

Internettenproject gerealiseerd door de
pedagogische begeleidingsdiensten van
GO!, OVSG, POV, VSKO en Vocvo

Vormgeven aan een zorg- en diversiteitsbeleid in het volwassenenonderwijs CONCEPTUEEL KADER

2009-2010



INHOUD

0. VOORWOORD	- 2 -
1. INLEIDING	- 3 -
1.1 NOOD AAN EEN GLOBAAL ZORG- EN DIVERSITEITSBELEID.....	- 3 -
1.2 WAAROM EEN CONCEPTUEEL KADER?	- 4 -
2. BEGRIPPENKADER	- 5 -
2.1 DIVERSITEITSBELEID	- 5 -
2.2 ZORGBELEID.....	- 6 -
2.3 KEUZE VOOR EEN ONDUBBELZINNIGE BENAMING	- 7 -
2.4 DOELGROEPGERICHT BELEID OF INCLUSIEF BELEID?	- 8 -
2.5 EN HET VOLWASSENENONDERWIJS?.....	- 9 -
3. DUURZAAM DIVERSITEITSBELEID: INHOUD	- 10 -
3.1 AANKNOPINGSPUNTEN IN DE LITERATUUR.....	- 10 -
3.1.1 <i>Identiteit: wie zijn wij?</i>	- 10 -
3.1.2 <i>Missie</i>	- 14 -
3.1.3 <i>Visie</i>	- 15 -
3.1.4 <i>Strategie</i>	- 16 -
3.1.5 <i>Tactiek</i>	- 18 -
3.1.6 <i>Output: activiteiten – inhoud – methodieken – instrumenten</i>	- 21 -
3.1.7 <i>Monitoring – evaluatie</i>	- 22 -
3.2 OVERZICHT: INHOUDELIJKE ELEMENTEN, AANDACHTSPUNTEN EN INDICATOREN.....	- 24 -
3.3 OVERZICHT: VALKUILEN.....	- 29 -
4. VERKLARENDE WOORDENLIJST	- 31 -
5. GERAADPLEEGDE LITERATUUR	- 35 -
6. BIJLAGEN	- 40 -
6.1 PILOOTCENTRA EN PROJECTTEAM	- 40 -
6.2 INTERCULTURELE COMPETENTIES	- 41 -
6.3 FICHE ZORG- EN DIVERSITEITSBELEID IN HET VOLWASSENENONDERWIJS.....	- 43 -

0. VOORWOORD

Projectbeschrijving

Het netoverschrijdend project 'Vormgeven aan een zorg- en diversiteitsbeleid in het volwassenenonderwijs' startte op 1 september 2009.

Met dit project willen de vier pedagogische begeleidingsdiensten van het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap, het OVSG, het POV, het VSKO, samen met het Vocvo¹ een strategische aanpak, bestaande uit een conceptueel kader en een concreter draaiboek, ontwikkelen voor het implementeren van een globaal en doordacht zorg- en diversiteitsbeleid in het volwassenenonderwijs.

Deze strategische aanpak moet een Centrum voor volwassenenonderwijs (CVO) in staat stellen om vanuit een visie op diversiteit een diversiteitsplan te formuleren, aangepast aan het eigen agogisch project. De visieontwikkeling wordt vervolgens gekoppeld aan een aantal initiatieven op het vlak van toestroom, instroom, doorstroom en uitstroom van cursisten o.a. via het opzetten van een doelgroepenbeleid, het organiseren van activerings- en keuzebegeleidingsactiviteiten en leertrajectbegeleiding voor de individuele cursist. Op deze manier worden gelijke kansen voor elke cursist in het kader van levenslang leren een realiteit.

Voor het projectjaar 2009-2010 stelden 13 CVO's² uit de verschillende netten zich kandidaat als pilootcentrum. Deze pilootcentra vormen samen met het projectteam³ een lerend netwerk dat via wisselwerking tussen het theoretisch kader en de expertise aanwezig in de centra, een leidraad en methodieken zal ontwikkelen voor een geïntegreerd diversiteitsbeleid.

Tekstopbouw en –inhoud

Deze tekst probeert een antwoord te geven op een aantal vragen in verband met zorg- en diversiteitsbeleid: *waarom* is een dergelijk beleid noodzakelijk, *wat* houdt het precies in, over *wie* gaat het en *hoe* kun je er concreet aan werken?

In de eerste twee hoofdstukken schetsen we kort de noodzaak aan een diversiteitsbeleid en worden een aantal begrippen verduidelijkt in de context van het volwassenenonderwijs. Deze begrippen zijn ook opgenomen in de verklarende woordenlijst in hoofdstuk 4.

Aansluitend volgen vanuit literatuuronderzoek en verkennende gesprekken met verschillende opleidingsverstrekkers een aantal algemene beschouwingen over de belangrijkste aspecten waarmee rekening moet gehouden worden bij het ontwikkelen van een gestructureerd diversiteitsbeleid.

Deze aanknopingspunten worden samengevat in twee overzichten: enerzijds een schema met kritische succesfactoren en indicatoren en anderzijds een overzicht met mogelijke valkuilen. Bedoeling is dat een CVO op basis van deze overzichten een beeld krijgt van de mogelijke invulling van een geïntegreerd diversiteitsbeleid. Deze mogelijkheden worden verder geconcretiseerd in het bijhorend draaiboek opgevat als een stappenplan met methodieken, instrumenten en praktijkvoorbeelden.

Tenslotte denken we na over mogelijke invalshoeken voor monitoring en evaluatie van het diversiteitsbeleid in het centrum.

¹ OVSG = Onderwijssecretariaat van de Steden en Gemeenten van de Vlaamse Gemeenschap; POV = Provinciaal Onderwijs Vlaanderen; VSKO = Vlaams Secretariaat van het Katholiek Onderwijs; Vocvo = Vlaams ondersteuningscentrum voor het volwassenenonderwijs

² Deelnemende pilootcentra: zie bijlage 6.1

³ Samenstelling van het projectteam: zie bijlage 6.1

1. INLEIDING

1.1 NOOD AAN EEN GLOBAAL ZORG- EN DIVERSITEITSBELEID

Aandacht voor (leer)zorg en diversiteit in het onderwijs, en meer bepaald in het volwassenenonderwijs, is zeker niet nieuw.

In de Beleidsnota van 2004 van de toenmalige minister van Onderwijs en Vorming, Frank Vandenbroucke, werd het basisthema van de gelijke onderwijskansen reeds als volgt vertaald naar het volwassenenonderwijs: “Ook in opleiding en vorming voor werkenden is er immers een erg grote kansongelijkheid in Vlaanderen. Door de startkwalificaties van mensen te verbeteren, door de verschillende aanbodsvormen te integreren en meer te doen samenwerken en door lerenden beter te begeleiden, kunnen we ook deze kloof helpen dichten”.

Deze beleidsprioriteiten werden vervolgens opgenomen in het decreet betreffende het VO⁴ van 15 juni 2007. Hierin krijgen de Centra voor volwassenenonderwijs de opdracht leertrajectbegeleiding te organiseren op het niveau van de individuele cursist en de educatieve behoeften te detecteren die aanwezig zijn bij de eigen doelgroep (art. 3). Daarnaast krijgen de CVO's de bevoegdheid om activerings- en keuzebegeleidingsactiviteiten te organiseren, d.w.z. onderwijsprogramma's die gericht zijn op de verkenning van de onderwijsbehoeften van de cursist, een exemplarische kennismaking met de inhoud en de werkwijzen van de opleidingen in het VO en het stimuleren van vervolmaking of doorstroming naar ander educatief aanbod (art. 27 en art.63 §1, 3°).

Hoewel de CVO's, in tegenstelling tot de Centra voor Basiseducatie (art.62 §2, 2°), niet decretaal verplicht zijn activerings- en keuzebegeleidingsactiviteiten te organiseren, bieden deze onderwijsactiviteiten heel wat opportuniteiten om de individuele cursist beter te begeleiden.

Het project sluit ook aan bij het advies van de Vlaamse Onderwijsraad VLOR '11 kernboodschappen voor een breed en geïntegreerd zorg- en diversiteitsbeleid in het VO' van 26 september 2006. Daarin stelt de Raad Levenslang en Levensbreed Leren vast dat de participatie aan levenslang en levensbreed leren ongelijk is, dat een aantal groepen minder gebruikmaken van het opleidingsaanbod in het VO, terwijl net voor die groepen het volwassenenonderwijs een uitgelezen kans biedt op 'sociale promotie'. Op basis van dit VLOR-advies nam de overheid, via het decreet betreffende het VO, reeds enkele maatregelen, o.a. vrijstelling van inschrijvingsgeld, SOL⁵, een kader voor flexibele trajecten en samenwerkingsverbanden.

Begin maart 2009 verspreidde de VLOR een memorandum⁶ met zijn verwachtingen voor het onderwijsbeleid van de volgende Vlaamse Regering. In dit memorandum wordt o.m. verduidelijkt hoe de deelname aan levenslang en levensbreed leren verhoogd kan worden.

Recentere lezen we in de Beleidsnota Onderwijs 2009-2014⁷ van minister Pascal Smet dat het levenslang leren nog altijd te lijden heeft onder 'hardnekkige Mattheüseffecten' waardoor niet alleen laagopgeleiden maar ook ouderen en armen minder participeren. Deze ongelijke deelname versterkt de kloof tussen lager en hoger opgeleiden in plaats van ze te dichten.

Er is dus blijkbaar nog heel wat werk aan de winkel ...

⁴ De afkorting VO staat voor *Volwassenenonderwijs* en wordt verder in die betekenis in dit document gebruikt.

⁵ SOL = speciale onderwijsleermiddelen

⁶ Vlaamse Onderwijsraad, Algemene Raad. (2009). *Zorg én excellentie : uitdagingen voor toponderwijs in een topregio. Memorandum 2009-2014. Technische fiches*. Brussel: Vlor.

⁷ Smet, P. (2009). *Beleidsnota Onderwijs 2009-2014 'Samen grenzen verleggen voor elk talent'. SD 2 Kansen geven aan elk talent*, 23-29 en OD 2.10 *Participatie aan levenslang leren verhogen*, 28-29.

1.2 WAAROM EEN CONCEPTUEEL KADER?

Om niet te blijven stilstaan bij ad-hocacties die, hoe goed bedoeld ook, dikwijls van tijdelijke aard zijn en structureel bijgestuurd of verankerd moeten worden, vertrekt dit project van een conceptueel kader voor het uitwerken van een globaal zorg- en diversiteitsbeleid in het volwassenenonderwijs.

Als we even over het muurtje kijken bij de andere onderwijsniveaus, merken we dat men ook daar een algemeen kader heeft opgesteld als houvast voor de verschillende initiatieven en projecten m.b.t. zorg en diversiteit.

Het basis- en secundair onderwijs kent o.a. het *GOK-beleid*⁸ en nam meer recent initiatieven in het kader van het uittekenen van de leerzorg.

Het hoger onderwijs ondertekende in 2005 de engagementsverklaring '*Diversiteit als meerwaarde*'⁹ waardoor een echte dynamiek ontstond: hogescholen en universiteiten hebben nagedacht en gedebatteerd over een diversiteitsbeleid voor hun instelling, hebben een diversiteitsplan opgesteld dat uitgaat van een algemeen kader en diversiteitscoördinatoren en –medewerkers aangesteld.

In het kader van het *Strategisch Plan Geletterdheid Verhogen*¹⁰ werkt de Vlaamse overheid samen met verschillende partners (Vocvo, vzw SNPB¹¹, VDAB, Syntra Vlaanderen, SoCiuS, ...) initiatieven uit om volwassenen die over onvoldoende basisvaardigheden op gebied van taal, rekenen en computergebruik beschikken, te helpen zodat zij beter kunnen functioneren in de samenleving in het algemeen en op de werkvloer in het bijzonder.

Ook in het *Beleidsplan Kennis- en expertiseontwikkeling in het VO 2008-2012* van het samenwerkingsverband tussen vzw SNPB en Vocvo wordt aandacht besteed aan de aanpak van laaggeletterdheid¹².

Een algemeen kader met enerzijds richtlijnen voor het opstellen van een visietekst rond diversiteit en het bepalen van strategische doelstellingen, en met anderzijds een inventaris van kritische succesfactoren en indicatoren voor de verschillende deelaspecten met aandacht voor mogelijke valkuilen, kan de CVO's helpen om op basis van dit conceptueel model een geïndividualiseerd zorg- en diversiteitsbeleid uit te tekenen aangepast aan hetagogisch project van het centrum.

Als tweede stap in deze strategische aanpak wordt een concreter draaiboek uitgewerkt met beschrijvingschema's voor de verschillende deelaspecten (toestroom, instroom, doorstroom en uitstroom).

⁸ GOK = Gelijke Onderwijskansen - <http://www.ond.vlaanderen.be/GOK/>

⁹ Vlaamse Onderwijsraad, Raad Hoger onderwijs. (2005). *Diversiteit als meerwaarde, engagementsverklaring van het Vlaams Hoger Onderwijs*, Brussel: VLOR.

¹⁰ Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming. (2009). *Strategisch Plan Geletterdheid Verhogen 2005-2011*. Dep. Bestuurszaken – Agentschap voor facilitair management: Brussel.

¹¹ vzw SNPB = Samenwerkingsverband Netgebonden Pedagogische Begeleidingsdiensten

¹² Opdracht 3.8 *Het samenwerkingsverband bouwt zijn expertise inzake de aanpak van laaggeletterdheid verder uit en heeft daarbij aandacht voor het toegankelijk maken van relevante informatie en documentatie. Het neemt actief deel aan initiatieven van de Vlaamse overheid inzake geletterdheid en aan internationale uitwisseling inzake geletterdheid. Het voert een actief communicatiebeleid inzake geletterdheid.*

2. BEGRIPPENKADER

Om duidelijk en helder te communiceren is het nodig een aantal begrippen te definiëren. Vooral binnen het lerend netwerk van pilootcentra zal het belangrijk zijn elkaar te begrijpen en eenduidig te communiceren: Wat verstaat centrum A onder diversiteit? Is dat hetzelfde voor centrum B?

Wanneer er wordt gesproken over een zorgbeleid, gaat het dan om leerzorg zoals geïnterpreteerd binnen het leerplichtonderwijs of bedoelt men zorgen voor de individuele cursist (leertrajectbegeleiding)? Gaat het om leerstoornissen zoals dyslexie en ADHD of spreekt men over personen met een functiebeperking? Of mensen met een taalachterstand?

Kortom, van bij het begin moeten er ondubbelzinnige definities gehanteerd worden om communicatiestoornissen te vermijden.

Om niet te stranden in oeverloze discussies over wat men precies verstaat onder 'diversiteit', 'zorg' en aanverwante samenstellingen proberen we in dit hoofdstuk een aantal begrippen te definiëren op basis van de exploratie van literatuur ter zake en aan de hand van gesprekken met andere opleidingsverstrekkers. We beperken ons tot de onderwijscontext hoewel deze begrippen uiteraard een bredere maatschappelijke betekenis hebben en onderwijs geen geïsoleerde cocon is.

2.1 DIVERSITEITSBELEID

Het begrip diversiteit

Diversiteit staat voor verscheidenheid en kan heel ruim geïnterpreteerd worden als "de verschillen tussen de individuen van een groep in waarden, attitudes, cultuur, overtuigingen, etnische achtergrond, seksuele geaardheid, kennis, vaardigheden en levenservaring"¹³.

Het departement Onderwijs en Vorming definieert diversiteit als "alle mogelijke verschillen die kunnen bestaan tussen mensen die in onze maatschappij samenleven, op het vlak van gender, huidskleur, sociale achtergrond, seksuele geaardheid, lichamelijke en verstandelijke mogelijkheden, religie, levensbeschouwing, leeftijd, etniciteit,..."¹⁴.

In het diversiteitsspel *Caleidoscopia*, ontwikkeld door het Nederlandse Netwerk Caleidoscopia, wordt een enigszins andere definitie gehanteerd die uitgaat van "multi-dimensionaliteit in plaats van mono-dimensionaliteit; insluiten in plaats van uitsluiten; 'en...en' denken in plaats van 'of...of' denken; gelijkwaardigheid en wederkerigheid"¹⁵. In plaats van uitsluitend te focussen op de 'verschillen' tussen mensen gaat het hier ook over de overeenkomsten tussen mensen en hoe hun individuele en maatschappelijke kansen en beperkingen kunnen herkend en erkend worden. De caleidoscopische visie laat zien dat niet één dimensie van diversiteit bepalend is maar dat ze allemaal (sekse, levensfase, klasse, seksuele oriëntatie, religie, etniciteit, talent/handicap en beroepssocialisatie) onze sociale identiteit bepalen. Met iedere beweging van de caleidoscoop ontstaat een ander perspectief.

¹³ Woordenlijst Gelijke Kansen op [www.gelijkekansen.be](http://www.gelijkekansen.be/gelijke-kansen-beleid/woordenlijst.html) (<http://www.gelijkekansen.be/gelijke-kansen-beleid/woordenlijst.html>)

¹⁴ <http://www.ond.vlaanderen.be/diversiteit/visie/>

¹⁵ Website www.caleidoscopia.nl, geraadpleegd op 1/12/2009

Het *Steunpunt Diversiteit & Leren* merkt in zijn visietekst¹⁶ op dat men de notie diversiteit niet mag versmallen tot etnisch-culturele diversiteit waarbij de relatie tussen een autochtone meerderheid en allochtone minderheden in de brede samenleving centraal staat. Op die manier wordt diversiteit verbonden met inburgering en sociale cohesie en lijkt het vooral een bron van problemen en conflicten. Diversiteit moet ruimer gezien worden dan de beleidsmatig afgebakende kansengroepen: elk individu, ongeacht zijn herkomst, achtergrond, vermogens of geaardheid, moet de kans krijgen om zijn talenten en competenties maximaal en onbelemmerd te ontplooiën. Multiculturaliteit verbreedt zich zo tot multidiversiteit.

*Diversiteit in onderwijscontext*¹⁷

Het onderwijs wordt geconfronteerd met verschillende vormen van diversiteit: culturele diversiteit, etnische diversiteit, socio-economische diversiteit, diversiteit in gezinsvormen, in talen, in nationaliteiten, in geloofs- en levensovertuiging, diversiteit in personen met een specifieke zorgbehoefte, ... De uitdaging bestaat erin constructief om te gaan met diversiteit en deze verschillen te benutten als kansen voor alle lerenden, kinderen, leerlingen en cursisten. Vermits de kerntaak van het onderwijs erin bestaat mensen te vormen, ook voor de toekomst, zal het 'managen' van de diversiteit in scholen positieve gevolgen hebben voor alle betrokkenen en voor de samenleving op zich.

2.2 ZORGBELEID

Begrippen leerzorg en zorgbeleid

De discussienota over het leezorgkader¹⁸ handelt over het zorgaanbod voor alle leerlingen in het basis- en secundair onderwijs met bijzondere aandacht voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften waarbij men zoekt naar een evenwicht tussen de structurele dimensie van het zorgaanbod in het onderwijs en de individuele dimensie van de leerling met specifieke noden. Ondertussen wordt dat zorgkader in het leerplichtonderwijs geleidelijk aan uitgebouwd via het aanstellen van zorgcoördinatoren, curriculumdifferentiatie, nascholingen, ... Ook de Beleidsnota 2009-2014 van minister Pascal Smet onderschrijft de uitbouw van een zorgcontinuüm en voorziet in de oprichting van een Vlaams Centrum voor Diagnostiek¹⁹.

In de cursus '*Management voor leerzorg*' (2008/2009) wijst Chris Van Vliet er op dat leerlingenbegeleiding zowel taalbeleid, remediaal beleid, socio-emotionele begeleiding als GOK-beleid omvat. Verschillende leezorgdomeinen en typen van leerzorg worden belicht. Om het verstoorde leerproces te begeleiden en het leerklimaat en de prestaties te optimaliseren worden STICORDI-²⁰ maatregelen voorgesteld.

¹⁶ Steunpunt Diversiteit & Leren. *Leren voor diversiteit – Leren in diversiteit: burgerschapsvorming en gelijke leerkansen in een pluriforme samenleving. Een referentiekader* (p.5-6)

¹⁷ Gebaseerd op de visie van het Steunpunt Diversiteit & Leren en de visietekst van het Diversiteitsproject van het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming (<http://www.ond.vlaanderen.be/diversiteit/visie/>)

¹⁸ Vandenbroucke, F. (2005). *Leezorg in het onderwijs. Een kader voor zorg op maat van elk kind, discussienota*.

¹⁹ Smet, P. (2009). *Beleidsnota Onderwijs 2009-2014 'Samen grenzen verleggen voor elk talent'. OD 2.3 Leezorg en een zorgcontinuüm uitbouwen*. p.23

²⁰ STICORDI is het acroniem voor STImuleren, COmpenseren, Relativeren of Remediëren en Dispenseren of Differentiëren

Integrale of geïntegreerde leerzorg betekent dan het geheel van voorzieningen dat een school creëert om begeleiding een optimale slaagkans te geven²¹. Zorgbeleid in het onderwijs betekent dus gelijke onderwijskansen voor alle lerenden om hun slaagkansen te verhogen en zorg voor kwaliteitsonderwijs met maximale ontplooiingskansen voor iedereen.

Zorgbeleid in de volwasseneneducatie

Ook de volwasseneneducatie focust op deze problematiek en verschillende opleidingsverstrekkers hebben een duidelijke visie ontwikkeld. Ofwel spreekt men dan over 'zorgbeleid' ofwel, naar analogie met het hoger onderwijs, hanteert men de term 'diversiteitsbeleid'; in alle gevallen gaat het over het bewust oog hebben voor alle talenten en iedereen de kans geven om zich te ontwikkelen.

Basiseducatie kiest voor een brede kijk op zorg en pleit voor een geïntegreerde aanpak van preventieve en remediërende acties in plaats het accent te leggen op een louter remediërende aanpak²².

Naast de specifieke initiatieven voor kansengroepen zoals vrouwen (Diverse Ondernemende Dames), 50-plussers, allochtonen (taal- en leercoach), arbeidsgehandicapten en kunstenaars wordt bij **SYNTRA Vlaanderen** een zorgbeleid gevoerd ten aanzien van kortgeschoolden en zijn er specifieke trajecten voor hoogopgeleiden (e-bedrijfsbeheer). Bij het ontwikkelen van opleidingstrajecten gaat een bijzondere aandacht naar knelpuntberoepen. Doelgroepenbeleid heeft niet alleen nood aan innovatie maar ook aan continuïteit; daarom worden de bestaande initiatieven nog meer verankerd binnen het SYNTRA-netwerk en streeft SYNTRA Vlaanderen naar samenwerkingsovereenkomsten met andere organisaties die nauw betrokken zijn bij deze doelgroepen.

In zijn rol als intermediair zorgt **VDAB** ervoor dat werkzoekenden uit kansengroepen (allochtonen, personen met een arbeidshandicap, ouderen en kortgeschoolden) vlugger aan vast werk geraken via begeleidings-, bemiddelings- en opleidingsactiviteiten²³.

2.3 KEUZE VOOR EEN ONDUBBELZINNIGE BENAMING

Uit het voorgaande blijkt duidelijk dat in een onderwijscontext zorg en diversiteit geen twee afzonderlijke begrippen zijn maar eerder synoniemen.

Men mag niet uit het oog verliezen dat de essentie van een globaal, gestructureerd diversiteitsbeleid, en dus van dit project, de ontwikkeling van de cursist is, de lerende volwassene, in al zijn diversiteit, al dan niet met specifieke noden.

We zullen verder in de tekst uitsluitend de term 'diversiteitsbeleid' gebruiken waarbij met alle aspecten die hierboven beschreven worden, rekening gehouden wordt.

²¹ R.Kleijnen, (2001)

²² VOGB-Vakgroep Kader voor remediëring. (september 2006). *Een kader voor de remediëring in de basiseducatie*.

²³ OVER.WERK Tijdschrift van het Steunpunt WSE / Uitgeverij Acco 3-4/2007

2.4 DOELGROEPGERICHT BELEID OF INCLUSIEF BELEID?

In de meeste visieteksten²⁴, zowel in het beleidsdomein Werk als Onderwijs, wordt er nagedacht over een realistische aanpak om te komen tot een geïntegreerd diversiteitsbeleid en stelt men volgende vragen:

Opteren we voor een doelgroepgericht beleid met directe acties voor de ondervertegenwoordigde doelgroepen of gaan we uit van een individuele benadering van diversiteit waarbij de meervoudige identiteit van alle personen van de organisatie die samenhangt met hun verschillende maatschappelijke posities en contexten centraal staat? Benaderen we de ongelijke participatie van personen of groepen vanuit de deficit-visie (achterstand omwille van beperkte mobiliteit, gebrekkige taalkennis, ...) of proberen we directe en indirecte discriminatie weg te werken?

Elke oplossingsstrategie heeft zijn voordelen en houdt een aantal valkuilen in.

Natuurlijk moet een gestructureerd diversiteitsbeleid ruimer gezien worden dan uitsluitend kansengroepenbeleid en is het zeker geen synoniem voor integratiebeleid t.a.v. 'migranten'²⁵.

Spreken over doelgroepen bevestigt het *"stereotyperend en veralgemenend denken. Men dreigt mee te stappen in het groepsdenken, waarbij men iedereen die tot een bepaalde kansengroep kan gerekend worden, dezelfde kenmerken, hetzelfde gedrag, dezelfde ideeën toeschrijft."*²⁶

Andere valkuilen zie overzicht 3.3.

Een variant op een inclusief diversiteitsmodel vanuit de welzijnssector is een integratiemodel dat tegelijk inclusief en gedeeltelijk categoriaal is. Het gaat hier om een pragmatisch perspectief waarbij onderhandelen centraal staat. Alle individuen en groepen, ongeacht hun herkomst, culturele achtergrond of status, worden erkend als volwaardige leden van de samenleving maar indien nodig wordt een beperkte en aanvullende aanpak voorzien voor bepaalde doelgroepen²⁷.

Categoriale initiatieven kunnen een noodzakelijke opstap zijn voor een inclusief beleid omdat ze de drempel naar reguliere voorzieningen kunnen verkleinen. Een inclusieve organisatie betekent niet dat men iedereen op dezelfde manier behandelt, wel dat de organisatie een gedifferentieerd aanbod voorziet waarin alle bevolkingsgroepen zich kunnen vinden zodat iedereen dezelfde kansen krijgt²⁸.

Het hoger onderwijs stelt in zijn diversiteitsplannen een gelijkaardig *tweesporenbeleid* voor:

- een 'mainstreaming beleid' (lange termijn) met oog voor diversiteit op alle beslissingsniveaus en gedragen door alle actoren in beslissingsprocessen;
- een doelgroepgericht beleid (korte termijn) met aandacht voor de specifieke situatie van bepaalde kansengroepen.

Er is tijd nodig om te evolueren van een categoriaal naar een inclusief beleid en het blijft een moeilijke evenwichtsoefening. Een ideaal inclusief diversiteitsbeleid maakt uiteindelijk doelgroepenbeleid overbodig.

²⁴ Zie literatuurlijst in hoofdstuk 5: visieteksten en diversiteitsplannen van de Associatie K.U.Leuven, Xios Hogeschool Limburg, ENW van de AUGent, Gent Stad in Werking.

²⁵ Gent Stad in Werking. (2003). *de diversiteit in Diversiteit*. p.6

²⁶ Gent Stad in Werking. (2003). *de diversiteit in Diversiteit*. p.10

²⁷ Verstraete, Gh. (1999). *Naar een interculturalisering van het welzijnswerk*. Alert, 25(1): p. 65-77

²⁸ Uit de visietekst van het Intercultureel Netwerk Gent

2.5 EN HET VOLWASSENENONDERWIJS?

Het volwassenenonderwijs wordt, meer nog dan andere onderwijsniveaus, gekarakteriseerd door een zeer grote verscheidenheid aan cursisten (in leeftijd, sociaal-economische situatie, vooropleiding, ...) en een waaier aan uiteenlopende opleidingen.

Binnen het secundair volwassenenonderwijs worden taalopleidingen, cursussen NT2, informaticaopleidingen, opleidingen harde en zachte sector en tweedekansonderwijs aangeboden. Daarnaast zijn er het Hoger Beroepsonderwijs en de Specifieke Lerarenopleidingen.

Het lijkt dan ook realistisch om als uitgangspunt voor een daadwerkelijk diversiteitsbeleid in het volwassenenonderwijs te opteren voor een *inclusief tweesporenbeleid* waarbij in eerste instantie doelgroepgericht gewerkt wordt.

Visie, doelstellingen en strategische aanpak kunnen geconcretiseerd worden in een diversiteitsplan²⁹ zoals dat ook in bedrijven wordt gehanteerd.

Tenslotte dient opgemerkt te worden dat een diversiteitsbeleid kadert binnen een algemeen kwaliteitsbeleid. Het zal dus nooit om een losstaand gegeven gaan dat binnen het centrum apart moet behandeld worden maar het zal samen met taalbeleid en zorgbeleid deel uitmaken van een globale aanpak.

Binnen het leernetwerk van pilootcentra wordt gekeken voor welke doelgroepen nu reeds acties ondernomen worden, welke groepen eventueel uit de boot vallen en voor welke prioritaire doelgroepen methodieken en instrumenten kunnen ontwikkeld worden die valabel zijn voor alle CVO's.

²⁹ <http://www.werk.be/wg/diversiteitsplannen/handleiding.htm>

3. DUURZAAM DIVERSITEITSBELEID: INHOUD

Een geïntegreerd zorg- en diversiteitsbeleid ontwikkelen dat pretendeert duurzaam te zijn betekent rekening houden met een aantal inhoudelijke elementen. Deze elementen worden in een latere fase van het project geconcretiseerd in een draaiboek, gelinkt aan verschillende activiteiten, methodieken en instrumenten.

Dit veronderstelt een strategische aanpak en dus nadenken over volgende vragen:

- 1) Wie zijn wij? (identiteit)
- 2) Hoe kadert een diversiteitsbeleid binnen onze onderwijsopdracht? (missie)
- 3) Wat verstaan we onder een dergelijk beleid? (visie)
- 4) Hoe willen wij er concreet aan werken? (strategie, keuzes maken, prioriteiten)
- 5) Wat houdt dit in? (welke tactieken, activiteiten, methodieken, instrumenten)

De termen 'missie' en 'visie' worden dikwijls in een onderling uitwisselbare betekenis gebruikt.

De uitgeschreven missie van een centrum is een beknopte tekst, in principe tijdloos, die te maken heeft met de kernwaarden en identiteit van het centrum als onderwijsinstelling. Een visie omschrijven we hier als een ambitieuze maar realiseerbare droom: hoe ziet het centrum zichzelf in de wereld van morgen? De strategie vertaalt hoe de doelen bereikt worden en geeft een samenhangende reeks acties aan die de continuïteit op langere termijn garanderen.

In de tekst die volgt, worden aanknopingspunten geformuleerd die gebaseerd zijn op literatuurstudie, gesprekken met andere opleidingsverstreckers binnen de volwasseneneducatie en desktoponderzoek (3.1).

Deze inzichten zijn bedoeld als richtingaanwijzers en moeten zeker niet opgevat worden als kant-en-klare recepten. Elk CVO kan deze leidraad aanpassen aan het eigen agogisch project.

De aanknopingspunten worden verder uitgewerkt in een referentiekader met kenmerken van een geïntegreerd diversiteitsbeleid, kritische succesfactoren en indicatoren (3.2). Daarnaast wordt voor elk kenmerk gewezen op mogelijke valkuilen of knelpunten (3.3).

3.1 AANKNOPINGSPUNTEN IN DE LITERATUUR

3.1.1 IDENTITEIT: WIE ZIJN WIJ?

In de eerste plaats moet een centrum duidelijk zicht hebben op de aanwezige diversiteit binnen de onderwijsinstelling en in de onmiddellijke omgeving ervan.

Dit is het vertrekpunt om daarna te onderzoeken hoe deze diversiteit als een meerwaarde benut kan worden in het leerproces van de cursisten én op het niveau van het centrumbeleid. Dit uitgangspunt slaat op het inzicht verwerven in de diversiteit van het personeel van het centrum (leidinggevend, docenten, zorgcoördinator, trajectbegeleider, ...) (zie 3.2 overzicht A1), van de cursistenpopulatie (A2) en ook van de onmiddellijke omgeving van het centrum (A3).

Waarom is het essentieel om een zicht te hebben op de aanwezige diversiteit binnen het centrum?

Het Steunpunt Leren & Diversiteit formuleert op zijn website vijf krachtlijnen van een efficiënt diversiteitsbeleid waaronder 'Diversiteit centraal in het schoolbeleid': *"Een schoolbeleid draagt diversiteit pas echt in het vaandel als het aandacht heeft voor een diversiteitsbeleid in de eigen*

geledingen van de school (o.a. personeelsbeleid, klassamenstelling, recruitering van leerlingen, lessenroosters, projecten, ...). Het is belangrijk dat een school een door iedereen gedragen visie uitwerkt en acties plant om diversiteit in het schoolgebeuren centraal te stellen: een school moet diversiteit ademen om de samenleving te weerspiegelen en effectief te bouwen aan een samenleving waarin diversiteit een troef is en niet louter als probleem beschouwd wordt.”³⁰

Tips voor een interne omgevingsanalyse zijn te lezen op de website van het Kennisknooppunt Interculturaliseren³¹. Als men zich bewust is van de sterktes en zwaktes van de organisatie, kunnen doelstellingen gemakkelijker gerealiseerd worden omdat ze realistisch zijn.

Waarom inzicht verwerven in de diversiteit binnen het centrumteam (personeel)?

Het is moeilijk een diversiteitsbeleid te verkopen aan de ‘klanten’ als de organisatie zelf eenvormig, homogeen is. Dit komt niet geloofwaardig over. Daarnaast fungeren docenten vaak als rolmodel. In de ICO-mobiel³² hecht men veel belang aan de teamsamenstelling: *“Het team denkt na over zinvolle aanvullingen aan eigenschappen en kwaliteiten voor het team. Dit kan belang hebben voor het aanwervingsbeleid van de school. (...) Men geeft aan wat voor leerkrachten, met wat voor vaardigheden men zoekt.”*

Om te zorgen dat iedere cursist gelijke kansen krijgt halen sommige CVO’s de nodige deskundigheid in huis door extra personeel in dienst te nemen, bijvoorbeeld een psychologe als deel van een zorgteam bij TKO Antwerpen-Hoboken³³.

Het hoger onderwijs staat in dit opzicht al een stapje verder: bij vele universiteiten en hogescholen wordt er expliciet verwezen naar een diversiteitsbeleid voor het personeel. Bij de werving van nieuwe medewerkers wordt rekening gehouden met diversiteit zonder te vervallen in positieve discriminatie. De engagementsverklaring van het Vlaams hoger onderwijs ‘Diversiteit als meerwaarde’ vermeldt als instrument: *“ De partners voeren in de eigen organisatie een diversiteitsbeleid, zowel op het vlak van hun communicatie, publicaties en vertegenwoordigers als in het eigen personeelsbeleid.”*

ENKELE VOORBEELDEN

Diversiteitsplan 2008-2010 XIOS Hogeschool Limburg

Er wordt gestreefd naar een evenredige en volwaardige participatie van studenten en personeel uit diverse kansengroepen en dit in alle diensten en departementen.(...)

Om het huidige selectiesysteem te optimaliseren op het gebied van diversiteit en gelijke kansen van personeel dienen o.a. maatregelen genomen te worden om de vacatures tot bij de allochtone doelgroepen te laten doordringen.

De aanwervingscommissies dienen rekening te houden met diversiteit bij de samenstelling ervan (voldoende vrouwen, allochtonen...)

Bij de aanstelling van een nieuw personeelslid primeert de competentie en de geschiktheid van de aan te werven kandidaat. Docenten fungeren als rolmodellen voor jonge mensen en vormen op deze manier een belangrijke stimulus om studies of banen aan te vangen daar waar bepaalde kansengroepen ondervertegenwoordigd zijn.

Een divers personeelsbestand (op alle niveaus) is een manier om diversiteit binnen onze

³⁰ www.steunpuntdiversiteitenleren.be

³¹ <http://www.interculturaliseren.be/index.php?id=111>

³² Ernalsteen, V. (2001). *De ICO-mobiel, handreiking voor een interculturaliseringstraject*. Gent: Steunpunt Intercultureel Onderwijs, Universiteit Gent. p.91

³³ artikel in Van a tot z (maart 2008) – Vocvo – *Van leermoeilijkheden naar leermogelijkheden, Het zorgbeleid van TKO Antwerpen*

hogeschool te promoten en in stand te houden.

Visietekst KH Leuven

Het gedachtegoed betreffende gelijke kansen en diversiteit beperkt zich niet tot de studentenpopulatie. Het engagement van de KH Leuven betreft evenzeer haar medewerkers en dat vanuit dezelfde uitgangspunten.

Instapdiversiteitsplan UA

(...)een plan dat bestaat uit minstens 1 of meerdere acties waarmee een organisatie een opstap wil maken naar een HR-beleid dat ruimte biedt voor diversiteit en kansen wil bieden aan personen uit de kansengroepen, gekoppeld aan een engagement naar een vervolg.

De oplossingsstrategie die de Universiteit Antwerpen voorstelt in haar plan gaat uit van volgende uitspraak 'No statistics, no problem, no policy'. Een duidelijk overzicht van de huidige situatie, waarbij zowel kwalitatieve als kwantitatieve gegevens in kaart worden gebracht, zien we als een onmisbaar startpunt in de uitbouw van een diversiteitsbeleid.

Visietekst 'Diversiteit aan de Universiteit Gent'

Een divers samengestelde personeels- en studentenpopulatie betekent een meerwaarde voor het leveren van inzichten en het stimuleert de creativiteit en innovatie in onderzoek, onderwijs en dienstverlening. Diversiteit genereert nieuwe ideeën, andere invalshoeken en het 'durven denken' krijgt daardoor extra dynamiek.

Inzicht verwerven in de cursistenpopulatie: waarom? hoe?

Het lijkt logisch dat een onderwijsinstelling een duidelijk beeld heeft van zijn 'klanten' en dat de aangeboden opleidingen daarop afgestemd zijn. Soms stelt men echter vast dat de werkelijke cursistenpopulatie niet overeenkomt met de beoogde doelgroep waarvoor de organisatie een activiteit inricht. Zo kan een project bedoeld zijn voor laaggeschoolden terwijl het publiek eigenlijk heterogeen is qua opleiding³⁴.

Om elke cursist adequaat te begeleiden moet men dus op de hoogte zijn van een aantal relevante gegevens. Om dit te bereiken worden in de praktijk **twee** mogelijkheden benut:

1) systematische registratie van kansengroepen bij inschrijving³⁵

Voordeel: Men weet of het gevoerde diversiteitsbeleid voldoende is en waar verbetering van in-, door- en uitstroom nodig is. Het is dus zowel een nuttig beleidsinstrument als een concreet werkinstrument. Deze diversiteitsgegevens kunnen gekoppeld worden aan doorstroomgegevens en tevredenheidsindicatoren en zo evoluties in kaart brengen.

Bedenking: Is dit geen inbreuk op de wet van de privacy? Gaan cursisten vrijwillig aangeven welke specifieke noden zij hebben en stelt dit geen hoge verwachtingen i.v.m. begeleiding die het centrum misschien niet onmiddellijk kan inlossen? Hoe worden deze gegevens gebruikt?

Tijdens het verkennend gesprek met de pilootcentra werd gepolst naar de ervaringen van de centra met deze problematiek en gevraagd hoe de registratie en intake in hun centrum praktisch

³⁴ Piessens, A. (2001). *Eindrapport Omgaan met diversiteit in opleiding en tewerkstelling*. Gent: Steunpunt Intercultureel Onderwijs. p.19

³⁵ Voorbeeld vanuit het hoger onderwijs: Vlaamse Onderwijsraad, Raad Hoger Onderwijs. (2009). *Handleiding registratie van kansengroepen*. en *Handleiding registratie studenten met een functiebeperking en bijhorende formulieren*. Brussel: VLOR.

verloopt. In het draaiboek zal een beschrijvingsschema voor intake aangevuld met praktijkvoorbeelden opgenomen worden.

- 2) **brede observatie** van de cursisten op verschillende plaatsen en tijdstippen (bij de intake, tijdens en tussen lesmomenten, ...) door docenten, zorgcoördinator, trajectbegeleider of andere medewerkers.

Benutten en leren van diversiteit vertrekt van een open en brede observatie van diversiteit. Dit in tegenstelling tot de eerder categoriale, verengende kijk op diversiteit(...). Een open en brede blik reikt verder dan didactische doelstellingen en overstijgt vooroordelen. Bewustwording van, reflectie over en ontwikkeling van deze vaardigheid staan voorop. Eens de diversiteit in kaart gebracht, kan ze door de organisatie of instructeur bewust als meerwaarde worden ingezet in respectievelijk de werking en het leerproces van de cursisten. (Module II Interculturaliseringstraject Steunpunt Diversiteit& Leren)

Voordeel: Breed observeren van cursisten in verschillende contexten en interacties kan gezien worden als het vertrekpunt van een samenhangend en evenwichtig remediërend en preventief beleid³⁶. Denken in hokjes wordt vermeden.

Bedenking: Dit vraagt een aangepaste, onbevooroordeelde attitude van de observerende docent en voldoende tijd en flexibiliteit om dit, liefst in team, te bespreken.

En de diversiteit in de onmiddellijke omgeving?

Er zijn meerdere redenen om een omgevingsanalyse uit te voeren en zich te informeren over de diversiteit in de onmiddellijke omgeving van het CVO:

- om als school deel uit te maken van het leven in de buurt en zicht te krijgen op de diversiteit in de school en in de buurt en deze te benutten in het leerproces³⁷ ;
- om actief te rekruteren (activiteiten voor toeleiding)³⁸ ;
- omdat het beeld van directies en personeel m.b.t. de buurt niet altijd overeenstemt met de realiteit;
- omdat de omgeving, externe organisaties kunnen betrokken worden bij het uitvoeren van het diversiteitsbeleid (zie 3.1.4 Strategie en 3.1.5 Tactiek).
De betrokkenheid van de gemeenschap wordt in onderzoek steeds vermeld als een kritische succesfactor³⁹ .

Een degelijke analyse van de externe omgeving hoeft niet noodzakelijk ingewikkeld of tijdrovend te zijn. Werkwijzen die in de literatuur gesuggereerd worden:

- observeren : wandeling, bezoek aan organisaties in de buurt;
- inventariseren van lopende samenwerkingsverbanden;
- contacten met buurtwerkers, straathoekwerkers;
- overleg met andere onderwijsniveaus en -verenigingen (BO, SO, CLB, ouderverenigingen).

³⁶De Vlaamse Onderwijsraad en het Steunpunt GOK organiseerden in het najaar 2005 studiedagen voor secundaire scholen in het gelijke-onderwijskansenbeleid waarop o.a. in het thema *Preventie en remediëring van studie- en gedragsproblemen* het onderwerp breed observeren aan bod kwam: www.vlor.be → publicaties → gelijke onderwijskansen

³⁷Joos, A. & Delrue, K. (2000). *Puur uit de buurt. Een werkboek*. Gent: Steunpunt Intercultureel Onderwijs, Universiteit Gent

³⁸Ernalsteen, V. (2001). *De ICO-mobiel, handreiking voor een interculturaliseringstraject* . Gent: Steunpunt Intercultureel Onderwijs, Universiteit Gent. p.83

³⁹Marzano, R. (2003). *What Works in schools – vertaling Bazalt e.a. Wat werkt op school!*

Een externe omgevingsanalyse die rekening houdt met demografische, sociaal-economische en omgevingsindicatoren is zeker interessant zolang men door het bos de bomen blijft zien en niet verloren loopt in eindeloos opzoekwerk⁴⁰. Het is belangrijk de gegevensverzameling te beperken tot die gegevens die meten wat je wil weten. Een eenvoudige voorstelling van de gegevens in tabellen of korte opsommingen vergemakkelijken de analyse.

Eén van de opdrachten van de consortia is het coördineren en ondersteunen van de centra bij het optimaliseren en afstemmen van het opleidingsaanbod en het uitvoeren van een behoeftedekkend onderwijsaanbod binnen de regio (zowel naar organisatie als naar programmatie)⁴¹.

3.1.2 MISSIE

Vormgeven aan een globaal en doordacht zorg- en diversiteitsbeleid, dit is de missie voor de CVO's binnen dit project.

Deze opdracht kadert binnen de algemene opdracht van het volwassenenonderwijs zoals geformuleerd in de Memorie van Toelichting bij het decreet betreffende het volwassenenonderwijs van 15 juni 2007: *"(...) meer dynamiek te brengen in de volwasseneneducatie en het leren aantrekkelijk en relevant te maken voor alle volwassenen, vooral voor hen die daar nu nog niet veel boodschap aan hebben."*

Deze problematiek blijft uiteraard niet beperkt tot de Vlaamse volwasseneneducatie. Ook de Europese NGO EAEA⁴² focust op meer en betere toegang en participatie aan levenslang leren voor iedereen en in het bijzonder voor ondervertegenwoordigde maatschappelijke groepen.

Het staat vast dat de deelname aan permanente vorming daalt in Vlaanderen. Namen in 2004 nog 9,8% van de Vlamingen deel aan opleiding, dan daalt dit cijfer tot 7,6% in 2008. Het Vlaams Gewest doet het iets beter dan het Belgische gemiddelde (6,8%), maar minder goed dan het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (9,6%). De Europese cijfers voor 2008 zijn nog niet beschikbaar, maar het staat vast dat het Vlaams Gewest ook lager scoort dan het Europese gemiddelde. Hoe ouder, hoe lager de opleidingsdeelname. 10,5% van de Vlamingen tussen 25-39 jaar heeft in 2008 deelgenomen aan een opleiding, tegenover amper 4,9% van de Vlaamse 50-plussers⁴³.

Was het streefcijfer van participatie aan levenslang leren 12,5% tegen 2010 (Lissabonnorm), dan klinkt het in het Pact 2020⁴⁴ van Vlaanderen in Actie nog ambitieuzer: "Het aantal kortgeschoolden is in 2020 op de arbeidsmarkt met de helft verminderd. Dit komt doordat (...) iii) meer mensen deelnemen aan levenslang en levensbreed leren (stijging tot 15% van de bevolking op beroepsactieve leeftijd)." (doelstelling 11.2.1)

Een missie moet voldoen aan een aantal criteria⁴⁵. Vertaald naar het volwassenenonderwijs kunnen de volgende criteria in overweging genomen worden:

- het voordeel aangeven dat de organisatie aan klanten (in casu de cursisten) te

⁴⁰ <http://www.interculturaliseren.be/index.php?id=110> geraadpleegd op 30 maart 2010

⁴¹ Samenwerkingsovereenkomst tussen de Vlaamse regering en het consortium volwassenenonderwijs vzw, artikel 10.

⁴² <http://www.eaea.org/nl/index.php?k=3032&x=1252435193>

⁴³ Bron: FOD Economie - Algemene Directie Statistiek - EAK, Eurostat LFS (bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE) geraadpleegd op 30 maart 2010

http://www.werk.be/c-en-o/cijfers/levenslang/Participatie_permanente_vorming.htm?SMSESSION=NO

⁴⁴ www.vlaandereninactie.be – Pact 2020 doelstelling 11

⁴⁵ D'hertefelt, G. (2000). *Een kwestie van keuzes. Een referentiekader en instrumentarium voor doelgroepenbeleid binnen de basiseducatie*. Antwerpen: Vocab

bieden heeft;

- extern onderscheidend zijn: in welk opzicht onderscheidt een zorg- en diversiteitsbeleid in het volwassenenonderwijs zich van een soortgelijk beleid in andere onderwijsniveaus;
- intern motiverend zijn voor de medewerkers;
- vrij ruim geformuleerd maar toch concreet vertaald in een doordachte en gefundeerde keuze van strategieën die men in de komende jaren wil toepassen;
- gedeelde waarden.

3.1.3 VISIE

Een visie m.b.t. diversiteit ontwikkelen betekent met het hele team nadenken over volgende vragen:

- Waar gaan we samen naartoe?
- Wat is ons toekomstbeeld inzake diversiteit? Wat willen we bereiken?
- Waar staan we voor, wat verbindt ons en op welke manier krijgen diversiteit en zorg een plaats?

Zo maar op een blauwe maandag met een aantal mensen rond de tafel gaan zitten om een visie op diversiteit te ontwikkelen lukt meestal niet als er geen urgentiebesef is. Zonder een duidelijke noodzaakbeleving komen mensen niet in beweging en kan er geen verandering tot stand komen. Hoe een succesvol veranderingsproces tot stand komt, wordt verder toegelicht in hoofdstuk 3.1.5.

Waarom is een visie (tekst) belangrijk? Een visie heeft voor een organisatie een aantal functies:

- 1) Het geeft de richting aan: alle neuzen staan in dezelfde richting;
- 2) Een visie inspireert: je hebt doelen gesteld en kan zoeken naar creatieve oplossingen om die te bereiken;
- 3) Het geeft je organisatie de mogelijkheid zich te onderscheiden van en op te vallen tussen de anderen;
- 4) en het helpt je organisatie overleven in de toekomst en anticiperen op nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen⁴⁶.

Vele CVO's hebben een visie op diversiteit ontwikkeld die aansluit op de onderwijsvisie van het desbetreffende net of de algemene visie van het departement Onderwijs en Vorming.

Deze visie wordt normaal gezien vermeld in het centrumwerkplan.

Vraag is of deze visie zich beperkt tot algemene termen dan wel inzichtelijk en gestructureerd geformuleerd wordt in concrete doelen en activiteiten. Algemene bewoordingen leiden dikwijls tot verschillende interpretaties.

Wordt de uitwerking van de visie expliciet geformaliseerd in een plan van aanpak? Is het onderwijsaanbod afgestemd op de visie en opgenomen in het centrumwerkplan? Of blijft het beperkt tot de initiatieven van individuele lesgevers of afhankelijk van gebruikte methodes?

Wordt de expliciete visie op het diversiteitsbeleid van het centrum uitgedragen binnen het centrum en naar buiten toe?

Mogelijke antwoorden op deze vragen en bruikbare aandachtspunten en indicatoren inzake het ontwikkelen van een visie op een diversiteitsbeleid lezen we in de brochure '*Leren omgaan met culturele diversiteit, aandachtspunten voor een kansrijke aanpak*' van het Nederlands expertisecentrum leerplanontwikkeling⁴⁷.

⁴⁶ <http://www.interculturaliseren.be/index.php?id=44>, website geraadpleegd op 30 maart 2010

⁴⁷ Thijs A., Langberg M., & Berlet, I. (2009). *Leren omgaan met culturele diversiteit. Aandachtspunten voor een kansrijke aanpak*. Enschede: Stichting leerplanontwikkeling.

Een stap verder is het opstellen van een formele **visietekst**. Dit zorgt voor een breed draagvlak, en dus voor een grotere kans op succes, want alle betrokkenen (personeel, cursisten, toekomstige cursisten en externen) zijn op de hoogte en weten wat zij kunnen verwachten.

Enkele pilootcentra hebben een afzonderlijke visietekst rond diversiteit opgesteld; andere integreren dit thema in de algemene visietekst van het centrum. In het ene geval werd gekozen voor een top-down benadering waarbij het directieteam samen met de inrichtende macht een visietekst rond diversiteit opstelde die vervolgens besproken werd op de vakwerkgroepen. In een ander pilootcentrum formuleerde de zorgcoördinator visie en kernwaarden en vroeg feedback aan directie en collega's.

Binnen het lerend netwerk werden verschillende mogelijkheden bekeken om een visie specifiek rond diversiteit te ontwikkelen. De resultaten van deze denkoefening en bruikbare werkvormen worden uitgebreid beschreven in het draaiboek.

3.1.4 STRATEGIE

Na het brainstormen over een eigen visie m.b.t. diversiteit is een volgende logische stap het bepalen van prioriteiten, het maken van keuzes en dus het formuleren van strategische doelstellingen op niveau van centrumbeleid en centrumorganisatie. Het is belangrijk uitdagende maar realistische doelstellingen te bepalen waar het hele team zich kan achterzetten.

Zoals eerder vermeld in het hoofdstuk *Begrippenkader* (2.4) lijkt de synthesebenadering, een *inclusief tweesporenbeleid*, een haalbare kaart.

Hierbij bepaalt men in eerste instantie doelstellingen op **korte** termijn : aandacht voor de verschillende kansengroepen zodat zij meer en beter deelnemen aan levenslang leren (=doelgroepenbeleid).

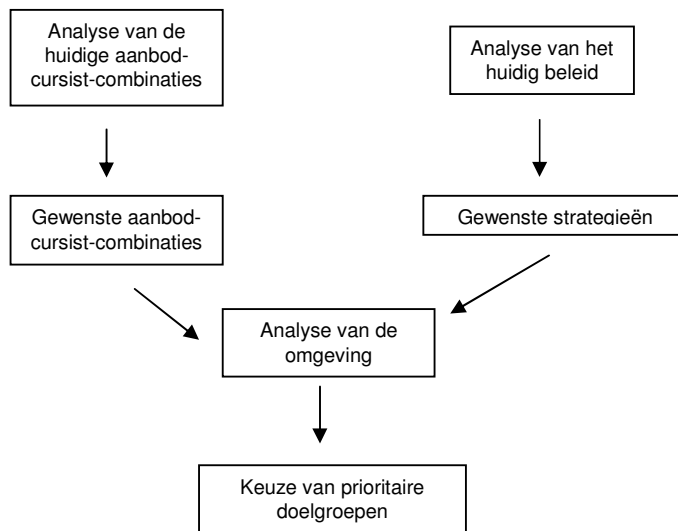
De Basiseducatie specificeert deze piste als volgt:

Een goed doelgroepenbeleid leidt tot duidelijke en doordachte keuzes voor doelgroepen, gerichtere werving en een gepaster aanbod. Op die manier vergroot de kwaliteit van het onderwijs en is er meer kans op grotere waardering van klanten (cursisten), medewerkers en maatschappij.

Bij het bepalen van prioritaire doelgroepen waarin men in eerste instantie wil investeren moet men aandacht schenken aan de relevante kenmerken van doelgroepen. Naast objectieve kenmerken zoals geslacht, leeftijd, herkomst en werksituatie is het interessant de motivatie, behoeften en capaciteit tot deelname in kaart te brengen.⁴⁸

⁴⁸ D'hertefelt, G. (2000). *Een kwestie van keuzes. Een referentiekader en instrumentarium voor doelgroepenbeleid binnen de basiseducatie*. Antwerpen: Vocab (inleiding + stappenplan)

INTERNETTENPROJECT
Vormgeven aan een zorg- en diversiteitsbeleid in het volwassenenonderwijs



Op **lange** termijn is het de bedoeling om via een inclusief diversiteitsbeleid sociaal achtergestelde groepen actief te benaderen in de samenleving zonder beroep te doen op afzonderlijke structuren.

Volgens het Steunpunt Diversiteit & Leren vertaalt een diversiteitsbeleid in de school zich in de volgende vijf doelstellingen op **lange** termijn:

- 1) Leren omgaan met diversiteit als doelstelling bij alle leerlingen en leerkrachten van de school nastreven.
- 2) Pedagogische en didactische voorwaarden invullen voor een effectieve diversiteitsaanpak op klas- en schoolniveau.
- 3) De school uitbouwen als een interactieve en lerende organisatie.
- 4) Streven naar een diverse samenstelling van alle geledingen in de school.
- 5) De school als leer- en leefomgeving plaatsen binnen een breed netwerk van partners.

De doelen van het project *Diversiteit* over diversiteit in de lerarenopleiding sluiten hier nauw bij aan⁴⁹:

- 1) inzicht geven in de aanwezige diversiteit (leren met en van elkaar, niet OVER elkaar);
- 2) het onderwijs interculturaliseren = de eigen leer-, werk- en leefomgeving zo vorm geven dat de diversiteit van iedereen volledig wordt benut via onderlinge interactie (geen drempels voor bepaalde mensen);
- 3) interculturele competenties van leerlingen en leerkrachten verbeteren (om discriminatie, kwetsen uit onwetendheid tegen te gaan);
- 4) ideeën en instrumenten uitwisselen (elkaar beter leren kennen, netwerken uitbouwen);
- 5) stimuleren tot samenwerking over de onderwijsgrenzen heen (samenwerking buiten onderwijscontext).

⁴⁹ Heylen, L. et al. (2009). *'Diverse' lectoren ... diverse studenten?* in opdracht van Vlaams Minister van Werk, Onderwijs en Vorming Frank Vandenbroucke (2006)

Omgaan met verschillen houdt in dat men rekening houdt met die verschillen en niet uitgaat van de veronderstelling van gelijkheid. Dat zou betekenen dat men aanpassingen gaat doen zodat specifieke groepen uiteindelijk dezelfde kansen krijgen als de ideale of normwerknemer (vb. man en autochtoon). Vanuit een diversiteitsperspectief is deze gelijke behandeling problematisch want men wordt nog steeds beoordeeld tegenover de norm van de ideale werknemer. Een tweede valkuil bestaat erin dat door het benadrukken van de verschillen acties naar kansengroepen toe een sterk stigmatiserend en polariserend effect hebben⁵⁰.

In verband met taalstimulering in het leerplichtonderwijs merkt Piet Van Avermaet, directeur van het Steunpunt Diversiteit & Leren⁵¹ op dat de kloof tussen thuistaal en schooltaal beter te overbruggen is op niveau van de school dan op niveau van de individuele leerling. Door een krachtige leeromgeving te creëren profiteren immers alle leerlingen van bepaalde initiatieven.

Ook in het volwassenenonderwijs is het uiteindelijke doel het gewone doorsnee centrumbeleid te veranderen en niet een specifiek beleid op te starten naast het bestaande.

3.1.5 TACTIEK

De ontwikkelde strategie, het inclusief tweesporenbeleid, moet dan vervolgens uitgewerkt worden in een operationeel plan.

Literatuurstudie⁵² toont heel wat mogelijkheden voor het volwassenenonderwijs. Elk centrum zal een keuze maken op basis van de eigen behoeften.

1) Toegankelijkheid bevorderen

Aandacht voor diversiteit zou tot uiting moeten komen in een grotere toegankelijkheid van het centrum. Uiteraard beperkt dit begrip zich niet alleen tot het openstellen van lokalen en het aanpassen van de infrastructuur hoewel dit zeker een belangrijk onderdeel is. Aspecten zoals inschrijvingsbeleid, communicatie (intern en extern), leermaterialen, taalbeleid, dienstverlening⁵³ en curriculumdifferentiatie (verlengde, verkorte, versnelde trajecten) moeten ook aan bod komen.

De zeven toegankelijkheidscriteria, kortweg de zeven B's⁵⁴, zijn een handige leidraad:

Bekendheid: Weet de doelgroep waar ze terecht kan met vragen?

Bereikbaarheid: Is het centrum (letterlijk en figuurlijk) makkelijk te bereiken? Welke drempels zijn er? Is het bereikbaar met het openbaar vervoer?

⁵⁰ Janssens, M. (2002). *Kritische succesfactoren van een diversiteitsbeleid*, TRIVISI-document, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, 39 p.

⁵¹ Van Avermaet, P. (2009). *Taalstimulering en gelijke onderwijskansen: leren omgaan met verschillen*.

⁵² Zie Hoofdstuk 5 *Geraadpleegde Literatuur*.

⁵³ Interessante website m.b.t. deze materie: www.siho.be. Het Steunpunt Inclusief Hoger Onderwijs wil een bijdrage leveren aan het creëren van gelijke kansen en volwaardige participatie van personen met een functiebeperking, hetzij als student(e), hetzij als personeelslid.

⁵⁴ Visietekst *Interculturalisering en procesbegeleiding binnen Intercultureel Netwerk Gent* – juni 2008

- Beschikbaarheid:** Kan de nodige dienstverlening gegeven worden aan de doelgroep? Zijn de openingsuren aangepast? Zijn er wachttijden?
- Betaalbaarheid:** Is het inschrijvingsgeld voor iedereen betaalbaar? Voor welke groepen zijn kortingen mogelijk? Kan een afbetalingsplan worden opgesteld?
- Bruikbaarheid:** Speelt het aanbod in op de specifieke vragen van een doelgroep?
- Begrijpbaarheid:** Is de informatie (folders, brochures, website, ...) opgesteld in een begrijpbare taal? Is er een tolk aanwezig? Wordt vakjargon vermeden?
- Betrouwbaarheid:** Heeft men respect voor de privacy? Worden afspraken nagekomen? Voelt de cursist die om hulp/uitleg vraagt zich begrepen?

2) Flexibilisering

Flexibilisering gaat over het veranderingsproces in de onderwijsorganisatie dat het mogelijk maakt om in te spelen op de diversiteit van de cursistenstroom. Het leidt tot een gevarieerde organisatie, planning en uitvoering van het onderwijs⁵⁵. Naast de mogelijkheden die een flexibele leeromgeving biedt (modularisering van het volwassenenonderwijs, gecombineerd onderwijs, verschillende evaluatiesystemen) zijn er nog vele andere elementen die de flexibiliteit kunnen bevorderen:

- aangepast cursustijdstip (dagcursussen naast avond- en weekendcursussen);
- trajecten binnen verschillende organisaties (EVC/EVK);
- individuele leertrajecten (doorstroom- en schakelprogramma's, portfolio);
- diverse werkvormen (inspelen op verschillende leerstijlen);
- flexibel curriculum (keuzevakken, volgorde van opleidingsonderdelen) ...

3) Teamwerking

Diversiteitsbeleid blijft dode letter als het niet gedragen wordt door het volledige team van het centrum. Gedeeld leiderschap⁵⁶ is een cruciale factor om beleidseffectiviteit te bereiken. Participatie van personeelsleden aan de besluitvorming inzake diversiteitsbeleid, bijvoorbeeld via een werkgroep of een kernteam, is dus essentieel.

Daarnaast is het interessant om te kijken hoe men de interactie tussen teamleden kan bevorderen zodat actief gebruik gemaakt wordt van de diversiteit binnen een schoolteam⁵⁷. Een (heterogeen) team dat gebruik maakt van elkaars kwaliteiten vergroot haar eigen potentieel aan mogelijkheden en dus haar eigen draagvlak. Dit

⁵⁵ Kessels, J. & Ehlen, C. (2006). *Flexibilisering in het Hoger Onderwijs*. Bijdrage voor de uitgave *Onderwijskunde Hoger Onderwijs*.

⁵⁶ Ondersteund en gedeeld leiderschap als een van de zeven kenmerken van de school als professionele leergemeenschap (Verbiest, 2004 en Vanhoof & Van Petegem, 2006)

⁵⁷ Zie Ernalsteen, 2001

veronderstelt wederzijdse teamondersteuning, aangepaste teamvergaderingen en taakverdeling ten overstaan van de cursisten.

Verschillende CVO's schakelen psychologen, logopedisten en andere 'bijzondere' medewerkers in om hun cursisten optimaal te begeleiden.

Vormingsmogelijkheden i.v.m. diversiteitsbeleid moeten voorzien worden in het nascholingsplan zodat er voldoende aandacht is voor professionalisering en competentieontwikkeling van de personeelsleden op dit gebied. In het overzicht (3.2) worden hiervoor indicatoren geformuleerd. Het bevorderen van interculturele competenties, of de competenties om adequaat om te gaan met diversiteit, op niveau van de individuele leerkracht, van het lerarenteam of op centrumniveau, is immers een belangrijk aandachtspunt.

4) Samenwerkingsverbanden

Een CVO is geen eilandje in de oceaan maar wordt beïnvloed door allerlei omgevingsfactoren. Samenwerkingsverbanden met (externe) partners betekenen een belangrijke meerwaarde en kunnen zich situeren op vlak van rekrutering, inhoudelijke of organisatorische vormgeving van het curriculum, diversiteit in stageplaatsen, ondersteuning of verruiming van het taalbeleid e.a. Zo kan visie en expertise vanuit één centrum opengetrokken worden naar alle vestigingsplaatsen, naar andere CVO's (binnen een netwerk) of andere organisaties zoals intermediaire doelgroepen (de doorverwijzers), buurtorganisaties⁵⁸ (vb. integratiecentrum) en internationale partners (Grundtvig).

Om er voor te zorgen dat het diversiteitsbeleid een duurzaam karakter heeft, is het essentieel om een aantal **veranderingsprincipes** te respecteren. In het *Handboek voor het creëren van een verbetercultuur*⁵⁹ wordt beschreven hoe veranderkennis kan benut worden om moreel doelbewustzijn en sociale verbondenheid te promoten (van MIJN visie naar ONZE visie) en om meetbare gegevens te gebruiken voor meer gedetailleerd inzicht in leren en onderwijzen. Om dit veranderingsproces te begrijpen moet men telkens terugkeren naar de essentie.

Veranderingsbereidheid en openheid voor divers gedrag en denkwijzen zijn kritische succesfactoren voor diversiteitsmanagement. Ongeschreven regels volstaan niet: diversiteit vraagt om een bewust ingerichte organisatiecultuur⁶⁰.

In de integratiesector wordt bij begeleiding van het interculturaliseringsproces in organisaties verwezen naar de acht fasen van het veranderingsproces zoals beschreven door John P. Kotter⁶¹:

- urgentiebesef vestigen: medewerkers moeten overtuigd zijn dat aanzienlijke verandering absoluut noodzakelijk is;
- leidende coalitie vormen: het is niet het werk van een individu maar van een effectief team, gebaseerd op vertrouwen en een gemeenschappelijk doel;

⁵⁸ Checklist voor strategiebepaling - Opzetten en optimaliseren van samenwerkingen in: Eralsteen, V. (2003). *Blauwdruk voor en lokaal interculturaliseringsbeleid welzijn-onderwijs*, Steunpunt ICO, Universiteit Gent. p.24-38.

⁵⁹ Fullan, M. & St.Germain, C. (2006). *Learning Places* (vertaling Bazalt, *Passie en kracht in schoolontwikkeling – Handboek voor het creëren van een verbetercultuur.*)

⁶⁰ Van Geffen, G. (2007). *Verskil moet er zijn – De kritische succesfactoren voor diversiteitsmanagement*. Amsterdam: Business Contact.

⁶¹ Kotter, J.P. (1997). *Leiderschap bij verandering*. Den Haag: Sdu Uitgevers bv.

INTERNETTENPROJECT
Vormgeven aan een zorg- en diversiteitsbeleid in het volwassenenonderwijs

- visie en strategie ontwikkelen: men ontwikkelt een voorstelbaar toekomstbeeld en bekijkt in hoeverre dit strategisch haalbaar is;
- veranderingsvisie communiceren: de visie wordt via verschillende fora gecommuniceerd en afgetoetst;
- breed draagvlak voor de verandering creëren: structurele barrières worden verwijderd en er wordt vorming voorzien;
- korte-termijnsuccessen genereren: deze successen moeten gepland worden om de noodzakelijke stuwkracht te ontwikkelen;
- verbeteringen consolideren: dit veronderstelt omgaan met weerstand en onderlinge afhankelijkheid;
- verankering in de organisatiecultuur.

Dit veranderingsproces is in de eerste plaats bedoeld voor de bedrijfswereld. Toch kunnen deze fasen ook CVO's inspireren, bijvoorbeeld bij het integreren van een veranderende cursistenpopulatie in het diversiteitsbeleid.

3.1.6 OUTPUT: ACTIVITEITEN – INHOUDEN – METHODIEKEN – INSTRUMENTEN

In de Memorie van Toelichting bij het decreet betreffende het volwassenenonderwijs worden de specifieke opdrachten binnen de brede missie van het volwassenenonderwijs geconcretiseerd⁶²:

De centra moeten initiatieven nemen op het vlak van

- toestroom: *"(...) via een omgevingsanalyse de opleidingsbehoeften van volwassenen te detecteren, een relevant opleidingsaanbod te organiseren en prioriteiten te bepalen."*
- de individuele leertrajectbegeleiding van de cursist, opgedeeld in 3 luiken:
 - instroom: begeleiding bij aanmelding, voorselectie, intake en plaatsing van een cursist; bepalen van het startniveau; doorverwijzing bij ontbrekende competenties;
 - doorheen het traject: remediëren van de leerresultaten; extra activiteiten bij leerproblemen;
 - doorstroom of uitstroom: advies over eventuele vervolgentrajecten of mogelijke nieuwe keuzes in het leertraject.

In de aanvraag voor erkenning van dit project werden volgende voorstellen geformuleerd als mogelijke methodieken en instrumenten die CVO's kunnen integreren in een diversiteitsbeleid:

- **TOESTROOM:**
 - analyse van de relevante opleidings- en tewerkstellingsmaatregelen in een bepaalde regio
 - analyse van lokale/regionale opleidingsbehoeften
 - analyse van groepen die minder gebruikmaken van het opleidingsaanbod in het VO
 - analyse van de capaciteiten van nieuwe cursisten
 - aanpak van curriculumvernieuwingen
 - aanbod keuze- en activeringsactiviteiten
 - communicatiebeleid
- **INSTROOM**
 - basisactiviteiten om instroom te faciliteren
 - extra activiteiten voor een intensieve begeleiding van personen voor wie de basisactiviteiten onvoldoende zijn

⁶² Titel III – Hoofdstuk I. Opdracht van het volwassenenonderwijs – Artikel 3 §2

- DOORSTROOM
 - begeleiding via portfolio
 - begeleiding via open leercentrum
 - begeleiding van doorstroom naar vervolgoopleidingen
- UITSTROOM
 - methodieken voor het in kaart brengen van outcomes

Binnen het lerend netwerk van pilootcentra zullen prioriteiten bepaald worden en zal een draaiboek opgesteld worden met suggesties voor concrete activiteiten per deelaspect. Er zal aangegeven worden welke methodiek/instrument het meest geschikt is en op welk niveau (centrum, docent) deze gebruikt kan worden. Waar nodig zullen bestaande methodieken/instrumenten aangevuld worden met nieuwe.

Een goed uitgebouwd diversiteitsbeleid versterkt eveneens het **beleidsvoerend vermogen** van het centrum. In de literatuur⁶³ worden volgende organisatie-indicatoren van beleidsvoerend vermogen onderkend: gezamenlijke doelgerichtheid, gedeeld leiderschap, openheid voor innovaties, participatie van leerkrachten in de besluitvorming, professionele samenwerking van leerkrachten, responsief vermogen en reflecterend handelen. Deze elementen worden opgenomen in dit referentiekader voor een geïntegreerd diversiteitsbeleid; indicatoren worden vermeld in overzicht 3.2.

3.1.7 MONITORING – EVALUATIE

Ter voorbereiding van een eerste verkennend gesprek hebben alle pilootcentra een fiche⁶⁴ ingevuld met een aantal stellingen die een beeld schetsen van een ideaal, geïntegreerd diversiteitsbeleid. De antwoorden geven een indicatief beeld van de beginsituatie van het pilootcentrum met betrekking tot het omgaan met diversiteit: aan welke aspecten werkt het centrum al en in welke mate, welke initiatieven zijn gepland, waar wil het centrum zich binnen het lerend netwerk prioritair op toeleppen?

Deze beginsituatie kunnen we als nulmeting⁶⁵ beschouwen. Op dezelfde manier kan een jaar later getoetst worden hoever het pilootcentrum in kwestie geëvolueerd is mede dankzij de interactie met de andere centra binnen het lerend netwerk.

Een aangepaste versie, de *Kijkwijzer Zorg- en diversiteitsbeleid*, wordt opgenomen en toegelicht in het draaiboek.

Voor een geïntegreerd diversiteitsbeleid is evaluatie onontbeerlijk, zowel van de verschillende diversiteitsacties als van het brede draagvlak. Zoals reeds eerder vermeld is participatie van het volledige team cruciaal voor een effectief beleid, niet alleen actieve betrokkenheid bij de plannings-

⁶³ O.a. Van Petegem, 2006; Vanhoof & Van Petegem, 2009; Vlaamse Onderwijsraad, 2005 (zie hoofdstuk 5 *Geraadpleegde literatuur*)

⁶⁴ Zie bijlage 6.3

⁶⁵ Deze nulmeting is relatief vermits de pilootcentra geselecteerd werden op basis van hun sterk lerend en innovatief vermogen en de reeds bestaande aanwezigheid van een aantal processen m.b.t. toestroom, instroom, doorstroom en uitstroom van cursisten.

en implementatiefase maar ook op gebied van evaluatie. Voorbeelden van participatieve methoden zijn te vinden in de praktijkgids *Participatieve methoden. Een gids voor gebruikers*⁶⁶.

Tenslotte wijzen we erop dat monitoring van de impact van een diversiteitsbeleid gemakkelijker wordt indien binnen een diversiteitsplan de operationele doelstellingen zo veel mogelijk onder de vorm van SMART-doelen⁶⁷ geformuleerd worden t.t.z. meetbaar en realistisch:

S	Specifiek, S impel
M	M meetbaar, M eaningful, M otivating
A	A ctiegericht, A antrekkelijk, A anvaard, A mbitieuus, A chievable
R	R ealiseerbaar, R ealistisch, R elevant, R esponsible
T	T ijsgebonden

Specifieke formuleringen zijn: *Ik doe ..., Ik engageer me ...*

Niet specifieke: *Trachten, proberen, hopen, denken aan, overwegen; misschien, waarschijnlijk; we, men; zou kunnen, eens proberen, ...*

⁶⁶Vertaling van de Engelstalige uitgave 'Participatory Methods Toolkit. A practitioner's manual' (september 2005), een gemeenschappelijke publicatie van de Koning Boudewijnstichting en het Vlaams Instituut voor Wetenschappelijk en Technologisch Aspectenonderzoek (viWTA). Gratis online verkrijgbaar via www.kbs-frb.be of www.samenlevingentechniek.be

⁶⁷Bronnen: Smart-doelen-generator op <http://www.onderwijsachterstanden.nl/ok.php/handreikingen/okhan007.html> en Themasesie ESF *Operationeel plannen*, Leuven, 22 maart 2010

INTERNETTENPROJECT
Vormgeven aan een zorg- en diversiteitsbeleid in het volwassenenonderwijs

3.2 OVERZICHT: INHOUDELIJKE ELEMENTEN, AANDACHTSPUNTEN EN INDICATOREN

Elementen	Aandachtspunten / kritische succesfactoren	Indicatoren
A Identiteit	A1 Inzicht in eigen diversiteit: personeel	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bij het rekruteringsbeleid is er aandacht voor diversiteit. 2. Men weet welke personeelsleden specifieke zorg nodig hebben. 3. Men kent de sterke kanten en specifieke interesses van het team als geheel en van de individuele teamleden. 4. Men heeft oog voor de aanwerving van 'bijzondere' personeelsleden: psycholoog, logopedist, zorgcoördinator, ... 5. Er is een functiebeschrijving voor specifieke functies zoals zorgcoördinator, trajectbegeleider.
	A2 Inzicht in eigen diversiteit: cursisten	<ol style="list-style-type: none"> 1. Er is een systematische registratie van bepaalde kenmerken van cursisten in functie van een diversiteitsbeleid (sociale, economische of culturele kenmerken, functiebeperkingen, leerstoornissen). 2. Er gebeurt een brede observatie van cursisten door docenten en andere medewerkers.
	A3 Diversiteit in de omgeving	<ol style="list-style-type: none"> 1. De diversiteit van de omgeving wordt geobserveerd (omgevingsanalyse). 2. Er wordt rekening gehouden met deze diversiteit bij toeleidingsactiviteiten. 3. Er wordt samengewerkt met organisaties uit de omgeving.
B Missie	B1 Diversiteit als onderdeel van de onderwijsopdracht	<ol style="list-style-type: none"> 1. In de onderwijsmissie is er aandacht voor diversiteit en gelijke kansen. 2. Er wordt aangegeven wat het voordeel voor cursisten en personeel is.
C Visie	C1 Visie op diversiteit	<ol style="list-style-type: none"> 1. Er is een visie op hoe het centrum het personeel voorbereidt op het omgaan met diversiteit. 2. Er is een visie op hoe het centrum de cursisten voorbereidt op het omgaan met diversiteit.

INTERNETTENPROJECT

Vormgeven aan een zorg- en diversiteitsbeleid in het volwassenenonderwijs

		<p>3. Deze visie op omgaan met diversiteit en zorg voor alle leden is geëxpliciteerd in een visietekst.</p> <p>4. Zorgbeleid en taalbeleid maken deel uit van de visie op diversiteit.</p> <p>5. De visie is afgestemd op de centrumpopulatie.</p> <p>6. De visie op diversiteit is vermeld op de website / in de centrumbrochure / infofolders (visibiliteit van diversiteit vergroten).</p>
	C2 Visie uitwerken naar centrumbeleid en aanbod	<p>1. Personeelsleden zijn op de hoogte van de visie op diversiteit (engagement).</p> <p>2. Er is een aanpak geformuleerd om de visie vorm te geven in het centrum en er is een relatie gelegd tussen de visie en de aanpak (diversiteitsplan).</p> <p>3. Curriculumvernieuwingen kaderen binnen de visie op diversiteit.</p> <p>4. Er is nagedacht over methodes om een draagvlak te creëren en/of het draagvlak te vergroten (focusgesprekken e.d.).</p> <p>5. Er worden middelen gereserveerd voor het diversiteitsbeleid (financiële middelen, uren).</p>
	C3 Bevorderen van samenhang	<p>1. Het centrum heeft een visie op de eigen centrumcultuur (gezamenlijke normen en waarden als basis voor omgangsregels, wat cursisten bindt in het centrum).</p> <p>2. Het centrumreglement voorziet in expliciete regels m.b.t. discriminerend gedrag en gelijke kansen.</p> <p>3. Er zijn centrubrede gezamenlijke activiteiten waarmee verbondenheid en binding met het centrum wordt bevorderd.</p> <p>4. Regelmatig wordt via een cursistenbevraging gepolst naar tevredenheid en verwachtingen van cursisten.</p>
D Strategie	D1 Op korte termijn: doelgroepenbeleid	<p>1. Er is bepaald voor welke doelgroepen speciale acties worden opgezet (prioritaire doelgroepen).</p> <p>2. Er zijn gerichte acties naar groepen die (tijdelijk) meer zorg nodig hebben.</p> <p>3. De aanpak is planmatig en beperkt zich niet tot enkele losse acties.</p> <p>4. Men bereikt meer personen uit een kansengroep.</p> <p>5. Er is een relevant opleidingsaanbod dat beantwoordt aan meetbare</p>

INTERNETTENPROJECT

Vormgeven aan een zorg- en diversiteitsbeleid in het volwassenenonderwijs

		opleidingsbehoeften uit de regio (omgevingsanalyse – knelpuntberoepen).
	D2 Op lange termijn: inclusief zorg- en diversiteitsbeleid	<ol style="list-style-type: none"> 1. Er is een diverse samenstelling in alle geledingen van het centrum. 2. Het centrum heeft een plaats binnen een breed netwerk van partners. 3. Men bereikt meer cursisten (streefdoel vooropstellen). 4. Meer cursisten beëindigen de opleiding en/of starten een vervolgopleiding (streefdoel vooropstellen).
E Tactieken	E1 Toegankelijkheid bevorderen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gebouwen en lokalen zijn gemakkelijk (fysiek) toegankelijk: duidelijke ingang en onthaal. 2. Het inschrijvingsbeleid houdt rekening met diversiteit. 3. Communicatie (intern en extern) is aangepast aan de doelgroep. 4. Er is aandacht voor leermaterialen aangepast aan het publiek/doelgroep. 5. Er is nagegaan of programma's voor iedereen toegankelijk zijn (curriculum: welke basiscompetenties zijn nodig om te starten). 6. Er is nagedacht over een taalbeleid: stappenplan voor taalbeleid. 7. Men heeft aandacht voor het optimaliseren en uitbouwen van de dienstverlening (cursistenbegeleiding en –coaching, contextuele begeleiding). 8. Het centrum biedt keuze- en activeringsactiviteiten aan (kennismaking met inhoud en werkwijzen van opleidingen in het centrum).
	E2 Flexibilisering	<ol style="list-style-type: none"> 1. Er worden verschillende werkvormen, verschillende leer- en instructieactiviteiten gebruikt aangepast aan het publiek/doelgroep en er wordt ingespeeld op diverse leerstijlen. 2. Naast de hoofdtrajecten zijn flexibele leerwegen mogelijk; gepersonaliseerd advies en informatie worden voorzien; aandacht voor EVC/EVK. 3. Er is aandacht voor flexibele leeromgevingen: ICT als ondersteuning, toets- en evaluatiesystemen gebaseerd op competentieontwikkeling, ...
	E3 Teamwerking	<ol style="list-style-type: none"> 1. Er is een intern systeem voor wederzijdse ondersteuning (vakgroepen, teamvergaderingen, zorgteam, ...). 2. Het team is heteroog samengesteld (groter eigen potentieel, breder draagvlak).

INTERNETTENPROJECT

Vormgeven aan een zorg- en diversiteitsbeleid in het volwassenenonderwijs

		<p>3.Overleg binnen het team wordt voorbereid; er is inspraak in wat er op de agenda staat.</p> <p>4.Sensibilisering: de lesgever is zich bewust van de diversiteit binnen de klasgroepen en staat er voor open (basiscompetentie voor lesgever).</p> <p>5.Vorming in het kader van diversiteitsbeleid is voorzien en wordt aangemoedigd.</p> <p>6.Er wordt gezorgd voor competentieontwikkeling van de lesgever: er is inzicht in de competenties nodig voor het omgaan met diversiteit.</p>
	E4 Samenwerkingsverbanden	<p>1.Er is bereidheid om samen te werken met intermediairen, buurtorganisaties.</p> <p>2.Er wordt deelgenomen aan relevante internationale projecten (Grundtvig, ...).</p> <p>3.Er wordt samengewerkt met andere centra (bv. binnen consortium, al dan niet netoverschrijdend).</p> <p>4.Het centrum staat open voor samenwerking met publieke opleidingsverstrekkers (instroom- , doorstroom- en uitstroomacties).</p>
	E5 Veranderingsbereidheid	<p>1.De capaciteit van het centrum neemt toe door collectief en coöperatief samen te werken (nieuwe kennis, vaardigheden, competenties, middelen).</p> <p>2.Men is zich bewust van de veranderprocessen: duidelijke regels, uitgeschreven diversiteitsplan bekend bij betrokkenen.</p> <p>3.De hele organisatie voelt zich medeverantwoordelijk voor de verandering, niet alleen de directie. Een overlegorgaan (werkgroep Diversiteit) krijgt kans om het diversiteitsbeleid mee vorm te geven.</p>
F Output =actiepunten	F1 Deelaspecten van zorgbeleid	1.Men heeft inzicht in de verschillende deelaspecten (en de bijhorende mogelijke activiteiten).
	F2 Toestroom	Te bepalen binnen lerend netwerk – voorstellen 3.1.6 – zie ook draaiboek
	F3 Instroom	Te bepalen binnen lerend netwerk – voorstellen 3.1.6 – zie ook draaiboek
	F4 Doorstroom	Te bepalen binnen lerend netwerk – voorstellen 3.1.6 – zie ook draaiboek

INTERNETTENPROJECT

Vormgeven aan een zorg- en diversiteitsbeleid in het volwassenenonderwijs

	F5 Uitstroom	Te bepalen binnen lerend netwerk – voorstellen 3.1.6 – zie ook draaiboek
	F6 Versterkt beleidsvoerend vermogen van centra	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alle centra gebruiken het draaiboek als stappenplan voor een geïntegreerd diversiteitsbeleid (aangepast aan eigen agogisch project). 2. Het centrum heeft een duidelijk zicht op sterktes, werkpunten, kansen en bedreigingen inzake diversiteitsbeleid (vb. via SWOT-analyse of AI⁶⁸). 3. Het centrum is zich bewust van haar draagkracht en kan keuzes betreffende diversiteit intern en extern verantwoorden en communiceren.
G Evaluatie	G1 Evaluatiecultuur	<ol style="list-style-type: none"> 1. De verzamelde en geanalyseerde gegevens dienen als basis voor een actieplan. 2. De verschillende activiteiten binnen het diversiteitsbeleid worden systematisch geëvalueerd (vb. via participatieve methode). 3. Feedback via reflectie en evaluatie wordt consequent aangewend in plannen voor verbeteracties. 4. Evolutie op gebied van diversiteitsbeleid wordt gescreend, vb. via de Kijkwijzer. 5. De strategische doelstellingen worden SMART geformuleerd.

⁶⁸ AI = Appreciative Inquiry of Waarderend Onderzoek = ontdekken van eigen krachten en waarden van een organisatie en van daaruit een toekomst verbeelden via de 4D-cyclus (Discover, dream, design and Deliver) <http://appreciativeinquiry.cwru.edu> of www.aiwerkt.be

INTERNETTENPROJECT
 Vormgeven aan een zorg- en diversiteitsbeleid in het volwassenenonderwijs

3.3 OVERZICHT: VALKUILEN

Elementen	Aandachtspunten	Valkuilen
A Identiteit	A1 Inzicht in eigen diversiteit: personeel	Positieve discriminatie.
	A2 Inzicht in eigen diversiteit: cursisten	Registratie, schending privacy.
	A3 Diversiteit in de omgeving	Hoe vaststellen? Beschikbare tijd, middelen? Vertrouwen op omgevingsanalyse uitgevoerd door consortium?
B Missie	B1 Diversiteit als onderdeel van de onderwijsopdracht	Hoe wordt het begrip diversiteit geïnterpreteerd?
C Visie	C1 Visie op diversiteit	Stigmatiseren, stereotypering, polarisering.
	C2 Visie uitwerken naar centrumbeleid en aanbod	Té algemeen, werk van individuen niet van het hele team, alleen theorie geen praktijk. Onvoldoende verankeren van diversiteitsbeleid in totale beleid van centrum.
	C3 Bevorderen van samenhang	Moeilijk te verwezenlijken in de praktijk, cursisten zijn niet allemaal samen aanwezig, welke activiteiten?
D Strategie	D1 Op korte termijn: doelgroepenbeleid	Aandacht voor dezelfde doelgroepen, verwaarlozen van andere.
	D2 Op lange termijn: inclusief zorg- en diversiteitsbeleid	Geen realistische doelstellingen. Moeilijk te verwezenlijken: kan eenzelfde beleid voor de verschillende opleidingen (NT2,talen, techniek, TKO, HBO, SLO)?
E Tactieken	E1 Toegankelijkheid bevorderen	Beperkt tot fysieke toegankelijkheid.

INTERNETTENPROJECT

Vormgeven aan een zorg- en diversiteitsbeleid in het volwassenenonderwijs

	E2 Flexibilisering	Begeleiding op maat is zeer intensief. Toename van werkdruk indien niet gedragen door het volledige team.
	E3 Teamwerking	Hoe diversiteit als thema integreren binnen bestaande werkgroepen? Competentieontwikkeling lesgever: extra naast de reguliere vorming? Bewustwording nodig.
	E4 Samenwerkingsverbanden	Afhankelijk van goodwill van andere partners, alleen op vraag of ook op eigen initiatief?
	E5 Veranderingsbereidheid	Ervaren als overlast, toename werkdruk, angst voor verandering, ongeloof in haalbaarheid.
F Output =actiepunten	F1 Deelaspecten van zorgbeleid	Niet alle aspecten tegelijk, keuze dringt zich op.
	F2 Toestroom	Sommige activiteiten overstijgen het centrumniveau (opdracht consortium).
	F3 Instroom	Intensieve begeleiding van cursisten betekent extra draaglast voor lesgevers?
	F4 Doorstroom	Nood aan degelijk digitaal cursistenvolgsysteem.
	F5 Uitstroom	Hoe outcomegegevens op een wetenschappelijke manier verzamelen?
	F6 Versterkt beleidsvoerend vermogen van centra	Tijd maken om analyse uit te voeren. Afhankelijk van persoonlijkheid van directie, van kernteam?
G Evaluatie	G1 Evaluatiecultuur	Vraagt aandacht en tijd. Worden alle initiatieven geëvalueerd of alleen de minder positieve?

4. VERKLARENDE WOORDENLIJST

DIVERSITEIT

Slaat op het (h)erkennen van alle mogelijke overeenkomsten en verschillen die kunnen bestaan tussen mensen die in onze maatschappij samenleven.

Voor cursisten en personeel in het volwassenenonderwijs refereert het begrip *diversiteit* niet uitsluitend naar etnische en culturele verschillen tussen individuen en groepen maar omvat het ook gender, seksuele voorkeur, leeftijd, lichamelijke en verstandelijke mogelijkheden, sociale klasse, taal, opleidingsniveau, religie, levensbeschouwing en persoonsgebonden kenmerken zoals karakter en temperament.

DIVERSITEITSBELEID

Als onderdeel van *Kwaliteitszorg* is diversiteitsbeleid een beleid op centrumniveau dat rekening houdt met de aanwezige diversiteit bij cursisten en personeel.

Men streeft naar een inclusief tweesporenbeleid. Enerzijds onderneemt het centrum specifieke acties voor bepaalde kansengroepen zodat socio-culturele en socio-economische verschillen eerder een troef dan een achterstand betekenen. Anderzijds staat het potentieel van alle actoren, cursisten en personeel, centraal en streeft het centrum naar maximale ontplooiing van talenten en competenties.

Diversiteitbeleid is een werkwoord en een proces, geen aaneenschakeling van losse acties en projecten.

DIVERSITEITSPLAN

Dit begrip komt oorspronkelijk uit het beleidsdomein Werk. Met het subsidiëren van diversiteitsplannen in bedrijven wil de overheid de oververtegenwoordiging van bepaalde kansengroepen in de werkeloosheidscijfers terugdringen. Een diversiteitsplan is een soepel toepasbaar instrument voor het ontwikkelen en voeren van een diversiteitsbeleid. Het omvat alle initiatieven/acties binnen het HR- en organisatiebeleid die de in- en doorstroom, opleiding en retentie van kansengroepen bevorderen⁶⁹.

Verskillende instellingen uit het hoger onderwijs hebben een diversiteitsplan opgesteld.⁷⁰

Een goed diversiteitsplan gaat uit van een doordachte visie die vertaald wordt in concrete doelstellingen en maatregelen. Andere essentiële kenmerken zijn een duidelijke timing en opvolgingssysteem. Om een voldoende breed draagvlak te creëren moeten alle belanghebbenden betrokken zijn en verantwoordelijken aangeduid worden.

⁶⁹ Omschrijving volgens de website Werk en Sociale Economie

<http://www.werk.be/beleid/div/praktijk/toolbox/diversiteitsplan.htm?SMSESSION=NO>

⁷⁰ Zie hoofdstuk 5 *Geraadpleegde literatuur*

DOORSTROOM

Het begrip *doorstroom* kan ruim geïnterpreteerd worden: doorstromen naar vervolgmodes, naar andere opleidingen binnen het centrum of bij andere opleidingsverstrekkers.

Een goede doorstroming betekent concreet een laag uitvalpercentage. Hierbij kunnen instrumenten zoals een competentieportfolio, een taalportfolio en doordachte trajectbegeleiding een rol spelen.

INSTROOM

Instroom slaat op de periode die loopt van de intentie om een opleiding te gaan volgen tot het moment van de inschrijving.

Het gaat hier zowel over basisactiviteiten (o.a. het intakegesprek, diagnose, oriëntatie en informatie over alle mogelijke opleidingen en trainingsmogelijkheden) als over extra activiteiten die een intensieve begeleiding mogelijk maken voor personen voor wie de basisactiviteiten onvoldoende zijn (o.a. screenen van vaardigheden, studiehouding en motivatie van kandidaat-cursisten, opstellen van individuele opleidingstrajecten, begeleiden van leerstoornissen).

Ook het aanbieden van activerings- en keuzebegeleidingsactiviteiten maakt deel uit van dit deelaspect: korte informatieve cursussen die tot doel hebben de behoeften van de doelgroep te verkennen en exemplarische kennismaking te organiseren.

KWALITEITSZORG

Definitie volgens het decreet betreffende het volwassenenonderwijs van 15/06/2007:

Kwaliteitszorg is het geheel van activiteiten dat het centrum onderneemt om de kwaliteit van zijn onderwijs en de werking van het centrum, te onderzoeken, te borgen en te verbeteren.

In het kader van het creëren van meer en betere kansen voor bepaalde doelgroepen maakt een diversiteitsbeleid deel uit van een integraal kwaliteitszorgsysteem.

LEERSTOORNISSEN - LEERPROBLEMEN

Leerstoornissen zijn primaire leerproblemen die beletten dat de lerende tot het automatiseren van (denk)handelingen komt. Deze stoornissen zijn blijvend van aard omdat ze berusten op neurochemische of neurofysische gronden. Ze zijn niet herleidbaar tot neuromotorische, zintuiglijke, intellectuele, emotionele of sociale factoren. Voorbeelden van vaak voorkomende leerstoornissen zijn dyslexie, dyscalculie, dysorthografie.

Zijn leerproblemen wel een gevolg of bijverschijnsel van neuromotorische stoornissen, zintuiglijke handicaps, intelligentiekorten, emotionele ontwikkelingsstoornissen of omgevingstekorten, dan spreekt men van (secundaire) leerproblemen.

Leerproblemen zijn meestal tijdelijk maar kunnen leiden tot leerachterstand.⁷¹

⁷¹ Bronnen: *Cursus Management van leerzorg* gegeven door Chris van Vliet voor het CNO-Antwerpen / Website www.levenslangleren.be / Dumont, J.J. (1994). *Leerstoornissen I Theorie en model*. Rotterdam: Lemniscaat.

LEERZORGKADER - ZORGKADER

Beide termen zijn eigenlijk synoniemen want het gaat om zorg in een onderwijscontext: zorg voor elke lerende en in het bijzonder voor personen met specifieke onderwijsbehoeften.

In het leerplichtonderwijs betekent leerzorg de concrete uitwerking van het onderwijscontinuüm *“waarbij de diverse onderwijsvormen (gewoon onderwijs, buitengewoon onderwijs, geïntegreerd onderwijs...) hun volle mogelijkheden krijgen en in een goede interactie en samenwerking de kansen van de leerlingen op integratie en inclusie maximaliseren.”*⁷²

In het hoger onderwijs werd het Steunpunt Inclusief Hoger Onderwijs opgericht.

Voor het levenslang en levensbreed leren voor volwassenen met beperkingen is een specifiek beleid nodig dat nog geen plaats heeft binnen de bestaande onderwijsstructuren⁷³.

TAALBELEID

Taalbeleid is het samenhangend geheel van structurele maatregelen en acties om ervoor te zorgen dat álle cursisten ongeacht hun taalachtergrond of taalvaardigheidsniveau volwaardig aan kwaliteitsvol onderwijs kunnen deelnemen en voldoende ondersteuning krijgen om de eindkwalificatie te kunnen behalen⁷⁴.

TOESTROOM

Toestroom of toeleiding omvat alle activiteiten⁷⁵ die cursisten naar een opleiding en/of centrum voor volwassenenonderwijs toeleiden:

- Analyse van lokale/regionale opleidingsbehoeften, analyse van relevante opleidings- en tewerkstellingsmaatregelen in een bepaalde regio; analyse van groepen die minder gebruikmaken van het opleidingsaanbod in het volwassenenonderwijs (doelgroepenbeleid);
- Herkenbaarheid en profilering van het centrum in de regio, promotie van het aanbod en van de deelnemingsvoorwaarden;
- Netwerking en samenwerking met andere actoren (VDAB, Syntra, bedrijven, buurtorganisaties, ...) om gericht diverse kansengroepen te bereiken.

In het bijzonder de toeleiding van ongekwalificeerde schoolverlaters naar het volwassenenonderwijs verdient extra aandacht.

⁷² Vandenbroucke, F. (2008). *Voorontwerp decreet Leerzorg*. Gelezen op www.ond.vlaanderen.be/leerzorg/decreet

⁷³ Vlaamse Onderwijsraad. (2007). *Advies over de ontwerpconceptnota “Leerzorg”*. Brussel: VLOR.(p.11)

⁷⁴ Bron: *Taalgericht naar werk. Luik 4: Actieplan voor het voeren van een taalbeleid*. Een praktisch instrument voor taalondersteuning (zie ook hoofdstuk 5 *Geraadpleegde literatuur*).

⁷⁵ Activiteiten vermeld in de projectaanvraag en gelezen in het advies van de VLOR. (2006). *11 kernboodschappen voor een breed en geïntegreerd zorg- en diversiteitsbeleid in het volwassenenonderwijs*.

TRAJECTBEGELEIDING - LEERTRAJECTBEGELEIDING

Definitie volgens het decreet betreffende het volwassenenonderwijs van 15/06/2007:

Trajectbegeleiding is de begeleiding van een cursist tijdens het leerproces, waarbij het leertraject kan worden aangepast aan de behoeften van de cursist en waarbij de doorstroming naar vervolgopleidingen of werk wordt ondersteund.

Trajectbegeleiding begint al bij de instroom door via een uitgebreid intakegesprek de cursist te verwijzen naar de meest gepaste opleiding/module.

De trajectbegeleider heeft de rol van vertrouwenspersoon: ondersteuning en begeleiding van de individuele cursist staat centraal.

UITSTROOM

De uitstroombestanddeel heeft betrekking op het begeleiden en opvolgen van de cursist bij het beëindigen van een opleiding.

Naargelang de behoeften en noden van de cursisten kunnen informatieve (a), interactieve(b) en structurele(c) maatregelen⁷⁶ ontwikkeld worden.

Voorbeelden: a) kennismaking met de arbeidswereld, informatie over de verschillende werkvelden, bezoek aan een jobbeurs, infosessies over verder studeren, ...;
b) telefonisch of persoonlijk "uitstap"gesprek om te peilen naar de oorzaken bij vroegtijdig afhaken of bij frequente afwezigheid; uitgebouwde alumniwerking; actief betrekken van potentiële werkgevers bij sollicitatietrainingen;
c) kwaliteitsvolle stages en stagebegeleiding; ontwikkeling van een uitstroombestanddeel die verder gaat dan administratieve opvolging.

Ook het verzamelen van outcomegegevens om de impact van de opleidingen te meten behoort tot de uitstroombestanddeel.

ZORGBELEID

Onder *zorgbeleid* verstaat men het geheel van maatregelen om lesgevers en cursisten te informeren over zorg en hen te begeleiden en te ondersteunen. Idealiter gebeurt dit door een zorgteam, gekwalificeerd personeel zoals psychologen, remedial teachers, ...

Zorgbeleid omvat remediaal beleid, taalbeleid, GOK-beleid en socio-emotionele begeleiding.

⁷⁶ Bron: Depreeuw, E. et al. (2006). *Vademecum voor studietrajectbegeleiding in het hoger onderwijs. Antwoorden op diversiteit en flexibilisering*. Leuven/Voorburg: Acco.

5. GERAADPLEEGDE LITERATUUR

- Ceulemans, Ch. (2002). *De verdeling van taken en verantwoordelijkheden in een cursistenvolgsysteem*. Mechelen: Vocab.
- D'hertefelt, G. (2000). *Een kwestie van keuzes. Een referentiekader en instrumentarium voor doelgroepenbeleid binnen de basiseducatie*. Antwerpen: Vocab.
- D'hertefelt, G. (2008). *Een model voor activeringsaanbod in het volwassenenonderwijs*. Nota VOGVO.
- Depreeuw, E. et al. (2006). *Vademecum voor studietrajectbegeleiding in het hoger onderwijs. Antwoorden op diversiteit en flexibilisering*. Leuven/Voorburg: Acco.
- Dewaele, A. (2007). *Diversiteitsmanagement*. Brussel: Kwasimodo vzw.
- De Vos, H. & Leysen, J. *Klare taal rendeert - over het belang van een taalbeleid voor bedrijven en organisaties*. Huis van het Nederlands. Download via <http://www.nt2antwerpen.be/>
- De Mets, J. (2003). *Inkleuren. Een werkboek voor diversiteit in het hoger onderwijs*. Gent: Druk in de Weer. Publicatie van de Arteveldehogeschool, Katholieke Hogeschool Limburg en de Karel de Grote-hogeschool in het kader van het project Gelijke Kansen.
- Doyen, G., Lamberts, M. & Janssens, M. (2002). *Diversiteitsmanagement in de praktijk*. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven, Hoger Instituut voor de arbeid / Departement Sociologie, 358 p.
- Fullan, M. & St.Germain, C. (2006). *Learning Places: A field guide for improving the context of schooling*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press (vertaling Bazalt, *Passie en kracht in schoolontwikkeling – Handboek voor het creëren van een verbetercultuur*.)
- Ernalsteen, V. (2001). *De ICO-mobiel, handreiking voor een interculturaliseringstraject*. Gent: Steunpunt Intercultureel Onderwijs, Universiteit Gent
- Ernalsteen, V. (2003). *Blauwdruk voor en lokaal interculturaliseringsbeleid welzijn-onderwijs*, Gent: Steunpunt ICO, Universiteit Gent
- Gent Stad in Werking (2003), *de diversiteit in Diversiteit*
- Heylen, L. e.a. (2009). *'Diverse' lectoren ... diverse studenten?* in opdracht van Vlaams Minister van Werk, Onderwijs en Vorming Frank Vandenbroucke (2006)
- Janssens, M. (2002). *Kritische succesfactoren van een diversiteitsbeleid*, TRIVISI-document, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, 39 p.
- Joos, A, & Delrue, K. (2000). *Puur uit de buurt. Een werkboek*. Gent: Steunpunt Intercultureel Onderwijs, Universiteit Gent
- Kessels, J. & Ehlen, C. (2006). *Flexibilisering in het Hoger Onderwijs*. Bijdrage voor de uitgave Onderwijskunde Hoger Onderwijs.
- Koning Boudewijnstichting. (2009). *Student Tutoring: veel kansen in één. Een effectenstudie bij student tutoringinitiatieven in het Vlaamse onderwijs*. Download via www.kbs-frb.be
- Kotter, J.P. (1997). *Leiderschap bij verandering*. Den Haag: Sdu Uitgevers bv.
- Linguapolis, Instituut voor Taal en Communicatie – Universiteit Antwerpen (Sandy Reinenbergh, Veerle Frateur) & Huis van het Nederlands Antwerpen (Frieke Van Zundert, Hilde de Vos, Jan Leysen). (2007). *Taalgericht naar werk. Over het belang van 'geïntegreerd vakonderwijs'*

voor beroepsgerichte opleidingen. Gerealiseerd met de steun van de Vlaamse Overheid, Departement Inburgering in het kader van *Managers van diversiteit*.

Marzano, R. (2003). *What Works in schools* – vertaling Bazalt e.a. *Wat werkt op school!*

Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2007). Advies *De verbindende schoolcultuur*. Den Haag: Onderwijsraad.

NILE - Network on Intercultural Learning in Europe. (2005). *Adult Education Embracing Diversity I: Snapshots from Intercultural Learning in Europe*, Bonn: IIZ/DVV.

NILE - Network on Intercultural Learning in Europe. (2005). *Adult Education Embracing Diversity II: Developing Strategies for Mainstreaming Intercultural Learning Based on Needs and Experiences*, Bonn: IIZ/DVV.

NILE - Europees netwerk voor intercultureel leren in de volwasseneneducatie. (2005). *Ontwikkeling van strategieën voor mainstreaming van intercultureel leren op basis van behoefte en ervaring. Samenvatting van de resultaten van de werkzaamheden van NILE tussen 2002 en 2005*. Download via website www.eaea.org/nile/doc/Dutch-summary.DOC

OVER.WERK Tijdschrift van het Steunpunt WSE, 3-4 (2007). Leuven: Acco

Pelssers, I. (2009). *Samenvattend rapport Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2009*. op de website van de dienst Emancipatiezaken van de Vlaamse Overheid.

Piessens, A. (2001). *Eindrapport Omgaan met diversiteit in opleiding en tewerkstelling*. Gent: Steunpunt Intercultureel Onderwijs

Schuurmans, I. & Steverlynck, C. (2008). *'Professioneel geprofileerd?' Een rendementstudie van het NT2-aanbod binnen CVO met inbegrip van een evaluatie van de opleidingsprofielen*. Brussel: Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming - Onderwijsinspectie

Sierens, S., Van Houtte M., Loobuyck P., Delrue, K. & Pelleriaux K. (2006). *Onderwijs onderweg in de immigratiesamenleving*. Gent: Academia Press, 252 p.

Smet, P. (2009). *Beleidsnota onderwijs 2009-2014 'Samen grenzen verleggen voor elk talent'*.

Thijs A., Langberg M., & Berlet, I. (april 2009). *Leren omgaan met culturele diversiteit. Aandachtspunten voor een kansrijke aanpak*. Enschede: Stichting leerplanontwikkeling.

Vandenbroucke, F. (2005). *Leerzorg in het onderwijs. Een kader voor zorg op maat van elk kind, discussienota*.

Vanhoof, J. & Van Petegem, P. (2006). *Pei/ijlen naar succesvol schoolbeleid. Praktijkboek voor de beleidseffectieve school*. Mechelen: Wolters Plantyn.

Vanhoof, J. & Van Petegem, P. (2009). *Beleidvoerend vermogen: herkomst, omschrijving en toekomst van een 'begrip' in het hedendaagse schoolbeleidsdenken in Handboek beleidvoerend vermogen*. Brussel: Politeia.

Van Avermaet, P. (2009). *Taalstimulering en gelijke onderwijskansen: leren omgaan met verschillen*

Van Geffen, G. (2007). *Verschil moet er zijn. De kritische succesfactoren voor diversiteitsmanagement*. Business Contact.

Van Muijlwijck, M. (2000). *Be equal Be different. Een instrument voor verandering*. Den Haag: De bevrijding. Een uitgave van

- Van Petegem, P. et al. (2006). *Hoe sterk is mijn school? Het beleidsvoerend vermogen van Vlaamse scholen*. Mechelen: Wolters Plantyn.
- Van Remoortere, C., Simons, J., de Graef, G. & Bastiaens, J. (2009). *Tellen én meetellen in het hoger onderwijs. Naar een geïntegreerd diversiteitsbeleid*. Leuven/Den Haag: Acco.
- Verbiest, E. (2004). *Samen wijs. Bouwstenen voor professionele leergemeenschappen in scholen*. Antwerpen/Apeldoorn: Garant.
- Verstraete, G. (1999). *Naar een interculturalisering van het welzijnswerk*, Alert, 25(1), 65-77
- Vlaamse Onderwijsraad (2005). *Beleidsvoerend vermogen van scholen ontwikkelen; een verkenning*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.
- Vlaamse Onderwijsraad (2005). *Diversiteit als meerwaarde. Engagementsverklaring van het Vlaams Hoger Onderwijs*, Brussel: Vlor.
- Vlaamse Onderwijsraad. (2007). *Advies over de ontwerpconceptnota "Leerzorg"*. Brussel: VLOR.
- Vlaamse Onderwijsraad, Algemene Raad (2009). *Zorg én excellentie : uitdagingen voor toponderwijs in een topregio. Memorandum 2009-2014. Technische fiches*. Brussel: Vlor.
- Vlaamse Onderwijsraad, Raad Hoger Onderwijs. (2009). *Handleiding registratie van kansengroepen. en Handleiding registratie studenten met een functiebeperking en bijhorende formulieren*. Brussel: VLOR.
- Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming. (2009). *Strategisch Plan Geletterdheid Verhogen 2005-2011*. Dep. Bestuurszaken – Agentschap voor facilitair management: Brussel.
- VOCB-Vakgroep Kader voor remediëring, *Een kader voor de remediëring in de basiseducatie*, (2006)
- Vocvo. (2008). Van leermoeilijkheden naar leermogelijkheden, Het zorgbeleid van TKO Antwerpen . in *Van a tot z, 1, 4*.
- Werkgroep officiële onderwijsnetten – begeleiders diversiteit GO! – OVSG – POV. (2009). *Draagkracht. Diversiteit ondersteunen, draagkracht vergroten*. Elektronische publicatie.

WEBSITES

- Appreciative Inquiry of Waarderend Onderzoek* – www.aiwerkt.be
- Centrum voor Intercultureel Management en Internationale Communicatie* - <http://cimic.khm.be/>
- Diversiteitswijzer van het Antwerps minderhedencentrum de8* – www.diversiteitswijzer.be
- Documentatiecentra Diversiteit Oost-Vlaanderen* – <http://www.documentatiecentradiversiteit.be/>
- European Association for Education of Adults* – www.eaea.org
- E-quality, Kenniscentrum voor Emancipatie, Gezin en Diversiteit* – <http://www.e-quality.nl/e-quality/pagina.asp?pagkey=42172>
- Gelijke Kansen in Vlaanderen* – www.gelijkekansen.be
- Gent, stad in werking* - <http://www4.gent.be/gsiw/gsiw/>
- Intercultureel Netwerk Gent* – www.ingent.be

Kennisknooppunt Interculturaliseren – www.interculturaliseren.be

Kerkerkwerk Multicultureel Samenleven – Intercultureel personeelsbeleid op scholen – <http://www.kms.be//content/blogsection/7/30/>

Kleur bekennen, Wereldburgerschap op school – www.kleurbekennen.be

Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement – <http://www.div-management.nl/wat-is-div/>

Netwerk Caleidoscopia – www.caleidoscopia.nl

Ondernemersplatform Diversiteit – www.verschillenversterken.be

Portaalsite voor Werk en Sociale Economie – Diversiteitsplannen op <http://www.werk.be/wg/diversiteitsplannen/>

School+ Platform voor een school zonder uitsluiting - <http://www.school-ecole-plus.be/>

Site van het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming – <http://www.ond.vlaanderen.be/diversiteit/visie/>

Smartdoelen – www.smartdoelen.nl en *Smart-doelen-generator* – <http://www.onderwijsachterstanden.nl/ok.php/handreikingen/okhan007.html>

Steunpunt Diversiteit & Leren – www.diversiteitenleren.be

Steunpunt Inclusief Hoger Onderwijs – www.siho.be

TIJM Interculturaliseren en Onderwijs – www.tijm.nl

VIVO vzw Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding – <http://www.vivosocialprofit.org/?var=21>

Vlaamse Onderwijsraad – www.vlor.be

Vlaams Minderhedencentrum- www.vmc.be

Vlaamse vereniging van Studenten – Diversiteit: <http://www.vvs.ac/informatie-en-documentatie/diversiteit>

Vlaanderen in Actie - www.vlaandereninactie.be

Werk en Sociale Economie <http://www.werk.be/beleid/div/praktijk/toolbox/>

DIVERSITEITSPANNEN EN VISIETEKSTEN

Associatie K.U.Leuven, diversiteitsplan: <http://associatie.kuleuven.be/diversiteit.htm>

Expertisenetwerk van de A.U.Gent, visietekst van de kerngroep van het diversiteitsproject 'Bruggen bouwen voor gelijke onderwijskansen': <http://www.steunpuntdiversiteitenleren.be/files/lerarenopleiding/ENW-diversiteitsproject-visie-competenties.pdf>

Gent: <http://www.gent.be/docs/Departement%20Stafdiensten/Beleidsnota%20Diversiteit%202008-2013.pdf>

Intercultureel Netwerk Gent: visie <http://www.ingent.be/pagina/index.php3?page=visie>

K.U.Leuven, diversiteitsbeleid: <http://www.kuleuven.be/diversiteit/beleid/missie.html>

INTERNETTENPROJECT

Vormgeven aan een zorg- en diversiteitsbeleid in het volwassenenonderwijs

UA, Gelijke kansen en diversiteit: <http://www.ua.ac.be/main.aspx?c=.GELIJKEKANSEN&n=39600>

UGent, visietekst 'Diversiteit aan de Universiteit Gent':
<http://www.ugent.be/diversiteitengender/nl/publicaties>

Xios Hogeschool Limburg, diversiteitsplan 2008-2010:
<http://www.xios.be/Rainbow/documents/diversiteitsplan20082010.pdf>

6. BIJLAGEN

6.1 PILOOTCENTRA EN PROJECTTEAM

Deelnemende pilootcentra:

GO!	CVO 2 HORITO Turnhout-Herentals
	CVO Antwerpen-Zuid
	CVO Brussel
OVSG	SCVO Sité Antwerpen
	CVO Elishout - COOVI
POV	PCVO Het Perspectief - Gent
	PCVO Waas en Durme
	PCVO Dender en Schelde
VSKO	CVO LBC-NVK Antwerpen
	CVO Sint-Godelieve vzw - Brugge
	CVO VSPW- Hasselt
Vocvo	CVO TKO Mechelen
	CVO Taalleergangen Strombeek-Bever , <i>nieuwe naam</i> : CVO Strombeek - Grimbergen

Samenstelling projectteam:

Dossierbeheerder: Hilde De Meyer, pedagogisch adviseur GO!

Projectmedewerker: Chris du Pont

Leden:

GO! Bart Horemans, pedagogisch begeleider

OVSG Johan Vandenbranden, pedagogisch begeleider

POV Marieke Van Nieuwenhuyze, pedagogisch begeleider

VSKO Jet Muermans, pedagogisch begeleider

Vocvo Els Van den Bossche, accountmanager

6.2 INTERCULTURELE COMPETENTIES

Hoe omgaan met diversiteit ?

In de werkmap '*Diverse' lectoren ... diverse studenten?* worden de competenties die leerkrachten nodig hebben om efficiënt te kunnen omgaan met diversiteit, opgesomd. Een aantal hiervan werden opgenomen in het pakket basiscompetenties van het beroepsprofiel⁷⁷ van de leerkracht. Omgaan met diversiteit is een competentie; er wordt gewerkt aan kennis, vaardigheden en attitudes. Het is dus een proces en beperkt zich niet tot kennis aangeboden in projectvorm.

a) Inzicht in dynamiek en potentieel van diversiteit

Dit betekent:

- ✓ inzicht verwerven in de veelheid van manieren waarop mensen op elkaar kunnen lijken of van elkaar verschillen:
 - Sekse en seksuele voorkeur
 - Etnische afkomst en nationaliteit
 - Religie en levensbeschouwing
 - Politieke overtuiging
 - Fysieke verschijning
 - Intelligentie, vaardigheden, voorkennis, visies en voorkeuren
 - Sociaal-economische situatie
 - Leeftijd ...;
- ✓ zicht krijgen op de situaties waarin zich confrontaties met verschillen kunnen voordoen en waar mogelijkheden ontstaan om van en met elkaar te leren (=intercultureel leren): op de werkvloer, in het ziekenhuis, op straat, in de klas, in de sportclub, ...;
- ✓ verscheidenheid leren zien als een normaal gegeven;
- ✓ een dynamisch perspectief op verschil en gelijkenis leren hanteren (verschuiving naargelang context);
- ✓ het verband leren leggen tussen het organiseren van interculturele leeromgevingen in de klas en de school en een adequate omgang met verschil in diverse contexten;
- ✓ leren reflecteren op het feit dat positief omgaan met verschillen niet vanzelfsprekend is;
- ✓ ervaren dat adequaat omgaan met verschil in essentie betekent: in onderhandeling treden met de ander over de betekenis die aan dit verschil in de gegeven context wordt toegekend.

Werken aan inzicht in diversiteit houdt in:

- ✓ Eigen handelen in verband met diversiteit verkennen (vb. DKIS – Artesis Hogeschool Antwerpen / CUMA-projectweek XIOS Hogeschool Limburg);
- ✓ Kennismaken met de anderen (vb. samenwerking asielzoekers, huiswerkbegeleiding);

⁷⁷ Zie werkinstrument i.v.m. Basiscompetenties Leraar op <http://www.ond.vlaanderen.be/wetwijs/thema.asp?id=15>

- ✓ Kennismaken met een duidelijk denkkader om te komen tot een geïntegreerde werking (bv afstemming tussen alle lectoren, diversiteit als einddoel bij stage).

b) Didactisch handelen bij het omgaan met diversiteit

Fundamentele principes :

- ✓ Ervaren welke de centrale principes van 'omgaan met diversiteit' zijn en hoe die in een pedagogische praktijk en een centrumbeleid kunnen worden geïntegreerd.
- ✓ Breed observeren en openheid voor diversiteit als basishouding aannemen.
- ✓ De sociale en culturele verscheidenheid van cursisten positief kunnen gebruiken in het leerproces en ze leren integreren in een visie op onderwijs (bemiddelen in leerproces i.p.v. leiden, zelf inhouden laten ontdekken i.p.v. aan te reiken, flexibel zijn).
- ✓ Diversiteit leren inbouwen in leerinhouden en didactische methoden (differentiatie, verschillende organisatievormen, individuele leertrajecten, vanuit interessevelden, actief leren centraal stellen, verschillende vormen van evalueren en rapporteren, ...).
- ✓ Samen met andere partners werken aan een verscheidenheid van situaties in een rijke leeromgeving (interactief klimaat, nieuwe contexten).

Ook het *Steunpunt Diversiteit & Leren*⁷⁸ formuleert wat omgaan met diversiteit inhoudt als sleutelcompetentie en meer specifiek als leerkrachtencompetentie:

- 1) *Diversiteit waarnemen in de klas, op school en daarbuiten.*
- 2) *Diversiteit op een positieve manier benaderen.*
- 3) *Kinderen en jongeren begeleiden tot kwaliteitsvolle interactie met elkaar en met anderen.*
- 4) *Diversiteit integreren in het totale onderwijsleerproces van kinderen en jongeren.*
- 5) *Goed omgaan met de diversiteit van collega's, ouders en externe partners.*
- 6) *De eigen maatschappelijke verantwoordelijkheid zien en ernaar handelen.*

Het Steunpunt ontwikkelde screeningsinstrumenten (DISCO) om als lesgever of op schoolniveau te werken aan de competentie 'omgaan met diversiteit'. Bij elke test worden tips en praktijkvoorbeelden, geordend per doel en subdoel, gegeven. Hoewel het hier over basisonderwijs en secundair onderwijs gaat kunnen deze screeningsinstrumenten een bron van inspiratie zijn voor andere onderwijsniveaus.

⁷⁸ www.steunpuntdiversiteitleren.be → visie → competentie

6.3 FICHE ZORG- EN DIVERSITEITSBELEID IN HET VOLWASSENENONDERWIJS

DOEL

In een eerste fase van dit internettenproject werd, met de hulp van pilootcentra, een conceptueel kader m.b.t. zorg- en diversiteitsbeleid ontwikkeld en een concreter draaiboek i.v.m. de implementatie van een dergelijk beleid opgesteld. Om een realistisch beeld te krijgen van de reeds aanwezige expertise in de pilootcentra en ter voorbereiding van een verkennend gesprek probeerden we via deze fiche enerzijds te peilen naar de visie van het centrum over een zorg- en diversiteitsbeleid in het algemeen en anderzijds de bestaande methodieken en instrumenten te inventariseren.

*Deze fiche werd in een later stadium van het project herwerkt tot de **Kijkwijzer** (zie Draaiboek) die gebruikt kan worden als algemeen meetinstrument door alle CVO's.*

GEBRUIK

De fiche bestaat uit 3 luiken:

- 1) een fiche waarop de algemene gegevens van het centrum ingevuld worden;
- 2) een vragenlijst met een aantal stellingen onderverdeeld in 4 aandachtsgebieden waarbij gepeild wordt naar visie, strategie, doelstellingen, middelen, methodieken en resultaten. De stellingen zijn gebaseerd op de kritische succesfactoren en indicatoren van een ideaal zorg- en diversiteitsbeleid zoals geformuleerd in het conceptueel kader.
Voor elke stelling geeft men aan in welke mate het centrum met dit aspect bezig is door een x (kleine letter) in het desbetreffende vakje te zetten. Aan de hand van de kleuren⁷⁹ krijgt men onmiddellijk een overzicht van de sterke punten en de aandachtspunten.

O = nulfase	NEEN dit hebben we niet, zijn we niet mee gestart en we weten er niets of onvoldoende over.
P = planningsfase	NEEN dit doen we nog niet, zijn we nog niet mee gestart maar we hebben de intentie hieraan te werken.
D = doefase	JA dit hebben we of doen we en is in volle ontwikkeling / uitvoering.
I = integratiefase	JA dit hebben we of doen we en de resultaten ervan zijn geëvalueerd; het proces is bijgestuurd.

- 3) enkele open vragen die toelaten een gepersonaliseerd beeld van het (piloot)centrum te schetsen op gebied van zorg en diversiteit.

⁷⁹ De oorspronkelijke fiche werd gebruikt als een Excel-bestand waardoor het mogelijk was vakken te laten kleuren (donkergroen = Integratiefase, lichtgroen = doefase, geel = planningsfase, rood = nulfase).

INTERNETTENPROJECT
Vormgeven aan een zorg- en diversiteitsbeleid in het volwassenenonderwijs

LUIK 1

Algemene gegevens van het centrum	
Naam centrum	
Adres	
Telefoon	
E-mail	
Website	
Directeur	
Contactgegevens	telefoon:
	e-mail:
Contactpersoon zorg / diversiteit	
Contactgegevens	telefoon:
	e-mail:

INTERNETTENPROJECT
Vormgeven aan een zorg- en diversiteitsbeleid in het volwassenenonderwijs

LUIK 2

Zorg- en diversiteitsbeleid(1) als essentieel onderdeel van het centrumbeleid				
Stellingen	Niet gestart O	Gepland P	In uitvoering D	Geïntegreerd I
1. Aandacht voor diversiteit en gelijke kansen vormt een integraal onderdeel van de onderwijsmissie van het centrum.				
2. Er bestaat een formele visietekst rond diversiteitsbeleid.				
3. Deze visietekst wordt gedragen door alle personeelsleden en is duidelijk aan hen gecommuniceerd.				
4. Het diversiteitsbeleid in het centrum krijgt concreet vorm in een diversiteitsplan waarin doelstellingen en actiepunten geformuleerd worden.				
5. Er is voldoende ruimte voor het uitwisselen van ervaringen rond diversiteit (vb. conflicten, good practices ...)				
6. Het centrum heeft een goed beeld van wat de maatschappij (overheid/stakeholders/organisaties...) van een diversiteitsbeleid verwacht.				
7. Er worden (financiële) middelen gereserveerd om initiatieven/acties/projecten rond diversiteit uit te voeren.				
8. Het diversiteitsbeleid en de daaraan gekoppelde beleidsstrategieën zijn gebaseerd op informatie uit onderzoek, acties of good practices over diversiteit.				
9. De effectiviteit en kwaliteit van acties in het kader van diversiteit worden regelmatig geëvalueerd en bijgesteld.				

INTERNETTENPROJECT
Vormgeven aan een zorg- en diversiteitsbeleid in het volwassenenonderwijs

10. Taalbeleid vormt een essentieel onderdeel van het diversiteitsbeleid van het centrum.				
11. Binnen het diversiteitsbeleid van het centrum is er aandacht voor een (leer)zorgkader.				
12. Het centrum voert een doelgroepgericht beleid met directe acties voor bepaalde groepen.				
13. De acties voor doelgroepen zijn structureel ingebed in het beleid van het centrum.				
14. Er is een begrippenkader opgesteld en gecommuniceerd binnen het centrum zodat het voor iedereen duidelijk is wat men verstaat onder diversiteit, leerstoornissen, functiebeperking, multiculturaliteit, ...				
15. De doelgroepen zijn betrokken bij het diversiteitsbeleid van het centrum.				
16. Het centrum heeft een werkgroep / stuurgroep Diversiteit opgericht of heeft een coördinator voor acties/projecten rond zorg en diversiteit.				

(1) In de stellingen wordt enkel het begrip 'diversiteitsbeleid' weerhouden omwille van een eenvoudigere formulering. Zorgbeleid maakt natuurlijk integraal deel uit van een diversiteitsbeleid.

Aandacht voor diversiteit van cursisten en docenten				
Stellingen	Niet gestart O	Gepland P	In uitvoering D	Geïntegreerd I
1. Rekruteringsbeleid voor cursisten en personeel houdt rekening met diversiteit: gebruikte communicatiekanalen, inhoud en vorm van vacatures en folders, ...				
2. Er werden prioritaire doelgroepen afgebakend.				

INTERNETTENPROJECT

Vormgeven aan een zorg- en diversiteitsbeleid in het volwassenenonderwijs

3. Naar de doelgroepen toe wordt de toegankelijkheid tot het centrum gemaximaliseerd door het nemen van drempelverlagende maatregelen.				
4. Het centrum informeert zich over de aanwezige diversiteit bij de bevolking in het rekruteringsgebied van het centrum om er een realistisch zicht op te krijgen.				
5. Het centrum voorziet expliciete regels in het centrumreglement met betrekking tot discriminerend gedrag, inclusief afspraken over hoe te reageren op dergelijke incidenten.				
6. Kunnen omgaan met een diverse cursistenpopulatie is een kerncompetentie voor personeelsleden van het centrum.				
7. De meeste personeelsleden hebben voldoende zicht op de achtergrondkenmerken van de cursisten.				
8. Begeleiden van cursisten met problemen gebeurt vanuit een inclusieve benadering: via ondersteuning van in de les- of schoolcontext zelf.				
9. Het centrum behandelt alle collega's op basis van gelijkwaardigheid, ongeacht verschillen in sociale, culturele, talige of religieuze achtergrond.				
10. Het personeelsbeleid besteedt aandacht aan diversiteit bij het personeel.				
11. Het centrum beschikt over gekwalificeerd personeel voor begeleiding van cursisten met bijzondere noden en ondersteuning van de docenten in het omgaan met die diversiteit, vb. psycholoog, tolk voor doven, ervaringsdeskundige, remedial teacher, ...				
12. Het centrum heeft aandacht voor de vorming en professionalisering van haar personeelsleden inzake diversiteit en leerzorg in het algemeen en het verwerven van de nodige competenties in het bijzonder.				

INTERNETTENPROJECT
Vormgeven aan een zorg- en diversiteitsbeleid in het volwassenenonderwijs

Deelaspecten van een zorg- en diversiteitsbeleid				
Stellingen	Niet gestart O	Gepland P	In uitvoering D	Geïntegreerd I
TOESTROOM				
1. Er is een analyse gemaakt van lokale/regionale opleidingsbehoeften.				
2. Het centrum heeft zicht op de groepen die minder gebruikmaken van het opleidingsaanbod van het centrum (o.a. kort- en middengeschoolden, personen van etnisch-culturele minderheden, mensen met functiebeperking, ...).				
3. Het centrum heeft zicht op de capaciteiten van nieuwe cursisten door een systematische registratie van de verschillende doelgroepen a.h.v. objectieve indicatoren.				
4. Curriculumvernieuwingen gebeuren in functie van behoefteanalyse en omgevingsanalyse.				
5. Andere methodieken, instrumenten: ...				
INSTROOM				
6. Nieuwe cursisten worden uitgebreid gescreend en georiënteerd via intakegesprekken.				
7. Cursisten krijgen voldoende informatie over andere opleidingen, andere aanbieders van opleidingen en trainingsmogelijkheden.				
8. Er worden individuele opleidingstrajecten voorzien.				
9. Er zijn specifieke acties voor cursisten met een niet-traditionele vooropleiding.				

INTERNETTENPROJECT
 Vormgeven aan een zorg- en diversiteitsbeleid in het volwassenenonderwijs

10. Cursisten met leerstoornissen worden begeleid op een structurele manier.				
11. Andere methodieken, instrumenten: ...				
DOORSTROOM				
12. Cursisten worden begeleid naar vervolgmodes/-opleidingen.				
13.. Drempelverlagende en succesverhogende maatregelen worden ontworpen vanuit de behoeften van de cursisten.				
14. Het centrum maakt gebruik van een uitgewerkt stappenplan voor trajectbegeleiding.				
15. Er wordt gewerkt met een competentieportfolio.				
16. Andere methodieken, instrumenten: ...				
UITSTROOM				
17. Het centrum heeft een idee van de impact van zijn opleidingen (doorstroom naar arbeidsmarkt, ...).				
18. Andere methodieken, instrumenten: ...				

INTERNETTENPROJECT
Vormgeven aan een zorg- en diversiteitsbeleid in het volwassenenonderwijs

Samenwerking/projecten met externen in het kader van een zorg- en/of diversiteitsbeleid.				
Stellingen	Niet gestart O	Gepland P	In uitvoering D	Geïntegreerd I
1. Het centrum werkt samen met andere CVO's (vb. binnen een consortium, al dan niet netoverschrijdend).				
2. Het centrum werkt samen met een CBE.				
3. Het centrum werkt samen met scholen uit het leerplichtonderwijs, met CLB.				
4. Het centrum werkt samen met de pedagogische begeleidingsdienst.				
5. Het centrum werkt samen met een hogeschool of universiteit.				
6. Het centrum werkt samen met andere opleidingsverstrekkers (VDAB, Syntra, ...).				
7. Er is samenwerking met een Integratiecentrum.				
8. Er is samenwerking met buurtorganisaties, gemeenten.				
9. Het centrum onderhoudt contacten met bedrijven, sectorconsulenten, RTC's.				
10. Het centrum neemt deel aan relevante internationale projecten (vb. Grundtvig).				
11. Andere vormen van samenwerking met externen: ...				

LUIK 3

Voor welke prioritaire kansengroepen heeft uw centrum specifieke acties ondernomen / gepland?

In welke opleidingen binnen het centrum is er reeds in grote mate aandacht voor diversiteit?

Aan welke aspecten van een globaal zorg- en diversiteitsbeleid wil uw centrum in de nabije toekomst werken?