

Intercultureel vakmanschap in de stage

Handreiking voor hsaο-opleidingen
en stageverlenende instellingen in
de jeugdzorg

Vooraf

Deze handreiking 'Intercultureel vakmanschap in de stage'¹ is door en voor opleidingen en werkveld ontwikkeld in het kader van het project 'Intercultureel vakmanschap in het hsao' 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 'Intercultureel vakmanschap in de stage' is bedoeld voor hsao-opleidingen en stageverlenende instellingen in de jeugdzorg 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 'Kwaliteitskader Intercultureel vakmanschap hsao'; een handreiking voor (opleidings)managers en docenten om te bepalen in hoeverre intercultureel vakmanschap een plaats heeft in de opleidingen en het opleidingsbeleid. In deze handreiking wordt onder meer aandacht besteed aan interculturele docentcompetenties en opleidingscompetenties.
- De handreiking 'Interculturele managementcompetenties'; een handreiking voor (opleidings)managers in het hsao.

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 ook voor andere opleidingen kunnen de handreikingen van betekenis zijn.

1. Deze handleiding is op basis van de uitkomsten van de Rondetafel Stagebeleid opgesteld door Marlous Beijer (onderwijskundig adviseur)



Inleiding

Stage en praktijkervaring, zoals jaarstage, kortdurende stages, praktijkopdrachten en afstudeerprojecten, vormen een essentieel onderdeel van de hsao-opleidingen. De handreiking bevat tips voor hogescholen en stage-instellingen in de jeugdzorg om stages en andere praktijkervaringsmomenten zo te benutten dat studenten worden uitgedaagd interculturele competenties te verwerven en toe te passen.

Handreiking Intercultureel vakmanschap in de stage

1. Tips voor hogescholen en docenten

Ontwikkel een visie op interculturele competentieontwikkeling in het hsaο.

Een dergelijke visie geeft stageverlenende instellingen handvatten voor de begeleiding van stagiairs bij het ontwikkelen van interculturele competenties. Beschrijf in de visie concreet waarom en hoe de hogeschool wil dat studenten hun interculturele competenties versterken.

De volgende vragen kunnen helpend zijn bij visieontwikkeling:

- Wat is de meerwaarde van interculturele competentieversterking?
- Welke leerdoelen streeft interculturele competentieversterking na, wat worden studenten er beter van?
- Wat leren studenten zoal, wat is de inhoud van het leren?
- Welke leeractiviteiten ziet u studenten bij uitstek uitvoeren als het gaat om interculturele competentieversterking?
- Welke rol (voorbereiding, uitvoering en nazorg) ziet u voor de docent bij interculturele competentieversterking van studenten?
- Welke leerbronnen en -middelen gebruiken studenten en docenten?
- Hoe ontwikkelen studenten hun interculturele competenties; individueel, in duo's, in groepjes?
- Hoe ziet de fysieke leeromgeving van studenten eruit?
- Op welke competenties worden studenten vooral beoordeeld, wat zijn daarbij belangrijke beoordelingscriteria?

Ga, waar mogelijk, specifiek in op de rol van de stage als leeractiviteit gericht op interculturele competentieversterking.

Ga met vertegenwoordigers van de stage-instellingen in gesprek over de invulling van de rol die stage-instellingen kunnen vervullen.

Uit een ronde tafelgesprek met experts op het gebied van diversiteit en onderwijs, vertegenwoordigers van hogescholen en vertegenwoordigers van het beroepenveld is gebleken dat stageverlenende instellingen vaak zoekende zijn naar de rol die zij kunnen vervullen bij interculturele competentievergroting van stagiairs. Breng samen in kaart wat een stageverlenende instelling te bieden heeft aan kennis en kunde op het gebied van interculturele competentieversterking. Breng ook de leermogelijkheden in kaart; met welke cliëntenpopulatie werkt een instelling, over welke culturele achtergronden zouden stagiairs bij de instelling kunnen leren?

Werk er samen aan om de rol van de stageverlenende instelling zo smart mogelijk te verwoorden. Te denken valt aan:

- Delen van werkveldspecifieke interculturele praktijkkennis en -ervaring met stagiairs; in contact brengen van stagiairs met experts op dit gebied binnen de instelling.
- In stages bewust werken aan specifieke interculturele competenties, zoals het ontwikkelen van een open en nieuwsgierige houding, het stapsgewijs opbouwen van een vertrouwensband met cliënten of het verklaren van gedrag vanuit verschillende culturele referentiekaders; de stagiair stimuleren om deze competenties op te nemen in het stagewerkplan en daar gerichte activiteiten aan te koppelen.
- Creëren van mogelijkheden voor stagiairs om interculturele competenties te ontwikkelen, bijvoorbeeld door hen te laten werken met cliënten met een geheel andere culturele achtergrond dan die van henzelf.

Maak een duidelijk overzicht van de interculturele competenties die studenten kunnen verwerven binnen de stage.

Splits de competenties uit in kennis, vaardigheden en attitude. Dit geeft stageverlenende instellingen handvatten om samen met de stagiair passende stageactiviteiten te kiezen. Een voorbeeld van een splitsing:

Kennis	Vaardigheid	Attitude
Gesprekstechnieken. Aspecten van culturele achtergrond/afkomst.	Stellen van open vragen over achtergrond/afkomst van de cliënt.	Nieuwsgierig zijn.

Activiteiten die stage-instelling en stagiair vervolgens zouden kunnen bedenken:

- Met de stagebegeleider oefenen van algemene gesprekstechnieken.
- In kaart brengen van de eigen culturele achtergrond/afkomst; welke aspecten zitten daaraan?
- Toepassen van gesprekstechnieken in een intake met de cliënt.
- Op huisbezoek gaan bij een cliënt met een geheel andere culturele achtergrond, dan de eigen achtergrond.
- Ontwikkelen en uitvoeren van een spelvorm die ingezet kan worden om de culturele achtergrond van een cliënt te exploreren.
- Gesprekken met gedragswetenschapper over specifieke methodieken en het werken met cliënten met een diverse achtergrond.

Stimuleer studenten om, bij het kiezen van een stageplek, bewust na te denken over de interculturele competenties die zij op de stageplek kunnen ontwikkelen.

Mogelijkheden om het bewustzijn van uw studenten te vergroten zijn bijvoorbeeld om studenten voor het kiezen van de stage al inzicht te geven in de opdrachten die ze moeten uitvoeren of de criteria waar ze op zullen worden beoordeeld. Kies voor de stage dan ook voor vormen van assessment die interculturele competenties toetsen; vooral het toetsen van essentiële houdingsaspecten verdient aandacht.

Neem opdrachten gericht op interculturele competentieversterking op in de stagehandleiding.

Een mogelijkheid is om nieuwe opdrachten te ontwikkelen, daarnaast zijn er 'quick wins' te behalen door bestaande opdrachten aan te passen, bijvoorbeeld door een nieuw accent te leggen op interculturele competenties of door specifieke actuele relevante literatuur aan te bevelen. De ervaring leert dat als docenten hierover met elkaar in gesprek gaan, zij snel tot ideeën komen. Daarnaast kan het vruchtbaar zijn om ook vertegenwoordigers uit het werkveld te betrekken bij onderwijsontwikkeling. Zorg dus voor interactie bij onderwijsontwikkeling.

Besteed ook in het onderwijs gekoppeld aan de stage aandacht aan interculturele competentieversterking.

Werk aan kennisvergroting over interculturele onderwerpen (migratiegeschiedenis, actuele maatschappelijke ontwikkelingen). Stimuleer uw studenten om stage-ervaringen met elkaar uit te wisselen en van elkaars opgedane kennis en ervaring te leren. Debat en discussie - waarin de nadruk ligt op luisteren naar elkaar - zijn geschikte werkvormen om te werken aan interculturele competenties. Wees er daarbij van bewust dat de context van de hogeschool vaak al een multiculturele context is. Creëer een pedagogische omgeving waarin studenten worden gestimuleerd om elkaars achtergrond en afkomst te exploreren en zo van elkaar te leren.

Laat studenten aan de hand van voor hen betekenisvolle casuïstiek reflecteren.

Reflectie is cruciaal bij interculturele competentieversterking. Daarbij is het van belang dat studenten écht leren reflecteren en het geen kunstje wordt. Stimuleer actieleren; zorg voor voldoende, betekenisvolle casuïstiek en laat studenten daarop reflecteren: waar had je effectiever kunnen werken als je had opengestaan voor diversiteit?

Betrek uw studenten bij het denken en praten over beleid gericht op interculturele competentieversterking in de stage.

Uit verschillende bronnen blijkt dat er onder studenten interesse en betrokkenheid is om over de inhoud mee te denken en te praten. Maak gebruik van deze betrokkenheid en de al aanwezige interculturele kennis en kunde van studenten om zo het beleid te versterken.

2. Tips voor stage-instellingen en hun medewerkers

Maak gebruik van uw eigen organisatievisie en -beleid op diversiteit om stagebeleid gericht op intercultureel vakmanschap vorm te geven.

Mocht uw organisatie nog geen visie en beleid hierop hebben, ontwikkel deze dan. Een heldere visie geeft u concrete handvatten om het stagebeleid in te vullen.

Breng in kaart wat uw instelling stagiairs te bieden heeft op het gebied van interculturele competentieversterking.

Een eerste stap kan zijn om op een rijtje te zetten welke medewerkers er zijn met specifieke kennis, kunde of ervaring als het gaat om intercultureel vakmanschap. Zijn er medewerkers met specifieke kennis over bepaalde culturele achtergronden? Of werken er mensen bij uw instelling die veel ervaring hebben met het werken met cliënten met diverse culturele achtergronden? Dit overzicht kan helpend zijn bij het selecteren van stagebegeleiders. Daarnaast kunt u medewerkers selecteren bij wie stagiairs eventueel terecht kunnen met vragen over interculturele vraagstukken (kennisdeling).

Een volgende stap kan zijn om leersituaties voor stagiairs te onderscheiden. Welke hulpvormen of activiteiten bestaan er binnen uw organisatie en welke van deze hulpvormen zijn geschikt voor stagiairs om interculturele competenties te versterken? Betrek de hogeschool bij dit proces; bundel uw praktijkkennis met de kennis over interculturele competentieontwikkeling van de hogeschool.

Zoek samen met de stagiair naar specifieke stageactiviteiten, passend bij de interculturele competenties die de stagiair moet ontwikkelen.

Neem daarbij de competenties als vertrekpunt. Studenten geven zelf aan dat zij de volgende activiteiten bijzonder leerzaam vinden:

- In thuissituaties kennismaken met ouders en jongeren van diverse culturele achtergronden.
- Actieve oefening in communicatie en gesprekstechnieken.
- Leren respect en acceptatie te tonen op een gemeende manier.
- Leren om stap voor stap het vertrouwen van mensen te winnen.

Stimuleer stagiairs om een onderzoekende, reflectieve houding te ontwikkelen.

Terugkerend punt is dat in de multi-etnische beroepspraktijk een onderzoekende, reflectieve houding cruciaal is. Besteed hier aandacht aan in de stagebegeleiding. Ook bewustwording van en communicatie over de eigen normen en waarden en die van de ander, is essentieel. Kies interactieve begeleidingsvormen die studenten helpen om te werken aan houdingsaspecten, bijvoorbeeld coaching of teamleren.