stimulerende leeromgeving voor allochtone studenten in het Hoger onderwijs³ geeft aan dat allochtone studenten betere cijfers halen als het onderwijs meer activerend is voor studenten. Dit in tegenstelling met hun autochtone collega's⁴.

Good practices: Coöperatief leren; Complexe instructie; CLIM-methodiek hebben hun leerrendement bewezen voor alle leerders, in het bijzonder deze leerders die in klassieke contexten dreigen in de kou te blijven staan.

6.5. Accent op talentontwikkeling

In het benaderen van diversiteit ging men in het verleden vaak uit van een deficitdenken. Studenten werden beoordeeld in het al of niet meekunnen in het schoolse systeem, en voor wie dat onvoldoende was, kon nog eventueel naar remediëring gezocht worden.

Gelukkig is men tegenwoordig veel meer geneigd te denken vanuit een differentiegedachte⁵. We zijn allemaal verschillend en iedereen heeft zijn sterktes, talenten, kwaliteiten. Het is aan het onderwijs om de verschillende groeimogelijkheden van elkeen optimaal te benutten en aan te spreken. Deze vorm van talentontwikkeling vergroot het zelfvertrouwen, de kunde, de leermotivatie en brengt een student algauw in een positieve leerspiraal.

Rekening houden met meervoudige intelligentie, verschillende leerstijlen, gender, verschillen in thuissituatie, taalregisters, ... is wat dit betreft al een stap in de goede richting.

- ✓ *Is er oog voor sterktes? Op welke manier worden die benut binnen het team en hoe worden studenten daartoe aangezet?*
- ✓ *Worden er werkvormen gebruikt die ruimte geven voor het positief inbrengen van deze talenten, in een creatief geheel?*
- ✓ *Is er aandacht voor een positieve beleving van taal en taalontwikkeling (inclusief thuistaal, meervoudige geletterdheid, meertaligheid)?*

³ Sabine Severiens, Sara Rezai, Rick Wolff , studiedag UHasselt, 23/11/07

⁴ Succesvol doorstroombeleid voor alle studenten. Samenvatting van het onderzoek 'blijvers en uitvallers' naar de achtergronden van uitval van allochtone studenten in het hoger onderwijs. Nederland: ECHO, expertisecentrum diversiteitsbeleid (2004).

⁵ Workshop van Piet Van Avermaet (dir. Steunpunt Diversiteit en Leren) op studiedag XIOS: 4/12/2009

7. Initiatieven bij de uitstroom

7.1. Sollicitatietrainingen

Voor alle studenten die aan het einde van hun opleiding zijn gekomen, zijn een sollicitatietraining en een ondersteuning in beroepsgerichte en professionele communicatie belangrijk.

- ✓ *In welke mate is er extra aandacht nodig voor bepaalde doelgroepen bij het beëindigen van de studie?*
- ✓ *Op welke manier wordt deze begeleiding bij de uitstroom best gegeven?*
- ✓ *In welke mate en hoe wordt er aandacht geschonken aan de mondelinge en schriftelijke taalvaardigheid bij sollicitaties en o.a. het opstellen van brieven?*

7.2. Sensibiliseren van het werkveld m.b.t. diversiteit

Als lerarenopleiding heb je een maatschappelijke verantwoordelijkheid om het werkveld te sensibiliseren.

- ✓ *Wordt er met het werkveld een dialoog aangegaan omtrent diversiteit, en zo ja, over welke thema's is er overleg?*
- ✓ *Wordt er ook overlegd over talige thema's als meertaligheid, en het opstellen van een taalbeleidsvisie?*
- ✓ *Hoe staat het werkveld tegenover leerkrachten van allochtone afkomst of andere doelgroepen? Welke sensibilisering is hiervoor nodig en wenselijk? Langs welke kanalen dient dit te gebeuren?*

7.3. Begeleiden van studenten in het zelf opbouwen van netwerken in de beroepspraktijk

Voor alle beginnende leerkrachten is het opbouwen van netwerken een noodzakelijke, maar geen gemakkelijke opdracht. Vooral allochtone en kanszwakke oud-studenten geven aan dat netwerken, en contacten leggen en onderhouden met mogelijke werkgevers,- vaak een pijnpunt vormt.

- ✓ *Op welke ondersteuning kunnen studenten rekenen bij het opbouwen van netwerken in de beroepspraktijk?*
- ✓ *Wordt ingespeeld op de context van de student?*

Noot: er zijn nog andere initiatieven mogelijk bij de uitstroom van studenten.

DEEL 3. WERKINSTRUMENT

0. Context	
<ul style="list-style-type: none">✓ <i>Waar is de hogeschool gelegen? Wat zijn de buurtkenmerken (socio-culturele en economische factoren, sport- en vrijetijdsmogelijkheden, taalondersteunende initiatieven, ...)?</i>✓ <i>Hoe kan je de hogeschool en het departement typeren: grootte, samenstelling van het team nl. aantal docenten, verhouding vakdocenten - taaldocenten – pedagogen, structuur van de opleiding, ...?</i>✓ <i>Wat is het profiel van de studenten: woonplaats, culturele achtergrond, talige achtergrond, vooropleiding, ...?</i>✓ <i>Wat is het profiel van de lectoren: woonplaats, culturele achtergrond, talige achtergrond?</i>✓ <i>Welke uitdagingen in de context van de instelling zijn relevant voor de diversiteitswerking?</i>✓ <i>Zijn er recente wijzigingen in de context van de instelling?</i>✓ <i>Zijn er momenteel specifieke uitdagingen voor de instelling?</i>	

1. Initiatieven op niveau van de instelling

1.1. Visie op diversiteit

- ✓ *Is er een visie op diversiteit en is die geëxpliciteerd? Zo ja, op welk niveau: instelling, departement, opleiding?*
- ✓ *Op welke manier wordt de visie gecommuniceerd naar collega's?*
- ✓ *Wordt ze mee gekleurd door de mens- en wereldvisie of door de missie van de hogeschool?*
- ✓ *Is er een afzonderlijke visie rond taalbeleid/talenbeleid/taalonderwijs en zo ja, op welk niveau: instelling, departement, opleiding?*
- ✓ *In hoeverre is de taalvisie afgestemd op diversiteit?*
- ✓ *Op welke manier wordt de visie gecommuniceerd naar collega's, en eventueel opgevolgd?*

1.2. Strategisch plan

- ✓ *Is er een concreet actieplan waarin de visie op diversiteit is uitgewerkt? Welke zijn de speerpunten van dat plan?*
- ✓ *Is de taalbeleidsvisie geëxpliciteerd binnen de opleiding? Waarop liggen de accenten in het taalbeleidsplan?*
- ✓ *Hoe maak je de visie duidelijk aan alle participanten?*
- ✓ *Hoe volg je de afspraken i.v.m. de taalvisie/diversiteitsvisie op?*

<p>✓ <i>Welke acties zijn er al ondernomen om deze visie in de praktijk om te zetten?</i></p>	
<p>1.3. Interne werking rond diversiteit</p> <p>✓ <i>Hoe maak je de visie duidelijk aan alle participanten?</i></p> <p>✓ <i>Wie is verantwoordelijk voor het opstellen en naleven van een taalbeleid?</i></p> <p>✓ <i>Is er een werkgroep diversiteit en/of taalbeleid? Is er een taalcoördinator voor de opleiding, het departement, de instelling?</i></p> <p>✓ <i>Is er een wisselwerking, uitwisseling en kruisbestuiving tussen de diversiteitswerking en de werking rond taalbeleid?</i></p>	
<p>1.4. Diversiteit in het personeelsbeleid</p> <p>✓ <i>In hoeverre weerspiegelt het team de diversiteit van de samenleving, die we ook bij de studenten willen terugvinden? Is het team overwegend vrouwelijk, van de blanke middenklasse of krijgen verschillen in leeftijd, gender, overtuiging, afkomst, achtergrond, thuistaal, moedertaal ... een echte plaats in het team?</i></p> <p>✓ <i>Is er een diversiteit aan rolmodellen voorzien in het leerkrachtenteam?</i></p> <p>✓ <i>Wordt bij het aanwervingsbeleid van nieuwe lectoren rekening gehouden met taalcompetenties, kennis van taalvaardigheidsonderwijs, van het voeren van taalbeleid?</i></p>	
<p>1.5. Professionalisering rond diversiteit</p> <p>✓ <i>Hoe wordt het team ondersteund in het werken aan diversiteit/taalbeleid?</i></p>	

<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Welke (interne of externe) vormen worden rond diversiteit/taalbeleid voorzien? Welke expertise is er, welke niet?</i> ✓ <i>Komt diversiteit/taalbeleid als thema aan bod in het nascholingsbeleid?</i> ✓ <i>Wie beslist welke navorming gevolgd wordt?</i> ✓ <i>Hoe gebeurt het delen van expertise binnen het team?</i> ✓ <i>Welke bijscholing gebeurt er om meer inzicht te krijgen in de socio-culturele context van de school en haar populatie in relatie tot het taalbeleid ?</i> 	
<p>1.6. Samenwerking met externe partners rond diversiteit</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Zijn er over de instelling heen samenwerkingsverbanden die diversiteit bevorderen, en welke partners werken mee aan het vormgeven van het taalbeleid? Zijn er contacten met allochtone verenigingen, studentenverenigingen, PRIC, expertisenetwerken, VDAB, Huis van het Nederlands, logopedisten, het CLB's, ?</i> ✓ <i>Op welke domeinen richt deze samenwerking zich: rekrutering, inhoudelijke of organisatorische vormgeving van het curriculum, diversiteit in stageplaatsen, ondersteuning of verruiming van het taalbeleid... ?</i> 	

2. Gegevensverzameling

- ✓ *Worden er systematisch gegevens verzameld m.b.t. instroom, doorstroom en uitstroom van studenten/cursisten?*
- ✓ *Welke informatie wordt verzameld m.a.w. welke kenmerken worden daarbij opgenomen (o.a. de kenmerken van het VLOR-advies rond de registratie van kansengroepen in het hoger onderwijs)?*
- ✓ *Wat wordt er precies geregistreerd bij een inschrijving, aansluitend bij een (taal)vak, en doorheen de opleiding?*
- ✓ *Hoe worden doelgroepen vertegenwoordigd bij in-, door- en uitstroom in de instelling/opleiding?*
- ✓ *Hoe wordt deze informatie verwerkt en door wie? Wat gebeurt er precies mee? Aan wie wordt ze doorgespeeld?*
- ✓ *Is er een opvolgsysteem waar je als lector toegang toe hebt?*

3. Initiatieven rond de instroom	

4. Initiatieven bij de instap	
<p>4.1 Beginassessment</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Biedt de opleiding een vorm van evaluatie of zelfevaluatie van de studievoordigheden?</i> ✓ <i>Gebeurt dit systematisch voor elke student of enkel na een aanmelding?</i> ✓ <i>Onder welke vorm, met welke instrumenten worden de studievoordigheden geëvalueerd?</i> ✓ <i>Voorziet de opleiding een instaptoets taal? Zo ja, welke componenten van taalvaardigheid worden daarbij getest (mondeling, schriftelijk, begrijpend lezen, ...)?</i> ✓ <i>Worden deze resultaten aan collega's en/of studenten meegedeeld? Op welke manier?</i> ✓ <i>Indien geen instaptoets voorzien is, hoe achterhaal je de taalbiografie van de studenten i.f.v. gewenst starttaalniveau?</i> ✓ <i>Hoe leg je de starttaalcompetenties vast?</i> ✓ <i>Stelt de student een taalbiografie op en houdt hij een taalportfolio/taalgroeidossier bij?</i> 	
<p>4.2 Ondersteuningsinitiatieven bij de opstap, voorafgaand aan de opleiding</p>	

5. Begeleiding van de studenten in de doorstroom

5.1 Taalondersteunende maatregelen

- ✓ *Welke taalondersteunende maatregelen worden aangeboden door de opleiding, door het departement, door de hogeschool?*
- ✓ *Door wie worden eventuele tekorten gesignaleerd?*
- ✓ *Door wie worden eventuele tekorten bijgewerkt, en gebeurt dit voornamelijk in groep of individueel?*
- ✓ *Wie coördineert het specifieke ondersteunend taaltraject?*
- ✓ *Gebeurt de taalondersteuning voornamelijk op het vlak van de basale of van de academische taalvaardigheid?*
- ✓ *Welke leerlijn wordt er uitgezet voor taalzwakke studenten? Voorziet de opleiding een apart traject?*
- ✓ *Voorziet ze ook een apart traject voor de sterkere studenten? Wat is daarvan de invulling?*
- ✓ *In hoeverre is de student zelf verantwoordelijk voor zijn taaltraject?*
- ✓ *Wat is de relatie tot studiebegeleiding?*
- ✓ *Wat is de relatie tot het vak Nederlands?*
- ✓ *Bestaat er een mogelijkheid tot uitbreiding van de studietijd om de taalvaardigheid te vergroten? Welke?*
- ✓ *Welke evaluatie-instrumenten voorzie je? Wie is verantwoordelijk voor de evaluatie?*
- ✓ *Welke afspraken gelden voor infodoorstroming wat het persoonlijke taaldossier betreft?*
- ✓ *Hoe bevorder je de transfer van academisch Nederlands naar professionele taalvaardigheid?*

<p>✓ <i>Worden studenten op andere manieren gestimuleerd om voortdurend te groeien in hun eigen taalvaardigheid?</i></p>	
<p>5.2 Diensten</p> <p>✓ <i>Wat is het aanbod van de instelling/opleiding vanuit de studiebegeleidingsdienst?</i></p> <p>✓ <i>Welke doelgroepen komen hierop af, of juist niet?</i></p> <p>✓ <i>Welke begeleidingsmogelijkheden worden er door vakdocenten en -lectoren opgezet?</i></p> <p>✓ <i>In welke mate is de docent beschikbaar voor extra vakinhoudelijke ondersteuning? Gebeurt dit binnen of buiten de lessen?</i></p> <p>✓ <i>Op welke manier werkt een docent aan de ondersteuning van de studenten?</i></p> <p>✓ <i>Welke ondersteuning bieden de lectoren in hun lessen voor de studievaardigheden van de studenten?</i></p> <p>✓ <i>Wordt er op een zodanige manier lesgegeven dat studenten ondersteund worden in het verwerken, instuderen, inzichtelijk maken, ... van de leerstof?</i></p> <p>✓ <i>Wordt er rekening gehouden met verwerkingsstrategieën die aansluiten bij verschillende leerstijlen?</i></p> <p>✓ <i>Is er binnen de vakken ruimte om vragen te stellen?</i></p> <p>✓ <i>Zijn er oefensessies? En welke tijd en ruimte zijn beschikbaar om de inoefening te begeleiden?</i></p> <p>✓ <i>In welke mate is het aanbod verankerd in het curriculum? Is dit aanbod studentgericht en activerend voor studenten?</i></p>	

<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>In welke mate wordt het handelen van de docent gestuurd door de informatie verkregen uit een studentvolgsysteem of de (inschrijvings)gegevens?</i> ✓ <i>In welke mate worden medestudenten, hogerejaarsstudenten of recent afgestudeerden ingezet in de begeleiding van de nieuwe studenten?</i> ✓ <i>Op welke manier gebeurt dit?</i> ✓ <i>Kan er een tutoring opgezet worden?</i> ✓ <i>Welke vorming is nodig en wenselijk voor de tutors?</i> 	
<p>5.3 Persoonlijke ondersteuning van de studenten</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>In welke mate is er ruimte binnen de instelling of de opleiding voor de persoon achter de student?</i> ✓ <i>Wordt het inbrengen van persoonlijke ervaringen en voorkeuren gestimuleerd, en zo ja, hoe?</i> ✓ <i>Creëert men een platform waarop elke student als persoon tot zijn recht kan komen en kan schitteren?</i> ✓ <i>Is er oog voor diverse kwaliteiten: hoe worden die ondersteund, versterkt en uitgedaagd?</i> ✓ <i>Op welke manier en in welke mate is er aandacht voor de student als persoon?</i> ✓ <i>Hoe worden studenten persoonlijker opgevolgd (m.b.t. studiemotivatie, persoonlijke beleving doorheen hun studies ...)?</i> 	

<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Welke structuren zijn voorzien die de persoonlijke band tussen de studenten bevorderen?</i> 	
<p>5.4 Initiatieven ter bevordering van de sociale en academische integratie van doelgroepstudenten</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Worden de groepen heterogeen samengesteld en de studenten uitgenodigd tot constructieve contacten met elkaar?</i> ✓ <i>Wordt samenwerking bevorderd door werkvormen zoals coöperatief leren?</i> ✓ <i>Wordt er constructief ingespeeld op eventuele segregatie van bepaalde groepen studenten of cliëkvorming?</i> ✓ 	
<p>5.5 Werken aan diversiteit in de schoolorganisatie</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>In welke mate zijn de doelgroepen vertegenwoordigd in academische en studentenraden?</i> ✓ <i>Indien dit nog niet het geval is, is het voor de opleiding wenselijk, mogelijk hiernaar te streven?</i> ✓ <i>Waar en via welke kanalen kunnen doelgroepstudenten terecht met hun specifieke noden en vragen?</i> ✓ <i>Welk gevolg wordt hieraan gegeven?</i> ✓ <i>Hebben bestaande participatievormen ook een impact op het beleid?</i> ✓ <i>Is er een brede participatieve cultuur waarin de stem van iedereen gehoord wordt?</i> ✓ <i>Welke trajectbegeleiding wordt er aangeboden?</i> ✓ <i>Welke principes worden daarbij gehanteerd?</i> 	

- ✓ *Hoeveel personeel vraagt dit, en wat is precies de invulling van elke opdracht?*
- ✓ *Zijn de noden van studenten bevroegd en werd daar rekening mee gehouden bij het beschikbaar stellen van studieaccommodatie (bv. openingsuren bibliotheek, computerfaciliteiten, internet, ...)?*
- ✓ *Worden sommige faciliteiten compensatorisch ter beschikking gesteld op de campus, waar studenten die misschien niet ter beschikking hebben in hun thuismilieu?*
- ✓ *Welke acties ter bevordering van samen studeren (in bibliotheek, studiezaal, ... al of niet onder begeleiding) organiseert de instelling/opleiding?*
- ✓ *In welke mate wordt het samen aankopen van computers, laptop, software, ... gepromoot?*
- ✓ *Welke taalstages, taalprojecten,... worden georganiseerd?*

6. Initiatieven i.v.m. curriculumontwikkeling	
6.1 Diversiteitscompetenties in het curriculum <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>In welke mate is het eigen curriculum maatschappelijk relevant en gericht op diversiteit?</i> ✓ <i>Hoe en waar werkt de instelling in het bestaande curriculum aan diversiteitscompetenties? Dit op twee niveaus: verwerven van competentie om zelf met diversiteit om te gaan alsook in de eigen beroepspraktijk te werken aan diversiteit als meerwaarde.</i> 	
6.2 Taalontwikkelen lesgeven (in alle vakken) <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>In welke mate werken alle docenten vanuit verschillende vakken aan het ondersteunen van talige competenties (mondeling en schriftelijk) van de studenten?</i> ✓ <i>In hoeverre is er bijzondere aandacht voor talige drempels (woordenschat, formulering, vaktermen, informatiedichtheid, lay-out,...) in cursussen, in algemene communicatie met student, bij instructies ?</i> ✓ <i>Is er aandacht voor meervoudige geletterdheid en op welke manier wordt hiermee omgegaan?</i> ✓ <i>Welke taalleerstrategieën (woordenschat, lezen, schrijven) hanteert men in de andere vakken?</i> ✓ <i>Welke hulp wordt door taallectoren aan andere vaklectoren geboden?</i> ✓ <i>Formuleert men taaldoelen in alle vakken? Welke?</i> 	

<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Zijn er kijkwijzers voor studenten /voor andervaklectoren om taalvaardigheid te bepalen? In hoeverre zijn allen medeverantwoordelijk voor de evaluatie?</i> ✓ <i>Welke evaluatievormen/-criteria voor taal hanteer je als vaklector? Wie evalueert?</i> ✓ <i>Worden talige kwaliteitseisen aan alle cursussen gesteld ?</i> ✓ <i>Wat zijn de gehanteerde basiswerken taal/taaldidactiek ?</i> ✓ <i>Welke remediërende / ondersteunende / verrijkende taalmaterialen worden aangeboden?</i> 	
<p>6.3 Werken aan taal- en diversiteitscompetenties (in de taalvakken)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Welke specifieke taalgerichte didactieken, strategieën, werkvormen hanteert de betrokken lectoren in de taallessen om de taalvaardigheid te vergroten?</i> ✓ <i>Is er sprake van een horizontale taalleerlijn, en van een verticale taalleerlijn?</i> ✓ <i>Is er, voor anderstalige studenten, aandacht voor de beleving van de thuistaal en de taalverwerving?</i> ✓ <i>Worden kijkwijzers toegelicht en geïntroduceerd aan de studenten?</i> 	
<p>6.4 Werkvormen en methodieken die diversiteit in leren ondersteunen</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Welke werkvormen hanteert men, of welke werkvormen worden aangeleerd om te werken aan diversiteit?</i> 	

- ✓ *Welke werkvormen en methodieken worden ingezet dit diversiteit in taal ondersteunen?*
- ✓ *Wordt er op een positieve manier omgegaan met dialecten, verschillen in taalregisters, meertaligheid, ... en wordt dit bespreekbaar gemaakt?*
- ✓ *Is er binnen deze werkvormen ruimte voor verschillen in leerstijlen, gender, of andere voorkeuren in leren, meervoudige intelligentie, ...?*
- ✓ *Wordt coöperatief leren en/of complexe instructie als krachtige werkvorm voor leren in/van diversiteit ingezet?*
- ✓ *Is dit een cursusonderwerp of wordt het ook als methode toegepast?*
- ✓ *Wordt tutoring ingezet als een constructieve wijze om verschillen tussen de studenten optimaal te benutten?*
- ✓ *Bevat het les- en oefenmateriaal talige documenten van verschillende niveaus?*
- ✓ *Worden verschillende materialen en media ingezet bij het lesgeven, en bij verwerkingsopdrachten?*
- ✓ *Welke afspraken maak je i.v.m. gebruik van Standaardnederlands, taalvariëteiten en meertaligheid in de communicatie tussen*
 - *lector- student*
 - *student- student*
 - *student – mentor*
 - *student – leerling*

6.5 Accent op talentontwikkeling

- ✓ *Is er oog voor sterktes? Op welke manier worden die benut binnen het team en hoe worden studenten daartoe aangezet?*
- ✓ *Worden er werkvormen gebruikt die ruimte geven voor het positief inbrengen van deze talenten, in een creatief geheel?*

- ✓ *Is er aandacht voor een positieve beleving van taal en taalontwikkeling (inclusief thuistaal, meervoudige geletterdheid, meertaligheid)?*

7. Initiatieven bij de uitstroom	
7.1 Sollicitatietrainingen ✓ <i>In welke mate is er extra aandacht nodig voor bepaalde doelgroepen bij het beëindigen van de studie?</i> ✓ <i>Op welke manier wordt deze begeleiding bij de uitstroom best gegeven?</i> ✓ <i>In welke mate en hoe wordt er aandacht geschonken aan de mondelinge en schriftelijke taalvaardigheid bij sollicitaties en o.a. het opstellen van brieven?</i>	
7.2 Sensibiliseren van het werkveld m.b.t. diversiteit ✓ <i>Wordt er met het werkveld een dialoog aangegaan omtrent diversiteit, en zo ja, over welke thema's is er overleg?</i> ✓ <i>Wordt er ook overlegd over talige thema's als meertaligheid, en het opstellen van een taalbeleidsvisie?</i> ✓ <i>Hoe staat het werkveld tegenover leerkrachten van allochtone afkomst of andere doelgroepen? Welke sensibilisering is hiervoor nodig en wenselijk? Langs welke kanalen dient dit te gebeuren?</i>	

7.3 Begeiden van studenten in het zelf opbouwen van netwerken in de beroepspraktijk

- ✓ *Op welke ondersteuning kunnen studenten rekenen bij het opbouwen van netwerken in de beroepspraktijk?*
- ✓ *Wordt ingespeeld op de context van de student?*

DEEL 4. BIBLIOGRAFIE

Bossaerts, B. (red), (2007). *Hoger onderwijs voor elk talent: aanbevelingen en instrumenten voor meer diversiteit*. Koning Boudewijnstichting.

Bronnenboek Project Aansluiting en Maatschappelijke Differentiatie in de Lerarenopleiding (AMD). (2003)

Daems, F. Elke leraar is taalleraar. Een referentiekader voor taalbeleid in de lerarenopleiding, p. 13-34 in Van Hoyweghen (red.), *Naar taalkrachtige lerarenopleidingen*. Bouwstenen voor taalbeleid, Plantyn, 2010

Delta. Tijdschrift voor Hoger Onderwijs. Die Keure, september 2006.

de Graef, G. (2009). *Vrije vertaling van de aanbevelingen uit het Rapport van de Commissie voor de Interculturele Dialoog 2005*. Als denkoefening bij de Ronde Tafel van de interculturaliteit in het Onderwijs CIMIC (2/12/2009).

Depreeuw, E., Cloet, J., Van Poucke, M., Somers, A . (2006) *Vademecum voor studietrajectbegeleiding in het Hoger Onderwijs*. Leuven: Acco.

D'haveloose, E. (red) (2008). *Diversiteit is de norm. Leren omgaan met diversiteit de boodschap*. Universiteit Gent: Steunpunt Diversiteit en Leren.

Diversiteit in beweging in jouw lerarenopleiding. Op weg naar een duurzaam diversiteitskader, Dag van het onderwijs, 2009

Heylen, L., D'haveloose, E., De Coninck, C., De Bleekere, N. (2006) *Diverse lectoren ... diverse studenten ?* Vlaamse overheid. Departement Onderwijs en Vorming.

Lacante, M., Van Esbroeck, R., Lens, W., De Metsenaere, M. (2007). *Allochtonen in het hoger onderwijs: factoren van studiekeuze en studiesucces bij allochtone eerstejaarsstudenten*. Onderwijskundig onderzoek i.o.v. de Vlaamse minister van Onderwijs en Vorming.

Hert, De (red) *Taalbeleid in de praktijk Een uitdaging voor elke secundaire school*. Plantyn (2008)

Jeurissen, R. (2003) .*Tussen droom en daad* . Nieuwsbrief Nederlands-Vlaamse opleiders primair onderwijs.

Jeurissen,R, & Quanten, E. (2007). *De lat hoger met 13 taaldoelen. Een sprong met vele tussenstappen*. HSN

Pétursdóttir, G. (2008). *Intercultural Iceland: Sensitation training about migration, racism, discrimination, culture and diversity*. Course notes May 2008.

Schrauwen, W., Een denk- en werkkader voor taalbeleid, in De Hert, W. (red), 2008

Sierens, S. et al. (2007). *Leren in verscheidenheid, leren voor verscheidenheid. burgerschapsvorming en gelijke leerkansen in een pluriforme samenleving: een referentiekader*. Universiteit Gent: Steunpunt Diversiteit en Leren.

Strijbos, J., Rector, R., Celep, H. *Openheid voor diversiteit in de lerarenopleiding: hoe verscheidenheid een rijkdom kan worden*. Velon Tijdschrift voor Lerarenopleiders jaargang 27 (4), 2006.

Succesvol doorstroombeleid voor alle studenten. Samenvatting van het onderzoek 'blijvers en uitvallers' naar de achtergronden van uitval van allochtone studenten in het hoger onderwijs. Nederland: ECHO, expertisecentrum diversiteitsbeleid (2004).

Taal centraal: Taalbeleid in het Nederlandse en Vlaamse onderwijs. Levende talen (2008)

Van Gorp, K. en Verheyden, L., *Taalbeleid in de lerarenopleiding: van praktijk naar theorie en terug*, 2005.

Vleurick, A., Paelman F. (2005). *De kracht van de leerkracht: Leren werken met CLIM*. Antwerpen: De Boeck.

NOvELLE

Netwerk voor de ontwikkeling van expertise binnen de Limburgse lerarenopleidingen

Projectgroep 3

Diversiteit, gelijke kansen, taalbeleid in de lerarenopleiding

Projectleden

Tim Christiaens – CVO De Oranjerie

Hilde Imberechts – XIOS Hogeschool Limburg

Griet Liebens – Katholieke Hogeschool Limburg (co-promotor)

van 2007 tot 2011 werkten ook mee:

Lieve Aerts – Provinciale Hogeschool Limburg

Tine Bos – CVO De Oranjerie

Reina Geens – CVO Step

Mia Goossens – CVO COOVI Elishout (BEO)

Ingrid Heps – XIOS Hogeschool Limburg (promotor)

Riet Jeurissen – XIOS Hogeschool Limburg

Nathalie Peeters – Provinciale Hogeschool Limburg

Veerle Schuyten – Katholieke Hogeschool Limburg

Ingrid Vanderveken – CVO Crescendo (BEO)

Geert Vanduffel – Provinciale Hogeschool Limburg