

Workshop “Diversiteit als onderwerp in supervisie”

Handreiking voor trainers en docenten in het hsao

*HBO-raad, november 2012
Project intercultureel
vakmanschap in het hsao
Deelproject van het ZonMw
programma
Diversiteit in het jeugdbeleid*

Voorwoord

In deze handreiking 'Workshop diversiteit als onderwerp in supervisie' treft u aan de opzet en inhoud van een workshop voor supervisoren in het hoger sociaal agogisch onderwijs (hsao). De handreiking is bedoeld voor trainers en docenten / supervisoren. De workshop biedt supervisoren handvatten om in supervisie van studenten doelgericht te werken aan het versterken van interculturele competenties en intercultureel vakmanschap.

De handreiking is ontwikkeld in het kader van het project 'Intercultureel vakmanschap in het hsao' van de HBO-raad. Met dit project beoogt de HBO-raad ertoe bij te dragen dat interculturele competenties en vakkennis meer structureel worden ingebed in het hoger sociaal agogisch onderwijs. Het project is uitgevoerd in de loop van 2011 en 2012 en maakte onderdeel uit van de programmalijs Inter cultureel vakmanschap van het ZonMw-programma Diversiteit in het jeugd beleid. Het ZonMw-programma is erop gericht dat:

- migrantenkinderen en hun ouders even goed bereikt worden via de algemene voorzieningen,
- migrantenouders en professionals problemen in de opvoeding vroegtijdig signaleren en aanpakken,
- de aanpak en interventies die worden ingezet bij migrantenkinderen, -jongeren en hun ouders effectief zijn.

Voor het ontwikkelen van de handreiking is dankbaar gebruik gemaakt van een 'Toolbox voor supervisie en intervisie' die de beroepsorganisaties van psychologen en orthopedagogen (NIP/NVO) eerder in het kader van de programmalijs Inter cultureel vakmanschap ontwikkelden.

In het kader van het project 'Intercultureel vakmanschap in het hsao' zijn meerdere handreikingen ontwikkeld, in het bijzonder bedoeld voor docenten en (opleidings)managers in het hsao. Deze bieden tezamen een palet aan materiaal dat behulpzaam is om diversiteitsbeleid, interculturele competenties en intercultureel vakmanschap integraal te verankeren in het onderwijs en opleidingsbeleid. Nadere informatie over het project en deze handreikingen treft u aan in het rapport 'Intercultureel vakmanschap in het hsao' dat de HBO-raad in oktober 2012 uitbracht. Het rapport en alle handreikingen afzonderlijk zijn te downloaden van de website van de HBO-raad ([klik hier](#)).

Deze handreikingen zijn primair ontwikkeld voor hsao-bacheloropleidingen die opleiden voor de preventieve ontwikkelingsgerichte jeugdzorg. Maar dat sluit niet uit dat de handreikingen ook van betekenis kan zijn voor opleidingen die professionals opleiden voor andere beroepspraktijken waarin gewerkt wordt met jeugd, jongeren en hun ouders / opvoeders.

Karin Kleine, projectleider HBO-raad

Marlous Beijer, onderwijskundig adviseur

Workshop “Diversiteit als onderwerp in supervisie”

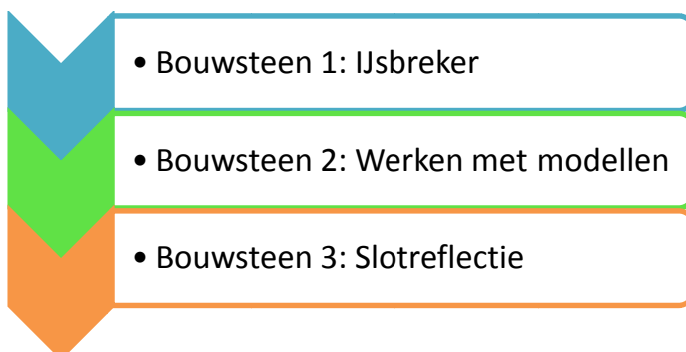
1. Inleiding

De workshop ‘diversiteit als onderwerp in supervisie’ is bedoeld voor supervisoren in het hoger sociaal agogisch onderwijs (hsao) die vaker en gericht aandacht willen besteden aan intercultureel vakmanschap in hun supervisiesessies. De workshop geeft u als supervisor in het hsao handvatten om in de supervisie doelgericht te werken aan het versterken van interculturele competenties van uw supervisanten.

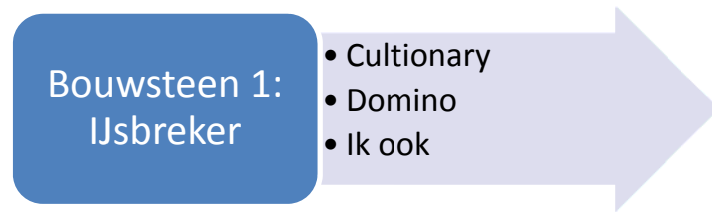
Gerichte aandacht voor intercultureel vakmanschap en diversiteit in de supervisie is om verschillende redenen belangrijk. Allereerst werd met het project intercultureel vakmanschap in het hsao beoogd dat interculturele competentieverwerving op allerlei manieren terugkomt en geborgd wordt in het onderwijs, dus ook in de supervisie. Bovendien kwam eerder in het project naar voren dat met name de stage een grote bijdrage kan leveren aan interculturele competentieverwerving en supervisie is vaak gekoppeld aan de stage. Studenten vergroten in hun stage hun bewustzijn van de invloed van etniciteit en cultuur (zowel van zichzelf als van de ander) op de hulpverlening, zij leren om verschillen en overeenkomsten in cultuurspecifieke normen, waarden en achtergronden te respecteren en te waarderen en passen geleerde kennis en vaardigheden, zoals interpreteren van gedrag en het stellen van open vragen, toe in de praktijk. Tot slot is reflectie op intercultureel vakmanschap essentieel. Supervisie is de meest aangewezen werkvorm om in het hsao te werken aan reflectie. Het helpt studenten zich bewust te worden van hun eigen wereldbeeld, overtuigingen en referentiekader. Van belang is dat studenten leren om écht te reflecteren en dat reflectie geen kunstje is.

2. Opzet van de workshop

Bij de ontwikkeling van de workshop is er van uitgegaan dat de beginsituatie van supervisoren zeer divers kan zijn. Bij beginsituatie kunt u denken aan het niveau van voorkennis, de ervaring die men al heeft met het thema in supervisie, of aan het thema gerelateerde vaardigheden die men al eerder heeft verworven. Een verschil in beginsituaties betekent ook verschil in leerbehoeftes. Om die reden is geen standaard workshop met een vaststaand programma ontwikkeld, maar is er gekozen voor een opzet met een aantal vaste bouwstenen. De bouwstenen zijn deze:



Elke bouwsteen bevat een overzicht van suggesties voor werkvormen die binnen de bouwsteen kunnen worden ingezet. Bijvoorbeeld:



De workshopleider inventariseert de leerbehoefte en leernoodzaak van de deelnemers en selecteert – naar aanleiding daarvan – één of meerdere werkvormen om de bouwsteen invulling te geven. Zo stelt de workshopleider in overleg met de deelnemers de eigen workshop samen. In bijlage 4 vindt u een schema dat u kunt gebruiken om uw eigen workshop samen te stellen.

3. Doel en leerdoelen

Het algemeen doel van deze workshop is:

Supervisors in het hsoo besteden meer en gericht aandacht aan intercultureel vakmanschap in hun supervisiesessies, met als gevolg dat studenten zich bewust worden van de invloed van diversiteit op hun beroep en hun handelen als professional. Dit wordt ook wel ‘*sensitiviteit voor diversiteit*’ genoemd.

Leerdoelen van de workshop zijn:

1. De supervisor kan in eigen woorden uitleggen wat de theorie van kruispuntdenken op hoofdlijnen inhoudt.
2. De supervisor kan in eigen woorden uitleggen wat de theorie van de hiërarchie van Engel op hoofdlijnen inhoudt.
3. De supervisor kan in eigen woorden uitleggen wat het TOPIO model op hoofdlijnen inhoudt.
4. De supervisor kent werkvormen die hij kan inzetten om zijn supervisanten te stimuleren om hun sensitiviteit voor diversiteit te vergroten.

4. Uitgangspunten

De workshop is ontwikkeld vanuit de volgende uitgangspunten:

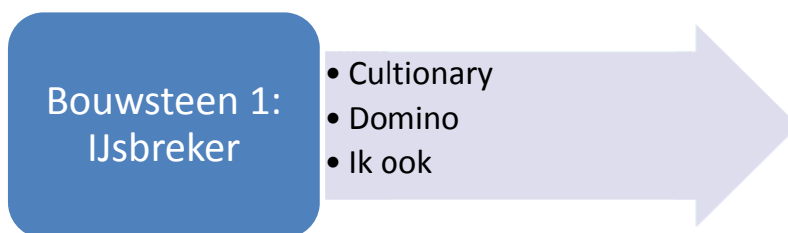
- *Leren naar behoefte en noodzaak:* de workshop wordt vraaggericht ingevuld; workshopleiders en deelnemende supervisors zijn voldoende deskundig om hun eigen beginsituatie, leerbehoefte en leernoodzaak in kaart te brengen en naar aanleiding daarvan een passend workshopprogramma samen te stellen.
- *Leren door een volledige leerervaring:* Een volledige leerervaring bestaat uit ervaren, reflecteren, conceptualiseren en toepassen (Kolb, 1984). Traditioneel staan ervaren en

toepassen centraal in een workshop, zo ook in deze workshop. In de workshop worden werkvormen gehanteerd die de supervisor ook met zijn supervisanten kan uitvoeren. De supervisor leert door te ervaren en wat hij leert, kan hij direct toepassen in zijn eigen supervisiepraktijk. Een volledige leerervaring wordt geboden door theorie aan te bieden in de vorm van huiswerkopdrachten of vervolgopdrachten (conceptualiseren) en door elke werkvorm gepaard te laten gaan met een vorm van reflectie.

- *Leren in diversiteit.* Diversiteit is een belangrijk thema voor iedereen die leert. Dit geldt dus voor de cliënt in de jeugdzorg, de jeugdzorgwerker en voor de supervisor zelf. Ieder heeft zijn eigen leervoorkeur (hoe leer ik het liefst) en leerallergie (hoe leer ik liever niet). In de workshop bieden we werkvormen aan die aansluiten bij een diversiteit aan leervoorkeuren. Te denken valt aan spelvormen, discussievormen en verschillende soorten werkopdrachten- en oefeningen.

5. De drie bouwstenen uitgewerkt

5.1 *Bouwsteen 1: Ijsbreker*



Wat is een ijsbreker? Ijsbrekers zijn korte, onverwachte, leerzame activiteiten die de deelnemers letterlijk of figuurlijk in beweging brengen. Ijsbrekers zorgen voor een ongedwongen sfeer en houden vaak ook een eerste kennismaking met het thema en de andere deelnemers in. Door te starten met een ijsbreker verzeker je jezelf van een activerende opening en worden de deelnemers op speelse wijzen voor de eerste keer aan het denken gezet over het thema (Bijkerk & van der Heide, 2006).

We hebben de volgende drie ijsbrekers geselecteerd om te gebruiken in de workshop:

1. **Cultionary:** *variant van het bekende pictionary, gericht op het inventariseren en bespreken van stereotypen.*
2. **Domino:** *Levend domino waarbij deelnemers leren over de overeenkomsten en verschillen tussen henzelf.*
3. **Ik ook:** *Een ijsbreker waarbij deelnemers nadenken over unieke en overeenkomstige eigenschappen.*

Naam:	Ijsbreker 1: Cultionary	
Bron:	http://www.vormen.org/AllemaalAnders/OverzichtActiviteiten.htm	
Doel:	<ul style="list-style-type: none"> – Deelnemers hebben na afloop van deze werkvorm een actieve leerhouding. – Deelnemers ontdekken stereotypen die we over anderen hebben 	
Plaats in leercyclus:	Ervaren, reflecteren	
Benodigde tijd:	15-30 minuten	
Benodigde materialen ¹ :	<ul style="list-style-type: none"> – Flapovers (standaarden + flapovervellen) – Stiften – Schilderstape 	
Inrichting ruimte:	<p>Wanneer er met één groep wordt gespeeld: groepeer de deelnemers rondom de flap-over zodat ze goed kunnen zien wat er wordt getekend door de tekenaar.</p> <p>Wanneer er in subgroepjes wordt gewerkt: de ruimte zo inrichten dat de subgroepjes kunnen spelen zonder dat ze al te veel last van elkaar hebben.</p>	
Groepsgrootte / indelingen:	Naar eigen keuze. Bij een grote groep kan de groep worden verdeeld in subgroepjes die tegen elkaar strijden. Bij een kleinere groep kan Cultionary ook in één groep gespeeld worden.	
Beschrijving werkvorm:	Introductie	Leg uit dat we beginnen met een oefening om het ijs te breken, en om ervoor te zorgen dat we met de aandacht allemaal bij de workshop zijn. Benoem dat de oefening tevens een eerste kennismaking met het thema 'diversiteit' is.
	Instructie	<ul style="list-style-type: none"> – Leg uit dat we een variant op het bekende pictionary gaan spelen. – De deelnemers worden opgedeeld in groepjes of werken als één groep. – Het spel wordt gespeeld in een vastgestelde tijd, bijvoorbeeld 10 minuten. Het doel van het spel is dat de groep binnen de vastgestelde tijd zoveel mogelijk woorden goed raadt. – Om beurten wordt een groepslid naar voren gehaald. Deze krijgt van de workshopleider een woord te zien.

¹ Hoeveelheid benodigde materialen afhankelijk van deelnemersaantal workshop

		<p>Het groepslid moet dit woord op de flap-over tekenen zonder gebruik te maken van letters, cijfers, valutatekens of vlaggen. Ook mag hij niet spreken of vragen uit de groep beantwoorden.</p> <ul style="list-style-type: none"> – De rest van de groep moet raden wat de tekenaar tekent. Zodra het woord geraden is, schrijft de tekenaar het woord op de tekening. – Als het de groep echt niet lukt om te raden (moet wel enige tijd overheen gaan), mag er gepast worden en is de volgende aan de beurt. Een tekenaar mag niet passen als hij het te tekenen woord krijgt, hij moet het proberen te tekenen! – Nu is het volgende groepslid aan de beurt om te raden. – Als de vastgestelde tijd voorbij is wordt het aantal goed geraden tekeningen geteld en worden de tekeningen in de ruimte opgehangen.
	<p>Oefening / opdracht</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Verdeel groepen. – Start de tijd. – Moedig – indien nodig – de groepen aan. – Benadruk dat het niet om artistiek talent gaat maar om het spel zelf. – Stop de tijd. <p>Suggesties voor te tekenen woorden: <i>Racisme-verschil- onderwijs-discriminatie-antisemitisme-vluchteling-conflict- Europeaan-inwoner van het eigen land- landbouwer- armoede- moslim- homoseksueel- gelijkheid- iemand met HIV- Roma (zigeuner)-Japanner-Rus-Afrikaan-mensenrechten-media-toerist- buitenlander-blinde persoon- liefde- Arabier- Moldaviër.</i></p>
	<p>Stoom afblazen</p>	<p>Laat indien nodig de deelnemers even tegen elkaar uitblazen. Vraag deelnemers om ondertussen te helpen met het in de ruimte ophangen van de tekeningen.</p>
	<p>Nabespreken</p>	<p>Bespreek na aan de hand van de volgende vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vonden jullie het een moeilijke of makkelijke activiteit? Waarom? • Bekijk en vergelijk de verschillende tekeningen aan de muur. Komen de beelden overeen met de werkelijkheid? • Waarom heb je gekozen om een woord op die manier te tekenen? • Waar komen die beelden vandaan? Wat is de rol van de media, het onderwijs, de familie en vrienden of collega's? • Zijn het positieve of negatieve beelden?

		<ul style="list-style-type: none"> • Welk effect kunnen die beelden hebben op relaties met de bedoelde mensen? <p>Bespreek na:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Is deze werkvorm toepasbaar in supervisie? Zo ja, in welke situaties, bij welke doelgroepen, bij welke vraagstukken?
	Bordplan	-
Overig:	<p>Bij deze werkvorm gaat het er niet om, om de stereotypen van de deelnemers te veroordelen. Iedereen heeft stereotypen nodig om de wereld om zich heen te kunnen structureren. De nabespreking moet er toe leiden dat de deelnemers zich bewust worden van stereotypes die we hebben en dat die vaak niet gebaseerd zijn op de realiteit.</p> <p>Het is interessant om te merken dat we geen stereotype beeld hebben van mensen die we nauwelijks kennen. Het kan daarom boeiend zijn om naast 'bekende' minderheidsgroepen ook minder bekende groepen op te nemen, denk aan mensen uit Moldavië, Slovenie of Bhutan. Bespreek wat de consequenties kunnen zijn van deze verschillen tussen stereotypen en de mogelijke redenen hiervoor.</p>	

Naam:	Ijsbreker 2: Domino	
Bron:	http://www.vormen.org/AllemaalAnders/OverzichtActiviteiten.htm	
Doel:	<ul style="list-style-type: none"> – Deelnemers hebben na afloop van deze werkvorm een actieve leerhouding. – Deelnemers hebben zicht op overeenkomsten en verschillen tussen henzelf. 	
Plaats in leercyclus:	Ervaren, reflecteren.	
Benodigde tijd:	10 minuten	
Benodigde materialen:	-	
Inrichting ruimte:	Stoelen en tafels aan de kant, voldoende ruimte om in een kring te staan.	
Groepsgrootte / indelingen:	Dit spel speel je met de hele groep. Wanneer de groep echt groot is (meer dan 20 mensen) kun je de groep verdelen in twee groepen.	
Beschrijving werkvorm:	Introductie	Leg uit dat we beginnen met een oefening om het ijs te breken, en om ervoor te zorgen dat we met de aandacht allemaal bij de workshop zijn. Benoem dat de oefening tevens een eerste kennismaking met het thema 'diversiteit' is.
	Instructie	<ul style="list-style-type: none"> – Vraag aan iemand van de groep om te beginnen en voor twee persoonlijke kenmerken te kiezen die hij /zij in de groep wil gooien, zoals: "Links ben ik een vrouw, rechts heb ik twee broers". – Vraag daarna aan iemand anders, die één van deze twee kenmerken wil delen, om aan de juiste kant van de eerste persoon te gaan staan en een kenmerk van zijn 'vrije kant' toe te voegen, bijvoorbeeld: "Rechts ben ik een meisje, links heb ik bruine ogen". – Laat iedereen aan de beurt komen zodat op het einde iedereen in een cirkel staat en met elkaar verbonden is. – Als een geciteerd kenmerk niet door iemand anders van de groep gedeeld wordt en de domino niet verder kan gaan, vraag dan iemand om een ander kenmerk te kiezen zodat de ketting verder gemaakt kan worden.
	Oefening / opdracht	<ul style="list-style-type: none"> – Doe zelf mee. – Als de voorgestelde kenmerken herhaald worden,

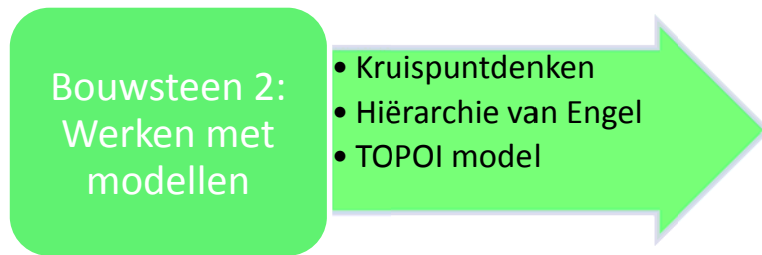
		<p>moedig dan de deelnemers aan er nieuwe te verzinnen. De kenmerken zijn liefst niet al te eenvoudig. Je kan de groep aanmoedigen om zichtbare kenmerken voor te stellen (kleur van kledij of van het haar), onzichtbare of persoonlijke kenmerken (hobby 's, lievelingseten, lievelingsmuziek, ...) of meningen in verband met een thema (Ik denk dat, Ik vind dat.... minderheden, mannen, vrouwen, Roma, (zigeuners en woonwagenbewoners), Joden, en zo verder.).</p> <ul style="list-style-type: none"> – Grijp in als er één totaal gemeenschappelijk kenmerk word gekozen (“ik ben supervisor”, “ik woon in Nederland”). – Houd de vaart in het spel, zodat er niet te lang gewacht hoeft te worden.
	Stoom afblazen	Laat deelnemers indien nodig kort napraten.
	Nabespreken	<ul style="list-style-type: none"> • Hoe was het om deze oefening te doen? • Wat heeft je verrast of verbaasd? Ben je misschien zaken te weten gekomen over mensen, die je niet had verwacht te ontdekken? • Zijn er meer overeenkomsten of meer verschillen? <p>Bespreek na:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Is deze werkvorm toepasbaar in supervisie? Zo ja, in welke situaties, bij welke doelgroepen, bij welke vraagstukken?
	Bordplan	-
Overig:	Als je verwacht dat deelnemers moeite hebben met het bedenken van kenmerken, maak dan een lijstje van soorten kenmerken waar ze aan kunnen denken (familie, jeugd, opleidingen, lichamelijke kenmerken, hobby's, favoriete muziek/tv-programma/film/boek/vakantieland/eten, bang voor, interieur thuis, auto, enz.	

Naam:	Ijsbreker 3: Ik ook	
Bron:	http://www.vormen.org/AllemaalAnders/OverzichtActiviteiten.htm	
Doel:	<ul style="list-style-type: none"> – Deelnemers hebben na afloop van deze werkvorm een actieve leerhouding. – Deelnemers hebben zicht op kenmerken die groepsleden uniek maken en kenmerken die groepsleden gemeen hebben . 	
Plaats in leercyclus:	Ervaren, reflecteren .	
Benodigde tijd:	20-30 minuten	
Benodigde materialen:	-	
Inrichting ruimte:	Stoelen in een grote kring.	
Groepsgrootte / indelingen:	Dit spel speel je met de hele groep. Wanneer de groep echt groot is (meer dan 20 mensen) kun je de groep verdelen in twee groepen.	
Beschrijving werkvorm:	Introductie	Leg uit dat we beginnen met een oefening om het ijs te breken, en om ervoor te zorgen dat we met de aandacht allemaal bij de workshop zijn. Benoem dat de oefening tevens een eerste kennismaking met het thema 'diversiteit' is.
	Instructie	<ul style="list-style-type: none"> – Vorm een cirkel, waarbij iedereen op een stoel zit. – Vraag iedereen om aan een eigenschap te denken, die ze uniek wanen, en die ze niet delen met iemand anders uit de groep. – Kies één persoon om te beginnen. Hij of zij vertelt wat haar unieke eigenschap is, bijvoorbeeld : "Ik ben al drie keer naar Turkije geweest". – Als niemand anders de eigenschap deelt, dan is het aan de volgende persoon om zijn of haar karakteristiek mee te delen. – Als de eigenschap wel op iemand anders van toepassing is dan moet deze rechtspringen, "ik ook" roepen en bij de persoon die de eigenschap aankondigde op schoot gaan zitten. Als meerdere mensen dit kenmerk gemeen hebben gaan ze allemaal op elkaars schoot zitten, bovenop de eerste persoon. Daarna gaan ze allemaal terug op hun plaats zitten en moet de speler opnieuw proberen een kenmerk te verzinnen dat alleen op hem

		<p>of haar slaat. Als hij/ zij hierin slaagt, gaat het spel verder met de volgende persoon uit de cirkel.</p> <ul style="list-style-type: none"> – De eerste ronde eindigt als iedereen iets kon verzinnen dat hem of haar van de anderen onderscheidt. – Nu begint de tweede ronde. Leg uit dat deze ronde bedoeld is om eigenschappen te zoeken die de groep gemeenschappelijk heeft. – Neem één stoel weg en vraag iemand om in het midden van de cirkel te komen staan. Die persoon moet iets verzinnen dat hij of zij gemeen heeft met de rest van de groep. Vraag hem om het luidop te zeggen, bijvoorbeeld “Ik hou van muziek”. – Al diegenen voor wie dit ook geldt moeten rechtstaan en naar een andere stoel lopen, terwijl ze roepen “Ik ook”. De persoon die in het midden stond moet ook een stoel proberen te vinden. Iemand anders zal nu in het midden van de cirkel staan.
	Oefening / opdracht	<ul style="list-style-type: none"> – Doe zelf mee. – Stimuleer deelnemers om het niet te makkelijk te maken (bijvoorbeeld: “ik heb 2 ogen”, of “ik heet (.....) achternaam”). Grijp desnoods in, of laat het erbij zitten en kom erop terug in de nabespreking. – Houd de vaart erin, door bijvoorbeeld als regel te stellen dat iemand maar 10 sec. heeft om na te denken over zijn kenmerk.
	Stoom afblazen	Laat deelnemers indien nodig kort napraten.
	Nabespreken	<ul style="list-style-type: none"> • Hoe was het om deze oefening te doen? • Wat was het gemakkelijkst om te vinden, eigenschappen die iedereen deelt, of unieke eigenschappen? • Wanneer vinden we het in het echte leven fijn om uniek en verschillend te zijn, en wanneer is het fijn om ons hetzelfde te weten als anderen? • Denk na over de eigenschappen die je gekozen hebt: de dingen waardoor je je van de groep onderscheidde, heb je die misschien gemeenschappelijk met mensen uit andere groepen? • De dingen die iedereen in deze groep gemeen had, gaan die op voor alle mensen in de wereld? <p>Bespreek na:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Is deze werkvorm toepasbaar in supervisie? Zo ja, in welke situaties, bij welke doelgroepen, bij welke vraagstukken?

	Bordplan	-
Overig:	Je kunt eventueel al kort ingaan op de consequenties van bepaalde eigenschappen voor mensen. Als je concludeert dat iedereen in de groep de basisschool heeft afgemaakt, en ook concludeert dat dat niet voor iedereen vanzelfsprekend is, wat zouden dan consequenties zijn van het niet hebben van een basisschool opleiding ?	

5.2 *Bouwsteen 2: Werken met modellen*



Oefenen met modellen

Het bespreken en analyseren van cases neemt vaak een belangrijke plaats in binnen supervisie. Modellen kunnen helpend zijn bij casusanalyse en het signaleren van diversiteitsaspecten- of vraagstukken in een casus. Het NIP/NVO geeft aanbevelingen en handvatten voor supervisoren om tijdens de supervisie aandacht te besteden aan intercultureel vakmanschap en diversiteit (NIP/NVO, 2012; zie bijlage 1). Het NIP/NVO belicht drie modellen die bruikbaar zijn voor supervisoren. Het betreft de volgende modellen:

- Het kruispuntdenken van Crenshaw (1989, 1994)
- De hiërarchie van Engel (1977)
- Het TOPOI model van Hoffman (2012)

Er is voor elk model een oefening gemaakt om te gebruiken in de workshop:

1. **De andere vraag, een oefening in kruispuntdenken**

Een oefening waarbij deelnemers de theorie van het kruispuntdenken toepassen op hun eigen levensloop en ondervinden wat de consequenties zijn als er aspecten van hun eigen diversiteitsprofiel veranderen.

2. **Casusanalyse met de hiërarchie van Engel**

De deelnemers analyseren een casusinbreng van één van de deelnemers met behulp van de hiërarchie van Engel. Deelnemers worden zich bewust van de verschillende lagen van de context waarin gedrag zich voordoet en van de interactie tussen deze lagen.

3. **TOPOI oefening**

De deelnemers oefenen – met behulp van videobeelden uit een documentaire – met de analyse van communicatie tussen een jeugdhulpverlener en een cliënt. Bij de analyse en het bedenken van passende interventies gebruiken ze het TOPOI model.

Naam:	Oefening 1: De andere vraag, een oefening in kruispuntdenken	
Bron:	Het kruispuntspel van Stichting Pensioen Opleidingen, bewerking levenswegspel.	
Doel:	<ul style="list-style-type: none"> – De supervisor kan in eigen woorden uitleggen wat de theorie van kruispuntdenken, in grote lijnen, inhoudt. – De supervisor kent werkvormen die hij kan inzetten om zijn supervisanten te stimuleren om hun sensitiviteit voor diversiteit te vergroten. 	
Plaats in leercyclus:	Conceptualiseren, ervaren, reflecteren, toepassen.	
Benodigde tijd:	45 – 60 minuten	
Benodigde materialen:	<ul style="list-style-type: none"> – Afbeeldingen of foto's van beroemdheden – Invulformulieren voor de diversiteitsprofielen (bijlage 2) – Dobbelstenen 	
Inrichting ruimte:	<p>Uitleg en nabespreking: kring of carré opstelling.</p> <p>Werken in subgroepjes: zodat de groepjes rustig kunnen werken.</p>	
Groepsgrootte / indelingen:	<p>Plenaire uitleg.</p> <p>Werken in subgroepjes.</p> <p>Plenair nabespreken.</p>	
Huiswerk	Lees voorafgaand aan de workshop het artikel 'Reis naar een onbekende bestemming', te vinden op http://www.socius.be/tiki-index.php?page=Kruispuntdenken	
Beschrijving werkvorm:	Introductie	<ul style="list-style-type: none"> – Bespreek het artikel kort na. Maak eventueel gebruik van de volgende vragen: <ul style="list-style-type: none"> • Wat is jullie algemene mening over de theorie van het kruispunt denken? • Wat is je bijgebleven? • Wat heeft jullie verrast of verbaasd? • Wat heeft je aan het denken gezet? • Wat heeft méér vragen opgeroepen? • Wat heeft me geïnspireerd? (wat lijkt me bruikbaar?) – Leg het doel van de oefening uit. – Licht wanneer nodig de theorie van het kruispunt

		denken nog eens toe.
	Instructie	<ul style="list-style-type: none"> – Bekijk met de groep een aantal foto's of videobeelden van beroemdheden. Stel steeds dezelfde vraag: "hadden zij hetzelfde bereikt met een ander 'diversiteitprofiel'? Bedenk zelf aansprekende voorbeelden, of gebruik onderstaande voorbeelden. Bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> • Wat als Barack Obama een afro-amerikaanse vrouw was geweest? Wat als hij blank was geweest? • Wat als Maxima Zorreguiéta geen opleiding had gevolgd en serveerster was geworden? • Wat als Steve Jobs (voormalig CEO Apple) in Pakistan was geboren? • Enzovoort.. – Benadruk daarbij dat verschillende factoren elkaar beïnvloeden. Maxima Zorreguieta komt nog steeds uit een blanke, rijke, welgestelde familie, maar haar opleidingsniveau zal toch invloed hebben op het feit of zij partij is voor Willem-Alexander. Benadruk de kerngedachte van het kruispunt denken: iemand is niet alleen maar vrouw, of alleen maar welgesteld, maar heeft meerdere kenmerken die elkaar beïnvloeden. – Verdeel de groep in subgroepjes. – Leg uit dat iedereen start met het maken van zijn eigen diversiteitprofiel (zie bijlage 2). – De diversiteitprofielen worden kort in de subgroepjes besproken. – Vervolgens gooit elke deelnemer twee keer met twee dobbelstenen. De deelnemer verandert de corresponderende diversiteitcategorieën in zijn diversiteitprofiel. Gooit de deelnemer bijvoorbeeld '6' en staat categorie 6 voor 'religie', dan verandert de deelnemer zijn religie (bijvoorbeeld van 'christen' naar 'hindoe'). De deelnemer mag zelf de inhoud van de wijziging bepalen. – Als alle diversiteitprofielen zijn gewijzigd bespreekt men in de subgroepjes de consequenties van de wijzigingen. Geef de volgende vragen ter inspiratie mee: <ul style="list-style-type: none"> • Hoe zou je levensloop eruit hebben gezien met dit profiel? • Wat zou je bereikt hebben met dit profiel? • Wat zou je wel gelukt zijn, wat je nu nog niet is gelukt? • Wat zou je niet gelukt zijn, wat je nu wel is

		<p>gelukt?</p> <ul style="list-style-type: none"> Nu er 2 categorieën zijn gewijzigd, heeft dit ook zijn invloed op de andere categorieën? Hoe?
	Oefening / opdracht	<ul style="list-style-type: none"> – Loop rond, loop de groepjes langs, luister mee, stimuleer het stellen van reflectieve, verdiepende vragen. – Stimuleer deelnemers in het kruispunt denken. Hoe beïnvloed een verandering in de ene categorie, de andere categorieën?
	Stoom afblazen	-
	Nabespreken	<p>Bespreek plenair na. Hoe hebben de verschillende groepjes de oefening ervaren? Wat zijn de opvallendste uitkomsten? Wat heeft geschokt, verrast, verveeld, aan het denken gezet?</p> <p>Is deze werkvorm toepasbaar in supervisie? Zo ja, in welke situaties, bij welke doelgroepen, bij welke vraagstukken?</p>
	Bordplan	Gebruik eventueel een afbeelding van het schema 'De vier lagen van diversiteit' op het smartboard of de beamer, ter ondersteuning van uw uitleg.
Overig:	Deze oefening kan ook gebruikt worden om een casus te analyseren. Maak een diversiteitsprofiel van de hoofdpersoon in de casus (cliënt, supervisor). Analyseer de casus met behulp van een supervisiemethode. Verander vervolgens één of meerdere diversiteitscategorieën. Analyseer de casus opnieuw, met dezelfde methode. Is de analyse anders? Wat verandert, wat blijft hetzelfde? Wat gebeurt er met de conclusie?	

Naam:	Oefening 2: Casusanalyse met de hiërarchie van Engel	
Bron:	<i>Intercultureel Vakmanschap. Diversiteit in supervisie: aanbevelingen en handvatten voor supervisoren.</i> Op http://www.intercultureelvakmanschap.nl/assets/cms/File/20april%202012%20NIP_NVO%20diversiteit%20in%20supervisie.pdf	
Doel:	<ul style="list-style-type: none"> – De supervisor kan in eigen woorden uitleggen wat de theorie van de hiërarchie van Engel, in grote lijnen, inhoudt. – De supervisor kent werkvormen die hij kan inzetten om zijn supervisanten te stimuleren om hun sensitiviteit voor diversiteit te vergroten. 	
Plaats in leercyclus:	Conceptualiseren, ervaren, reflecteren, toepassen.	
Benodigde tijd:	60-90 minuten	
Benodigde materialen:	<ul style="list-style-type: none"> – Flap-overs – Stiften 	
Inrichting ruimte:	Uitleg en nabespreking: kring of carré opstelling. Werken in subgroepjes: zodat de groepjes rustig kunnen werken.	
Groepsgrootte / indelingen:	Plenaire uitleg, casusanalyse in subgroepjes, plenair nabespreken.	
Huiswerk:	Lees de paragraaf 'Weerstanddiagnostiek' (pagina 8 t/m 11 van het pdf document) van 'Interculturele diagnostiek bij kinderen en jongeren' op http://www.intercultureelvakmanschap.nl/assets/cms/File/Interculturele%20diagnostiek%20bij%20kinderen%20en%20jongeren.pdf Vraag de deelnemers een casus (inclusief vraag) voor te bereiden; een vraagstuk waar de supervisor tegenaan loopt in de supervisie aan een supervisant of een groep supervisanten.	
Beschrijving werkvorm:	Introductie	Leg het doel van de oefening uit. Bespreek kort de gelezen theorie na. Wat heeft het opgeroepen bij de deelnemers? Beantwoord – indien nodig – vragen over de theorie. Leg kort het principe van diagnostiek volgens de hiërarchie van Engel uit: Zoom eerst uit om een globaal beeld te krijgen van de situatie (alle lagen van de hiërarchie). Zoom vervolgens in en zorg ervoor dat je het gedrag koppelt aan

		de totale context.
	Instructie	<ul style="list-style-type: none"> – Deel subgroepjes in. – Leg de oefening uit. Geef medewerkers de beschrijving van de oefening (bijlage 3) mee op papier, zodat ze deze in de subgroep als hulpmiddel kunnen gebruiken. – Leg uit dat elk subgroeplid zijn casus in de subgroep kort toelicht. Vervolgens kiest de groep de meest aantrekkelijke casus om op dat moment te bespreken. – Wijs een notulist aan. Het is de taak van de notulist om alle verzamelde informatie op te schrijven. Laat de notulist het model van de hiërarchie van Engel op een flap tekenen. – Wijs een voorzitter aan. Het is de taak van de voorzitter om te waarborgen dat iedereen aan bod komt en om de tijd te bewaken. – De inbrenger brengt zijn casus in. – Vragenronde 1: de subgroepleden stellen zoveel mogelijk vragen, gericht op het verzamelen van informatie en verheldering van het probleem. – Als alle vragen gesteld zijn neemt de notulist de verzamelde informatie met de subgroep door. De groep verdeelt de verzamelde informatie in de verschillende lagen van de hiërarchie van Engel. De notulist verwerkt deze informatie op de hiërarchie op de flap. – De groep beschouwt de ingevulde hiërarchie. Mist er nog informatie? Welke lagen bevatten veel informatie, welke lagen weinig informatie? – Vragenronde 2: de subgroepleden stellen aanvullende vragen, om informatie te verzamelen die in de ‘ondervetegenwoordigde’ lagen kunnen worden geplaatst. De notulist plaatst de verzamelde informatie direct in de hiërarchie op de flap. – De groep analyseert gezamenlijk de ingevulde hiërarchie. Welke verbanden zien ze tussen de verschillende lagen? Hoe beïnvloeden de factoren van de verschillende lagen elkaar? In welke laag speelt het probleem zich concreet af? – De groep neemt een nadenkpauze (a 5 minuten). – Elk groepslid formuleert een oplossing voor het vraagstuk. – De inbrenger kiest de meest aantrekkelijke

		<p>oplossing.</p> <ul style="list-style-type: none"> – De groep bediscussieert de geselecteerde oplossing. Op welke laag van de hiërarchie richt de oplossing zich? Hoe beïnvloedt deze oplossing de andere lagen? Welke consequenties voor andere lagen zijn positief? Welke zijn negatief?
	Oefening / opdracht	<ul style="list-style-type: none"> – Loop rond, neem voor elk groepje de tijd om even mee te luisteren. – Stuur waar nodig bij, bijvoorbeeld wanneer je merkt dat er te snel richting oplossingen wordt gedacht of wanneer je merkt dat de voorzitter ondersteuning nodig heeft. – Benadruk de kern van het model: elke bovenliggende laag, beïnvloedt de onderliggende lagen, en vice versa.
	Stoom afblazen	Neem wanneer nodig even pauze tussen de casusanalyse en de nabespreking. Het kan een intensieve opdracht zijn, waarna mensen even behoefte hebben aan een break.
	Nabespreken	<p>Besprek plenair na. Hoe hebben de verschillende groepjes de oefening ervaren? Wat zijn de opvallendste uitkomsten? Welke lagen bevatten direct al veel informatie? Welke weinig? Hoe komt dit? Wat is de consequentie van teveel inzoomen op één laag? Welke informatie bereik je, die je misschien zonder het model, niet had bereikt? Heeft het werken met dit model de deelnemers geïnspireerd, en zo ja, op welke manier?</p> <p>Is deze werkvorm toepasbaar in supervisie? Zo ja, in welke situaties, bij welke doelgroepen, bij welke vraagstukken?</p>
	Bordplan	Ondersteun eventueel de opdracht met een afbeelding van de hiërarchie van Engel op beamer of smartboard.
Overig:	Wanneer het om welke reden dan ook niet mogelijk blijkt om met echte cases te werken, kan er ook gewerkt worden met cases op papier of op videobeelden.	

Naam:	Oefening 3: TOPOI oefening	
Bron:	<i>Intercultureel Vakmanschap. Diversiteit in supervisie: aanbevelingen en handvatten voor supervisoren.</i> Op http://www.intercultureelvakmanschap.nl/assets/cms/File/20april%202012%20NIP_NVO%20diversiteit%20in%20supervisie.pdf	
Doel:	<ul style="list-style-type: none"> – De supervisor kan in eigen woorden uitleggen wat het TOPIO model, in grote lijnen, inhoudt. – De supervisor kent werkvormen die hij kan inzetten om zijn supervisanten te stimuleren om hun sensitiviteit voor diversiteit te vergroten. 	
Plaats in leerproces:	Conceptualiseren, ervaren, reflecteren, toepassen.	
Benodigde tijd:	60-120 minuten.	
Benodigde materialen:	<ul style="list-style-type: none"> – Smartboard met internetaansluiting of tv & dvd-speler met de documentaire op dvd. – Kopieën van pagina 104 van katern 6 van het pdf document 'Interculturele diagnostiek bij kinderen en jongeren' op http://www.intercultureelvakmanschap.nl/assets/cms/File/Interculturele%20diagnostiek%20bij%20kinderen%20en%20jongeren.pdf (Het TOPOI model: analyse en interventies). 	
Inrichting ruimte:	<p>Uitleg en nabespreking: kring of carré opstelling.</p> <p>Werken in subgroepjes: zodat de groepjes rustig kunnen werken.</p>	
Groeps grootte / indelingen:	Plenaire uitleg, werken in subgroepjes, plenair nabespreken.	
Huiswerk:	<p>Lees katern 6 (pagina 87 t/m 105 van het pdf document) van 'Interculturele diagnostiek bij kinderen en jongeren' op http://www.intercultureelvakmanschap.nl/assets/cms/File/Interculturele%20diagnostiek%20bij%20kinderen%20en%20jongeren.pdf</p> <p>Vraag de deelnemers een casus (inclusief vraag) voor te bereiden; een vraagstuk waar de supervisor tegenaan loopt in de supervisie aan een supervisant of een groep supervisanten.</p>	
Beschrijving werkvorm:	Introductie	<p>Bespreek de gelezen theorie na. Welke inzichten heeft het deelnemers opgeleverd? Beantwoord waar nodig vragen.</p> <p>Bekijk met de groep de documentaire 'Lost boys' op http://www.hollanddoc.nl/kijk-luister/documentaire/l/lost-boys-.html?playurn=urn:vpro:media:program:10101822</p>

		<p>Deze documentaire duurt 50 minuten en geeft een blik op het leven van de Rotterdamse jeugdbende 'The Bloods' en in het bijzonder van Demo, bendelid, en hoe hij probeert zijn leven op de rit te krijgen en te houden.</p> <p>Wanneer 50 minuten een grote tijdsinvestering is, bekijk dan de volgende fragmenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Intro, Demo & de reclasseringsmedewerker I (min 0 t/m 8:30) – Demo & de reclasseringsmedewerker II (min 20 t/m 28) – Demo & de reclasseringsmedewerker III (min 33 t/m 38) <p>Leg voorafgaand aan het bekijken van de documentaire uit dat de deelnemers straks de opdracht krijgen om de communicatie en interactie tussen Demo en de reclasseringsmedewerker te analyseren en passende interventies te bedenken. Geef aan dat deelnemers aantekeningen mogen maken tijdens het bekijken van de documentaire.</p>
	Instructie	<ul style="list-style-type: none"> – Verdeel de groep in subgroepen. – Leg uit dat de subgroepen de opdracht krijgen om de interactie en communicatie tussen Demo en de reclasseringswerker onder de loep te nemen met behulp van het TOPOI model. – Per gebied (Taal, Ordening, Personen, Organisatie, Inzet) bespreken de subgroepen de volgende vragen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Wat doet de reclasseringswerker dat de cliënt doet zoals zij of hij doet?</i> ▪ <i>Wat doet de cliënt dat de reclasseringwerker doet zoals zij doet?</i> ▪ <i>Welke invloed is er vanuit de ruimere sociale contexten op de communicatie van de reclasseringswerker en op die van de ander?</i> ▪ <i>Welke interventies zouden de communicatie en interactie op dit TOPOI-gebied kunnen verbeteren?</i> – Geef de subgroepen kopieën van het TOPOI model mee als hulpmiddel. – Zorg dat de subgroepen een voorzitter en een notulist aanwijzen.
	Oefening / opdracht	<ul style="list-style-type: none"> – Loop rond, neem voor elk groepje de tijd om even mee te luisteren. – Stuur waar nodig bij, denk mee, geef aanvullende

		<p>uitleg over het model.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Benadruk de kern van het model: zie communicatie als een circulair proces en beschouw mens en situatie vanuit verschillende contexten.
	Stoom afblazen	Neem wanneer nodig even pauze tussen de opdracht en de nabespreking. Het kan een intensieve opdracht zijn, waarna mensen even behoefte hebben aan een break.
	Nabespreken	<p>Besprek plenair na. Hoe hebben de verschillende groepjes de oefening ervaren? Wat zijn de opvallendste uitkomsten? Welke TOPOI gebieden waren gemakkelijk om te analyseren en leverden direct veel informatie op? Welke weinig? Wat is de reden daarvan? Welke informatie bereik je, die je misschien zonder het model, niet had bereikt? Heeft het werken met dit model de deelnemers geïnspireerd, en zo ja, op welke manier?</p> <p>Is deze werkvorm toepasbaar in supervisie? Zo ja, in welke situaties, bij welke doelgroepen, bij welke vraagstukken?</p>
	Bordplan	Gebruik eventueel een afbeelding van het TOPOI model als visuele ondersteuning.
Overig:	<p>Wanneer het werken met videobeelden niet aantrekkelijk of passend is, kun je ook werken met cases of inbrengen van deelnemers.</p> <p>De documentaire is een onderdeel van een drieluik. Naast 'Lost boys' zijn er ook de documentaires 'Lost mother' en 'Lost girl'. Deze documentaires zijn ook geschikt om te bekijken en te gebruiken om in gesprek te komen over diversiteit en hulpverlening.</p> <p>Je kunt na het bekijken van de documentaire ook eerst een diversiteitsprofiel maken van Demo (zie opdracht 1, kruispuntdenken) of de casus analyseren met behulp van de hiërarchie van Engel (zie opdracht 2).</p>	

5.3 *Bouwsteen 3: Slotreflectie*

Bouwsteen 3: Slotreflectie

- Slotreflectie

Ruim na het uitvoeren van de geselecteerde oefeningen voldoende tijd in (minstens 30 minuten) voor een slotreflectie. Gebruik eventueel eigen werkvormen om vorm te geven aan deze reflectie. Gebruik de volgende vragen als leidraad:

- ✓ Welke handvatten heb je gekregen om je supervisant te stimuleren om zijn sensitiviteit voor diversiteit te vergroten?
- ✓ Welke kansen zie je nu om binnen je supervisie te werken aan sensitiviteit voor diversiteit?
- ✓ Welke bedreigingen of moeilijkheden zie je nog?
- ✓ Wat neem je zeker mee naar je supervisiesessies, wat is je leerwinst van vandaag?

Bijlage 1: Aanvullende informatie

- <http://www.caleidoscopia.nl/page5.php>

Download hier het artikel 'Wrijving geeft glans' van Twie Giok Tjoa (2003) over omgaan met diversiteit in supervisie.

- <http://www.intercultureelvakmanschap.nl>

Een website met allerlei tips, documenten en links op het gebied van intercultureel vakmanschap.

- <http://www.mбораad.nl/?page/1585552/Uitwerkingen.aspx>

Lesmateriaal over intercultureel vakmanschap van de MBO-raad. Ook een aantal aanbevelingen voor te gebruiken boeken, films, lesmethoden en werk- en spelvormen die in supervisie kunnen worden toegepast.

- <http://www.vormen.org/AllemaalAnders/index.htm>

Een educatief pakket over diversiteit. Bevat vele werkvormen die ook ingezet kunnen worden in supervisie of onderwijs.

- http://www.intercultureelvakmanschap.nl/assets/cms/File/20april%202012%20NIP_NVO%20diversiteit%20in%20supervisie.pdf

NIP/NVO (2012). *Intercultureel Vakmanschap. Diversiteit in supervisie: aanbevelingen en handvatten voor supervisoren*

In dit document van de beroepsorganisaties NIP/NVO worden verschillende werkvormen, spellen en gesprekstechnieken aanbevolen die de supervisor kan inzetten om de sensitiviteit voor diversiteit bij zijn supervisanten te vergroten.

- <http://www.intercultureelvakmanschap.nl/assets/cms/File/Interculturele%20diagnostiek%20bij%20kinderen%20en%20jongeren.pdf>

Poel, Y. te, Geraci, D., Driel, J. van & Termaat, P. (2012) *Interculturele diagnostiek bij kinderen en jongeren*

Dit document bevat verschillende modellen, theorieën en denkkaders die toegepast kunnen worden in diagnostiek en hulpverlening aan diverse cliënten.

Bijlage 2: Diversiteitsprofiel

Opdracht: Vul het diversiteitsprofiel voor jezelf in.

Dobbelsteen nummer	Diversiteitsfactor	Invulling
2	Leeftijd (geboortejaar)	
3	Gender	
4	Fysieke bekwaamheid	
5	Seksuele voorkeur	
6	Etniciteit	
7	Geografische locatie	
8	Inkomen	
9	Religie	
10	Onderwijsachtergrond	
11	Werkervaring	
12	Ideologie / politieke strekking	

Gooi nu tweemaal met twee dobbelstenen. De twee getallen die je gooit, corresponderen met twee van de diversiteitfactoren. Wijzig de inhoud van deze diversiteitfactoren drastisch.

Ik heb gegooit:	Diversiteitsfactor	Gewijzigde inhoud

Inspiratievragen:

- Hoe zou je levensloop eruit hebben gezien met dit profiel?
- Wat zou je bereikt hebben met dit profiel?
- Wat zou je wel gelukt zijn, wat je nu nog niet is gelukt?
- Wat zou je niet gelukt zijn, wat je nu wel is gelukt?
- Nu er 2 categorieën zijn gewijzigd, heeft dit ook zijn invloed op de andere categorieën? Hoe?

Bijlage 3: Beschrijving oefening 2 'Casusanalyse met de hiërarchie van Engel'

Stap 1: Wijs een voorzitter en een notulist aan. Het is de taak van de voorzitter om te waarborgen dat iedereen aan bod komt en om de tijd te bewaken. Het is de taak van de notulist om alle verzamelde informatie op te schrijven. Laat de notulist het model van de hiërarchie van Engel op een flap tekenen.

Stap 2: Elk subgroep lid licht zijn casus kort in de subgroep toe. De groep kiest gezamenlijk de casus die op dat moment het meest aantrekkelijk is om te bespreken.

Stap 3: De inbrenger brengt zijn casus in.

Stap 4: Vragenronde 1: de subgroep leden stellen zoveel mogelijk vragen, gericht op het verzamelen van informatie en verheldering van het probleem.

Stap 5: De notulist neemt de verzamelde informatie met de subgroep door. De groep verdeelt de verzamelde informatie in de verschillende lagen van de hiërarchie van Engel. De notulist verwerkt deze informatie op de hiërarchie op de flap.

Stap 6: De groep beschouwt de ingevulde hiërarchie. Mist er nog informatie? Welke lagen bevatten veel informatie, welke lagen weinig informatie?

Stap 7: Vragenronde 2: de subgroep leden stellen aanvullende vragen, om informatie te verzamelen die in de 'ondervertegenwoordigde' lagen kunnen worden geplaatst. De notulist plaatst de verzamelde informatie direct in de hiërarchie op de flap.

Stap 8: De groep analyseert gezamenlijk de ingevulde hiërarchie. Welke verbanden zien ze tussen de verschillende lagen? Hoe beïnvloeden de factoren van de verschillende lagen elkaar? In welke laag speelt het probleem zich concreet af?

Stap 9: De groep neemt een nadenkpauze (a 5 minuten) .Elk groeps lid formuleert daarna een oplossing voor het vraagstuk.

Stap 10: De inbrenger kiest de meest aantrekkelijke oplossing.

Stap 11: De groep bediscussieert de geselecteerde oplossing. Op welke laag van de hiërarchie richt de oplossing zich? Hoe beïnvloedt deze oplossing de andere lagen? Welke consequenties voor andere lagen zijn positief? Welke zijn negatief?

Bijlage 4: Programma workshop

Hier vindt u een schema dat u in kunt vullen om uw eigen programma samen te stellen met behulp van de bouwstenen zoals in deze handleiding beschreven

TOTALE TIJDSDUUR WORKSHOP:		
Tijd	Bouwsteen	Werkvorm

Een programma zou er als volgt uit kunnen zien (willekeurig samengesteld):

TOTALE TIJDSDUUR WORKSHOP: 3 ½ uur.		
Tijd	Bouwsteen	Werkvorm
9:00 – 9:15	-	Inloop met koffie en thee
9:15 – 9:30	-	Toelichten programma en doel
9:30 – 10:00	Ijsbreker	Cultionary
10:00 – 11:20	Werken met modellen	Casusanalyse met de hiërarchie van Engel
11:20 – 11:30	-	Pauze
11:30 – 11:45	Ijsbreker	Domino
11:45 – 12:15	Slotreflectie	Slotreflectie

Colofon



Uitgave

HBO-raad, vereniging van hogescholen
Prinsessegracht 21
Postbus 123
2501 CC Den Haag
www.hbo-raad.nl

Het project 'Intercultureel vakmanschap in het hso' is mede mogelijk gemaakt door



Copyright HBO-raad,
vereniging van hogescholen
Den Haag, november 2012