

Opleiden voor inclusief onderwijs

Een onderzoek naar de behoeften en ervaringen van docenten en studenten op pabo's



Inhoud

1 Inleiding.....	3	3 Conclusies.....	31
Methode en aanpak	6	3.1 Huidig curriculum en beleid	31
Leeswijzer	8	3.2 Wensen, behoeften en uitdagingen.....	32
2 Resultaten.....	9	Literatuur	36
2.1 Het huidige curriculum: visies op inclusief onderwijs en het studieprogramma	9	Bijlage I Overzicht van pabo's.....	38
Docenten en managers zeggen.....	9	Bijlage II Vragenlijst	39
Studenten zeggen... ..	11		
Conclusie huidige curriculum	17		
2.2 Ervaren curriculum: Hoe wordt inclusief onderwijs ervaren?.....	17		
Docenten en managers zeggen.....	17		
Studenten zeggen... ..	18		
Conclusie huidige curriculum	21		
2.4 Beleid en ontwikkeling van het curriculum.....	22		
Docenten en managers zeggen.....	22		
Studenten zeggen... ..	24		
Conclusie beleid en ontwikkeling.....	24		
2.5 Wensen en behoeften; Welke ideeën zijn er voor het door ontwikkelen van pabo's rondom inclusief onderwijs?	25		
Docenten en managers zeggen.....	25		
Studenten zeggen... ..	28		
Conclusie wensen en behoeften.....	30		

Steeds meer basisscholen in Nederland worden diverser. Pabo-opleidingen proberen daarom voortdurend aandacht te besteden aan (culturele) diversiteit en gelijke kansen. Er is reden om aan te nemen dat dit ook nodig is. Binnen het onderwijs is er namelijk sprake van een toenemende kansenongelijkheid tussen leerlingen met verschillende achtergrondkenmerken (zie o.a. Onderwijsraad, 2021; SER, 2021). Leerlingen met dezelfde cognitieve capaciteiten maar met verschillen in etnische achtergrond en sociaaleconomische positie, doorlopen verschillende schoolloopbanen. Ook weten we op basis van onderzoek dat in het onderwijs discriminatie plaatsvindt (zie o.a. Verkuyten & Thijs, 2002). Het gaat onder andere om discriminatie op grond van huidskleur of achtergrond, religie of seksuele oriëntatie (zie o.a. Van Amerongen, 2010; Volksgezondheidsmonitor Utrecht, 2021). Gekeken naar het aantal meldingen bij vertrouwenspersonen van de Inspectie van het onderwijs in schooljaar 2017-2018 en schooljaar 2021-2022, is er een stijging in het aantal meldingen van discriminatie te zien (Inspectie van het onderwijs, 2019, 2022).

Leraren zijn belangrijk om inclusief onderwijs vorm te geven en discriminatie te voorkomen of erop in te spelen. De rol van de leraar om te zorgen voor inclusie en antidiscriminatie is veelledig. Ten eerste is de leraar verantwoordelijk om het sociale proces en de interacties in de klas vorm te geven en te begeleiden. En leraren moeten ingrijpen als het klimaat ervoor zorgt dat niet alle leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen. Ten tweede is de leraar ook een profes-

sional die inhoudelijke keuzes maakt in het onderwijs, leerlingen dagelijks begeleidt, feedback geeft en beoordeelt. Ten derde is de leraar een belangrijke gesprekspartner voor ouders/verzorgers als de ontwikkeling van een kind om extra aandacht of bijsturing vraagt. Tot slot is de leraar een sparringpartner van collega-leraren, schoolleiding en andere onderwijsprofessionals. Gezamenlijk vormen zij een visie op en aanpak van het thema inclusiviteit en antidiscriminatie in en rondom de school.

Er worden verschillende definities van inclusief onderwijs gehanteerd in de onderwijspraktijk. Zo wordt inclusief onderwijs ook wel gedefinieerd als onderwijs dat ruimte biedt aan leerlingen met een lichamelijke of verstandelijke beperking, ontwikkelingsachterstanden, gedrags- en emotionele problemen of specifieke leerproblemen. In dit rapport hanteren we de bredere definitie van inclusief onderwijs die ook steeds meer gebruikt wordt. Wij verstaan onder de term ‘inclusief onderwijs’ onderwijs waarin gelijke kansen geboden worden aan alle leerlingen om zich optimaal te ontwikkelen naar eigen potentie, ongeacht persoonlijke kenmerken, zoals bijvoorbeeld naam, afkomst, huidskleur, religieuze overtuigingen, seksuele voorkeur en beperking. In inclusief onderwijs wordt daarom discriminatie en racisme voorkomen en wordt er ingegrepen als dit zich wel voordoet.

Uit onderzoek blijkt dat leraren vaak nog niet de juiste kennis, attitude en vaardigheden hebben om inclusief onderwijs vorm te geven en discriminatie tegen te gaan. Het is bekend dat kinderen op jonge leeftijd vooroordelen ontwikkelen: al in de kleuterklas bestaan er vooroordelen op basis van onder meer achtergrond, religie en huidskleur (zie dit [KIS-onderzoek](#), Felten et al., 2020). Maar onderzoek wijst uit dat voor leerkrachten vaak nog onduidelijk is wat ze kunnen doen om deze vooroordelen tegen te gaan. Daarnaast kan het handelen van leerkrachten zelf ook beïnvloed worden door vooroordelen en kunnen zij zelf discrimineren.

Van den Bergh en collega's (2010) onderzochten de attitude van witte Nederlandse leraren ten opzichte van mensen met een Turks-Nederlandse of Marokkaans-Nederlandse achtergrond. De uitkomst was dat hoe negatiever de (vaak onbewuste) attitude van de leraar over deze groepen in het algemeen was, hoe lager hun verwachtingen waren van deze groepen leerlingen in de klas. De Turks-Nederlandse en Marokkaans-Nederlandse leerlingen in deze klassen kregen vervolgens lagere cijfers voor schrijfp opdrachten en scoorden lager op de Cito-toetsen van begrijpend lezen en rekenen dan leerlingen zonder migratieachtergrond. Hoewel hierbij termen als discriminatie vaak nog niet gebruikt worden, is er ook vanuit beleid onder de noemer kansenongelijkheid steeds meer aandacht voor inclusie en uitsluitingsprocessen in het onderwijs en de rol van leraren daarbij. Zo wijst het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap in de onlangs verschenen Handreiking schooladviesering (2023) op hoe lage verwachtingen van leraren ten opzichte van leerlingen met bepaalde achtergrondkenmerken een rol kunnen spelen bij onderadviesering. Deze achtergrondkenmerken zijn onder andere: het hebben van een lagere sociaaleconomische positie, ouders hebben zonder hbo- of wo-oplei-

ding of een migratieachtergrond, woonachtig zijn in niet-stedelijke gebieden of een meisje zijn.

Gezien deze bevindingen blijkt het nodig om op de lerarenopleiding meer aandacht te geven aan het thema inclusie en antidiscriminatie en de rol van (toekomstige) leraren in relatie tot deze thema's. Ook vanwege het feit dat veel basisscholen in het land steeds diverser worden in leerlingpopulatie als het gaat om migratieachtergronden en kleur (NJI, 2023) terwijl de studenten- en docentenpopulatie op de pabo's in deze opzichten nog homogeen blijft (CPB, 2019). Vanuit KIS is eerder onderzoek gedaan naar de stand van zaken met betrekking tot [diversiteitsensitief werken op pabo's](#) (Van Rooijen et al., 2021). Uit dat onderzoek kwam naar voren dat er grote verschillen zijn in hoeveel en hoe pabo's in Nederland aandacht besteden aan thema's als inclusie en diversiteit. Ook bleek er behoefte te zijn bij pabo's aan ondersteuning en aan kennis over deze en aangrenzende onderwerpen. Pabodocenten gaven aan vaak nog obstakels te ervaren om met inclusie en diversiteit aan de slag te gaan: ze vonden het moeilijk om deze thema's in te passen in het bestaande curriculum. Vaak voelden zij zich daarbij ook onvoldoende gesteund door het management van de opleiding.

Voortbouwend op bovengenoemde bevindingen is het doel van dit onderzoek om pabo's aan te zetten om een curriculum en opleidingscultuur te ontwikkelen die leraren voor inclusief onderwijs opleidt, waarbij discriminatie tegengaan wordt en er ingegrepen wordt als het zich wel voordoet. In dit project vertrekken we daarbij vanuit een *social justice* perspectief op inclusie, onder andere in navolging van werk van Cochran-Smith et al. (2016), Calabrese Barton (2020), Hosseini et al., (2021), en Sleeter (2008, 2017). Samengevat is het vanuit dit perspectief belangrijk dat, als je wilt werken aan inclusie en

antidiscriminatie, er niet alleen ingespeeld moet worden op de verschillen in leerbehoeftes van leerlingen (en leraren in opleiding). Er moet ook oog zijn voor de sociale processen en uitsluitingsmechanismen in en rondom de klas (en de opleiding) en de eigen rol en positie van de leraar (en docent) hierin.

De onderzoeksvragen in dit onderzoek zijn:

1. Wat hebben docenten en managers op pabo's nodig om op management- en curriculumniveau te investeren in het opleiden van leraren die een bijdrage kunnen leveren aan het vergroten van gelijke onderwijskansen en tegengaan van discriminatie? Wat doen ze al, wat zijn hun wensen en behoeften en welke uitdagingen signaleren zij daarbij?
2. In welke mate en op welke manier ervaren pabostudenten en alumni dat hun opleiding hen voorbereidt (of voorbereid heeft) om leraren te worden die een bijdrage kunnen leveren aan het vergroten van gelijke onderwijskansen en tegengaan van discriminatie?

Verschillende perspectieven op omgaan met diversiteit in de klas

Er zijn grofweg drie verschillende perspectieven op het omgaan met diversiteit in de klas.

1. **Gelijke behandeling of 'kleurenblindheid'**

Het uitgangspunt van dit perspectief is dat elk kind in de basis hetzelfde is. Door ieder kind hetzelfde te behandelen wordt ieder kind dezelfde kansen geboden, ongeacht hun achtergrond. Onderzoek (zie o.a. Celeste et al. 2019) heeft laten zien dat leerlingen met een migratieachtergrond zich in een school waar vanuit een kleurenblind perspectief gedacht en gehandeld wordt, zich minder thuis kunnen voelen en ook een grotere leerachterstand kunnen oplopen ten opzichte van leerlingen zonder migratieachtergrond.

2. **Ongelijke behandeling voor gelijke kansen**

Vanuit dit perspectief wordt ervan uitgegaan dat kinderen niet vanuit gelijke posities starten. Daarom moet er gecompenseerd worden, dat wil zeggen dat er meer of iets anders aangeboden moet worden voor kinderen met bepaalde achtergronden. Een risico hierbij is dat men te veel gaat richten op vermeende achterstanden. Bovendien is de oplossing vooral gericht op het aanpakken van individuele problemen. Daarmee is er een risico dat de oorzaak van en verantwoordelijkheid voor het probleem onbewust bij het individuele kind en de ouders/verzorgers wordt gelegd.

3. **Social justice benadering**

Vanuit dit perspectief wordt ervan uitgegaan dat ongelijkheid in de klas met name voortkomt uit structurele ongelijkheid en machtsrelaties in de maatschappij. Het idee is dat structurele ongelijkheid in het onderwijs kan worden bestreden door bewustzijn te stimuleren van machtsrelaties, marginalisatie en privilege. En door veranderingen door te voeren om structuren te veranderen.

Methode en aanpak

Het uitgangspunt voor ons onderzoek was om zowel de visie en ervaringen van managers en docenten van pabo's als ervaringen van studenten en recente alumni (hierna: studenten) rondom de thema's inclusie en discriminatie op te halen. Door managers en docenten van pabo's te interviewen en studenten aan de hand van een vragenlijst te bevragen op dezelfde punten werd het mogelijk om te vergelijken of de ervaringen van docenten/managers en studenten overeenkomen of afwijken. Aanvullend hebben we zowel studenten als managers en docenten gevraagd waar zij nog meer behoefte aan hebben rondom de thema's inclusie en discriminatie op hun opleiding.

Voor deze studie hebben we gesproken met 13 medewerkers verbonden aan 11 pabo's verspreid over Nederland (zie bijlage voor geanonimiseerde beschrijving van pabo's en respondenten). Daarbij waren zowel kleine hogescholen als grote hbo-instellingen vertegenwoordigd, die ook pabo's in meerdere steden aansturen. De gesprekken (semigestructureerde interviews) zijn gevoerd met lectoren, coördinatoren, managers en docenten. Alle interviews zijn online gevoerd via MS Teams en duurden gemiddeld een uur.

Daarnaast hebben we een vragenlijst verspreid onder pabostudenten en recente alumni van de pabo. We hebben de pabo's waarvan we docenten en/of managers spraken gevraagd de vragenlijst te verspreiden onder hun studenten; dat is bij twee pabo's gebeurd. Verder hebben we een oproep gedeeld via de socialemediakanalen van KIS en twee studieverenigingen van pabo's waren bereid om een oproep te delen. In totaal hebben 66 studenten de vragenlijst volledig ingevuld, die studeren aan 8 pabo's verspreid over het land. Van deze respondenten waren er 14 zelf-geïdentificeerde mannen, 50 zelf-geïdentificeerde vrouw en 2 zelf-geïdentificeerde non-binaire personen. 6 studenten

hadden een migratieachtergrond en de overige 60 hadden geen migratieachtergrond. 52 studenten beschreven zichzelf als heteroseksueel, 11 als biseksueel, 1 persoon als lesbisch en 1 als asexueel (1 persoon wist het niet). De studenten studeerden in het eerste tot het vijfde jaar of waren afgestudeerd in 2021 of 2022.

De sample van studenten was niet groot (66 personen) en vrij homogeen; het merendeel was vrouw met een witte, Nederlandse achtergrond. De percepties rondom inclusie en discriminatie binnen de pabo zijn voorgelegd aan een studentenpopulatie die weliswaar vergelijkbaar is met een gemiddelde studentenpopulatie op de pabo, maar kunnen daardoor geen goed beeld geven van hoe studenten van kleur en/of met een cultureel/religieus diverse achtergrond dit ervaren. Het is ook mogelijk dat die studenten de vragenlijst hebben ingevuld omdat ze veel affiniteit hebben met het onderwerp. Wellicht dat de respondenten in onze sample mogelijk dus meer belang hechten aan de onderwerpen inclusie en discriminatie dan een gemiddelde pabostudent. Dit kunnen we niet verifiëren; onze sample is te klein om een representatieve weergave te zijn van pabostudenten in Nederland.

De context van pabo's

Bij het onderzoeken van de twee onderzoeksvragen is het belangrijk oog te hebben voor de bewegingsruimte die er op pabo's is om zelf invulling te geven aan het curriculum en de organisatie en welke kaders al vaststaan en bepaald zijn vanuit de overheid.

Pabo's kunnen als hbo-opleiding zelf het curriculum bepalen, aangezien er voor het hoger onderwijs geen wettelijke kerndoelen zijn geformuleerd (zoals op het po en vo) of kwalificatiedossiers worden vereist (zoals bij het mbo). Maar pabo's

bereiden studenten voor op het werken als leraar in het primair onderwijs. Binnen dat primair onderwijs zijn duidelijke wettelijke eisen door de overheid en kwaliteitseisen door het Landelijk Overleg Lerarenopleiding Basisonderwijs (LOBO) opgesteld. In de wet zijn bekwaamheidseisen voor personeel in het onderwijs vastgesteld. In deze bekwaamheidseisen zijn zeven competenties ondergebracht onder drie hoofdthema's: pedagogische bekwaamheid, vakinhoudelijke bekwaamheid en vakdidactische bekwaamheid. Thema's die raken aan inclusie en kansenongelijkheid komen impliciet terug bij de vakinhoudelijke bekwaamheidseisen (gericht op het behalen van het kerndoel: leraar kan onderwijs afstemmen op verschillen tussen leerlingen) en de pedagogische bekwaamheidseisen (gericht op het behalen van de kerndoelen: leraar kan rekening houden met de leefwereld en sociaal-culturele achtergrond van leerlingen; leraar draagt bij aan de burgerschapsvorming; leraar draagt bij aan de sociaal-emotionele en morele ontwikkeling). Elke nieuwe leraar moet voldoen aan deze minimale bekwaamheidseisen.

In aanvulling op bovengenoemde bekwaamheidseisen zijn specifieke afspraken gemaakt tussen het LOBO, de PO-raad en het programmabureau 10voordele- raar over de kwaliteit waaraan pabo's moeten voldoen. Zolang pabo's voldoen aan de bovengenoemde kaders en eisen kunnen zij eigen accenten leggen binnen het curriculum, onder andere door een bepaald profileringskader te kiezen. Dat profileringskader kan vorm krijgen aan de hand van vier elementen: regionale afstemming (bijvoorbeeld grootstedelijke context), eigen inkleuring vanwege expertise, jonge en oude kinderen en een profilering op ten minste één kennisbasis of een daaraan gerelateerd vak (kennisbasis pabo). Thema's die direct of indirecter aan inclusie en kansenongelijkheid raken, komen het explicietst terug in: kennisbasis generiek (identiteitsontwikkeling; interacties tussen de leerling en zijn omgeving; sociale veiligheid, burgerschapsonder-

wijs; cultuurdragerschap), kennisbasis kunstzinnige oriëntatie (stimuleren en ontwikkelen van cultureel bewustzijn), kennisbasis geschiedenis (het voeren van gevoelige gesprekken over de Holocaust en het slavernijverleden) en kennisbasis geestelijke stromingen (inzicht in pluraliteit en diversiteit binnen geestelijke stromingen; reacties op pluraliteit, antisemitisme, islamofobie, polarisatie en radicalisering; dialoog voeren over levensbeschouwelijke diversiteit en polarisering in de klas).

Tot slot zijn er vanuit het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) verschillende actieplannen en speerpunten benoemd voor het hoger onderwijs. Daarbij wordt veel waarde gehecht aan het bevorderen van een sociaal veilig leerklimaat voor studenten en docenten (dit is ook wettelijk vastgelegd voor po-, vo- en so-scholen, zie [Wet Veiligheid op school](#)). Er is ook speciaal aandacht voor diversiteit en inclusie; zo is er een [nationaal actieplan](#) voor meer diversiteit en inclusie. En de Vereniging Hogescholen schreef in 2022 een positiepaper waarin ze 6 speerpunten formuleren om inclusie en diversiteit op hogescholen te stimuleren en faciliteren. Daarin wordt benoemd dat:

1. hogescholen toegankelijk moeten zijn voor alle studenten;
2. het personeel een afspiegeling zou moeten zijn van de samenleving;
3. medewerkers bijdragen aan het omgaan met inclusie en diversiteit;
4. iedereen zich 'thuis' voelt op een hogeschool waar alle stemmen gehoord worden;
5. er gelijke kansen op stage- en arbeidsmarkt zijn;
6. er praktijkgericht onderzoek wordt gedaan met aandacht voor inclusie en diversiteit.

Pabo's proberen hun curricula dusdanig samen te stellen dat er aantoonbaar toegewerkt wordt naar de bovengenoemde bekwaamheidseisen, competenties en kwaliteitseisen. Dat daargelaten is er veel vrijheid een eigen profiel en specialisme te ontwikkelen. Zo is er ook ruimte voor pabo's om in het curriculum expliciet de thema's inclusie en kansen(on)gelijkheid op te nemen. Met name omdat dit thema's zijn waarop het ministerie van OCW en de Vereniging van Hogescholen ambities hebben geformuleerd.

Leeswijzer

In de opzet van onze topiclijst en vragenlijst hebben we vier verschillende aspecten van inclusief onderwijs op de pabo voorgelegd aan respondenten. Onze interesse ging uit naar hoe het curriculum er nu uitziet op het gebied van inclusief onderwijs en diversiteit en wat de ervaringen van docenten en studenten zijn met dat curriculum. Ook wilden we weten wat voor mogelijkheden tot ontwikkeling van beleid en curriculum er zijn: hoe gaat dat in zijn werk, wie spelen daarin een rol, hebben studenten daar inspraak in? Tot slot vroegen we naar welke wensen en behoeften er leefden om de pabo-opleidingen nog verder te ontwikkelen op dit gebied. Deze vier thema's bespreken we telkens in een aparte paragraaf van de resultatensectie (hoofdstuk 2). Daarin beschrijven we apart wat we daarover hebben gehoord in interviews met docenten, managers en lectoren, en wat we daarover hebben geanalyseerd vanuit de vragenlijst van studenten. Bij elke paragraaf sluiten we af met een vergelijking tussen het perspectief van docenten/managers en studenten en wat de belangrijkste bevindingen zijn. In hoofdstuk 3, Conclusies, vatten we de belangrijkste bevindingen samen. We richten ons daarbij op het beantwoorden van de hoofdvragen. We geven een samenvatting van hoe het huidige curriculum eruitziet. Daarna geven we weer welke wensen en behoeften er zijn om te ontwikkelen. Daarbij geven we telkens aan wat volgens de respondenten de uitdagingen daarbij zijn en wat mogelijke oplossingen zouden kunnen zijn.

2.1 Het huidige curriculum: visies op inclusief onderwijs en het studieprogramma

We hebben zowel docenten en managers als studenten bevroegd over wat zij verstaan onder inclusief onderwijs en op welke manier er momenteel in het curriculum aandacht wordt besteed aan inclusief onderwijs.

Docenten en managers zeggen...

Inclusief onderwijs

Vrijwel alle geïnterviewde docenten en managers benoemen in hun visie op inclusief onderwijs dat dit onderwijs alle leerlingen, ongeacht achtergrond, goed zou moeten ondersteunen. In drie van de tien gesprekken wordt daarbij nog benoemd dat ongelijkheid en machtsstructuren ook geadresseerd moeten worden. **‘Onderwijs waarbij alle deelnemers tot hun recht kunnen komen, waar iedereen zo alert mogelijk is op structuren van ongelijkheid die in de samenleving zitten.’** (Respondent 8, lector).

De algemene tendens is dat er in het verplichte curriculum van de reguliere voltijd opleidingen doorgaans weinig aandacht is voor inclusie en discriminatie. Wel zijn er bij alle pabo's mogelijkheden voor studenten om een bepaalde mate van specialisatie te kiezen op het gebied van diversiteit en inclusie. Het gaat dan om keuzevakken, masterclasses en/of minors. Eén van de pabo's biedt

binnen de voltijd pabo drie thema-specifieke trajecten of sporen aan, waarvan er één is gericht op wereldburgerschap en diversiteit in de klas.

Opvallend is dat in de helft van de gesprekken naar voren komt dat in deeltijdopleidingen meer aandacht voor het thema is dan in reguliere voltijd trajecten. In deze deeltijdtrajecten is de studentenpopulatie vaak ook iets diverser: de studenten zijn ouder, hebben al een studie gedaan of werken, zijn vaker man en hebben vaker een migratieachtergrond. Inhoudelijk merken twee pabodocenten op dat de gesprekken met deeltijdstudenten ook anders zijn. Zo observeert één docent bij voltijd studenten meer opmerkingen die duiden op kleurenblindheid dan bij deeltijdstudenten: **‘Dat heeft ook met levenservaring te maken.’** (Respondent 7, onderzoeker binnen lectoraat).

Twee thema's in curriculum: Burgerschap en Kansengelijkheid

Wat betreft de thema's die aan bod komen in de opleidingen is het duidelijk dat alle pabo's aandacht besteden aan verschillen tussen leerlingen. In de reguliere voltijdopleidingen is er in ieder geval aandacht voor verschillende leerbehoeftes. Via lessen over levensbeschouwing is er ook aandacht voor culturele/religieuze verschillen en vieringen. In de helft van de gesprekken komt naar voren dat er in het reguliere programma aandacht wordt besteed aan de eigen achtergrond van studenten en wat dit betekent voor hun professionele identiteit.

‘Wees je als docent altijd bewust dat jouw kader niet hét kader is. Als docent wil je studenten vaardigheden geven om hierop te reflecteren.’ (Respondent 9, coördinator). Daarnaast wordt in twee gesprekken aangestipt dat er een link is tussen de thema’s diversiteit en inclusie en sociale veiligheid in de klas. In het kader van pedagogisch handelen wordt er in de opleidingen aandacht besteedt aan het belang van een positief klasklimaat. Daarbij komen ook onderwerpen als pesten en discriminatie aan de orde. Bij één pabo wordt aandacht besteedt aan expliciete directe instructie (EDI) omdat dit als methode goed werkt voor kinderen met een migratieachtergrond. In hoeverre voor studenten duidelijk is dat deze methodes (reflectie op eigen achtergrond, positief klasklimaat, EDI) juist bij het lesgeven in diverse klassen belangrijke aandachtspunten zijn, is niet duidelijk. **‘EDI onderwijzen we omdat we weten dat onze opleidingscholen dat inzetten in diverse klassen. [...] Dat weten wij, maar dat weten de studenten niet. Dat moet in het nieuwe curriculum echt beter.’** (Respondent 1a, onderwijskundige).

De vakken of minors die worden aangeboden ter specialisatie op het thema diversiteit en inclusie zijn bij twee van de tien pabo’s ingestoken vanuit het thema kansengelijkheid. Daarbinnen is er veel aandacht voor ongelijke kansen die ontstaan vanuit machtsverhoudingen en vooroordelen in de samenleving. Ook is er aandacht voor de invloed van lage verwachtingen die leraren kunnen hebben voor leerlingen met een migratieachtergrond. Kansengelijkheid wordt als secundair thema nog bij drie andere pabo-opleidingen genoemd. Bij acht van de tien opleidingen is niet kansengelijkheid maar burgerschap het belangrijkste thema bij specialisatievakken. Daarbij ligt de focus op lessen die gaan over het omgaan en bespreken van ‘moeilijke onderwerpen’ in de klas. Discriminatie wordt genoemd als een van de maatschappelijke onderwerpen die met leerlingen besproken zouden kunnen worden door pabostudenten.

Eén van de respondenten plaatst hierbij als kanttekening: **‘Doordat leerlingen veelal homogeen zijn, ontstaan er minder spontane gesprekken over ingewikkelde of gevoelige onderwerpen binnen de groep.’** (Respondent 9, coördinator).

Uit bovenstaande analyse blijkt dat in de meeste pabocurricula inclusie vooral in het kader van burgerschap wordt besproken. Opvallend is dat er slechts in één van de gesprekken aangestipt werd dat studenten daarbij ook leren hoe ze met collega’s een gesprek kunnen aangaan over omgaan met diversiteit. Studenten krijgen de opdracht om gedurende hun stage een scan/analyse te maken van de manier waarop er met diversiteit wordt omgegaan op hun stage-school om daar vervolgens het gesprek over aan te gaan.

Stages

Niet alleen de ervaring van de leerlingen wordt in de les gedeeld. De ervaring van studenten zelf kan ook een aanleiding zijn voor het gesprek over diversiteit. Studenten die stage lopen in een diverse klas kunnen veel leren over werken in cultureel diverse contexten. Alle pabo’s noemen stages als een mogelijkheid voor studenten om met culturele diversiteit van leerlingen in aanraking te komen. En alle pabo’s bieden mogelijkheid tot reflectie op wat studenten in deze stages ervaren, door middel van portfolio’s en intervisie. Vier respondenten geven aan dat er weinig vragen rondom diversiteit worden besproken tijdens intervisie. Dit komt omdat het merendeel van de studenten niet op een cultureel diverse school stage loopt. Stages worden gezien als een belangrijk manier om het lerarenvak goed te leren: **‘omdat sommige studenten dat echt nodig hebben willen ze er ook echt iets van leren.’** (Respondent 5, coördinator/beleidsmaker).

Tegelijkertijd maken de gesprekken duidelijk dat er op alle pabo's weinig beleid is rondom stages op cultureel diverse scholen. Op enkele pabo's is er wel een verplichting tot stage op een cultureel diverse school, wanneer studenten hebben gekozen voor een specialisatietraject rondom diversiteit in de klas. Er wordt getwijfeld of er beter beleid op dit gebied kan worden gemaakt. Een obstakel is de logistieke organisatie; het is nu al een puzzel iedereen te plaatsen, waardoor inhoudelijke afwegingen niet worden gemaakt. En soms worden hier stagebureaus voor gebruikt die verder van de opleiding afstaan, waardoor er weinig sturing is op het plaatsingsbeleid. Bovendien zijn er niet in alle regio's voldoende scholen met een diverse studentenpopulatie om alle studenten hiermee in aanraking te laten komen. Om dit te ondervangen biedt een van de pabo's, gelegen in een witte omgeving, een intensief uitwisselingsprogramma aan. Hierbij worden studenten gestimuleerd om stage te lopen op een diverse school in een stedelijke context. **'Ze gaan dan 2 dagen, daar klassen bezoeken, ervaringen opdoen [...] Dan proberen we weer een prikkel te geven met zelfreflectie; wat zie je, wat doet het met je?'** (*Respondent 4, lector*). In alle gevallen is een stage in een cultureel diverse context de keuze van de student. Daardoor komt het regelmatig voor dat studenten geen ervaring opdoen in diverse klassen. Zeker in een regionale context waarin met name culturele diversiteit minder voorkomt: **'Er zijn studenten die daar heel weinig mee in aanraking komen door type scholen waar ze komen en de andere komen daar heel veel mee in aanraking.'** (*Respondent 3b, docent*).

Studenten zeggen...

Inclusief onderwijs

Aan studenten hebben we de open vraag gesteld wat zij onder 'inclusief onderwijs' verstaan. Deze antwoorden hebben we gecodeerd en daaruit bleken er drie vergelijkbare type antwoorden te worden gegeven: 1) onderwijs waarin

iedereen welkom is (leerlingen mogen niet worden buitengesloten op basis van bijvoorbeeld beperkingen of geloof), 2) onderwijs waarin iedereen gelijk wordt behandeld ongeacht hun achtergrond, 3) onderwijs waarin aandacht wordt besteed aan culturele verschillen en deze verschillen gewaardeerd worden. Er waren 22 studenten die de eerste categorie benoemden (waarin alle leerlingen aangenomen worden), 23 die gelijke behandeling ongeacht achtergrond benoemden en 19 die aandacht besteden aan diversiteit benoemden. De eerste twee categorieën zijn het meest in lijn met een perspectief van kleurenblindheid en gelijke behandeling. De laatste categorie strookt meer met een perspectief van 'ongelijke behandeling voor gelijke kansen' of mogelijk ook een *social justice* perspectief ([zie uitleg over deze perspectieven in het vorige hoofdstuk](#) voor uitleg over deze perspectieven).

Inhoud van het curriculum volgens studenten

We hebben pabostudenten gevraagd naar thema's die van belang zijn voor inclusief onderwijs en hoe deze terugkomen in hun opleiding. Zo vroegen we studenten aan te geven hoe vaak ze in hun opleiding hebben geleerd over de manieren waarop leerlingen kunnen verschillen (dyslexie, hoogbegaafdheid, meertaligheid, culturele/religieuze identiteit, gender/seksuele identiteit). En hoe vaak inclusie en discriminatie in de klas werd besproken. Daarbij hebben we verschillende aspecten genoemd zoals het herkennen van discriminatie in de klas, reflecteren op je eigen identiteit in relatie tot discriminatie, het gesprek aangaan met collega-leraren. Bij deze vragen konden studenten een antwoord geven op een 5-puntsschaal lopend van 'helemaal nooit (1)' tot 'vaak (5)'.

Uit de analyse van de vragenlijsten blijkt dat studenten aangeven dat er aandacht wordt besteed in het curriculum aan *verschillen tussen leerlingen* (zie tabel 1). Daarbij valt op dat er in hun beleving zeer regelmatig aandacht wordt besteed aan kinderen met leerbeperkingen (dyslexie, dyscalculie, etc.), meertaligheid, hoogbegaafdheid en neurodiversiteit. Ook kinderen met een andere culturele achtergrond of religieuze achtergrond komen met enige regelmaat ter sprake in de opleiding. Slechts af en toe worden verschillen rondom een psychische kwetsbaarheid of mentale/fysieke beperking besproken. En er is duidelijk minder aandacht voor diversiteit op het gebied van gender, sekse of seksuele oriëntatie; dat zien studenten nauwelijks aan bod komen in de opleiding.

Tabel 1: Aandacht voor verschillen tussen leerlingen in curriculum;

aantallen, percentages en gemiddelde scores (schaal 1= Helemaal niet mee eens, tot 5 = Helemaal mee eens)

	Helemaal niet mee eens	Niet mee eens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens	Gemiddelde
Verschillende religies	5 7,6%	11 16,7%	9 13,6%	26 39,4%	15 22,7%	3,5
Meertaligheid	1 2%	4 6%	11 17%	33 50%	17 26%	3,9
Kinderen met verschillende etnische/culturele achtergronden	1 2%	8 12%	15 23%	29 44%	13 20%	3,7
Verschillen in seksuele oriëntatie	7 11%	19 29%	17 26%	15 23%	8 12%	3
Verschillen in genderidentiteit	13 20%	21 32%	13 20%	14 21%	5 8%	2,7
Verschillen in seksediversiteit (bijv. over intersekse mensen)	17 26%	25 38%	16 24%	5 8%	3 5%	2,3
Kinderen met een beperking	9 14%	5 8%	19 29%	26 39%	7 11%	3,3
Kinderen met een psychische kwetsbaarheid	7 11%	14 21%	16 24%	21 32%	8 12%	3,1
Kinderen met dyslexie en dyscalculie	1 2%	0 0%	6 9%	34 52%	25 38%	4,2
Kinderen met hoogbegaafdheid	3 5%	9 14%	10 15%	29 44%	15 23%	3,7
Kinderen met een bepaalde neurodiversiteit	1 2%	7 11%	13 20%	31 47%	14 21%	3,8

Hoewel studenten aangeven dat culturele en religieuze diversiteit regelmatig ter sprake komt in de studie, wordt het thema *discriminatie en racisme* veel minder vaak besproken binnen het curriculum volgens de respondenten (zie tabel 2). We hebben de respondenten gevraagd hoe vaak ze in de opleiding hebben geleerd over verschillende aspecten van discriminatie en racisme in het onderwijs. Rondom dit thema is er de meeste aandacht voor hoe discriminatie een rol speelt in kansengelijkheid in het onderwijs, wat voor impact discriminatie kan hebben op kinderen en zelfreflectie op de eigen achtergrond van studenten (professionele identiteit). Het herkennen en bestrijden van discriminatie in de klas krijgt relatief weinig aandacht. Ook geven respondenten aan nauwelijks iets mee te krijgen over hoe ze zelf kunnen ingrijpen bij discriminatie in de klas, of hoe ze discriminatie bespreekbaar kunnen maken bij het lerarenteam.

Tabel 2: Aandacht voor discriminatie in curriculum; aantallen, percentages en gemiddelde scores (schaal 1=helemaal niet, tot 5 = Ja, zeker wel)

	Helemaal niet	Niet echt	Af en toe	Meestal wel	Ja, zeker wel	Gemiddelde
De geschiedenis van discriminatie en racisme in Nederland en hoe deze nog aanwezig is in systemen, instituten en processen in de samenleving	18 27%	19 29%	18 27%	10 15%	1 2%	2,3
Hoe discriminatie zich manifesteert in het onderwijs	13 20%	19 29%	27 41%	7 11%	0 0%	2,4
De impact van discriminatie op kansenongelijkheid in het onderwijs	11 17%	11 17%	20 30%	19 29%	5 8%	2,9
De impact van discriminatie op de ontwikkeling van kinderen	14 21%	13 20%	17 26%	20 30%	2 3%	2,7
Hoe je discriminatie in het onderwijs kan herkennen	16 24%	26 39%	15 23%	8 12%	1 2%	2,3
Hoe je kan ingrijpen wanneer je discriminatie in het onderwijs signaleert	20 30%	20 30%	16 24%	10 15%	0 0%	2,2
Kijken naar je eigen positie en identiteit in relatie tot verschillende vormen van discriminatie	11 17%	19 29%	21 32%	13 20%	2 3%	2,6
Reflecteren op hoe je je eigen onderwijspraktijk kan veranderen om discriminatie te verminderen	11 17%	25 38%	22 33%	6 9%	2 3%	2,4
Hoe je het gesprek over het thema discriminatie aan kan gaan met een lerarenteam (collega's)	24 36%	26 39%	9 14%	6 9%	1 2%	2
Ik ben vanuit de opleiding gestimuleerd om stage-ervaring op te doen in contexten die verschillend waren als het gaat om achtergrondkenmerken van leerlingen als etniciteit, cultuur, religie en taal	7 11%	14 21%	18 27%	20 30%	7 11%	3,1

Wat betreft het ingrijpen bij discriminatie in de klas hebben we pabostudenten gevraagd welke methoden zij geleerd hebben om discriminatie onder kinderen te voorkomen of verminderen (tabel 3). 18 procent van de respondenten gaf aan (nog) geen methoden te hebben geleerd om discriminatie te verminderen (10 procent hiervan is eerste- of tweedejaars, maar 8 procent is ouderejaars of al afgestudeerd). De methode die het meest genoemd wordt die op opleidingen wordt aangeboden, is het leren over verschillende culturen: 74 procent van de respondenten heeft dit voorbij zien komen op de opleiding. Overige methoden zoals het stimuleren van ontmoeting tussen leerlingen met verschillende achtergronden, het laten zien van dergelijke diverse vriendschappen in lesmateriaal en het stimuleren van inleving en empathie, wordt gemiddeld door 35 tot 45 procent van de studenten genoemd. Opvallend is dat het stellen van anti-discriminatie-normen wel wordt genoemd door 42 procent van de respondenten, maar dat het bespreken dat discriminatie strafbaar is maar door 9 procent van de respondenten als aangeleerde methode wordt genoemd.

Tabel 3: Aandacht voor methoden om discriminatie te verminderen onder kinderen; percentages (schaal 0=niet aanwezig, 1 = aanwezig; meerdere antwoorden mogelijk)

	Aanwezig	Percentage
Stimuleren van ontmoeting tussen kinderen met verschillende achtergronden	25	38%
Het laten zien van vriendschappen tussen kinderen met verschillende achtergronden bijvoorbeeld in boekjes/media/lesmateriaal etc.	30	45%
Het stimuleren van inleving en empathie in kinderen met een andere achtergrond	23	35%
Het stellen van anti-discriminatie-normen in de klas	28	42%
Het uitleggen dat discriminatie strafbaar is	6	9%
Het leren over verschillende culturen	49	74%
Het stimuleren van het herkennen van gezichten met verschillende huidskleuren	11	17%
Het leren om kinderen met een andere achtergrond te zien als onderdeel van je eigen groep	21	32%
Ik heb niet geleerd hoe ik discriminatie onder kinderen kan verminderen	12	18%

Conclusie huidige curriculum

Als we de visie van docenten en managers vergelijken met het beeld dat studenten in de vragenlijst schetsen, zien we duidelijke overeenkomsten. In de visie op wat inclusief onderwijs inhoudt, zien we zowel bij docenten en managers als bij studenten dat de meerderheid (rond 60%) van de respondenten inclusief onderwijs beschrijft als onderwijs dat iedereen gelijk moet behandelen, ongeacht hun achtergrond. Ongeveer een derde van de respondenten, zowel bij docenten/managers als bij studenten, betreft hier ook bij dat er juist rekening moet worden gehouden met culturele diversiteit en machtsstructuren die ongelijkheid voortbrengen.

Ook op het gebied van de inhoud van het curriculum is het beeld dat studenten schetsen vergelijkbaar met het beeld dat naar voren komt uit de interviews met docenten en managers. Er is wel aandacht voor culturele/religieuze verschillen en discriminatie komt als onderwerp wel voor in het curriculum. Maar volgens studenten ligt de focus daarbij niet op wat deze diversiteit en discriminatie betekent in het lesgeven. Er wordt geen aandacht gegeven aan hoe je als docent kunt handelen en ingrijpen in de klas of brede schoolcontext (bijvoorbeeld met collega's) of hoe je discriminatie kunt voorkomen of verminderen in de klas. Dit lijkt te passen bij het beeld uit de interviews met docenten en managers waarin inhoudelijk de meerderheid van de pabo-opleidingen vooral aandacht besteedt aan diversiteit in het kader van burgerschap, en een minderheid dat doet vanuit het thema kansengelijkheid. Hoewel er ook binnen burgerschap aandacht zou moeten zijn voor vaardigheden rondom omgaan met diversiteit en het goed leiden van een dialoog in de klas, is het omgaan met discriminatie en dit voorkomen en verminderen vaker een onderdeel van lessen vanuit het perspectief van kansengelijkheid.

2.2 Ervaren curriculum: Hoe wordt inclusief onderwijs ervaren?

Docenten en managers zeggen...

Verschillende docenten en managers gaven in de interviews aan spanningen en ongemak te ervaren rondom inclusief onderwijs. Dat ongemak of de spanning werden ervaren in interactie met a) collega's en mededocenten, b) met studenten zonder migratieachtergrond en c) met studenten met een migratieachtergrond. Deze drie verschillende soorten interacties bespreken we in de volgende drie alinea's.

Interactie met collega's en mededocenten

Bij alle deelnemende paboscholen wordt er op managementniveau gesproken over onderwerpen als diversiteit, inclusiviteit en kansengelijkheid. Ze willen zich daarin verder ontwikkelen, al moeten sommige opleidingen nog een begin maken aan deze ontwikkeling. De mate waarin het thema onder collega's speelt is toch beperkter, zo blijkt uit de gesprekken. **'Er is wel meer bewustwording nu, dat is ook al een behaald resultaat. Niet bij iedereen natuurlijk maar wel op faculteitsniveau en niveau van onderwijsmanagers.'** (Respondent 5, coördinator). Ook bij een pabo-opleiding waarbij er in het curriculum al aardig wat aandacht gaat naar dit thema, wordt weerstand ervaren bij collega's. **'Er zijn best wat collega's die het nut er niet van inzien. Het zou vanuit het hele team moeten komen.'** (Respondent 8, lector). In vier gesprekken hebben respondenten beschreven enige weerstand of spanning te ervaren rondom het thema. **'Ik heb heel vaak momenten in de wandelgangen waarop ik denk: moet ik hier nu iets van zeggen? We missen gewoon een gedeelde gemeenschappelijkheid hierin. Ik vind dat soms wel lastig, [...] ik wil voorkomen dat mensen denken: daar heb je haar weer.'** (Respondent 1b, coördinator en docent). Ook in gesprek met leraren in het werkveld kan spanning worden ervaren. Zo stelt een respondent dat er

vaak een kleurenblind perspectief wordt gehanteerd door leraren en dat het lastig is dat te bevragen. **‘Dat van: “Hoe durf je te vragen naar hun achtergrond; het zijn allemaal kinderen.” Dat doen ze vanuit een groot pedagogisch hart, maar ze hebben dan dus geen oog voor dat de geschiedenis van deze kinderen ook betekenis voor ze heeft.’** (Respondent 4, lector en docent).

Interactie met studenten zonder migratieachtergrond

In gesprekken met studenten ervaren docenten en managers vooral een gebrek aan voeling met het thema inclusiviteit en kansenongelijkheid. Omdat een groot gedeelte van de studenten geen migratieachtergrond heeft, of in een omgeving woont waarin geen culturele diversiteit voorkomt, is het niet een thema dat bij studenten speelt. Soms kunnen ze zich er moeilijk in verplaatsen. **‘Dat studenten dan zeggen van: “Nee, bij mij is dat niet zo, bij mij is echt iedereen gelijk.” [...] dan houdt het gesprek een soort van op en dan blijft die waarheid staan tegenover de ander.’** (Respondent 1b, coördinator en docent). Docenten zien soms ook ongemak bij studenten rondom deze onderwerpen: **‘Wat ik merkte is dat studenten er niet veel vanaf weten, maar dat ze zich schuldig voelden voor hun onkunde [...] een soort ongemak. Dat gevoel van: ik kan het ook niet goed doen. En dat mensen zich ook beleerd voelen.’** (Respondent 4, lector en docent).

Interactie met studenten met migratieachtergrond

Verder kwam in twee gesprekken naar voren dat ook docenten zien dat studenten met een migratieachtergrond zich erg ongemakkelijk kunnen voelen wanneer inclusie en discriminatie besproken wordt in de les. **‘Je hebt daar eigenlijk twee typen studenten in. De studenten die eigenlijk niet willen weten dat ze een migratieachtergrond hebben, en die ‘gewoon’ willen zijn in de klas. En zij geven ook aan dat ze het vervelend vinden dat als het over dit thema gaat, dat de docent dan altijd hun kant op kijkt met de blik van: daar heb jij vast een**

antwoord op. En die willen daar dan niks over zeggen, want ze willen net als de rest zijn. En je hebt studenten die bijna activistisch zijn, en die ook bij het team Inclusief zitten, omdat die het juist heel belangrijk vinden.’ (Respondent 5, coördinator).

Studenten zeggen...

Ook aan de studenten hebben we gevraagd wat hun ervaringen op het gebied van inclusief onderwijs zijn. Met de vragen wilden we achterhalen hoe belangrijk studenten het thema vinden en hoe inclusief de studenten het klimaat op de school en in de klas ervaren.

Om te achterhalen in hoeverre studenten het thema discriminatie en racisme in het onderwijs belangrijk vinden en zich daarmee engageren, hebben we gekeken naar de actiebereidheid van studenten met betrekking tot discriminatie (zie tabel 4). Daaruit bleek dat studenten meer bereid zijn om een petitie te tekenen of mee te doen aan een collectieve actie, dan zelf een actie op de been te zetten of naar een demonstratie te gaan. De scores op deze actiebereidheid blijken ook significant gecorreleerd aan lessen over discriminatie ($r=.29$, $p=.021$): de bereidheid om actie te ondernemen is positief geassocieerd met de mate waarin studenten aangeven te hebben geleerd over discriminatie. Mogelijk is het thema discriminatie belangrijker voor studenten die meer hebben geleerd over dit thema. Wel moet worden gesteld dat ons sample klein is; we kunnen niet met zekerheid stellen dat een dergelijk verband in een groter sample ook zou worden gevonden.

Tabel 4: Actiebereidheid; aantallen, percentages en gemiddelde scores
(schaal 1=helemaal niet mee eens tot 5 = helemaal mee eens)

	Helemaal niet mee eens	Niet mee eens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens	Gemiddelde
Ik zou deelnemen in een demonstratie tegen discriminatie en racisme in het onderwijs	6 9%	16 24%	22 33%	20 30%	2 3%	2,9
Ik zou een petitie tekenen tegen discriminatie en racisme in het onderwijs	3 5%	0 0%	6 9%	31 47%	26 39%	4,2
Ik zou meedoen met een collectieve actie van medestudenten om discriminatie en racisme in het onderwijs aan te kaarten	2 3%	7 11%	21 32%	28 42%	8 12%	3,5
Ik zou samen met studenten iets organiseren om discriminatie en racisme in het onderwijs aan te kaarten	4 6%	14 21%	27 41%	18 27%	3 5%	3,0

We hebben studenten verder ook gevraagd naar hun ervaringen met discriminatie en inclusie in de opleiding (zie tabel 5). Ten eerste hebben we gevraagd hoe ze het vinden om het thema discriminatie te bespreken in de klas. Daarbij geeft 75 procent van de respondenten aan dat ze helemaal niet of nauwelijks schaamte ervaren in relatie tot hun eigen positie of identiteit, en ook niet bang zijn dat hun uitspraken als discriminerend worden ervaren. Slechts een kleine minderheid ervaart wel schaamte of angst (*meestal wel/ja, zeker wel*; respectievelijk 8 procent en 5 procent). Studenten hebben zich wel wat vaker opgelaten of boos gevoeld als discriminatie ter sprake kwam; 54 procent ervaart dat niet of nauwelijks, maar 36 procent ervaart dat wel af en toe en 11 procent vaak wel. Vanwege de kleine sample is het niet mogelijk om naar patronen te kijken om te zien of studenten met bijvoorbeeld een migratieachtergrond of lhbtqi+ achtergrond dit juist meer of minder ervaren.

Tabel 5: Ervaringen met het bespreken van discriminatie in de klas; aantallen, percentages en gemiddelde scores (schaal 1=helemaal niet 5 = ja, zeker wel)

	Helemaal niet	Niet echt	Af en toe	Meestal wel	Ja, zeker wel	Gemiddelde
Ben je weleens bang geweest dat andere studenten jouw opvattingen discriminerend zouden vinden?	25 38%	25 38%	11 17%	4 6%	1 2%	2,0
Heb jij als student bij behandeling van het onderwerp discriminatie weleens schaamte ervaren in relatie tot je eigen positie en identiteit?	27 41%	24 36%	12 18%	2 3%	1 2%	1,9
Heb je je weleens opgelaten of boos gevoeld als discriminatie ter sprake kwam in de klas?	21 32%	13 20%	24 36%	6 9%	2 3%	2,3

We hebben studenten ook gevraagd naar hun eigen ervaringen met discriminatie op de pabo. In ons sample hebben 17 studenten (26 procent) aangegeven te maken te hebben gehad met discriminatie door medestudenten (tabel 6). Het gaat onder andere om 3 personen die werden gediscrimineerd om hun migratieachtergrond en/of huidskleur, 1 persoon die werd gediscrimineerd op basis van geloof en 7 personen die werden gediscrimineerd op basis van genderidentiteit of seksuele oriëntatie. De respondenten rapporteren dat deze situaties zich doorgaans eens per jaar of een paar keer per jaar voordoen. Er zijn daarnaast 9 respondenten die discriminatie door docenten hebben ervaren (tabel 6). Het gaat onder andere om 3 personen die werden gediscrimineerd om hun migratieachtergrond en/of huidskleur, 2 personen die werden gediscrimineerd op basis van geloof en 2 personen op basis van genderidentiteit of seksuele oriëntatie. Ook deze situaties komen tussen de eens en enkele keren per jaar voor. Tot slot hebben studenten aangegeven of ze weleens discriminerende situaties tegenkomen binnen de studie (tabel 6). Daarvan geeft 55 procent aan dat nooit tegen te komen, 30 procent zelden, 11 procent af en toe en 3 procent regelmatig.

Tabel 6: Ervaren discriminatie in de opleiding; frequenties, percentages (schaal 1= nooit, 6 = bijna elke dag)

	Nooit	Minder dan 1 keer per jaar	Een paar keer per jaar	Een paar keer per maand	Tenminste 1 keer per week	Bijna elke dag
Hoe vaak heb jij discriminatie meegemaakt door medestudenten?	49 74%	12 18%	4 6%	1 2%	0 0%	0 0%
Hoe vaak heb jij discriminatie meegemaakt door docenten?	56 85%	7 11%	2 3%	0 0%	0 0%	0 0%
	Nooit	Zelden	Af en toe	Regelmatig	Vaak	
Zie je weleens discriminatie binnen de studie?	37 56%	20 30%	7 11%	2 3%	0 0%	

Conclusie ervaren curriculum

Om te weten te komen hoe inclusief onderwijs wordt ervaren binnen de pabo, hebben we gekeken naar in hoeverre het thema leeft onder studenten, wat hun ervaringen zijn wanneer het thema in de les wordt besproken en in hoeverre er discriminatie wordt ervaren op de opleiding.

Het thema inclusie en diversiteit wordt door studenten enigszins belangrijk gevonden. Studenten tonen in de vragenlijst een neutrale tot licht positief engagement met het thema discriminatie en racisme in het onderwijs, zo blijkt uit hun actiebereidheid. En dat engagement is sterker als ze meer hebben geleerd over discriminatie. Dit verband lijken we ook terug te zien in de interviews met docenten en managers. Daar waar het thema meer aandacht heeft, bijvoorbeeld bij deeltijdstudies waar de studentenpopulatie diverser is, speelt het thema meer onder studenten. Maar wanneer studenten het zelf niet als

een belangrijk thema ervaren (bijvoorbeeld omdat ze weinig culturele diversiteit tegenkomen in stages etc.), zien we het ook minder terugkomen in het curriculum. Wat hierbij oorzaak en gevolg is, is moeilijk te duiden. Zeer waarschijnlijk werkt dit twee kanten op; als studenten dit thema aandragen, zal het waarschijnlijk meer aandacht krijgen in het curriculum. En als het aandacht krijgt in het curriculum, is het ook iets dat studenten meer zal opvallen, bijvoorbeeld tijdens hun stages.

De ervaringen van het bespreken van het thema in de les zijn wat betreft de studenten grotendeels positief; driekwart van de studenten ervaart geen schaamte of bange gevoelens. Wel heeft bijna de helft van de studenten zich weleens boos of opgelaten gevoeld. Deze opgelaten gevoelens worden ook door de docenten en managers gesignaleerd. Volgens hen kunnen studenten

zonder migratieachtergrond zich soms moeilijk verplaatsen in het onderwerp omdat ze weinig ervaring hebben in cultureel diverse contexten. Studenten kunnen zich opgelaten voelen door hun onkunde of onwetendheid op dit gebied. De sample van de vragenlijst was te klein om specifiek te kijken naar de ervaringen van studenten met een migratieachtergrond. Maar docenten en managers zien hier ook ongemak. Er zijn aan de ene kant studenten die het vervelend vinden dat er weinig aandacht is voor diversiteit. Aan de andere kant zijn er studenten die het ongemakkelijk vinden dat zij tijdens de bespreking van het thema worden bevraagd vanwege hun culturele achtergrond, terwijl ze daar zelf juist geen aandacht op willen vestigen.

Wat wel blijkt uit de vragenlijst is dat enkele studenten met een migratieachtergrond of lhbtqi+ achtergrond soms discriminatie hebben ervaren door medestudenten of docenten. Iets minder dan de helft van de studenten heeft ook weleens discriminatie waargenomen in de opleiding, al gebeurt dat zelden. Om discriminatie in de klas tegen te gaan, zouden docenten in de opleiding over kennis en vaardigheden moeten beschikken om dit tegen te gaan, ook tijdens de pabo-opleiding. Maar docenten en managers voelen wel wat weerstand of spanning om dit bij pabodocenten bespreekbaar te maken. Ze ervaren dat er nog weinig gedeelde visie is over hoe er binnen de pabo wordt omgegaan met inclusie en discriminatie, juist ook in de eigen lespraktijk van docenten.

2.4 Beleid en ontwikkeling van het curriculum

Docenten en managers zeggen...

Welke partijen spelen een rol?

De helft van de pabo's geeft aan dat zij hogeschoolbreed een inclusie- en diversiteitsbeleid hebben. Dit kan worden vormgegeven door een *inclusion & diversity officer* of diversiteitscoördinator die sturing geeft. Deze persoon schrijft meestal een meerjarenplan of voert eens in de zoveel jaar evaluaties uit. **'Ik schrijf iedere 4 jaar, op basis van een ronde die ik doe langs de onderwijsmanagers, faculteitsdirecteur, vakgroepvoorzitters, en dan komt er op basis van de internationale en nationale kaders die ik daarvoor bestudeer, een beleidsplan. En ik ben er ook verantwoordelijk voor dat dat beleid ook uitgevoerd wordt.'** (Respondent 5, coördinator). De aanwezigheid van een hogeschoolbrede diversiteitscoördinator lijkt bij te kunnen dragen aan meer aandacht voor diversiteit en kansengelijkheid in de pabo-opleiding. Bij twee coördinatoren is dat al het geval omdat ze ook coördinator zijn binnen de pabo-opleiding, niet alleen op facultair niveau. De andere coördinator die we spraken is pas recentelijk aangesteld en hoopt nog veranderingen in gang te zetten in de toekomst.

Hoewel slechts enkele pabo's een coördinator hebben op dit thema, hebben veel van de pabo's wel een werkgroep Diversiteit en Inclusie. Deze werkgroepen zijn niet direct verbonden aan de pabo-opleiding maar werken faculteits- of instellingsbreed. De werkgroepen organiseren meestal activiteiten en kaarten zaken aan. Denk aan activiteiten zoals gesprekspanels, aandacht voor dagen zoals paarse vrijdag of dialoogtafels en cursussen over inclusief taalgebruik. Maar deze werkgroepen zijn niet betrokken bij curriculumontwikkeling.

Curriculumontwikkeling

Bij zeven pabo's wordt in het gesprek vermeld dat er een overkoepelende curriculumcommissie is die verantwoordelijk is voor het samenstellen van het curriculum. In deze commissies nemen naast docenten en management soms ook studenten zitting. Er zijn verschillende bronnen van input die gebruikt worden om de koers van het curriculum te bepalen.

Ten eerste zijn evaluaties een bron van input. Studenten spelen hierbij een belangrijke rol. Alle pabo's evalueren het curriculum volgens reguliere procedures zoals studentenevaluaties. Daarnaast bestaat op de meeste pabo's een opleidings- of onderwijscommissie, en/of een curriculumcommissie, waarin uitkomsten van evaluaties naast de opleidingsvisie en speerpunten gelegd worden. De thema's kansenongelijkheid, inclusie en anti-discriminatie worden daarbij niet genoemd als aparte evaluatiepunten: **'We hebben geen aparte themalijsten inclusief inclusie, maar in die van het laatste semester komt inclusie er niet expliciet uit.'** (*Respondent 6, opleidingsmanager*). Op enkele pabo's wordt wel een brede monitoring onder studenten uitgezet die verder gaat dan vakevaluatie. Aspecten als thuis voelen, verbondenheid en sociale veiligheid worden ook gemeten. Daarin worden wel thema's als diversiteit en inclusiviteit meegenomen.

Curriculumcommissies ontvangen ook input van vakgroep docenten, die het curriculum ook verder uitwerken tot lesmateriaal. Een aantal opleiders en managers die wij spraken benadrukt dat pabodocenten veel autonomie hebben om hun eigen onderwijs vorm te geven, maar dat uiteindelijk de opleidingsmanager zicht moet houden op dat er onderwijs geboden wordt dat voldoet aan kwaliteitsstandaarden en in lijn is met de opleidingsdoelen en visie. Daarnaast worden er in vier gesprekken genoemd dat vanuit opleidingsscholen

waar studenten stage lopen, signalen en feedback worden meegenomen in de ontwikkeling van het curriculum. Verder zijn er weinig externe perspectieven meegenomen bij curriculumontwikkeling. We horen van geen van de pabo's dat actoren van buiten de opleiding (als *critical friends*) betrokken worden.

Ruimte bieden voor verschillende perspectieven wordt in de commissies belangrijk gevonden. Echter benadrukken meerdere docenten en managers dat, aangezien de opleiding wat betreft de docenten- en studentenpopulatie niet divers is, deze commissies dit ook niet zijn. Drie respondenten, werkzaam op pabo's in een weinig cultureel diverse regio, benoemen als kanttekening dat zowel opleidingsscholen als studenten diversiteit niet benoemen als aandachtspunt. Daardoor is er weinig urgentie voor in het curriculum.

Bij vijf pabo's worden lectoraten genoemd als bron van input voor het curriculum. Daarbij vallen twee dingen op. In één van de gesprekken komt naar voren dat als er geen lectoraat is op het thema diversiteit, maar wel op een ander thema, dit laatste thema vaak meer nadruk krijgt in het curriculum. **'Het [andere] lectoraat kan best wel onder de aandacht worden geduwd, en dan heb je weinig tegenkracht.'** (*Respondent 1a*). Verder komt uit de analyse naar voren dat de aanwezigheid van een lectoraat op het thema ook niet automatisch samengaat met een sterke invloed op het curriculum. Bij twee grote instellingen is er wel een lectoraat, maar is dat lectoraat niet duidelijk verbonden aan de pabo. Bij twee kleine instellingen en twee (middel)grote instellingen zijn er lectoraten die juist wel de connectie met de pabo hebben gemaakt. Vaak geven deze lectoren zelf ook les op de pabo, waardoor er een directe invloed is op het curriculum. De afstand waarop het lectoraat van de opleiding af staat verschilt dus per pabo. Wanneer het lectoraat meer betrokken is, is het thema diversiteit ook sterker verwerkt in het curriculum. Toch is een actief betrokken

lectoraat geen noodzakelijke voorwaarde. Er zijn ook twee instellingen zonder lectoraat op het thema diversiteit, inclusie of kansengelijkheid, maar waarbij een coördinator veel betrokkenheid voelt met het thema en daarmee een stempel op het curriculum kan drukken. **‘Het is soms wel een beetje persoonsafhankelijk.’** (*Respondent 1a, onderwijskundige*).

De kennisbronnen waarop het curriculum wordt gebaseerd, verschillen van pabo tot pabo. Zowel kennis vanuit lectoraten als het onderzoek dat daar gedaan wordt, wordt gebruikt. En daarnaast gebruiken ze wetenschappelijke literatuur. Verder wordt er gebruikgemaakt van kennis vanuit verschillende instituten (zoals Verus, SLO, Nuffic, Lobo), of uit leernetwerken waarin mensen betrokken zijn. De brede verschillen aan gebruikte kennisbronnen lijken te ontstaan doordat curriculumontwikkelaars verschillende thematische aandachtsgebieden hebben en kennis versnipperd wordt aangeboden.

Studenten zeggen...

Om te peilen wat studenten meekrijgen over mogelijk beleid dat er op de pabo-opleidingen is rondom inclusief onderwijs en diversiteit, hebben we hen twee open vragen gesteld over wat ze hierover weten. Daarop gaf 30 procent van de respondenten aan wel iets te weten over beleid dat er op hun opleiding is op het gebied van diversiteit. De overige 70 procent was daarvan niet op de hoogte, wist het niet of ging ervanuit dat er wel iets van beleid moest zijn, maar had er nog nooit iets concreet over gehoord. Slechts 2 van de 66 studenten wisten dat er bij hun opleiding een coördinator aanwezig was op het gebied van diversiteit en inclusie.

Gerelateerd aan het ontwikkelen van de opleiding hebben we studenten gevraagd in hoeverre zij vinden dat er binnen de opleiding ruimte is voor de

inbreng van studenten op het gebied van diversiteit, discriminatie en racisme. Hebben ze het idee dat ze vragen kunnen stellen, kritische opmerkingen kunnen plaatsen of persoonlijke ervaringen kunnen delen? Van de respondenten geeft 58 procent aan die ruimte wel te ervaren, 26 procent af en toe, en 17 procent ervaart deze ruimte niet.

Conclusie beleid en ontwikkeling

Voor studenten is het beleid rondom diversiteit en inclusie van de opleiding vaak niet bekend of inzichtelijk. Studenten hebben dus geen duidelijk beeld van hoe hun opleiding werkt aan inclusief onderwijs. Dat beleid is ook voor docenten en managers nog weinig gecoördineerd of samenhangend. En in het curriculum is soms een gebrek aan een eenduidige visie om diversiteit te behandelen. De kennis die wordt gebruikt is op veel verschillende plekken te vinden en heeft verschillende uitgangspunten. Hoe dit wordt meegenomen in het curriculum wordt daardoor afhankelijk van wat individuele docenten of ontwikkelaars selecteren als kennisbron. Soms kan kennis en curriculumverandering ook plaatsvinden vanuit een lectoraat. Als het lectoraat niet direct betrokken is bij de pabo-opleiding, komt kennis uit dat lectoraat moeilijk terecht in het curriculum, zo blijkt uit de interviews met docenten en managers. Daarmee komt het beeld naar voren dat de aandacht voor het thema deels persoonsafhankelijk is.

Wat betreft de mate van inspraak bij ontwikkelingen in de opleiding ervaart de meerderheid van de ondervraagde studenten wel de ruimte voor inspraak en kritische opmerkingen op de opleiding. Toch ervaart 17 procent van de studenten die inspraak niet. Docenten en managers beschrijven dat er wel input wordt gevraagd van studenten in evaluaties. Maar omdat de studenten-

populatie vaak vrij homogeen wit is, komt diversiteit als thema weinig naar voren in evaluatie. Gezien de resultaten van de studentenvragenlijst is het ook mogelijk dat niet alle studenten zich openlijk durven uit te spreken over hun ervaringen op het gebied van inclusie en discriminatie binnen de opleiding.

Uit gesprekken met de docenten en managers blijkt verder dat externe input in curriculumontwikkeling doorgaans komt van opleidingsscholen. Maar hier geldt ook dat als er op deze scholen weinig culturele diversiteit onder leerlingen en/of docenten is, deze diversiteit door opleidingsscholen ook niet wordt benoemd als ontwikkelpunt. Mogelijk speelt het mee dat op stagescholen een kleurenblind perspectief heerst over diversiteit. Kritische outsiders of maatschappelijke partijen worden nauwelijks vermeld als het gaat om input op ontwikkeling.

2.5 Wensen en behoeften - Welke ideeën zijn er voor het door ontwikkelen van pabo's rondom inclusief onderwijs?

Docenten en managers zeggen...

Uit de gesprekken met de pabo's kwamen verschillende wensen, behoeften en ideeën naar voren rondom het thema inclusiviteit, kansgelijkheid en anti-discriminatie. Deze wensen, behoeften en ideeën lagen op het niveau van de studenten- en docentenpopulatie, van de lesinhoud, van het programma van de lerarenopleiding en van de cultuur van de opleiding of de onderwijsinstelling.

Niveau van de studentenpopulatie

Werving van een diversere studentenpopulatie, bijvoorbeeld meer mannen, meer eerste generatie studenten (pioneer students) en meer studenten met

een migratieachtergrond, heeft de aandacht bij de helft van de gesproken pabo's. Deze instroom blijft nu grotendeels uit. Een verklaring van het feit dat met name studenten met een migratieachtergrond nauwelijks kiezen voor de pabo is volgens het merendeel van de respondenten de status van het vak. **'Bij een deel van de studenten met een migratieachtergrond heeft het beroep in de thuissituatie een hele negatieve lading, in tegenstelling tot advocaten bijvoorbeeld.'** (Respondent 10, manager en docent). Voorheen werden ook toelatingstoetsen genoemd als obstakel, maar dat lijkt niet op te gaan. **'Nu de toetsen niet meer verplicht zijn gemaakt, zie je wel veel meer mbo-instroom, maar niet minder wit.'** (Respondent 1a, onderwijkskundige). Een van de lectoren in dit onderzoek voegt hier een verklaring aan toe dat het ook mogelijk is dat studenten met een migratieachtergrond vaker dan studenten zonder migratieachtergrond negatieve ervaringen hebben in hun eigen schoolcarrière, onder andere door maatschappelijke structuren van ongelijkheid. **'Ik vrees dat onderwijsstructuren van ongelijkheid voortzet, waardoor het geen supraantrekkelijk beroep is voor mensen uit gemarginaliseerde groepen om weer terug te keren naar het onderwijs wat ze al met moeite overleefd hebben.'** (Respondent 8, lector).

De opleidingen hebben verschillende ideeën over hoe in de toekomst een diversere populatie te bereiken. Ten eerste wordt geopperd om beeldvorming rondom de pabo en het beroep van leraar te beïnvloeden door met rolmodellen te werken bij online werving en tijdens opendagen. Ook worden er, samen met partners zoals de gemeente, speciale campagnes ingezet om studenten te werven op middelbare scholen waar de leerlingpopulatie diverser is. De gedachte hierachter was dat studenten met een migratieachtergrond en eerste generatie studenten zichzelf zouden herkennen in de rol van leraar en hun beeld van het beroep zou veranderen. Een ander geopperd idee is om een potentiële nieuwe (diverse) groep studenten te werven door samen te werken

met het mbo, waar meer studenten met een migratieachtergrond studeren. Door vanuit de pabo connecties te maken met het laatste jaar van niveau 4, kunnen potentiële nieuwe studenten zich oriënteren op het beroep en zich eventueel al voorbereiden op de toelatingstoets. Een aantal van deze maatregelen worden komend schooljaar doorgevoerd op drie van de gesproken pabo's.

Niveau van docenten

Een diversere en representatieve studentenpopulatie zou naast aangetrokken ook vastgehouden moeten worden, aldus een coördinator van een van de opleidingen. Belangrijk hierin zou zijn dat docenten meer diversiteits sensitief zijn en dat het hele team van opleiders en management blijft leren en reflecteren. Op één van de pabo's scoorde de faculteit niet goed in een brede evaluatie van de hogeschool over inclusie. Daarna werd er gestart met trainingen voor docenten voor diversiteits sensitiviteit. Met als doel ervoor te zorgen dat studenten van kleur/met een migratieachtergrond zich ook thuis voelen op de opleiding. **'Waar studenten met een migratieachtergrond weleens tegenaan lopen, is dat ze docenten uitspraken horen doen die voor hen heel confronterend kunnen zijn, maar waarvan docenten dat dan niet eens zo door hebben.'** (Respondent 5, coördinator).

Ook door andere respondenten wordt het belang van leren en reflecteren door de docenten en het managementteam op de thema's kansgelijkheid, inclusie en discriminatie genoemd. Zo vertelt een lector/opleider: **'Hoe creëer je een team dat streeft naar het zo ver mogelijk terugbrengen van eigen fouten, zodat leerlingen zo goed mogelijk tot hun recht komen. [...] En hoe voorkomen we in een "white saviour" complex te komen waarbij wij denken alles op te lossen. Het is niet alleen op te lossen door te zeggen dat we collega's van kleur hebben.'**

Het is belangrijk om in de gaten te houden dat we geen ongelijkheid voortzetten in ons gevecht tegen ongelijkheid. En hoe voorkomen we dat studenten, zonder dat we dat in de gaten hebben, schade berokkenen: dat we standpunten zo verharderen dat er geen gesprek meer mogelijk is of dat we trauma's verdiepen. Niets doen is geen optie.' (Respondent 8, lector).

Een andere wens die geuit werd met betrekking tot het docententeam was om deze diverser maken. Dit blijft een uitdaging, ook op andere achtergrondkenmerken dan migratieachtergrond, zoals bijvoorbeeld gender. Zoals een van de respondenten stelt: **'In het team hadden we vorig jaar twee mannen die weggingen, en er solliciteerden twee witte vrouwen. Dus het is een beetje een kip en het ei verhaal...'** (Respondent 10, manager, docent). Een lector (respondent 8) vertelt: **'De man-vrouwverhouding is in het docententeam gelijkwaardig dan bij de studenten. Veel witte collega's met Nederlandse familiale achtergrond. Nu komen er iets meer collega's van kleur bij.'**

Tot slot zou volgens een van de respondenten op het niveau van de docenten ook bij het aannamebeleid meer aandacht uit moeten gaan naar het selecteren van docenten met diverse achtergronden. Dit zou echter een breder proces van beleid en bewustwording moeten zijn op de hogeschool, waarbij een Diversity Officer ook een rol zou moeten spelen.

Niveau van de cultuur van de opleiding/onderwijsinstelling

In een paar gesprekken komt het belang van de cultuur van de opleiding naar voren. Er wordt gesproken over een lerende en open cultuur waarin docenten, managers en andere professionals in gesprek blijven, samen blijven reflecteren en elkaar en het curriculum kritisch blijven bevragen en onderzoeken. Werken aan de thema's kansongelijkheid, inclusie en discriminatie vergt volgens

een aantal pabo's dat het een blijvend gespreksonderwerp is en dat het op de agenda blijft staan: **'[Je wil een] team creëren dat streeft naar het zover mogelijk terugbrengen van eigen fouten. [We moeten] blijven leren en reflecteren met het team over het proces: In de gaten houden dat we geen ongelijkheid voortzetten in ons gevecht tegen ongelijkheid.'** (Respondent 8, lector).

Hierbij wordt door een van de respondenten aangegeven dat het bij het werken aan deze thema's belangrijk is om te waken voor een aantal valkuilen. Enerzijds moet het voorkomen worden dat standpunten rondom de thema's kansenongelijkheid, diversiteit, inclusie en discriminatie zo verharderen dat er geen gesprek meer mogelijk is of dat trauma's verdiepen. Anderzijds moeten docenten zich er bewust van zijn dat machtsverhoudingen een rol spelen bij het vormgeven van het eigen onderwijs en moet het voorkomen worden dat het team zich als 'witte redder' (*white saviour*) gaat opstellen, waarbij het (voornamelijk witte) team denkt alles op te lossen. Andere professionals wijzen op het belang van een veilig klimaat, een klimaat **'waar je je neus kan stoten en in gesprek kan blijven met elkaar.'** (Respondent 10, manager en docent).

Niveau van de onderwijsinhoud

Op het niveau van de onderwijsinhoud zijn er op de pabo's ook verschillende wensen, behoeften en ideeën. Sommige docenten en managers wijzen erop dat zij graag meer ruimte en aandacht voor de thema's discriminatie en racisme zouden zien. Ook is er de behoefte om meer kennis te vergaren over terminologie waarmee je over deze en gerelateerde onderwerpen kan spreken en de precieze betekenis van termen weet. Daarnaast wordt er gewezen op meer aandacht voor bewustwording van studenten, van hoe zij naar de wereld en naar anderen om hen heen kijken. Het reflecteren op de verbinding met de wijk en de eigen rol van studenten daarin en werken aan bewustwording van de

eigen implicit bias wordt daarbij genoemd. Een pabo heeft het idee om in de nabije toekomst de verbinding met maatschappelijke organisaties op te gaan zoeken.

Een andere pabo is zoekende hoe ze, in het kader van bewustwording, het structurele aspect van ongelijkheid, discriminatie en racisme zichtbaarder kunnen maken voor studenten. Diezelfde pabo is bezig met het integreren van academische kennis over sociale ongelijkheid vanuit een social justice perspectief. Tot slot is een van de pabo's op zoek naar verschillende prikkelende vormen om aan de hand daarvan de thema's kansenongelijkheid, inclusie en discriminatie bespreekbaar te maken en studenten op een veilige manier uit hun comfortzone te trekken.

Niveau van het programma

Op het niveau van het programma bestaat de wens bij meerdere pabo's dat nog meer studenten zich verdiepen in de thematiek racisme, privileges en kansengelijkheid. De wens wordt uitgesproken dat studenten dat niet alleen in speciale tracks, keuzevakken en specialisaties doen, maar dat het integraal opgenomen wordt in het programma. Expliciet wordt er gesteld dat de uitkomst van dit project niet 'een nieuwe module' zou moeten zijn: **'Het mogen geen hokjes worden die afgevinkt moeten worden.'** (Respondent 9, coördinator).

Tegelijk wijzen de opleidingen erop dat het een traag proces is om deze thema's meer integraal te verweven. Een pabo spreekt de wens uit om het werken met de thema's kansenongelijkheid, inclusie en discriminatie meer te verbinden met andere lijnen in het programma van de pabo, zoals bijvoorbeeld de burgerschapslijn.

Bij de doorontwikkeling van de pabocurricula en het creëren van meer ruimte voor de thema's kansenongelijkheid, inclusie en discriminatie zijn er twee zaken belangrijk, benadrukken een manager en een coördinator van een van de opleidingen. Het is belangrijk om oog te blijven houden voor de complexiteit van het beroep van leraar enerzijds en de grote opdracht die al bij de pabo ligt in het opleiden van startbekwame leraren anderzijds. Wil een student afstuderen op de pabo met de kwalificatie startbekwaam, dan moet deze al voldoen aan een grote set bekwaamheidseisen. Een deel van de kennis en vaardigheden rondom de thematiek van kansenongelijkheid, inclusie en discriminatie zou volgens deze opleiders dan ook in de daaropvolgende jaren opgedaan moeten worden. In die jaren wordt de leraar geacht zich in de praktijk verder te ontwikkelen van startbekwaam via basisbekwaam naar vakbekwaam. Meerdere professionals brengen in dat meer ervaring in de onderwijspraktijk ('vliegiaren') essentieel is om beter vat te krijgen op deze complexe thema's. De wens bestaat daarom dat er op pabo's vanuit een ontwikkellijke gewerkt wordt met competenties waaraan verder gewerkt kan worden na het afstuderen op de pabo. Naast dat dit ervoor zorgt dat het studieprogramma voor pabostudenten niet te zwaar wordt, wordt er op deze manier ook voorkomen dat de paboprogramma's te overladen worden.

Studenten zeggen...

De vragenlijst voor studenten bood weinig ruimte om uitgebreid in te gaan op de wensen en behoeften voor hun opleiding. We hebben daarom een open vraag gesteld waarbij studenten konden aangeven wat zij op het gebied van diversiteit en inclusie in de opleiding misten of waar ze behoefte aan zouden hebben. De open vragen hebben we in antwoordcategorieën gecodeerd (zie tabel 7). Daaruit blijkt dat 27 procent van de respondenten vindt dat er voldoende gebeurt op het gebied van inclusie en diversiteit. Een kleine meerderheid van de respondenten geeft aan dat ze wel behoefte hebben aan

meer aandacht voor culturele diversiteit en inclusie binnen de opleiding. Van de studenten die meer aandacht voor het onderwerp willen, zegt 26 procent meer aandacht voor het onderwerp te willen zien in de opleiding (in vakken of specialisatie). 21 procent wil specifiek meer aandacht voor discriminatie en racisme en dan met name hoe je discriminatie kunt voorkomen of aanpakken in de klas. Daarnaast noemen 3 studenten dat ze meer willen weten over hoe ze het onderwerp bespreekbaar maken in een lerarenteam of onder collega's. Verder is opvallend dat er 3 respondenten zijn die het bespreekbaar maken van seksuele- en genderdiversiteit in de klas noemen als aandachtspunt. En 3 respondenten benoemen dat ze het belangrijk vinden dat leraren open staan voor allerlei meningen en dat ze de klas niet hun eigen mening opleggen.

Tabel 7: Behoeften voor opleiding op gebied van diversiteit en inclusie;

frequenties, percentages (open vraag)

Geen behoefte	18	27%
Meer aanbod/vakken	17	26%
Niet meer aandacht; open blijven voor verschillende meningen	3	5%
Handvatten discriminatie aanpakken, meer geschiedenis van racisme	14	21%
Omgaan met diverse ouders	1	2%
Diverser docententeam	1	2%
Meer ruimte voor functiebeperking	1	2%
Meer aandacht voor seksuele diversiteit	3	5%
Bespreekbaar maken van diversiteit met docententeam/collega's	3	5%
Intervisie, uitwisseling van stage-ervaringen	1	2%
Wat te doen als de leraar voor racist wordt aangemerkt door leerlingen	1	2%
Aandacht voor gedragsproblemen	1	2%
Meer zichtbaar beleid	1	2%

Conclusie wensen en behoeften

Vanuit docenten en managers bestaat de wens om zowel de studentenpopulatie als de docententeams meer een afspiegeling te laten zijn van de diversiteit in de samenleving. Onder de studenten zijn er relatief veel vrouwen en mensen zonder migratieachtergrond die aan de pabo beginnen. Onder docenten is de man-vrouwverhouding wel meer in balans, maar zijn er weinig docenten met een migratieachtergrond.

Pabodocenten en managers hebben behoefte om als docententeam meer sensitief te worden op het gebied van diversiteit in hun eigen manier van lesgeven. Er wordt gesproken over een lerende en open cultuur waarin docenten, managers en andere professionals in gesprek blijven, samen blijven reflecteren en elkaar en het curriculum kritisch blijven bevragen en onderzoeken. Als kritische kanttekeningen wordt daarbij geplaatst dat het niet moet leiden tot een situatie waarbij het (voornamelijk witte) team denkt alles op te lossen, zonder daarbij het gesprek te zoeken met mensen met een diverse achtergrond.

Zowel studenten als docenten/managers spreken daarnaast de behoefte uit om inclusief onderwijs duidelijker op te nemen in het curriculum. Studenten noemen daarbij specifiek de kennis en vaardigheden om discriminatie en racisme tegen te gaan als belangrijke toevoeging. Dat komt ook terug in de gesprekken met enkele pabodocenten en lectoren. Aanvullend wordt door studenten benoemd dat ze meer vaardigheden rondom het bespreken van gender- en seksuele diversiteit zouden willen leren in de opleiding.

Voor meerdere pabo's is er tot slot de wens om inclusief onderwijs niet alleen als keuzevak in het curriculum aandacht te geven, maar integraal op te nemen in het volledige paboprogramma. Kanttekening daarbij is dat er ook kritisch gekeken moet worden naar wat er allemaal mogelijk is binnen de opleiding en wat er in de jaren na de opleiding nodig is om afgestudeerden te laten doorgroeien van basisbekwame docent naar vakbekwame docent.

3

Conclusies

Het doel van dit onderzoek was om in kaart te brengen wat pabo's al doen aan inclusiviteit, kansengelijkheid en anti-discriminatie, wat voor wensen en behoeften ze hebben om de opleiding te ontwikkelen rondom deze thema's en welke uitdagingen ze signaleren. In dit conclusiehoofdstuk bespreken we eerst de stand van zaken in het huidige curriculum van de onderzochte pabo's. Vervolgens bespreken we de wensen voor en behoeften bij verdere ontwikkeling met daarbij mogelijke uitdagingen.

3.1 Huidig curriculum en beleid

Binnen de pabo's zijn de thema's inclusief onderwijs en discriminatie momenteel vooral in het curriculum verwerkt in de vorm van specialisatievakken. De thema's zijn nog minder opgenomen in het reguliere voltijd curriculum. Ook is er binnen de pabo-opleidingen geen verplichting om stage te lopen op een cultureel diverse school, behalve in enkele programma's of minors waarin studenten zich specialiseren op dit gebied. Dat beeld komt overeen met eerdere onderzoeken naar hoe er binnen het curriculum aandacht wordt besteed aan inclusie en discriminatie (Gaikhorst, Post, März & Soeterik, 2020; Severiens, Wolff & van Herpen, 2014; Van Rooijen et. al., 2021). Binnen het curriculum blijkt de focus op inclusie met name ingestoken vanuit het thema burgerschap, en minder vanuit kansengelijkheid. Daarbij is het curriculum vaak ook meer gericht op het bespreken van inclusie en discriminatie in de klas, en minder op het leren van vaardigheden om cultureel diverse leerlingen les te geven. Ook uit het vragenlijstonderzoek onder studenten

komt naar voren dat zij ervaren vaardigheden te missen over hoe je als leraar kan handelen en ingrijpen in de klas of brede schoolcontext (bijv. met collega's) om inclusie te bevorderen en discriminatie tegen te gaan.

Bij de ontwikkeling van een curriculum kan er veel kennis en energie vanuit lectoraten komen. Maar dit hangt er dan wel vanaf hoe ver de lectoraten van de opleiding of lespraktijk af staan. In sommige grote instellingen is er aandacht voor de thema's binnen het lectoraat, maar weinig connectie met de pabo-opleiding, waardoor dit weinig terugkomt in het curriculum. In kleine instellingen is een lector vaak meer direct betrokken bij de opleiding. Deze kan dan ook meer invloed hebben op het curriculum. Ook diversiteitscoördinatoren kunnen het thema binnen de opleiding agenderen. Daarmee komt het beeld naar voren dat de aandacht voor het thema deels persoonsafhankelijk is.

Studenten wordt in evaluaties gevraagd om input bij curriculumontwikkeling. Maar omdat de studentenpopulatie vaak vrij wit is, komen inclusie en diversiteit als thema's weinig naar voren in evaluaties. In evaluaties wordt bij de meeste pabo's nu nog niet gevraagd naar ervaringen van studenten rondom diversiteit, discriminatie en inclusie. Externe input die meegenomen wordt in doorontwikkeling van de pabo-opleiding komt doorgaans van opleidingsscholen, maar ook hier geldt dat als er op deze scholen weinig culturele diversiteit onder leerlingen en/of docenten is, deze diversiteit door opleidingsscholen ook niet wordt benoemd als ontwikkelpunt. Hierin kan mogelijk ook meespelen dat

op stagescholen een kleurenblind perspectief heerst over diversiteit. Kritische outsiders of maatschappelijke partijen worden nauwelijks vermeld als het gaat om input voor doorontwikkeling van de opleiding.

3.2 Wensen, behoeften en uitdagingen

Uit het onderzoek komen verschillende wensen en behoeften naar voren waar pabo's zich in de komende jaren graag op willen ontwikkelen. Dit is zowel op het gebied van curriculum als in beleid en management. Deze bespreken we hier. Bij elk van deze wensen en behoeften werden ook een aantal uitdagingen genoemd die de gewenste doorontwikkeling kunnen bemoeilijken. Daarmee samenhangend komen er ook een aantal zaken naar voren die pabo's nodig zouden hebben om deze uitdagingen aan te gaan.

Curriculum

Pabo's willen **meer aandacht voor discriminatie en racisme in het curriculum**, en willen deze thema's ook meer terug laten komen in de reguliere voltijd opleidingen. Er is met name behoefte, ook onder studenten, om daarbij te focussen op vaardigheden om met diversiteit om te gaan en discriminatie te herkennen en bestrijden.

Uitdagingen:

- Kennis over het omgaan met diversiteit en discriminatie in de klas is versnipperd en op veel verschillende plekken te vinden. Daarbij komt dat er verschillende uitgangspunten gehanteerd worden. Hoe men dit meeneemt in het curriculum is daardoor afhankelijk van wat individuele docenten selecteren als kennisbron.

Wat is er nodig? Er is behoefte aan richtlijnen om te bepalen wat er behandeld zou moeten worden om onderwijs inclusiever te maken, en op welke manier dit zou moeten gebeuren. Dergelijke richtlijnen zouden

kunnen worden opgesteld door samenwerking van organisaties die werken aan diversiteitsvraagstukken in het onderwijs (bijv. kennisinstituten, aanbieders van cursussen en belangenorganisaties), met verschillende pabo's en ervaringsdeskundigen.

- Er moeten al veel competenties behandeld worden in het curriculum van de reguliere pabo-opleidingen. Daardoor kan er ook weerstand ontstaan, voortkomend uit het idee dat dit 'ook nog moet'.

Wat is er nodig? Betrokkenen gaven aan een behoefte te hebben aan een doorgaande ontwikkellijn waarin ook aan deze competenties wordt gewerkt ná het afstuderen. Dat kan echter niet betekenen dat thema's vooruit worden geschoven tot na het afstuderen. Leraren hebben immers al direct vaardigheden rondom diversiteit nodig in het werkveld. Voor het ontwikkelen van een dergelijke doorlopende leerlijn is samenwerking nodig tussen pabo's, en ondersteuning vanuit koepelorganisaties zoals de Vereniging Hogescholen en LOBO.

- Docenten moeten zich er bewust van zijn dat machtsverhoudingen ook een rol spelen bij het vormgeven van het eigen onderwijs.

Wat is er nodig? Een oplossing kan zijn om bij het ontwikkelen van het curriculum mensen te betrekken die ook ervaringskennis hebben, dan wel ervaringsdeskundig zijn.

Pabo's willen de **thematiek beter zichtbaar en invoelbaar maken voor studenten**. Een groot gedeelte van de studenten heeft geen migratieachtergrond of woont in een omgeving waarin geen diversiteit voorkomt. Daarom is het niet een thema dat bij studenten speelt, en kunnen ze zich er soms ook moeilijk in verplaatsen.

Uitdagingen:

- Omdat stageplekken lastig te realiseren zijn en er regio's zijn waar de culturele diversiteit op scholen beperkt aanwezig is, zijn er waarschijnlijk alternatieve manieren nodig om studenten ervaring te bieden met het lesgeven in diverse contexten.

Wat is er nodig? Uitwisseling met scholen met een diversere studentenpopulatie (bijv. in de randstad) is genoemd als een mogelijk oplossing.

- Studenten zonder migratieachtergrond kunnen ongemak ervaren of de thema's inclusie en discriminatie confronterend vinden.

Wat is er nodig? Bij het bespreken van diversiteit kan spanning worden ervaren. Dat is niet erg, maar het is wel belangrijk dat studenten kunnen uitspreken dat ze spanning ervaren en waarom. In een sociaal veilig klasklimaat is het mogelijk om moeilijke dingen te bespreken op een veilige manier. Pabodocenten moeten daarom expliciet aandacht besteden aan een sociaal veilig klimaat in de klas. Er staan concrete tips in de publicatie '[Aan de slag met inclusie](#)' van inclusiefmbo.nl.

- Docenten worstelen soms met de mate waarin ze zelf stelling moeten nemen en een norm moeten uitdragen (die wel wetenschappelijk onderbouwd is). Het blijkt soms moeilijk om voor studenten inzichtelijk te maken dat sommige werkwijzen (bijv. kleurenblind zijn) niet werken, omdat studenten overtuigd zijn dat ze wel werken.

Wat is er nodig? Docenten hebben behoefte aan methoden die effectief zijn om studenten te overtuigen van het belang van inclusief werken in het onderwijs. Studenten moeten zich kunnen inleven in de situatie van personen met een diverse achtergrond. Daarvoor zetten docenten al ervaringsverhalen in. En studenten moeten zich bewust worden van

mogelijke onbewuste bias die ze hebben naar leerlingen in de klas. Een scan, instrument of tool om dit aan te kunnen tonen in de onderwijscontext (bijv. bij het nakijken van huiswerk en interacties in de klas) zou hierbij kunnen helpen. Er zijn testen die impliciete vooroordelen in kaart brengen (bijv. op [onderhuids.nl](#)), maar tools specifiek gericht op onderwijs of pabo's zijn er nog niet.

- Studenten met een migratieachtergrond kunnen verschillende soorten spanning ervaren als het gaat om het werken met thema's als inclusie en discriminatie op de opleiding. Zo kunnen sommige van deze studenten spanning ervaren als er naar hen gekeken wordt in de les als het over deze thema's gaat, terwijl ze gewoon willen opgaan in de klas en niet aangesproken willen worden op hun (vermeende) achtergrond. Ook kunnen zij spanning ervaren als ze hier zelf een duidelijk standpunt over hebben en er geen ruimte is deze in te brengen of docenten/medestudenten hier niet sensitief mee omgaan wanneer dit wel gebeurt.

Wat is er nodig? Pabodocenten kunnen baat hebben bij training in diversiteits sensitief werken. Wanneer ze diversiteits sensitief werken, creëren ze een klasklimaat waarin iedere student zich veilig kan uitspreken. Daarnaast helpt deze sensitiviteit er ook bij om de dynamieken in de klas te begrijpen. Zo kunnen docenten leren te anticiperen op het feit dat niet alle studenten het fijn vinden om hun achtergrond te benoemen of in te brengen in de klas. Ook kan het bevragen van studenten uit de meerderheidsgroep op thema's als inclusie en discriminatie soms een manier zijn om leerprocessen rondom dit thema bij hen in gang te zetten. KIS heeft recentelijk een [overzicht](#) gepresenteerd met aanbieders van cursussen die ook aangeboden kunnen worden op pabo's.

Beleid en management

Pabo's hopen in de toekomst een **diversere studenten- en docentenpopulatie aan te trekken**: een diversere studenten- en docentenpopulatie kan zorgen voor minder homogene gesprekken in de les. Dit blijkt ook bij deeltijd pabo-opleidingen (waar de studentenpopulatie vaak meer heterogeen is). Ook is het belangrijk om in te zien dat studenten met een diverse achtergrond zich in een diversere studentenpopulatie wellicht minder aangesproken zullen voelen op hun achtergrond.

Uitdagingen

- Regelmatig komt in de gesprekken de vraag op waarom het lastig is om studenten met een migratieachtergrond aan te trekken voor de pabo-opleiding. Beleid om diversere studenten aan te trekken is slechts bij enkele pabo's aanwezig, en is nog niet effectief. Zelfs nu er geen toelatingstoetsen meer zijn, en er wel meer mbo-studenten instromen naar de pabo, blijft de instroom van studenten met een migratieachtergrond beperkt. Mogelijke oorzaken of uitdagingen die daarbij worden genoemd zijn:
 - Het gebrek aan status en het negatieve imago van het beroep. In eerder onderzoek (van Rooijen, Voorwinden & Hamdi, 2020) wordt gesteld dat met name bij studenten met een migratieachtergrond en hun ouders het beroep een lage status heeft. Ook bestaat bij hen het idee dat de pabo een makkelijke studie is (vergelijkbaar met mbo 4).
 - Een van de lectoren in dit onderzoek voegt hier een verklaring aan toe dat studenten met een migratieachtergrond vaker dan studenten zonder migratieachtergrond negatieve ervaringen hebben opgedaan in hun eigen schoolcarrière, waaronder ervaringen met discriminatie. Dit zou bij hen negatieve associaties gecreëerd kunnen hebben in relatie tot onderwijs. Mogelijk is dat een van de redenen dat het voor hen niet aantrekkelijk is om terug te keren naar het onderwijs.

Wat is er nodig? Als het inderdaad zo is dat negatieve beeldvorming en negatieve ervaringen een verklaring zijn voor het lage aantal aanmeldingen van studenten met een migratieachtergrond op pabo's, dan is het belangrijk dit patroon te doorbreken. Op de lange termijn zouden negatieve ervaringen in het onderwijs voorkomen moeten worden (bijv. door meer inclusief onderwijs). Dit moet eraan bijdragen dat studenten met een migratieachtergrond meer positieve associaties creëren met onderwijs. Op de korte termijn kan men de negatieve beeldvorming van het beroep tegengaan door gerichte campagnes, waarin studenten met diverse achtergronden als rolmodel kunnen fungeren. Daarvoor worden campagnes genoemd op middelbare scholen, waarin positieve verhalen van pabostudenten met een migratieachtergrond een plek krijgen. Ook wordt samenwerking met mbo-scholen genoemd, wat het makkelijker moet maken voor studenten om door te stromen naar het hbo. Enkele pabo's experimenteren al met deze samenwerking.

Er is behoefte om ook binnen de opleiding en binnen docententeams te werken aan een open en lerende cultuur waarin er ruimte is voor gesprek over inclusief onderwijs tussen collega's. Dit draagt bij aan de professionele ontwikkeling bijv. door middel van training en intervisie. Daarbij is het belangrijk dat er sprake is van een veilig klimaat om 'je neus te kunnen stoten'.

Uitdagingen:

- Docenten ervaren ongemak in het aankaarten van thema's rondom inclusief onderwijs en discriminatie bij collega's: men wil niet graag relaties verstoren. **Wat is er nodig?** Docenten missen nu een moment of gemeenschappelijkheid om het hier met elkaar over te kunnen hebben. Het management van een pabo kan deze tijd en ruimte creëren. Daarmee laat de opleiding ook zien dat het thema voor de opleiding van belang is, waardoor er ruimte ontstaat

onder collega's om met elkaar in gesprek te gaan. Ondersteuning van deze gesprekken door middel van cursussen (zie [overzicht](#)) zou ook kunnen helpen om het gesprek verder op gang te helpen.

- Er is nog regelmatig sprake van een 'kleurenblind' perspectief bij docenten en bij opleidingsscholen. Omdat dit perspectief met goede intenties wordt ingezet is het spannend om collega's erop te attenderen dat dit geen goede benadering is om het onderwijs inclusiever te maken.
Wat is er nodig? Net als bij studenten moeten ook pabodocenten zich bewust worden van het belang van inclusief werken. Inleving in de situatie van personen met een diverse achtergrond middels verhalen kan daarbij helpen, net als het inzetten van tools of instrumenten om inzicht te krijgen in de eigen onbewuste bias.
- Dit onderzoek laat zien dat er verschillende uitdagingen zijn die aandacht vereisen om de inbedding van inclusief onderwijs op pabo's tot een succes te maken. Maar bovenal komt uit het onderzoek naar voren dat er op alle pabo's die meededen, zowel onder studenten als docenten, een duidelijke motivatie is om nog meer en beter aandacht te besteden aan inclusief onderwijs in de toekomst.

Literatuur

Centraal Planbureau (2019). Het effect van bijzondere nadere vooropleidingseisen op de pabo. Den Haag: CPB. Verkregen van: [Het effect van bijzondere nadere vooropleidingseisen op de pabo \(cpb.nl\)](https://www.cpb.nl/publicaties/2019/07/11/het-effect-van-bijzondere-nadere-vooropleidingseisen-op-de-pabo)

Celeste, L., Baysu, G., Phalet, K., Meeussen, L., & Kende, J. (2019). Can school diversity policies reduce belonging and achievement gaps between minority and majority youth? Multiculturalism, colorblindness, and assimilationism assessed. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 45(11), 1603-1618.

Felten, H., Broekroelofs, R., Kamp, J van de (2020). *Opgroeien zonder vooroordelen*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Gaikhorst, L., Post, J., März, V., & Soeterik, I. (2020). Teacher preparation for urban teaching: a multiple case study of three primary teacher education programmes. *European Journal of Teacher Education*, 43(3), 301-317. <https://doi.org/10.1080/02619768.2019.1695772>

Inspectie van het onderwijs (2019). *Factsheet meldingen vertrouwensinspecteurs over de sectoren po, vo, so, mbo en ho over schooljaar 2017-2018*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Verkregen van: <https://www.stoppestennu.nl/sites/default/files/uploads/factsheetvertrouwensinspeteurs-sectorbreed2017-2018.pdf>

Inspectie van het onderwijs (2022). *Meldingen vertrouwensinspecteurs in het onderwijs schooljaar 2021/2022*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Verkregen van: <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/publicaties/2022/11/16/meldingen-vertrouwensinspecteurs-in-het-onderwijs-in-schooljaar-2021-2022>

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2023) *De overstap van po naar vo: Handreiking schooladvisering*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Nederlands Jeugd Instituut (NJI) (2023) Cijfers over jeugd met een migratieachtergrond. Verkregen van: [Cijfers over jeugd met een migratieachtergrond | Nederlands Jeugdinstituut \(nji.nl\)](https://www.nji.nl/cijfers-over-jeugd-met-een-migratieachtergrond)

Onderwijsraad (2021). *Later selecteren, beter differentiëren*. Den Haag: Onderwijsraad.

SER (2021). *Gelijke kansen in het onderwijs. Structureel investeren in kansgelijkheid voor iedereen*. Den Haag: Sociaal Economische Raad.

Severiens, S., Wolff, R., & van Herpen, S. (2014). Teaching for diversity: a literature overview and an analysis of the curriculum of a teacher training college.

European Journal of Teacher Education, 37(3), 295–311. <https://doi.org/10.1080/02619768.2013.845166>

Van den Bergh, L., Denessen, E., Hornstra, L., Voeten, M., & Holland, R. W. (2010). The Implicit Prejudiced Attitudes of Teachers. *American Educational Research Journal*, 47(2), 497–527. <https://doi.org/10.3102/0002831209353594>

Van Rooijen, M., van Loon-Dijkers, L., Hamdi, A., (2021). Aandacht voor diversiteitsgevoelig werken op de pabo. Utrecht: Kennisplatform Inclusief samenleven.

Verkuyten, M., & Thijs, J. (2002a). Racist victimization among children in the Netherlands: The effect of ethnic group and school. *Ethnic and Racial Studies*, 25(2), 310-331.

Volksgezondheidsmonitor Utrecht (2021). *Discriminatie*. Geraadpleegd van: <https://www.volksgezondheidsmonitor.nl>

Bijlage I Overzicht van pabo's

Overzicht (geanonimiseerd) van pabo's die deelname aan interviews

	Respondenten	Pabo-opleiding
Pabo 1	Respondent 1a: onderwijskundige. Respondent 1b: coördinator en docent	Middelgrote opleiding, Oost-Nederland, geen lector
Pabo 2	Respondent 2: lector en docent	Kleine opleiding, Oost-Nederland, lector op thema
Pabo 3	Respondent 3a: docent levensbeschouwing (man) Respondent 3b: docent levensbeschouwing (vrouw)	Grote opleiding, randstad, lector op thema
Pabo 4	Respondent 4: lector en docent	Kleine opleiding, lector op thema
Pabo 5	Respondent 5: coördinator en beleidsadviseur	Middelgrote opleiding, randstad, coördinator op thema.
Pabo 6	Respondent 6: opleidingsmanager en een lector	Middelgrote opleiding, Noord-Nederland, lector op thema
Pabo 7	Respondent 7: onderzoeker binnen lectoraat	Grote opleiding, Zuid-Nederland, lector op thema
Pabo 8	Respondent 8: lector	Grote opleiding, randstad, lector op thema
Pabo 9	Respondent 10: manager en docent	Kleine instelling, randstad, academische pabo, lector op thema
Pabo 10	Respondent 10: manager en docent	Kleine instelling, randstad, academische pabo, lector op thema
Pabo 11	Respondent 11.: docent en coördinator	Kleine instelling, randstad, coördinator op thema.

Bijlage II Vragenlijst

Introductie

Gelijke kansen bieden aan alle leerlingen. Iedere toekomstige basisschool-leraar wil dit kunnen. Maar onderzoek laat zien dat niet alle pabostudenten zich goed toegerust voelen om les te geven aan klassen met een cultureel diverse leerlingpopulatie. En pabo-opleidingen verschillen in hun aanpak om hun studenten voor te bereiden op het lesgeven in een cultureel diverse klas. Sommige scholen bieden hier specifieke modules of keuzevakken voor aan waar studenten zich voor kunnen aanmelden.

Omdat scholen steeds diverser worden, is het van belang dat studenten het gevoel hebben hier goed op voorbereid te zijn. Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) is daarom bezig met een onderzoek naar hoe pabo-opleidingen aandacht besteden aan (culturele) diversiteit en gelijke kansen en wat studenten hierover leren.

Doel van het onderzoek

We zullen over de uitkomsten een kort rapport schrijven. Op basis van dat rapport willen we pabo-opleidingen beter inzicht geven in wat er speelt onder de studenten en waarin ze hun opleiding nog kunnen versterken. Op die manier kunnen toekomstige studenten nog beter voorbereid worden op hun carrière in het onderwijs.

Privacy

Het invullen van de vragenlijst kost ongeveer 10-15 minuten en gebeurt anoniem. Je gegevens worden bewaard in een beveiligde omgeving, zijn alleen in te zien door de onderzoekers en worden alleen voor dit onderzoek gebruikt. Na afloop van het onderzoek worden de gegevens vernietigd. Je kunt te allen tijde je deelname aan het onderzoek stoppen. Je gegevens worden dan niet meegenomen in het onderzoek.

Cadeaubon

Als dank voor jullie deelname worden onder deelnemende studenten 5 cadeaubonnen ter waarde van 100 euro verloot. Het is een cadeaubon naar keuze dus als je geselecteerd wordt mag je zelf aangeven bij welke winkel of online store je de bon wil besteden. Aan het einde van de vragenlijst kun je hiervoor je emailadres opgeven. Je emailadres wordt apart van de gegevens van de vragenlijst opgeslagen. Je antwoorden blijven dus anoniem.

Als je vragen hebt over dit onderzoek kun je die stellen aan Jolien Geerlings, onderzoeker bij Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) en kennisinstituut Movisie: j.geerlings@movisie.nl

Toestemming

- Ik heb de informatie over het onderzoek gelezen, ben 18 jaar of ouder en geef hierbij toestemming voor deelname aan het onderzoek.

Algemene vragen

We stellen graag wat vragen over je persoonlijke achtergrond:

1. Ik identificeer mij als ...

- Man
 Vrouw
 Non-binair
 Zeg ik liever niet
 Anders, namelijk...

2. Ik zie mijzelf als... (je mag hierbij meerdere antwoorden invullen)

- Afghaans
 Antilliaans
 Chinees
 Indonesisch
 Irakees
 Koreaans
 Marokkaans
 Nederlands
 Somalisch
 Surinaams
 Syrisch
 Turks
 Anders, namelijk...

3. Anderen zien mij als... (meerdere antwoorden mogelijk)

- Afghaans
 Antilliaans
 Chinees
 Indonesisch
 Irakees
 Koreaans
 Marokkaans
 Nederlands
 Somalisch
 Surinaams
 Syrisch
 Turks
 Anders, namelijk...

4. Welke van onderstaande duimpjes vind je het meest passend bij jouw eigen huidskleur? (kies een nummer):



5. Ben je gelovig en welk geloof hang jij aan?

- Boeddhistisch
 Christelijk
 Hindoeïstisch
 Islamitisch
 Joods
 Agnostisch (bijvoorbeeld ik geloof wel, maar geen specifiek geloof)
 Atheïstisch; ik ben niet gelovig
 Anders, namelijk...

6. Welk geloof denken anderen dat jij hebt?

- Boeddhistisch
- Christelijk
- Hindoeïstisch
- Islamitisch
- Joods
- Agnostisch (bijvoorbeeld ik geloof wel, maar geen specifiek geloof)
- Atheïstisch; ik ben niet gelovig
- Anders, namelijk...

7. Ik voel mij seksueel aangetrokken tot...

- Uitsluitend mannen
- Vooral mannen
- Zowel mannen als vrouwen
- Vooral vrouwen
- Uitsluitend vrouwen
- Niemand
- Weet niet/ wil ik niet zeggen

8. Ben je een transgender persoon

- Ja
- Nee
- Wil ik niet zeggen

Deze vragen gaan over jouw pabo:

9. Aan welke hogeschool of universiteit volg je de pabo? (Open antwoord)

10. In welk leerjaar zit je?

- Eerstejaars
- Tweedejaars
- Derdejaars
- Vierdejaars
- Vijfdejaars
- Zesdejaars
- Anders namelijk.....

11. Wat was voor jou de reden om de pabo te gaan doen? (Open vraag)

Hoe divers is de Pabo?

In dit onderdeel willen we je vragen om iets te vertellen over de samenstelling van je opleiding. Denk hierbij bijvoorbeeld aan migratieachtergrond, afkomst, kleur en religie ...

12. Hoe zou je de samenstelling beschrijven van...
13. Is er beleid met betrekking tot diversiteit en inclusie op de pabo? Hoe weet je hierover?
14. 14. Is er een coördinator Inclusie en Diversiteit aanwezig? Hoe weet je hierover?

De inhoud van de opleiding

De volgende vragen gaan over wat je leert op de pabo (in colleges, werkgroepen, practica, en tijdens stage etc.). We zijn benieuwd wat je leert over inclusief lesgeven en het tegengaan van discriminatie en racisme in de klas.

15. Hoe zou jij, in je eigen woorden, omschrijven wat discriminatie is?
16. Hoe zou jij omschrijven wat inclusief onderwijs is?

17. Ik heb tijdens mijn opleiding geleerd over...

	Helemaal niet mee eens 1	Niet mee eens 2	Neutraal 3	Mee eens 4	Helemaal mee eens 5
Verschillende religies die je kan tegenkomen in de klas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meertaligheid in de klas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinderen met verschillende etnische/culturele achtergronden, zoals Turkse, Marokkaanse, Surinaamse, Antilliaanse etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verschillen in seksuele voorkeur (bijv. of homoseksuele, lesbische, bi+, queer mensen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verschillen in genderidentiteit (bijv. over non-binaire en transgender personen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verschillen in seksediversiteit (bijv. over intersekse mensen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinderen met een beperking	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinderen met een psychische kwetsbaarheid (bijv. depressie en angststoornissen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinderen met dyslexie en dyscalculie (bijv. veel moeite met lezen, spellen, schrijven van woorden en/of cijfers)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinderen met hoogbegaafdheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinderen met een bepaalde neurodiversiteit (bijv. adhd en op het autistisch spectrum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Hoe zou jij, in je eigen woorden, omschrijven wat discriminatie is?

19. Hoe vaak heb je op je opleiding geleerd over...

	Helemaal niet mee eens	Niet mee eens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens
	1	2	3	4	5
de geschiedenis van discriminatie en racisme in Nederland en hoe deze nog aanwezig is in systemen, instituten en processen in de samenleving?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
hoe discriminatie zich manifesteert in het onderwijs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
de impact van discriminatie op kansenongelijkheid in het onderwijs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
de impact van discriminatie op de ontwikkeling van kinderen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
hoe je discriminatie in het onderwijs kan herkennen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
hoe je kan ingrijpen wanneer je discriminatie in het onderwijs signaleert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kijken naar je eigen positie en identiteit in relatie tot verschillende vormen van discriminatie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
reflecteren op hoe je je eigen onderwijspraktijk kan veranderen om discriminatie te verminderen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
hoe je het gesprek over het thema discriminatie aan kan gaan met een lerarenteam (collega's)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ik ben vanuit de opleiding gestimuleerd om stage-ervaring op te doen in contexten die verschillend waren als het gaat om achtergrondkenmerken van leerlingen als etniciteit, cultuur, religie en taal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Welk van de volgende methoden om discriminatie te verminderen onder kinderen zijn aan bod gekomen tijdens jouw opleiding? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Stimuleren van ontmoeting tussen kinderen met verschillende achtergronden
- Het laten zien van vriendschappen tussen kinderen met verschillende achtergronden bijv. in boekjes/ media lesmateriaal etc.
- Het stimuleren van inleving en empathie in kinderen met een andere achtergrond
- Het stellen van non discriminatie normen in de klas
- Het uitleggen dat discriminatie strafbaar is
- Het leren over verschillende culturen
- Het stimuleren van het herkennen van gezichten met verschillende huidskleuren
- Het leren om kinderen van een andere afkomst, te zien als onderdeel van je eigen groep
- Anders, namelijk.....
- Ik heb niet geleerd hoe ik discriminatie onder kinderen kan verminderen

21. De volgende vragen gaan over jouw ervaringen met het bespreken van discriminatie in de klas.

	Helemaal niet mee eens	Niet mee eens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens
	1	2	3	4	5
Ben je weleens bang geweest dat andere studenten jouw opvattingen discriminerend zouden vinden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heb jij als student bij behandeling van het onderwerp discriminatie weleens schaamte ervaren in relatie tot je eigen positie en identiteit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heb je je weleens opgelaten of boos gevoeld als discriminatie ter sprake kwam in de klas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is er, voor jouw gevoel, ruimte voor de inbreng (vragen, kritische opmerkingen, persoonlijke ervaringen) van studenten op het gebied van diversiteit, discriminatie en racisme binnen de opleiding?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22. Is er iets dat jij op je opleiding mist/nodig zou hebben op het gebied van diversiteit en inclusie?

Ervaren discriminatie op de pabo

De volgende vragen gaan over jouw ervaringen met discriminatie op de pabo. Met discriminatie bedoelen we ongelijke behandeling van mensen in vergelijkbare situaties op basis van bijvoorbeeld huidskleur, godsdienst, en seksuele oriëntatie. Wij willen graag aan je vragen of je zelf weleens discriminatie hebt meegemaakt op de pabo door medestudenten en docenten. Denk bijvoorbeeld aan met minder respect behandeld worden; mensen die doen alsof ze denken dat je niet slim bent, alsof ze bang voor je zijn, alsof je oneerlijk bent, of alsof je niet zo goed bent als zij; uitgescholden of beledigd worden; bedreigd of lastiggevallen worden.

23. Hoe vaak heb jij discriminatie meegemaakt door medestudenten?

- 1 Nooit
- 2 minder dan 1 x per jaar
- 3 paar keer per jaar
- 4 paar keer per maand
- 5 tenminste 1x per week
- 6 bijna elke dag

24. Op basis van welke persoonskenmerken heb je discriminatie ervaren (selecteer zoveel als je wilt):

- Op basis van mijn etniciteit/afkomst
- Op basis van mijn huidskleur
- Op basis van mijn geloof
- Op basis van mijn genderidentiteit
- Op basis van mijn seksuele oriëntatie
- Op basis van mijn sociaaleconomische status
- Op basis van mijn niet-Nederlandse accent
- Op basis van mijn lengte en/of gewicht
- Op basis van een ander persoonskenmerk (namelijk:..)
- Weet ik niet

25. Hoe vaak heb jij discriminatie meegemaakt door docenten?

- 1 Nooit
- 2 minder dan 1 x per jaar
- 3 paar keer per jaar
- 4 paar keer per maand
- 5 tenminste 1x per week
- 6 bijna elke dag

26. Op basis van welke persoonskenmerken heb je discriminatie ervaren (selecteer zoveel als je wilt):

- Op basis van mijn etniciteit/afkomst
- Op basis van mijn huidskleur
- Op basis van mijn geloof
- Op basis van mijn genderidentiteit
- Op basis van mijn seksuele oriëntatie
- Op basis van mijn sociaal economische status
- Op basis van mijn accent
- Op basis van mijn lengte en/of gewicht
- Op basis van een ander persoonskenmerk (namelijk:...)
- Weet ik niet

Collectieve actie

De volgende stellingen gaan over je bereidheid om actie te ondernemen om discriminatie en racisme in het onderwijs tegen te gaan.

	Helemaal niet mee eens	Niet mee eens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens
	1	2	3	4	5
Ik zou deelnemen in een demonstratie tegen discriminatie en racisme in het onderwijs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik zou een petitie tekenen tegen discriminatie en racisme in het onderwijs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik zou meedoen met een collectieve actie van medestudenten om discriminatie en racisme in het onderwijs aan te kaarten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik zou samen met studenten iets organiseren om discriminatie en racisme in het onderwijs aan te kaarten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Dit is het einde van de vragenlijst

We willen je heel hartelijk bedanken voor je tijd!

De loting voor de cadeaubonnen van 50 euro vindt plaats in september, en wordt je online toegestuurd als je hiervoor geloot bent. Wil je in aanmerking komen voor een cadeaubon?

- Ja --> Vul dan hieronder je emailadres in. (Het email adres wordt niet aan je gegevens gekoppeld dus je data blijven anoniem.)
- Nee

Wil je op de hoogte worden gehouden van de resultaten van deze vragenlijst?
(Vul ook dan je email adres in)

- Ja --> Vul dan hieronder je emailadres in. (Het email adres wordt niet aan je gegevens gekoppeld dus je data blijven anoniem.)
- Nee

Heb je nog opmerkingen die je wil delen? (open vraag)

Voor verdere vragen of opmerkingen kun je altijd mailen naar Jolien Geerlings (j.geerlings@movisie.nl).

Colofon

Auteurs: Jolien Geerlings, Inti Soeterik en Serena Does

Redactie: Susanne Conradi

Met dank aan: René Broekroelofs, Peter Matsuura, Koen Rosema en alle respondenten die hebben meegewerkt aan het onderzoek

Financier: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Vormgeving: Design Effects, Willem Plaisier

Fotografie: 123RF

Uitgave: Kennisplatform Inclusief Samenleven

Giessenplein 59c

3522 KE Utrecht

T (030) 230 3260

De publicatie kan gedownload worden via de website van het Kennisplatform Inclusief Samenleven.

© Kennisplatform Inclusief Samenleven, Utrecht 2023.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij Movisie. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with Movisie. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.

Kennisplatform Inclusief Samenleven

Kennisplatform Inclusief Samenleven doet onderzoek, adviseert en biedt praktische tips en instrumenten over vraagstukken rond integratie, migratie en diversiteit. Daarnaast staat het platform open voor vragen, signalen en meningen en formuleert daar naar beste vermogen een antwoord op.

Deze kennisuitwisseling is bedoeld om een fundamentele bijdrage te leveren aan een pluriforme en stabiele samenleving. Blijf op de hoogte van alle projecten, vragen en antwoorden en andere kennisuitwisseling via www.kis.nl, de nieuwsbrief, Twitter en LinkedIn.

Kennisplatform Inclusief Samenleven is een programma van het Verwey-Jonker Instituut en Movisie

T 030 230 32 60

E info@kis.nl

I www.kis.nl



Kennisplatform
inclusief samenleven