

Kwaliteitskader intercultureel vakmanschap in het hso

handreiking voor (opleidings)managers
en docenten

Vooraf

Deze handreiking 'Kwaliteitskader intercultureel vakmanschap (ICV) in het hso' is door en voor hogescholen ontwikkeld in het kader van het project 'Intercultureel vakmanschap in het hso' van de HBO-raad. Een project met als doel ertoe bij te dragen dat interculturele competenties en vakkennis meer structureel ingebed worden in het onderwijs en het opleidingsbeleid. Het project maakte onderdeel uit van de programmalijn Intercultureel vakmanschap van het programma Diversiteit in het jeugdbeleid van ZonMw.

De handreiking is bedoeld voor (opleidings) managers en docenten in het hso en maakt onderdeel uit van het rapport Intercultureel vakmanschap in het hoger sociaal agogisch onderwijs (HBO-raad, november 2012). Naast deze handreiking zijn tevens de volgende handreikingen ontwikkeld, die eveneens onderdeel uit maken van het zojuist genoemde rapport:

- De handreiking 'Interculturele managementcompetenties'; een handreiking voor (opleidings)managers in het hso;
- De handreiking 'Intercultureel vakmanschap in de stage'; een handreiking voor hso- opleidingen en jeugdzorginstellingen.

De handreikingen zijn primair ontwikkeld ten behoeve van de hbo-bachelor opleidingen culturele en maatschappelijke vorming (cmv), maatschappelijke werk en dienstverlening (mwd), pedagogiek en sociaal pedagogische hulpverlening (sph). Met name deze opleidingen leiden de toekomstige professionals voor de (preventieve) ontwikkelingsgerichte jeugdzorg op. Maar dat sluit niet uit dat de handreikingen ook voor andere opleidingen van betekenis kunnen zijn.

Inleiding

De handreiking 'Kwaliteitskader ICV in het hsaο' bestaat uit drie onderdelen: een kwaliteitskader, een format voor een plan van aanpak en een vragenlijst voor docenten met behulp waarvan ontwikkelpunten voor docenten (of teams van docenten) kunnen worden achterhaald. Bij het ontwikkelen van de handreiking is dankbaar gebruik gemaakt van het kwaliteitskader initiële scholing in interculturele competenties voor professionals in de jeugdzorg dat het Nederlands Jeugd Instituut eerder ontwikkelde. Een aantal aspecten dat al voldoende geborgd is in het systeem van accreditatie van opleidingen en in het beleid van hogescholen is weggegelaten en kwaliteitsaspecten die ontbraken en specifiek van belang zijn voor het hsaο zijn er aan toegevoegd. De handreiking spitst zich toe op de dimensie van etnisch-culturele diversiteit.

Het kwaliteitskader richt zich op vier thema's, organisatorische context, competenties docenten en inhoud opleiding. Hogescholen opereren in een omgeving die steeds meer divers wordt, de studentenpopulatie is divers en langzamerhand verandert ook het docentencorps. In hoeverre wordt met die toenemende diversiteit binnen en buiten de poort rekening gehouden? Is aandacht daarvoor verweven in het totale beleid van de organisatie? Van belang is dat ook de opleiding gebaseerd is op een consistente visie. In grote lijnen gaat het daarbij om vragen als: Hoe gaat de opleiding zelf met diversiteit om en hoe wil zij dit tot uitdrukking laten komen in het onderwijs en opleidingsbeleid? Komt de visie terug in andere beleidsdocumenten? Is er personeelsbeleid dat docenten ondersteunt bij het vormgeven van ICV in de opleiding en op welke manier krijgt intercultureel leiderschap invulling?

Voor initieel onderwijs geldt dat er niet mee volstaan kan worden interculturele competenties in de vorm van een aparte cursus of module aan het bestaande onderwijsprogramma vast te plakken. Aandacht voor interculturele competenties dient in het onderwijs verweven te zijn. Inhoudelijke en didactische deskundigheid moet de docent in staat stellen studenten te scholen in interculturele competenties en intercultureel vakmanschap. Hebben docenten voldoende kennis van de impact van verschillen tussen mensen op de onderlinge communicatie? Beschikken docenten over ten minste die interculturele competenties die onder de inhoud van de scholing zijn gespecificeerd? Kunnen zij situaties die zich tijdens de les voordoen ombuigen naar leermomenten? Fungeren zij als voorbeeld voor studenten hoe met intercultureelheid kan worden omgegaan?

Competenties vormen een combinatie van kennis, houding en vaardigheden. Gaat het om interculturele competenties dan is het van belang in acht te nemen dat interculturele competenties niet alleen voor autochtone maar ook voor allochtone studenten en docenten van belang zijn en zowel betrekking hebben op culturele als sociaal economische (groeps) verschillen. Interculturele competenties geven weer wat aankomende jeugdzorgprofessionals moeten leren (weten en kunnen) om op een adequate manier te kunnen communiceren en effectief te kunnen werken met cliënten die een andere etnisch-culturele achtergrond hebben dan zijzelf. In grote lijnen gaat het daarbij om: het kennen van achtergronden van migratie, het zich bewust zijn van wederzijdse waarden en normen en verschillen daartussen, interculturele communicatie en het werken in een cultureel diverse omgeving.

In het kwaliteitskader zijn per thema aandachtspunten opgenomen die vervolgens nader worden gespecificeerd. Bij het thema 'inhoud opleiding' zijn bij het aspect 'kennis' de voor het hsaο meest cruciale kenniselementen opgenomen. Het kwaliteitskader is te gebruiken als screeningsinstrument om op de vier hiervoor genoemde thema's na te gaan of er in de opleiding en het opleidingsbeleid voldoende integraal aandacht is voor diversiteitsbewustzijn, interculturalisatie en intercultureel vakmanschap. Zo kan bepaald worden of en op welke onderdelen eventueel verbeteringen mogelijk zijn en aan welke onderwerpen men de komende tijd aandacht wil schenken.

Kwaliteitskader intercultureel vakmanschap in het hsaο

Thema 1 Visie

Thema	Aandachtspunten kwaliteit opleiding	Specificatie
Visie opleiding	De opleiding is gebaseerd op een consistente visie op diversiteit.	<ul style="list-style-type: none"> • Er is een visie op hoe studenten worden opgeleid tot intercultureel vakman/-vrouw en hoe dit wordt vormgegeven binnen de opleiding. • Oog voor verschillen in cultuur, mogelijkheden en positie. • Kruispunt denken als handvat voor het concretiseren van de visie. • Interculturaliteit is integraal onderdeel van het (opleidings)beleid.

Thema 2 Organisatorische context

Thema	Aandachtspunten kwaliteit opleiding	Specificatie
Organisatorische context	Interculturele competenties zijn in het onderwijs geïntegreerd	<p>Dit blijkt een combinatie van:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visie ontwikkeling. • Intercultureel leiderschap. • Draagvlak op meerdere niveaus. • Vergroten van 'cultural awareness' bij docenten en ander personeel. • Ontwikkelen van diversiteitsbewust HRM beleid. • Opnemen van interculturele competenties in de einddoelen van het onderwijsprogramma en in specifieke doelen van geselecteerde onderdelen van het programma. • Inbouwen van specifieke toetsingscriteria en toets onderdelen in de bestaande beoordelingsstructuur (portfolio, EVC's, kennistoetsen, proeven van bekwaamheid en meervoudige beoordeling op attitudes). • Aandacht voor intercultureel werken in alle vakken m.b.v. casuïstiek, werkvormen, inbreng van eigen ervaringen. • Werken vanuit een cyclisch systeem, waarin interculturele competenties elk jaar op een hoger niveau terug komen.

Thema 3 Competenties docenten

Thema	Aandachtspunten kwaliteit opleiding	Specificatie
Competenties docenten	Het onderwijs wordt verzorgd door intercultureel competente docenten.	<p>De docent:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Heeft kennis van interculturele competenties. • Bezit minimaal de competenties die onder het thema inhoud opleiding zijn gespecificeerd. • Durft ruimte te nemen om doelstellingen op een andere manier te halen. • Beschikt over de competenties die hieronder zijn gespecificeerd. <p>Kennis, bewustzijn en vaardigheden m.b.t.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Processen van identiteitsvorming, zingeving en waardeontwikkeling bij tieners, adolescenten en volwassenen en van de culturele bepaaldheid daarvan. • Eigen houding en gedrag en van de invloed daarvan op de studenten. • De leefwereld van de studenten, hun verwachtingen en de culturele bepaaldheid daarvan.

Thema 4 Inhoud opleiding

Thema	Aandachtspunten kwaliteit opleiding	Specificatie
Kennis	De opleiding biedt bruikbare cultuur algemene en cultuur specifieke kennis over de belangrijkste cliëntengroepen.	<ul style="list-style-type: none"> • Kennis over de culturele achtergrond van de bevolkingsgroepen waar de student als toekomstig werker mee te maken krijgt (in samenhang met sociaaleconomische en juridische positie, opvoeding, migratiegeschiedenis, ziekteprevalentie en -beleving, religie, rolpatronen, etc.). • Kennis over welke rol de culturele achtergrond kan spelen bij de cliënt en diens omgeving. • Kennis van de invloed van de migratiegeschiedenis, de integratiegeschiedenis en veranderingen in sociale status.
	De opleiding biedt kennis over intercultureel werken.	<ul style="list-style-type: none"> • Kennis over verschillende culturen en besef dat deze van invloed kunnen zijn op waarden, normen en gedrag. • Presentatie van cultuur als dynamisch en steeds in ontwikkeling.
	De opleiding biedt kennis over interculturele communicatie.	<ul style="list-style-type: none"> • Kennis over impact van verschillen tussen mensen op onderlinge communicatie: de invloed van cultuurverschillen, achterstanden en minderheidspositie. • Kennis over verschillen in status, rol en macht tussen hulpverlener en cliënt of diverse etnische groepen. • Kennis over verschillende (non-verbale) communicatie-uitingen, zoals wel/niet aankijken, (in)direct aanspreken etc.
Houding	De opleiding richt zich op het vergroten van bewustzijn van wederzijdse referentiekaders, de verschillen daartussen en de acceptatie van die verschillen.	<ul style="list-style-type: none"> • Bewustzijn van eigen etniciteit en cultuur en eigen functioneren in interculturele situaties. • Onbevangen, geïnteresseerde en respectvolle houding naar cliënten met een andere culturele achtergrond. • Bewustzijn van eigen organisatie- en beroeps cultuur. • Bewustzijn van mogelijk toegekende status/macht gerelateerd aan beroep. • Respect voor en waardering van verschillen in cultuurspecifieke normen, waarden, en achtergronden. • Besef dat het individu nooit gezien mag worden als representant van zijn cultuur. • Nieuwsgierig zijn.
Vaardigheden	In de opleiding worden vaardigheden geoefend op het gebied van intercultureel werken.	<ul style="list-style-type: none"> • Betekenis achterhalen die cliënten en hun omgeving geven aan hun situatie, ervaringen en problemen. • Gedrag interpreteren vanuit verschillende culturele referentiekaders. • Stellen van open vragen over achtergrond/afkomst van de cliënt. • Op effectieve wijze cultuurverschillen overbruggen. • Strategisch hanteren van cultuurspecifieke instrumenten, werkwijzen en methodieken.

Format voor een plan van aanpak

Visie				
Analyse				
Doelstelling				
Resultaat				
Activiteit 1				
Activiteit 2				
Planning:				
<i>Actie</i>	<i>Wie</i>	<i>Start datum</i>	<i>Eind datum</i>	<i>Kosten</i>
1				
2				
Evaluatie				

Organisatorische context				
Analyse				
Doelstelling				
Resultaat				
Activiteit 1				
Activiteit 2				
Planning:				
<i>Actie</i>	<i>Wie</i>	<i>Start datum</i>	<i>Eind datum</i>	<i>Kosten</i>
1				
2				
Evaluatie				

Docent competenties				
Analyse				
Doelstelling				
Resultaat				
Activiteit 1				
Activiteit 2				
Planning:				
<i>Actie</i>	<i>Wie</i>	<i>Start datum</i>	<i>Eind datum</i>	<i>Kosten</i>
1				
2				
Evaluatie				

Inhoud opleiding				
Analyse				
Doelstelling				
Resultaat				
Activiteit 1				
Activiteit 2				
Planning:				
<i>Actie</i>	<i>Wie</i>	<i>Start datum</i>	<i>Eind datum</i>	<i>Kosten</i>
1				
2				
Evaluatie				

Vragenlijst voor docenten

Houding	Ja	Soms	Zelden
Ik pas mij makkelijk aan nieuwe en onbekende situaties aan.			
Ik zoek in contact met anderen naar overeenkomsten.			
Ik ben mij van mijn eigen vooroordelen bewust.			
Ik weet wat mijn gedrag voor effect heeft op de studenten.			
Aan reacties van studenten merk ik dat ik empathisch ben.			
Studenten benaderen mij voor allerlei vragen, er is daarbij geen verschil in culturele afkomst.			
Ik zie het werken met studenten met een diverse achtergrond als meerwaarde			
Ik benader studenten met een andere culturele achtergrond op een andere manier dan autochtone studenten.			
Ik ben nieuwsgierig naar de verschillende achtergronden van studenten en wat dit betekent voor het uitoefenen van hun beroep.			
Ik ben mij bewust van de leefwereld van de studenten, hun verwachtingen en de culturele bepaaldheid daarvan.			

Kennis	Ja	Soms	Zelden
Ik verdiep mij in literatuur waarin interculturele diversiteit een rol speelt.			
Ik bespreek regelmatig met collega's het onderwerp diversiteit op een manier waarin kennis en visie centraal staan.			
Ik hou mij op de hoogte van de rol die diversiteit speelt in het werkveld.			
Ik ben op de hoogte van de rol die diversiteit speelt in de regio waarin ik les geef (cultureel, sociaal etc).			
Ik merk tijdens mijn contacten met studenten en de lessen dat ik voldoende op de hoogte ben van de migratiegeschiedenis.			
Ik heb mij verdiept in de verschillende culturen van de studenten.			
Ik weet van de ontwikkeling van methodieken die gebruikt worden in het werkveld op het gebied van diversiteit.			
Ik ben mij bewust van de invloed van verschillende geloofsovertuigingen van studenten op hun gedrag, waarden en normen.			
Ik draag actief bij aan het ontwikkelen van een visie over het opleiden van studenten tot intercultureel vakman/vrouw.			

Vaardigheden	Ja	Soms	Zelden
Ik bespreek met collega's dilemma's die ik tegen kom op het gebied van diversiteit.			
Ik ga met studenten in gesprek over hun culturele achtergrond.			
Tijdens mijn lessen weet ik op een creatieve manier aandacht te besteden aan verschillen tussen studenten.			
Het lukt mij om de diversiteit die tijdens de lessen naar voren komt te vertalen naar het beroep waarvoor zij worden opgeleid.			
Ik durf de ruimte te nemen om mijn programma aan te passen zodat de doelstellingen op een andere manier behaald kunnen worden.			
Het lukt mij om conflicten tussen studenten met verschillende culturele achtergrond te bespreken op zo een manier dat er meer begrip en respect voor elkaar ontstaat.			
Ik bespreek met studenten wat de invloed van hun culturele achtergrond kan zijn op de uitoefening van het beroep waarvoor zij worden opgeleid.			