

Praktijkvoorbeeld

Samen werken aan meer inclusieve en diverse lerarenopleidingen

Gert-Jan Veerman (Christelijke Hogeschool Ede) en Anje Ros (Fontys Hogescholen)

Samenvatting

Het Nederlandse Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap faciliteert de alliantie 'Divers voor de klas' om een vierjarig project uit te voeren gericht op meer diverse en inclusieve lerarenopleidingen. Door te streven naar een inclusieve cultuur wordt beoogd dat meer studenten uit minderheidsgroepen voor een lerarenopleiding kiezen en doorstromen naar het onderwijs, waardoor het lerarentekort wordt verkleind. Een nulmeting laat zien dat studenten die een inclusieve cultuur op de lerarenopleiding ervaren, eerder verwachten in het onderwijs te gaan werken. Dit wijst erop dat een inclusieve cultuur mogelijk kan bijdragen aan minder uitval van studenten en meer studenten zich verbinden aan het onderwijs, wat uiteindelijk kan bijdragen aan het verkleinen van het lerarentekort.

Het project ambieert een meer diverse instroom en inclusieve cultuur bij de negen deelnemende lerarenopleidingen te bevorderen. Werk maken van inclusie is een gevoelige en complexe ambitie, met als risico dat men blijft hangen in beschuldigingen als niet de goede taal wordt gebruikt. Om constructief en structureel aan een inclusieve cultuur te werken, zijn eerst de concepten inclusieve cultuur en diversiteit helder gedefinieerd en is in de literatuur nagegaan hoe diversiteit en inclusie versterkt kunnen worden. Op basis hiervan is een online werkomgeving ontwikkeld. Gebruikerservaringen met de werkomgeving laten zien dat deze leidt tot het ontwikkelen van een visie, gemeenschappelijke taal en bewustwording bij alle medewerkers binnen de opleiding en tot een concreet actieplan.

Tijdens dialoogsessies met de negen lerarenopleidingen wordt duidelijk hoe gevoelig het werken aan inclusie ligt en wat in de specifieke context remmend is en vragen oplevert. Er ontstaat ruimte voor zelfreflectie bij alle betrokkenen. Een gedeeld inzicht uit de dialoogsessies is dat een inclusieve en diverse opleiding vraagt om een opleidingsbrede aanpak en nauwe samenwerking met opleidingsscholen.

De combinatie van de werkomgeving, kennissessies en dialoogsessies dragen bij aan het delen van concrete inzichten en handvatten om daadwerkelijk met elkaar aan de slag te gaan. Het project is, gezien deze eerste ervaringen met de opzet en de sterke aanwas van het aantal lerarenopleidingen, een veelbelovend praktijkvoorbeeld waarmee uiteindelijk het lerarentekort kan worden tegengegaan.

Inleiding

De alliantie 'Divers voor de klas' heeft het initiatief genomen om samen werk te maken van meer diverse en inclusieve opleidingen en basisscholen. In een

vierjarig project participeren negen Nederlandse lerarenopleidingen basisonderwijs (pabo's), de PO-Raad, het Landelijk Overleg Lerarenopleiding Basisonderwijs (LOBO) en de stichting Meestert. De alliantie wordt ondersteund door twee lectoraten, de Vereniging Hogescholen en het Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap (OCW). Op 3 oktober 2022 ondertekenden vijf pabo's¹ gezamenlijk een manifest. Ze beloven in dit manifest om gedurende vier jaar werk te maken van meer diversiteit voor de klas en meer inclusieve pabo's. Sinds vorig jaar zijn al vier nieuwe pabo's aangesloten². In deze praktijkbeschrijving laten we zien hoe dit initiatief een van de beloftevolle strategieën kan zijn om het lerarentekort tegen te gaan. We schetsen eerst de aanleiding, laten zien hoe een inclusieve cultuur impact heeft op het lerarentekort en gaan vervolgens in op de gehanteerde aanpak en eerste ervaringen van dit project. Op basis hiervan beschrijven we de betekenis van het project voor het lerarentekort.

Aanleiding

Vanwege het lerarentekort kregen pabo's in 2020 van de Nederlandse ministers van onderwijs de opdracht een grotere en meer diverse groep leraren op te leiden. Bij een divers lerarenkorps hebben de leraren, leerlingen en ouders een grote kans dat ze een collega met andere kenmerken ontmoeten (Veerman, 2020). Op basis van landelijke cijfers over diversiteit in de lerarenopleidingen stellen we vast dat van alle studenten in de lerarenopleiding basisonderwijs in Nederland slechts 13 procent een migratieachtergrond heeft (voor het hele hoger onderwijs is dit 34 procent) en slechts 24 procent man is (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2022). Daarnaast is de uitval op de pabo bij deze studenten groter (Dienst Uitvoering Onderwijs, 2022). Zo hadden mannelijke studenten uit het cohort 2016 een diplomarendement van ongeveer 30 procent, terwijl bijna 60 procent van de vrouwelijke studenten de pabo binnen vijf jaar met een diploma verliet. Bij studenten met een migratieachtergrond is dit bijna 40 procent en zonder een migratieachtergrond ruim 50 procent. Als pabo's meer studenten uit deze doelgroepen kunnen aantrekken en hun uitval kunnen verminderen, stromen er meer en meer diverse leraren het basisonderwijs in.

¹ InHolland Haarlem, Hogeschool Rotterdam, Thomas More Hogeschool, Marnix Academie en Fontys Hogescholen

² Hogeschool Utrecht, Hogeschool van Amsterdam, Avans en Hogeschool Leiden.

Uit onderzoek blijkt dat een specifieke reden om te stoppen met de pabo bij studenten met een migratieachtergrond is dat ze zich niet thuisvoelen (Severiens & Meeuwisse, 2008). Oftewel, er is sprake van onvoldoende gevoel van 'belongingness', het gevoel erbij te horen. Voor mannelijke studenten geldt als reden om te stoppen dat het curriculum onvoldoende aansluit op hun wensen (De Visser et al., 2021; Geerdink et al., 2009). Hierbij speelt een gebrek aan 'uniqueness' een rol, het gevoel dat je gewaardeerd wordt om wie je bent, dat wat je uniek maakt. In dit project hanteren we de definitie van inclusie van Shore: "the degree to which individuals experience treatment from the group that satisfies their need for belongingness and uniqueness." (Shore et al., 2011, p. 1265). Deze bevindingen duiden erop dat het bevorderen van een inclusieve cultuur op de pabo's kan bijdragen aan het voorkomen van uitval en wellicht aan het vergroten van de instroom van studenten uit minderheidsgroepen.

Een kansrijke route?

Is werk maken van meer inclusieve lerarenopleidingen daadwerkelijk een kansrijke route om het lerarentekort tegen te gaan? Dit is voor de start van het project nagegaan door een nulmeting bij vier pabo's. Inclusie is gemeten met een vertaling van de verkorte 'perceived group inclusion scale' (PGIS) van Jansen et al. (2014). Dit instrument is gebaseerd op de eerder gepresenteerde definitie van Shore et al. (2011) en onderscheidt de mate waarin de student op een vijfpuntsschaal 'belongingness' en 'uniqueness' op de pabo ervaart. 'Belongingness' wil zeggen dat het belangrijk is dat iedereen het gevoel heeft bij de groep te horen. Er is sprake van 'uniqueness' als elk individu het gevoel heeft dat zijn unieke eigenschappen worden gewaardeerd en dat hij die kan inzetten (Nishii & Rich 2014; Randel et al., 2018; Shore et al., 2011). De resultaten uit Tabel 1 van de nulmeting laten zien dat de mate waarin de pabostudenten 'belongingness' ervaren significant negatief laag samenhangt met het denken aan stoppen met de opleiding, $r(220) = -.25, p < .001$. 'Belongingness' hangt positief laag samen met het later een onderdeel willen zijn van de onderwijsprofessionals in het basisonderwijs, $r(220) = .17, p < .001$. Ook voor 'uniqueness' vonden wij correlaties met een vergelijkbare richting ($r(220) = -.22, p < .001$; $r(220) = .23, p < .001$).

Naarmate studenten dus meer een inclusieve cultuur in de opleiding ervaren, zijn ze meer geneigd om op de pabo te blijven en om later te willen werken in het basisonderwijs. Het werken aan 'uniqueness' en 'belongingness' lijkt hiermee kansrijk om uitval tijdens de lerarenopleiding te voorkomen en uiteindelijk een effectieve aanpak om het lerarentekort tegen te gaan.

	Denken aan stoppen	Onderdeel onderwijsprofessionals
'Belongingness'	-.25*	.17*
'Uniqueness'	-.22*	.23*

Noot. N=221. * $p < .001$.

Tabel 1. Correlaties 'belongingness' en 'uniqueness' met het denken aan stoppen en onderdeel willen zijn van de onderwijsprofessionals.

Visie op inclusie en diversiteit

Het bevorderen van een inclusieve cultuur is niet eenvoudig, omdat het een gevoelig thema is dat snel tot verlamming kan leiden. Deels kan dit komen doordat onduidelijk is hoe een inclusieve cultuur kan worden gestimuleerd. Andere redenen zijn dat het begrip weerstand kan oproepen, doordat opleiders zich aangevallen voelen of door een gebrek aan zelfreflectie (Çelik, 2019). Het gesprek met de opleidingen over de gekozen definitie van inclusie, verheldert dit begrip en zorgt ervoor dat opleiders met meer nuance nadenken over de inclusieve cultuur op hun opleiding. Het gaat daarbij om het vergroten van het gevoel van 'uniqueness' en 'belongingness' in specifieke situaties waar de inclusiviteit onder druk staat, namelijk bij minderheidsgroepen. Er is daarbij gekozen voor een brede kijk op diversiteit die uitgaat van een maximale variatie van allerlei zichtbare en onzichtbare verschillen tussen leraren op kenmerken zoals afkomst, interesses, voorkeuren, etniciteit, expertise en gender (Çelik, 2019; Veerman, 2020). De opzet is om in co-creatie te werken aan het bevorderen van inclusie en diversiteit. Om dit proces te ondersteunen is vooraf een instrument ontwikkeld (werkomgeving inclusieve cultuur) voor opleidingen en voor scholen, waarmee zij samen hun beginsituatie kunnen vaststellen, hun doelen kunnen bepalen en een actieplan kunnen opstellen dat wordt gevoed door inzichten uit de literatuur.

Opzet project

Deelnemende pabo's starten, na een intake met de coördinator van het project, hun deelname met een werksessie met behulp van de online 'werkomgeving'. De werkomgeving bestaat uit een toolkit met een scan, potentiële actiepunten, een kennisbank en een format voor de ontwikkeling van een actieplan.

De scan bevat drie dimensies waar medewerkers, eventueel ook met studenten, samen in dialoog de huidige stand van zaken wat betreft de ervaren inclusie en diversiteit kunnen bepalen. De pabo's kiezen zelf op welke dimensie ze willen groeien. De eerste dimensie uit de werkomgeving is gericht op een inclusief klimaat in de pabo, waarin medewerkers en studenten – ongeacht leeftijd, uiterlijke kenmerken, gender, seksuele voorkeur, sociaal-culturele achtergrond, expertise – zich thuis en gewaardeerd voelen. De tweede dimensie 'diversiteit wat betreft gender' en de derde dimensie 'diversiteit wat betreft culturele achtergrond' hebben als focus het aantrekken en behouden van specifieke doelgroepen, namelijk studenten die zich als man identificeren en studenten en medewerkers met een migratieachtergrond. Op basis van de resultaten selecteren deelnemers suggesties voor concrete actiepunten, die passen bij hun context. De kennisbank bevat voor het afwegen van keuzes en de uitwerking van de gekozen actiepunten, achtergrondartikelen en uitgewerkte concrete activiteiten. Voorbeelden van dergelijke activiteiten zijn een specifieke wervingsmethode zoals het project 'talentscouting' uit Rotterdam en dialoogdagen van het internationale project *#Ibelong* (2023).

Pabo's die deelnemen aan het project starten een projectgroep die het actieplan, opgesteld met behulp van de werkomgeving, uitwerkt met opleidingsspecifieke doelen. Jaarlijks gebruikt de werkgroep op iedere pabo de werkomgeving om de doelen en werkwijze aan te scherpen tijdens sessies met medewerkers, managers en soms studenten. De opleidingen ontvangen tijdens de uitvoering van het project coaching vanuit de alliantie bij het opstellen en uitvoeren van hun plan. Daarnaast zijn er kennissessies, in de vorm van een jaarlijkse congresdag en twee online kennissessies waarin experts met verschillende achtergronden inspiratie geven. Driemaal per jaar delen de opleidingen online tijdens dialoogsessies de gekozen activiteiten, hun ervaringen en knelpunten met elkaar en geven elkaar feedback. De pabo's vormen hiermee gezamenlijk een professionele leergemeenschap (PLG) waarin ze hun ervaringen bespreken en de dilemma's delen waar ze tegenaan lopen. Zie Figuur 1 voor een overzicht van alle activiteiten en betrokkenen.



Figuur 1: Inhoud, betrokkenen en frequentie van het vierjarig programma

Eerste leerervaringen met de werkomgeving

Uit evaluatiegesprekken met de deelnemende opleidingen blijkt dat de dialoog over de aspecten van de scan mooie gesprekken oplevert. De meeste opleidingen kiezen voor de eerste dimensie die gaat over het inclusieve klimaat. Vaak worden vervolgsessies georganiseerd, waarin nog weer andere groepen worden betrokken, zoals studenten, onderwijsondersteunend personeel of het managementteam.

De opleidingen geven aan dat het samen invullen van de scan bijdraagt aan bewustwording wat diversiteit en inclusieve cultuur betekent en dat het bijdraagt aan visieontwikkeling. Ook krijgen de deelnemers zicht op hoe ze een inclusieve cultuur kunnen versterken en daarmee uitval kunnen beperken. Eén van de docenten vertelt na het invullen van de scan: *'Door samen in de scan te werken, creëer je een gezamenlijke taal. Je krijgt discussie, zijn we wel zo inclusief als we denken? Alleen dat raakt de essentie van al die onderwerpen. Dat gesprek. Het is een werkvorm waarbij je een keuze moet maken.'* De vraag 'Hoe inclusief zijn we eigenlijk?' zorgt voor bewustwording en reflectie op de eigen opvattingen en werkrouines. Daarnaast helpt het samen invullen van de scan om de al aanwezige expertise op het gebied van inclusie binnen de pabo zichtbaar te maken. De opleidingen kiezen verschillende activiteiten uit de werkomgeving die het beste aansluiten bij hun context en de doelen waar ze aan willen gaan werken. De werkomgeving helpt om een focus aan te brengen in de grote hoeveelheid mogelijke activiteiten om vervolgens in co-creatie aan meer diversiteit en een inclusieve cultuur te werken.

Dialogsessies over dilemma's

Tijdens de dialogsessies staat een dilemma centraal, waar meerdere pabo's tijdens het project tegenaan lopen. De sessies hebben als doel om naast de ontwikkeling van concrete activiteiten zelfreflectie te stimuleren. Tijdens een van de sessies, waarin samenwerking met de opleidingsscholen centraal stond, bracht een van de deelnemers een situatie in die goed de complexiteit en gevoeligheid zichtbaar maakt van het werken aan inclusie en diversiteit. Een opleidingsschool weigerde een student met een hoofddoek. Hierbij speelde de vraag hoe een opleiding omgaat met scholen die vanuit hun religieuze achtergrond een andere invulling geven aan inclusiviteit dan de opleiding zelf. De opleiding besloot dat een inclusieve benadering betekent dat ook andere zienswijzen worden gerespecteerd, maar dat hierover wel de dialoog moet worden aangegaan met zowel de student als de opleidingsschool. Studenten krijgen op deze manier een respectvolle, maar wel realistische voorbereiding op de praktijk. Dit voorbeeld had binnen de opleiding tot veel discussie geleid. Een uitwerking van dit praktijkvoorbeeld is te vinden binnen de online werkomgeving (Ros, 2023).

De inbreng van dit praktijkvoorbeeld in een dialogsessie leidde ook tot open gesprekken tussen de deelnemers van de verschillende pabo's. Vragen die aan bod kwamen, waren: Is er een grens als de zienswijzen te veel verschillen, of kunnen alle scholen opleidingsschool worden? In welke mate vragen we van opleidingsscholen inclusief gedrag en inclusieve communicatie? Hoe zorgen we dat ook studenten die dit meemaken zich gerespecteerd en verbonden voelen door opleidingsscholen en hoe voorkomen we uitval? Welke rol heeft de opleiding hierin? Wie is aan zet bij het initiëren van een dialoog over dit thema? Wat vraagt het van studenten en docenten om een dergelijke dialoog te kunnen voeren? Deelnemers in de dialogsessie reflecteerden over wat het van henzelf vraagt met betrekking tot het omgaan met fricties in ideeën over wat een inclusieve cultuur betekent. Een gedeelde uitkomst was dat een respectvolle dialoog met studenten en opleidingsscholen, waarbij ieder oog heeft voor de specifieke context, essentieel is om een inclusieve cultuur te versterken en studenten te behouden.

Betekenis van het project voor het lerarentekort

De opzet van het project, met een focus op een meer inclusieve cultuur en een diverse studentenpopulatie, helpt de pabo's gerichte activiteiten te kiezen uit de grote hoeveelheid mogelijke activiteiten. De focus op inclusie is een kansrijke keuze, omdat studenten daardoor minder snel de opleiding verlaten.

Opleidingen denken vaak zelf dat er sprake is van een inclusieve cultuur, maar bepaalde groepen studenten ervaren dit toch anders.

In het project participeert een groot aantal Nederlandse pabo's, en er zijn meerdere organisaties en experts bij betrokken. Het project helpt om expertise op het gebied van inclusie en diversiteit beschikbaar te maken voor de professionals die daadwerkelijk impact kunnen hebben in de praktijk.

Momenteel wordt expertise op het gebied van diversiteit en inclusie uit Vlaanderen slechts beperkt binnen het project benut en zijn geen Vlaamse lerarenopleidingen aangesloten. Hier liggen in de aankomende tijd nog kansen voor verrijking en uitbreiding.

De beschrijving van het project laat zien dat een opzet met een landelijke structuur en opleidingsspecifieke doelen en aanpak in korte tijd een relatief groot aantal pabo's kan mobiliseren rond een gevoelig thema. De dialoogsessies bieden daarbij een aanvulling om tot zelfreflectie te komen. Er zijn geen snelle, eenvoudige oplossingen, maar door de dialoog aan te gaan, activiteiten te ontwikkelen en van elkaar te leren, kan een cultuurverandering worden gerealiseerd. Het uiteindelijke doel is een diverse instroom en uitstroom van studenten die zich thuis en gewaardeerd voelen om wie ze zijn. Daarmee is dit project een beloftevolle strategie om uiteindelijk het lerarentekort tegen te gaan.

Auteurs

Gert-Jan Veerman is lector van het lectoraat Samen Divers van de opleiding Educatie van de Christelijke Hogeschool Ede en docent onderwijswetenschappen bij de Radboud Universiteit te Nijmegen.

gjmveerman@che.nl

Auteursnaam

Anje Ros is lector Goed leraarschap – goed leiderschap bij Fontys Hogescholen. Zij doet onderzoek naar de ontwikkeling van scholen en opleidingen tot lerende organisaties en de rol van leiders daarin. Het ontwikkelen van een inclusieve

cultuur en daardoor een aantrekkelijk leer- en werkklimaat voor docenten is daarbij een belangrijk speerpunt.

A.ros@fontys.nl

Referenties

Çelik, S. (2019). Diversiteit vanuit het perspectief van waarden. *Filosofie en Praktijk* 40(2), 45-59.

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2022). *Hoger onderwijs; eerste- en ouderejaarsstudenten, studierichting [Dataset]*. Geraadpleegd op 25 mei 2023, van <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83538NED/table?ts=1648029936120>

De Visser, M., Lodewick, J., Termorshuizen, T., Van Laanen, K., & Van Casteren, W. (2021, mei). *Meer meesters?: Routes naar diversiteit voor de klas*. ResearchNed.

Dienst Uitvoering Onderwijs (2022). *Ruwe data rendement van pabo-studenten cohort 2016 [Dataset]*. DUO

#Ibelong. (2023). *Dialogue days*. Geraadpleegd op 25 augustus 2023, van <https://ibelong.eu/activities/dialogue-days/>

Geerdink, G., Bergen, T., & Dekkers, H. (2009). Verklaringen voor het seksspecifieke studierendement op de pabo. *Pedagogische Studiën*, 86(4), 263-280.

Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Holcombe Ehrhart, K., & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of Management*, 37(4), 1262-1289.

Jansen, W. S., Otten, S., van der Zee, K. I., & Jans, L. (2014). Inclusion: Conceptualization and measurement. *European Journal of Social Psychology*, 44(4), 370-385.

Nishii, L. H., & Rich, R. E. (2014). Creating Inclusive Climates in Diverse Organizations. In M. Ferdman & B.R. Deane (Reds.), *Diversity at Work: The Practice of Inclusion* (pp. 330-363). John Wiley & Sons.

Randel, A. E., Galvin, B. M., Shore, L. M., Ehrhart, K. H., Chung, B. G., Dean, M. A., & Kedharnath, U. (2018). Inclusive leadership: Realizing positive outcomes through belongingness and being valued for uniqueness. *Human Resource Management Review*, 28(2), 190-203.

Ros, A.A. (2023). *Hoe ga je om met andere zienswijzen?* Geraadpleegd op 25 mei 2023, van <https://inclusief-opleidingen.platformsamenoeliden.nl/wp/wp-content/uploads/2023/05/Praktijkvoorbeeld-Hoe-ga-je-om-met-andere-zienswijzen.pdf>

Severiens, S., & Meeuwisse, M. (2008). Waarom stoppen zoveel allochtone pabostudenten met hun studie? *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 26(1), 13–23.

Veerman, G.J.M. (2020). Samen Divers. *Versterken van sociale cohesie in het onderwijs*. Christelijke Hogeschool Ede.