

Expertmeeting Werkvormen (verslag)

Amsterdam, Hogeschool van Amsterdam, Kohnstamhuis (opleiding Pedagogiek), 9 november 2011

Op woensdag 9 november 2011 vond in het kader van het project *Diversiteit in Vakmanschap* een expertmeeting over activerende didactiek en diversiteit plaats. Dit verslag beschrijft de doelstelling, opzet en werkwijze van deze expertmeeting. Bovendien verwijst de tekst naar uiteenlopend materiaal dat docenten kunnen gebruiken om hun lessen een interactieve opzet te geven.

Diversiteit in Vakmanschap

Het project *Diversiteit in Vakmanschap* heeft als doel de diversiteitgevoeligheid van het curriculum van pedagogische en sociaalagogische opleidingen te versterken en te verankeren. Het gaat om opleidingen die studenten toe leiden tot de preventieve jeugdsector en hen voorbereiden op werken in de grootste, multiculturele beroepspraktijk. De betrokken opleidingen zijn de hbo-bachelors Pedagogiek en Social Work Noord van Hogeschool Inholland, de hbo-bachelor Pedagogiek van de Hogeschool van Amsterdam, en de Bacheloropleiding Pedagogische Wetenschappen van de Vrije Universiteit. Het project *Diversiteit in Vakmanschap* richt zich in het hbo vooral op het analyseren en versterken van de diversiteitgevoeligheid van het curriculum van onderwijsonderdelen die betrekking hebben op opvoedingsondersteuning en op enkele onderwijsonderdelen interculturele communicatie. In de wetenschappelijke Pedagogiek opleiding is de scope breder en wordt primair ingezet op een inventarisatie van de diversiteitgevoeligheid van diverse pedagogische vakken. Bij het project zijn leidinggevend en docenten van de opleidingen betrokken, evenals het lectoraat Leefwerelden van Jeugd (projectleiding) en het Verwey-Jonker Instituut. Het project is onderdeel van de Kenniswerkplaats Tienplus. De analyse en curriculumontwikkeling monden uit in rapportages, adviezen aan de opleidingen, en beschrijvingen van *good practices* en instrumenten die in andere opleidingen bruikbaar zijn.

Na twee expertmeetings waarin respectievelijk de ontwikkeling en het gebruik van diversiteitgevoelige Casuïstiek (27 april 2011) en Literatuur (25 mei 2011) met inbreng van externe experts besproken is, vond op 9 november 2011 een derde expertmeeting plaats over de keuze en de toepassing van aansprekende en adequate werkvormen in lessen, waarin (ook) aandacht besteed wordt aan sociale en culturele diversiteit. Een gevarieerd aanbod aan werkvormen kan studenten ondersteunen en stimuleren in het verwerken en toepassen van theorieën; in het bewust worden van de invloed van de eigen achtergrond en identiteit op communicatie; oog (leren) hebben voor de ander en daarover (leren) communiceren; in het (leren) reflecteren op eigen ervaringen en in het ontwikkelen van een houding die ruimte geeft aan het perspectief van de ander.

Doelstelling van de expertmeeting: docenten zijn na afloop in staat in lessen en thema's rondom diversiteit een passende didactische werkvorm te kiezen en uit te voeren. Tijdens de meeting worden enkele mogelijke werkvormen besproken op toepasbaarheid, en op voor- en nadelen.

Vorbereiding

1. De deelnemers ontvangen en lezen vooraf vier artikelen van Lia Bijkerk en Wilma van der Heide (zijn in de mail als bijlage bijgevoegd):
 - Competenties en dan...? Over een onderwijsontwikkelingsmodel.
 - Leve de leerstijlen: over het lesconcept van activerend leren.
 - Variatie in soorten werkvormen: over de verschillende soorten werkvormen.
 - Kiezen en plannen: over een didactisch model en het invullen van een lesplan.
2. Aan de deelnemers is gevraagd een format van een **lesplan in te vullen** voor een les die elke deelnemer geeft of gaat geven. Dit wordt besproken tijdens de bijeenkomst. In het format vullen de deelnemers in wat de startsituatie van het lesplan is (opleiding, doelgroep, tijd, et cetera.), leerdoelen, mediagebruik en lesopbouw (didactiek, werkvormen, organisatievormen, soorten werkvormen).
3. Gevraagd is een **activerende opening van vijf minuten** voor te bereiden (oefening van resultaatgerichte uitvoering). Bij de uitvoering kan de context van de activerende opening geschetst worden (welk studiejaar, onderwijsonderdeel, onderwerp). Doel van zo'n opening is de aandacht van de studenten te trekken via - bijvoorbeeld - een foto, plaatje, verhaal, citaat. Geen kennistoets, niet bedoeld om eigen mening/ervaring/kennis te poneren, maar wel de interesse voor het onderwerp aan te wakkeren.
Bij de uitvoering wordt gekeken naar keuze van de **werkvorm: is die geschikt** (passend bij het onderwerp; origineel, prikkelend en uitdagend; veilig)? En is er sprake van **interactie tussen docent en deelnemers?**

De expertmeeting

De expertmeeting is verzorgd door drs. Lia Bijkerk. Zij heeft als trainer en onderwijskundige ruim twintig jaar ervaring in het ontwikkelen en toepassen van activerende werkvormen. Ze heeft in samenwerking met Wilma van der Heide het boek 'Het gaat steeds beter! Activerende werkvormen voor de opleidingspraktijk' (Bon Stafleu van Loghum, 2006) geschreven, waarin zij 130 werkvormen beschrijven en toelichten. De didactische visie van Lia Bijkerk gaat uit van activerend opleiden, een benadering die ze tijdens de bijeenkomst toelicht en illustreert. Deze didactiek is in elke les te gebruiken, niet afhankelijk van de leerlijn waarin wordt gewerkt of van het vak dat wordt onderwezen. Kernpunt van denken over werkvormen: het vinden van een goede balans tussen de activiteiten van studenten en die van de docent.

Deelnemers aan de meeting zijn docenten van de eerder genoemde opleidingen van Hogeschool Inholland, Hogeschool van Amsterdam en Vrije Universiteit, onderzoekers van het lectoraat Leefwerelden van Jeugd en het project Diversiteit in Vakmanschap (zie bijlage).

De afbeeldingen en korte toelichtingen die tijdens de bijeenkomst aan de orde komen, zijn opgenomen in een **PowerPoint Werkvormen en diversiteit**. De navolgende tekst verwijst naar slides van deze PowerPoint.

In totaal nemen twaalf mensen deel aan de expertmeeting die gehouden is in een ruim klaslokaal van de Hogeschool van Amsterdam. Hierbij zijn de tafels in een u-opstelling gezet voor de plenaire uitwisseling en discussie, en achterin het lokaal tafels in drie groepjes van vier voor opdrachten in kleine groepen.

Opening

De expertmeeting start met een plaatje (slide 2) van de PowerPoint: introductie via een cartoon en daarboven een stelling.

De deelnemers gaan in gesprek over deze stelling en de cartoon. Daarbij wordt als 'boodschap' meegegeven dat culturele verschillen niet weg te poetsen zijn en etniciteit cruciaal is, maar ook dat diversiteit breder is dan dat.

Associaties bij de cartoon en tekst:

Hanneke: het beeld komt bij mij eerder naar binnen dan de tekst.

Miriam: denkt aan een boek waarvan de schrijver

tegen de geformuleerde stelling zou zijn. Ze heeft altijd gezegd 'ik sta voor de kansarmen' maar vraagt zich nu af of deze (bijvoorbeeld studenten) wel zo kansarm zijn als zij denkt.

Simone: kijkend naar de cartoon vraagt ze zich af 'hoe gaan we dit oplossen?' Via samenwerken.

Joyce: reagerend op de stelling zegt ze: op de VU, waar zij als docent werkzaam is, wordt uitgegaan van het principe 'gelijke monniken, gelijke kappen'. Daar is ze het niet mee eens. Ze zou graag met haar collega's over deze stelling in discussie gaan.

Peter W.: eigenlijk is hij een beelddenker, maar de stelling spreekt erg aan. Door deze opening gaan de neuzen meteen dezelfde kant op staan. Dat is prettig aan het begin van een bijeenkomst.

Thilo: het beeld komt wel binnen, maar de stelling vindt ze erg negatief geformuleerd. Er zitten drie ontkenningen in, waardoor deze niet aankomt.

Pauline: een vreemd plaatje. Vanuit welke positie sommeert de opdrachtgever dit? En waarom zouden de dieren gehoorzamen?

Lia vraagt of de gekozen **werkwijze van introductie** herkenbaar en bruikbaar is? En licht vervolgens de gedachte achter de keuze voor de cartoon toe. Door te praten over afbeeldingen van/cartoons met dieren is het mogelijk (makkelijker) stigma's en stereotypering te vermijden, en het denken over diversiteit te stimuleren. Het is een relatief veilige manier om diversiteit aan de orde te stellen. Het kan uitnodigen om ervaringen te delen, om kennis te maken met andere manieren van kijken.

Lesgeven kan bijzonder lastig zijn:

- Hoe de verbinding met en tussen studenten te vinden, de diversiteit in de klas te honoreren en te erkennen?
- Hoe sta je zelf meer relaxed in de klas, vind je een goede verhouding tussen theorie/inhoud enerzijds en activiteit anderzijds, met oog voor de studenten in de klas?
- Wat moeten studenten eigenlijk leren en wat is een goede en spannende weg daartoe?
- Ten aanzien van culturele diversiteit is het extra lastig de goede weg te vinden, om les te geven vanuit de perspectieven van/met het oog op de studenten. Maar wat is dat perspectief? Hoe kun je daarbij voorkomen dat culturele diversiteit niet benoemd wordt, of vooral als een 'probleem'. Er zijn immers ook excellente studenten en migrantengezinnen die actief participeren in de samenleving.



Ze gaat vervolgens in op haar didactische visie over hoe goede leerresultaten behaald kunnen worden. Deze berust op zes pijlers van activerend opleiden (slide 3):

1. Gebruik maken van breinprincipes
2. Aansluiten bij leerstijlen
3. Variatie in werkvormen
4. Benutten van verschillen
5. Motiveren en stimuleren
6. Toetsen van resultaten

Doel van de ochtend: leren kiezen en uitvoeren van passende didactische werkvormen (slide 4). Door het programma loopt de zogenaamde 'rode draad' (slide 5). Op die momenten (bij die slides) gaat het niet meer over de inhoud, maar wordt een transfer gemaakt naar de onderwijspraktijk en worden de ervaringen met de uitgevoerde werkvormen besproken. Daarbij geeft Lia tips voor toepassing in de eigen onderwijspraktijk.

Activerende opening:

- Actualiteit bijvoorbeeld een krantenkop of een stukje uit het journaal dat relevant is
- Cartoon bijvoorbeeld via www.managementstart.nl of www.managementplein.nl
- Citaat bijvoorbeeld via www.adviesovermanagement.nl of www.citaten.net
- Foto die te maken heeft met het onderwerp
- Gedicht bijvoorbeeld via www.nederlands.nl
- Loesje bijvoorbeeld via www.loesje.nl
- Metafoor
- Muziek bijvoorbeeld door te zoeken op songteksten www.songteksten.nl
- Reclame bijvoorbeeld via www.youtube.nl
- Statistiek die weinig bekend en confronterend is
- Verhaal bijvoorbeeld een dierenfabel, een parabel of een sprookje passend bij het onderwerp
- Voorwerp dat uitnodigt tot associaties met het onderwerp

Kennismaking

Lia stelt zichzelf voor aan de hand van vier foto's waarop zij te zien is tijdens het beoefenen van verschillende sporten en activiteiten (slide 6). Hiermee licht zij eigenschappen van zichzelf toe, laat haar hobby's en voorkeuren zien en gebruikt daarbij metaforen. Ze laat zichzelf zien in badpak op een startblok bij een zwembaan. Ze geeft zichzelf 'bloot'. Dit kan spannend zijn, maar kan in een trainingssituaties deelnemers/studenten uitnodigen dat ook te doen.

De deelnemers maken kennis met elkaar door blind een fotokaart uit een stapel te pakken (slide 7). Aan de hand van de afbeelding leggen ze uit wat hun manier van lesgeven of begeleiden van studenten is met betrekking tot diversiteit.

Veerle heeft een kaart met daarop een zwevende pruik in een natuurlandschap. Zij denkt daarbij aan de open, nieuwsgierige, onderzoekende houding die zij bij studenten wil stimuleren. Wanneer je door dit natuurgebied zou wandelen en deze pruik zou zien, dan is dat onverwacht en kan je daarvan schrikken. Maar ze wil graag dat studenten niet bang zijn en weglopen, maar juist nieuwsgierig zijn en op onderzoek gaan: open staan voor het nieuwe.

Carine heeft een foto van een wc-rol die naar beneden valt. Zij denkt hierbij aan hoe zij, toen ze begon met lesgeven aan de HvA, in het diepe werd gegooid. Ze vroeg aan haar opleidingsmanager hoe ze -

gezien haar beperkte ervaring - les in dit vak kon geven. Ze gebruikte het boek van Van de Werf, met daarin veel typologieën. Ze stapte een etnisch diverse klas binnen, wat als gênant en onhandig voelde. Hoe zorg je ervoor dat je niemand voor het hoofd stoot, weet ik er genoeg van?

Hanneke heeft een afbeelding van een grasmat met puzzelstukjes. Als kind had zij een hekel aan puzzels, omdat het resultaat al vaststond. Ze heeft inmiddels geleerd dat je veel dingen moet doen die je niet leuk vindt. Met betrekking tot diversiteit en haar onderwijservaring moet ze schakelen tussen de losse stukjes en het geheel. Zij wil studenten als groep bereiken, maar ook recht doen aan het individu. Zij heeft wisselende ervaringen met het aanspreken van individuen in de groep.

Peter W. heeft een afbeelding van een stoffen hart in twee handen. Hierbij denkt hij aan twee dingen. Wanneer hij les geeft, ziet hij de student voor zich. In zijn basishouding is ruimte voor empathie en aansluiten bij de student. Maar, als iedereen uniek is, wat is dan diversiteit? Zijn tweede gedachte is dat dit niet strookt met het hebben van een vaststaand programma en studenten daarop toetsen. Wel onderkent Peter het belang van toetsen. Hij geeft aan dat je soms studenten vanuit je hart moet toespreken om zichtbaarder te worden.

Joyce heeft een afbeelding van een persoon die tegen een cactus aan geleund zit in een grote lege ruimte. Zij vindt de ruimte er omheen erg mooi. Zij wil studenten ook de ruimte geven, hen keuzes laten maken, al vinden studenten dat zelf vaak moeilijk. Ze vindt oordeelsvorming erg belangrijk en dit loopt als een rode draad door haar onderwijs. De persoon op de afbeelding zit redelijk ontspannen tegen de cactus. De keuzes die studenten maken raken hen persoonlijk. Joyce ziet zichzelf als de prikkelende cactus.

Pauline heeft een afbeelding van twee schaduwen in de woestijn. Zij denkt hierbij aan het feit dat ze eigenlijk jeugdonderzoeker is en voor het thema diversiteit en onderwijs regelmatig over haar eigen schaduw heen moet springen. Hoewel ze in het hbo-onderwijs nog weinig kilometers onderwijservaring heeft opgedaan (wel in het wetenschappelijk onderwijs, maar dat is lang geleden en was theoretisch van aard met een autochtone studentengroep) vindt ze het uitdagend activerende werkvormen toe te (leren) passen en studenten te bevragen (via Diversiteit in Vakmanschap) op hun ervaringen.

Thilo heeft een afbeelding van parallel lopende telefoonlijnen met vogels erop. Haar eerste reactie is dat de lijnen op een rij lopen, ze wil alles in goede banen leiden. Structuur aangeven. Maar ze denkt ook: 'The sky is the limit'. Daarnaast staan de telefoonlijnen voor verbinding, verbinding vanuit de eigen achtergrond.

Lucy heeft een afbeelding van twee omhooggehouden paraplu's. Vanuit haar praktijk heeft ze een focus op eerste en tweedejaars studenten. Die weten nog niet veel, laten niet veel van zichzelf zien. Als ze naar de afbeelding kijkt, gaat ze ervan uit dat er mensen onder de paraplu's zitten, die zich later aan elkaar zullen laten zien. Daarnaast bevinden de paraplu's zich 'gezusterlijk' naast elkaar. Zij ziet hierin de verbinding met elkaar terug, maar ook dat studenten 'kliekjes' vormen.

Simone heeft een afbeelding van een vrouw die op blote voeten de trap af loopt. Simone hoopt dat zij ook de trap af kan gaan lopen; ze is de aflopen tijd veel bezig geweest met onderwijs ontwikkeltaken en hoopt weer terug te kunnen naar de studenten. Daarnaast ziet Simone veel diversiteit in de verschillende paren schoenen die in de afbeelding op de traptreden staan. Ze wil niet kiezen en houdt haar blik vooruit.

Miriam heeft een plaatje van een persoon met de handen in het haar. Bij de voorbereiding van haar lessen zit zij vaak met de handen in het haar en vraagt zich af: 'Wat ga ik in vredesnaam doen?' Miriam is een denker, en moet eerst 'de prut' in, waar ze zich vervolgens aan haar haren uit omhoog trekt. Wanneer je het gebaar op het plaatje interpreteert als een rustmoment, 'hè hè, ik ben eruit', dan is dit iets dat Miriam graag in haar lessen wil bereiken. Zij bereidt haar lessen vaak te goed voor, wil teveel, en komt dan teleurgesteld de les uit. Ze worstelt met inhoud versus vorm.

Trees heeft een afbeelding van een vrouw die de vloer boent met veel zeep. Positief vindt Trees dat zij een wetenschapper is en genuanceerd naar opvoeding probeert te kijken. Ze is dan nooit 'uitgepoetst'. Maar, ze is ook docent en dat is soms moeilijk. Hoe kun je een verhaal over migrantengezinnen en opvoeding vertellen en daarbij stigmatisering vermijden? Ze probeert ook in het onderwijs nuances aan te brengen, maar dat is moeilijk. Ze krijgt dan soms ook het verwijt dat ze stigmatiseert. Het voelt soms als dweilen met de kraan open.

Peter P. heeft een afbeelding van een man met een stapel boeken. Hij heeft hierbij ambivalente gevoelens. Enerzijds is het heerlijk om te zitten en te vertellen wat anderen ervan vinden. Als hij kijkt naar hoe hij omgaat met anderen, dan probeert hij complementair te zijn. Hij komt diversiteit in zijn thuisomgeving niet vanzelf tegen. Daarnaast heeft hij het idee dat er binnen de hogeschool in cirkels rondgedraaid wordt met betrekking tot het thema diversiteit. De neiging bestaat om het er niet meer over te hebben. Peter bespeurt bij zichzelf met betrekking hiertoe berusting en ongenoegen. Ten slotte vindt hij het belangrijk aandacht te hebben voor excellente studenten.

Rode draad

We blikken terug op de drie werkvormen die inmiddels uitgevoerd zijn, de activerende opening door middel van een cartoon, kennismaken door middel van foto's als metafoor en het blind kiezen en inhoudelijk presenteren van foto's (slide 8).

Cartoon

Hanneke vindt de openingscartoon op het randje, de vis in de vissenkomp kan bijvoorbeeld geassocieerd worden met Marokkanen. Dit maakt het tegelijkertijd een spannend plaatje. Je kan heftige reacties van studenten terug krijgen. Veerle geeft aan dat het belangrijk is goed te overwegen welke vraag of opdracht je aan deze cartoon koppelt. Carine vindt deze voorzichtigheid niet nodig. Dit soort cartoons, of nog veel heftigere cartoons, kom je ook tegen in de buitenwereld. Voor Thilo mag het juist confronterend en uitdagend zijn. Het is juist prettig wanneer controversie boven tafel komt, daar kan je wat mee. Simone zou eerst willen weten in wat voor groep ze deze cartoon gaat bespreken.

Lia geeft aan dat een cartoon een goede werkvorm is, wanneer je er goed nadent over wanneer je deze gebruikt en welke vraag je daarbij stelt.

Trees vraagt zich af, of studenten de achterliggende boodschap van de cartoon niet doorzien. Zij heeft een associatie met bepaalde bevolkingsgroepen, maar Simone had deze bijvoorbeeld niet. Volgens Joyce kom je zo juist in gesprek, biedt dit mogelijkheden om te achterhalen waar associaties vandaan komen.

Privéfoto's

Thilo geeft aan dat ze het mooi vindt Lia op deze manier te leren kennen. Lia zegt dat zij graag wil dat haar cursisten zich bloot geven en op deze manier nodigt ze hen daartoe uit. Wanneer zij zich kwetsbaar opstelt, durven anderen dat ook te doen. De toon is dan gezet als het ware. Zij wijst hierbij ook

naar de openheid in de gespreksronde die volgde op haar introductie. Deze openheid is essentieel in het kader van het thema diversiteit. Simone geeft aan dat zij hoopt dat studenten zich ook durven bloot te geven aan cliënten.

Blind kiezen van een fotokaart

Hierover zijn de deelnemers erg positief, het nodigt uit tot nadenken. Carine geeft aan dat ze het leuk vindt de introductie van zichzelf aan de kaart te verbinden, én aan de inhoud. Volgens Joyce biedt het blind kiezen van de afbeeldingen ruimte voor creativiteit, omdat de verantwoordelijkheid welke kaart je kiest niet bij de student ligt. Volgens Simone ga je door blind te kiezen 'out of the box' denken.

Lia koppelt altijd de voorstelronde aan het thema van de bijeenkomst en geeft aan dat blind kiezen van een kaart verschillende voordelen heeft. Ten eerste gaat het sneller, maar daarnaast heeft het een positief effect op de kwaliteit van de verhalen, omdat creatiever gezocht moet worden naar aanknopingspunten in de afbeelding. Hanneke constateert dat doordat Lia in metaforen over zichzelf praatte, de deelnemers dat ook deden. Zij heeft deze werkvorm toevallig de vorige dag met studenten gedaan en was positief verrast door de uitkomsten.

Pauline wijst erop dat de gekozen werkvorm één ding is, maar dat didactisch sturen van minstens zo groot belang is. Peter meent dat het van belang is om jezelf vooraf af te vragen wat de aard van de reacties zou kunnen zijn en daarop in te spelen. Vooraf te bedenken: wat wil ik meegeven? Wel of niet emoties ruimte geven? Dit hangt van het lesdoel af.

Lia geeft aan dat er altijd verrassingen zullen komen, dat houdt het leuk.

Samenvattend: hoe kan de introductie van een les verlopen?

- Via cartoon: welke vragen stel je daarbij als introductie? Of aan de anderen een open vraag stellen: wat zijn jouw associaties bij het plaatje?
- Via privéfoto's als metafoor. Wat zijn mijn eigenschappen, kwaliteiten?
- Door blind een foto te (laten) kiezen en jezelf - via de afbeelding - te introduceren.

Werkvormen

Voor het kiezen van werkvormen is het van belang je te realiseren dat werkvormen een middel zijn om het doel te bereiken. Je vult de werkvormen - lege dozen - met lesinhoud (slide 9). Het is dus belangrijk een werkvorm te kiezen die past bij de inhoud van de les. Er wordt gevraagd naar een situatie waarbij studenten negatieve feedback gaven op een werkvorm. Volgens Lia kan dit liggen aan het niet goed benoemen van het doel en het belang van de werkvorm.

Groepjes maken

Lia introduceert een neutrale manier om groepjes in te delen. Zij heeft een zak pokerstenen, iedere deelnemer pakt blind een pokersteen uit de zak. Bij het pakken van een steen noemen de deelnemers een manier om groepjes studenten in te delen: studenten zelf laten kiezen, studenten nummeren, de klas in tweeën te splitsen, studenten indelen op letter van de voor- of achternaam.

Wat ook mogelijk is: kaartjes, knikkers, stenen uitdelen: volstrekt neutraal en toevallig.

Aan het eind van de ronde heeft iedereen een pokersteen met een bepaalde kleur, en een manier genoemd om groepjes in te delen. Vervolgens gaan de deelnemers met dezelfde kleur pokersteen bij elkaar aan tafel zitten. In deze groepjes wordt de volgende opdracht uitgevoerd.

ABC-opdracht

De groepjes zitten in viertallen aan tafel. Op tafel ligt een groot vel papier. De opdracht is om binnen vijf minuten bij elke letter van het alfabet een werkvorm op te schrijven die begint met die letter en die je kunt inzetten bij het thema diversiteit. Na afloop van de vijf minuten omcirkelen de groepjes drie werkvormen waarvan zij denken dat de andere groepjes ze niet hebben bedacht, of deze werkvormen nog niet kennen. Deze werkvorm is geschikt diversiteit (of een ander thema) op een activerende manier te bespreken. Op een rij zetten welke werkvormen zoal bekend zijn, welke ervaringen daarmee zijn opgedaan en in welke onderwijscontexten.

Het eerste groepje noemt de werkvorm '*speeddaten*', waarbij studenten kort in gesprek gaan met een andere student en een stelling of ervaring bespreken. Na korte tijd, bijvoorbeeld vijf minuten, wisselen ze door en krijgen dus een nieuwe gesprekspartner. Zo komen studenten in gesprek met medestudenten die ze anders misschien minder snel zouden spreken.

Het volgende groepje noemt '*de mindmap*' als methode om in kaart te brengen wat studenten al weten over een bepaald onderwerp en/of om het denken te stimuleren. Studenten kunnen individueel aan een mindmap werken, met tekst, plaatjes, et cetera en vervolgens kunnen de individuele producten plenair worden samengevoegd tot een klassikaal mindmap product. Daarnaast kun je gebruik maken van wordle.net, een manier om woorden onder/naast elkaar te plaatsen, waarbij de meest voorkomende woorden of begrippen 'vanzelf' groter worden. <http://wordle.net>. Goed te gebruiken bij presentaties, lessen, et cetera.

Vervolgens wordt het '*genogram*', of de stamboom, genoemd, waarbij studenten hun familie of sociale omgeving in kaart brengen.

Omdat zulke werkvormen tot gespreksdrukke kunnen leiden, vraagt Carine wat ze kan doen om de aandacht terug te vragen. Lia geeft aan dat humor kan werken. Ook studenten aanspreken op hun gedrag, bijvoorbeeld door te vragen of wat zij bespreken interessanter is dan wat plenair besproken wordt is een optie. Of gewoon zeggen: graag wil ik de aandacht terug! Ook kun je vooraf een signaal afspreken bijvoorbeeld met behulp van timertools.

Het eerste groepje noemt de tweede werkvorm, '*de ontdekkingsreis*'. Studenten gaan op pad, het werkveld in (naar gezinnen, OKC's, Triple P-bijeenkomsten). Ze maken kennis met diversiteit in gezinnen en laten zich verrassen.

Het volgende groepje noemt '*Youtube*' als werkvorm. Er zijn korte, krachtige filmpjes te vinden, die zowel inhoudelijk als in de vorm van een ijsbreker gebruikt kunnen worden.

Daarna wordt de werkvorm '*World cafe*' genoemd. Er liggen dan flappen op tafel en bij elke tafel hoort een gespreksleider. De gespreksleider blijft, maar de groepsdeelnemers wisselen en leveren dus een bijdrage - door antwoorden en reacties op stellingen, vragen, thema's - aan alle flappen. De deelnemers mogen schrijven of tekenen op de flappen, de volgende groep neemt het vervolgens over. Deze werkvorm is ook op internet te vinden, bijvoorbeeld via google of via <http://www2.vlaanderen.be/personneelsbeleid/nk/bijlagen/WorldCafe.pdf>. De flappen kunnen overigens ook bierviltjes of iets dergelijks zijn.

De volgende groep noemt 'Idols' als werkvorm. Veel tv-programma's zijn te vertalen zijn naar werkvormen. Denk bijvoorbeeld aan 'Het beste idee van Nederland'. De talentenjacht 'The voice of Holland' past goed binnen het thema diversiteit, omdat hier sprake is van blinde audities. Een jury zit met de rug naar de persoon die een presentatie (over bijvoorbeeld culturele diversiteit) geeft, worden zij geraakt door de presentatie, dan draaien ze om. Dan kan aan die juryleden gevraagd worden te benoemen waardoor ze geraakt zijn, welke argumenten en analyses hen aanspreken.

Ook de werkvorm 'kernkwadrant' wordt genoemd. Hierbij benoem je je kernkwaliteit, valkuil, allergie en uitdaging. Deze werkvorm is niet alleen geschikt voor een interculturele klas, maar laat juist zien dat iedereen verschilt, bijvoorbeeld in leerstijl. Het kan ook dienen als een opstapje naar het thema cultuur, wanneer bijvoorbeeld besproken wordt wat je van huis uit hebt meegekregen, of welke normen grondslag ligt aan een allergie. De diversiteit in leerstijlen, eigenschappen, opvoedingsdoelen, normen en waarden vanuit de eigen cultuur of juist van de ander, kan benoemd en besproken worden. Het kan handig zijn om juist bij de allergie te beginnen.

Bij de werkvorm 'recept om in de puree te raken' (Bruno Paul de Roeck) is het de bedoeling dat studenten beschrijven wat je allemaal kan doen om te zorgen dat het helemaal mis gaat. Wanneer dit benoemd is, kan dit omgebogen worden naar wat je dan juist wél zou moeten doen. Ook op internet te vinden, bijvoorbeeld via <http://vvp.nl/recepten%20om%20in%20de%20puree%20te%20raken-bulletin2005.pdf>.

ABC van werkvormen

A: Associëren, Aftellen, Anekdote	N: Nieuwsbrief
B: Ballen gooien	O: Ontdekkingsreis
C: Cartoon, Collage, Caleidoscopia	P: Presenteren, Pantomime
D: Discussie, Dilemma's, Dobbelen	Q: Quiz
E: Experiment	R: Rollenspel, Raadsel
F: Foto's, Fantasie	S: Speeddaten, Stratego-spel, Stellingen
G: Groepsopdracht, Genogram, Geluidenspel	T: Tekst-analyse, TV-show, Tegenstellingenspel
H: Huiswerkopdracht	V: Video analyse, Video-opname
I: Idols, Interview	W: Woordwolk, Woordweb, World café
K: Klassengesprek, Kernkwadrant	Y: Ysbreker, Youtube
M: Memory-spel, Muurkrant, Mindmap	Z: Zoemen

Simone vertelt over een workshop die ze heeft gevolgd bij iemand die jongeren in een jeugdgevangenis maskers laat maken. De maskers verbeelden hoe de jongeren denken dat de buitenwereld hen ziet. Aan de achterkant hebben ze op een briefje geschreven hoe zij zichzelf zagen. Volgens Simone was het hartverscheurend om de verhalen van deze jongeren op deze manier naar boven te halen.

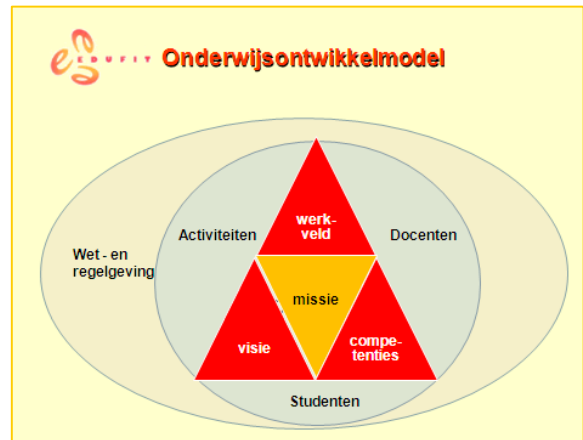
Tenslotte: een boek als 'Interculturele communicatie, een stap verder' van Pinto is niet per definitie wel of niet goed bruikbaar. Dit is sterk afhankelijk van de creatieve en activerende werkvormen waarmee voorbeelden, ervaringen en toepassingen worden opgeroepen.

Tip van Lia: het is handig een verzameling van plaatjes, citaten, Loesjes en krantenkoppen aan te leggen. Wanneer je er één nodig hebt, bijvoorbeeld voor een activerende oefening of een reflectieopdracht, hoef je niet lang te zoeken. Dit is een prima klusje voor tussendoor. Organiseer je materiaal via mapjes met de juiste benamingen. Ze heeft zelf een kast met ondersteunend materiaal als: brillen, handschoenen, ansichtkaarten, memory-kaarten, spellen, et cetera.

Onderwijsontwikkelmodel

Lia gaat in op het onderwijsontwikkelmodel dat in haar presentatie is opgenomen (slide 13). Vaak bestaat diversiteit in het onderwijs uit 'hap-snap-activiteiten', verspreid over het curriculum en afhankelijk van docenten. Het blijven 'toevalstreffers'.

De driehoek in het onderwijsontwikkelmodel is het hart van het onderwijs. De missie moet helder zijn. De activiteiten die studenten concreet uitvoeren op basis van die missie (die uitgewerkt is in onderwijsvisie en te verwerven competenties in interactie met het werkveld) kunnen variëren en aangepast worden. Werkveld, missie en competenties horen bij elkaar, zijn bepalend voor wat studenten nodig hebben om goede professionals te worden, vraagt om uitdragen van die missie en visie in het onderwijs door alle docenten, waaronder kunnen omgaan met diversiteit in de samenleving.



Voor Hogeschool Inholland is Lia in 2007 betrokken geweest bij de ontwikkeling van het curriculum van de opleiding Logopedie in Amsterdam. Daarbij heeft interculturele diversiteit een duidelijke plaats gekregen in het curriculum en zijn er specifieke doelen benoemd rondom interculturele diversiteit en meertaligheid. Er zijn geen aparte competenties met betrekking tot het thema diversiteit benoemd, maar diversiteit heeft als indicator een expliciete plaats in de verschillende geformuleerde competenties. Bij het ontwikkelen van programma zijn twee studenten voor ogen gehouden, Julia en Mohammed. Wanneer er bij het ontwikkelen van het programma al rekening met deze diversiteit gehouden wordt, dan is het kiezen van een geschikte werkvorm minder moeilijk.

Diversiteit moet door het hele curriculum heen een plaats hebben en zou in de missie tot uitdrukking moeten komen. Het gaat immers om het hogeschool- en opleidingsprofiel. Welke missie drukt de opleiding uit in brochures, op open dagen en in filmpjes die vertoond worden? Dit vraagt om helderheid aan de poort, bij de entree en het inschrijven van studenten. Het maakt duidelijk welke type professional de opleiding wil 'afleveren', die een open houding heeft ten aanzien van alle culturen, die respect heeft voor het 'anders zijn' en die de professionaliteit wil/kan ontwikkelen dat ook te doen. Het gaat om het kunnen werken in een grootstedelijke multi-etnische context. Het ontwikkelen van zo'n houding is de rode draad in de opleiding en komt in lesdoelen en toetscriteria terug. Het gaat om kennis nemen van theorie, verwerven van basale vaardigheden, leren kijken naar jezelf en in staat zijn tot zelfreflectie, om leren gaan met verschillen. Wanneer je als opleiding 'intercultureel werken' als competentie, en daarbij bewustwording van eigen (voor)oordelen als indicator hebt benoemd, kan het programma daarop ingericht worden. Het gaat daarbij niet zozeer - of alleen - om inhoudelijke kennis, maar om het gevoelig maken voor verschillende perspectieven. Uiteraard helpt het daarbij enige ervaring te hebben opgedaan. Het gaat om de centrale vraag: wat willen we echt meegeven? Het gaat om écht kleur bekennen. In zo'n onderwijscontext is de keuze van werkvormen minder ingewikkeld.

Om te leren is herhaling belangrijk, het is goed om wat geleerd moet worden, steeds in verschillende contexten aan te bieden, zodat het blijft hangen. Wanneer je iets veertig keer tot je hebt genomen, worden 'hersensporen' van die kennis/ervaring/vaardigheid zichtbaar. Studenten die roepen 'dat hebben we al gehad' zouden gerustgesteld kunnen worden in het belang dat die kennis herhaald wordt

aangeboden. Laat maar zien wat je al weet en kan. Alleen dan blijft het 'hangen'. In dit verband introduceert zij de term '*zoeken naar klittenband*': nieuwe kennis blijft 'hangen' wanneer het verbonden (vastgeplakt) kan worden aan voorkennis. Daarom is het belangrijk naar de ervaringen van de studenten te vragen voordat je als docent uitleg geeft over het onderwerp.

Kiezen van een werkvorm

Bij het kiezen van een werkvorm moet rekening gehouden worden met acht belangrijke overwegingen (slide 14). Ten eerste moet de doelstelling duidelijk zijn. Wat moeten studenten leren over diversiteit? Daarna ga je kijken welke plaats de werkvorm heeft in het lesplan. Dient de werkvorm als introductie of kennismaking, om de kern of inhoud van de lesstof over te dragen, of om terug te kijken en te evalueren wat er geleerd is?



Ook moeten de verschillende fasen van het ervaringsleren doorlopen worden. Dit heeft te maken met de verschillende leerstijlen die studenten kunnen hebben. Voor het doorlopen van deze cirkel moet je ongeveer drie kwartier uittrekken. Er kan gekozen worden voor elk willekeurig startpunt in de cirkel, zo kan je beginnen bij een ervaring of juist bij de theorie, maar het is wel noodzakelijk de volgorde van de stappen aan te houden (slide 17).

Een werkvorm is een middel dat een docent inzet om een bepaald leerdoel te bereiken. Kies een werkvorm die past bij je leerdoel, bijvoorbeeld een ijsbreker, een discussievorm of een meer docentgecentreerde werkvorm. Een werkvorm is effectief als het relevant is en kwaliteit heeft (slide 23).

Daarnaast kan je gebruik maken van en aansluiten bij de meervoudige intelligenties van de studenten (slides, 19, 29 t/m 43). De Amerikaanse psycholoog Howard Gardner heeft acht verschillende intelligenties onderscheiden. Intelligentie is dan de bekwaamheid om een probleem om te lossen, en volgens Gardner kan dat op verschillende manieren. Zo onderscheidt hij bijvoorbeeld verbaal linguïstische intelligentie, muzikaal ritmische intelligentie en naturalistische intelligentie. Een opdracht die aan studenten aan een lerarenopleiding gegeven kan worden waarbij de naturalistische intelligentie aangesproken wordt is 'vergelijk een lastige leerling met een natuurverschijnsel'.

Ook is het belangrijk bij het kiezen van een werkvorm stil te staan bij de beginsituatie. Hoeveel tijd en middelen, en wat voor ruimte heb je tot je beschikking? Ook is het goed naar jezelf en de studenten te kijken. Wat weten de studenten al, welke ervaring hebben ze al? Probeer daar bij aan te sluiten. Daarnaast is niet elke organisatievorm in alle situaties geschikt. Denk na of je bijvoorbeeld kiest voor een plenaire werkvorm, of een individuele opdracht, een groepsopdracht of een spelvorm. Door middel van actiekaarten kan je aansluiten bij verschillende leerstijlen of intelligenties van studenten. Zij kiezen dan zelf een uitdagende opdracht, door wat zojuist besproken is te herhalen of bijvoorbeeld juist toe te passen of erover te reflecteren. Ten slotte moet je nadenken over de inbreng van de student. Kiest de docent de werkvorm, of hebben de studenten ook inbreng? (slides 21 en 22). Laat bijvoorbeeld studenten zelf cartoons, foto's, maskers, materialen meenemen; het levert erkenning, waardering, respect op.

Joyce brengt een mooi voorbeeld in: vergelijk een 'lastige student' met een natuurverschijnsel. Een roos met doornen, een mooie maar 'lastige' bloem. Hoe zó water te geven dat je ervan kan genieten, de bloem opbloeit en groeit?

Het succes van een werkvorm is volgens Lia te koppelen aan enerzijds de keuze voor de juiste werkvorm, waarbij je moet kijken naar de relevantie van de werkvorm voor de lesinhoud en het lesdoel en de kwaliteit van de gebruikte materialen. Anderzijds is de uitvoering van de werkvorm belangrijk, de kwaliteit van de docent en de kwaliteit van de nabespreking (slide 23). Steeds gaat het bij de keuze van een werkvorm en lesopzet om de 'boodschap' – het lesdoel.

Spaghetti

Na deze theoretische overwegingen is het weer tijd voor actie. Lia heeft opgemerkt dat het energieniveau van de deelnemers gezakt is. Ze vraagt iedereen op de staan en in het midden van het carré te komen. We maken paren door middel van de werkvorm '*spaghetti*'. Lia heeft zes strengen in het midden vast, waardoor er twaalf losse uiteinden ontstaan. Iedere deelnemer pakt een eind, niet wetend wie het andere eind van de streng heeft. Lia laat los en de deelnemers proberen uit de knoop te komen zonder de strengen los te laten. Dit lukt en zo zijn zes duo's gevormd.

Aangezien we door de inbreng van de deelnemers en de discussies die ontstaan wat uitlopen, is er maar weinig tijd om de opdracht – een lesplan – te doen. De deelnemende docenten hebben als voorbereiding op de expertmeeting een lesplan ingevuld.

In het format vullen de deelnemers in:

- Startsituatie (opleiding, doelgroep, groepsgrootte, tijd, middelen, ervaring met onderwerp)
- Leerdoelen
- Benodigde media
- Introductie: welke didactiek, tijd, organisatievormen (plenair, groepswerk, spel, actiekaarten, circuit), werkvorm (ijsbrekers, spelvormen, discussievormen, werkopdracht, docentgecentreerde werkvorm)
- Kern: idem
- Afsluiting

Zie slides 16 en 25.

Elk duo bespreekt een lesplan waarbij gekeken wordt of het lesdoel met betrekking tot diversiteit voldoende helder is en of er afwisseling is in de gebruikte werkvormen. Na de gesprekken in de duo's wordt Thilo's lesplan plenair kort besproken. Zij geeft een les over etniciteit en SES. Naar aanleiding van het gesprek vraagt zij zich af: 'Wat wil ik dat studenten leren?' Wanneer dat helder is, sluit de rest makkelijker aan. Er zijn twee cirkels in de les. Ten eerste gaat zij in op de begrippen en vervolgens worden de begrippen toegepast. Daarnaast vertalen de studenten dit naar zichzelf, ze mogen dit verbeelden of verwoorden. Lia geeft aan dat ze het opvallend vond, dat bij de bespreking van het lesplan de docente in eerste instantie afwijzend was op het zelf kiezen van een werkvorm door studenten terwijl dat in deze situatie makkelijk kon.

De eigen ervaring van de studenten is ook als klittenband, ze moeten leren van de verhalen van anderen en dit aan hun eigen ervaringen plakken. Dan maakt de docent de koppeling naar de theorie.

Lia stelt dat het niet uitmaakt welke les je geeft, de cirkel van het ervaringsleren moet er altijd in zitten. Je kan wel een bepaalde focus leggen, afhankelijk van het doel van de les. Is het een theorieles of

een les gericht op reflectie op eigen ervaringen? Bij eerstejaars kan het - vooral - gaan om bewustwording van de eigen ervaring via casuïstiek, kunnen ze hun eigen verhaal 'vertellen'. Dan kan gestart worden bij de ervaring en toepassing en wordt 'terug geredeneerd'. Ook in hoorcolleges kan je dit toepassen. Wanneer je studenten tijdens een hoorcollege met elkaar laat overleggen, kan het goed zijn een signaal af te spreken waarop zij stoppen met praten.

Cruciaal in alle lessen, keuze en toepassing van werkvormen is de centrale vraag: Wat wil ik de studenten (laten) leren? Hoe zo'n variëteit aan werkvormen te kiezen en goed toe te passen. Pauline meent dat de ideale docent bijna een entertainer moet zijn. Joyce noemt een voorbeeld van een docent aan de Vrije Universiteit, Erik Scherder. Hij heeft al verschillende malen een onderwijsprijs gewonnen en is voorstander van activerend leren. Hij krijgt het voor elkaar om studenten in hoorcolleges op de stoelen te laten staan. Lia wijst op Ben Tiggelaar die zelfs met 1.200 mensen publiek kiest voor actie en ervaren.

Discussie

Er ontstaat een discussie over het verschil tussen professionele houding en persoonlijke opvattingen. Gevraagd wordt of je een student een diploma kan geven wanneer de persoonlijke opvattingen niet stroken met de houding die van een professional gevraagd wordt. Lia geeft aan dat wanneer de competenties of indicatoren die horen bij die beroepshouding niet duidelijk in de toetscriteria vermeld zijn, je studenten daar dus ook niet op kan afwijzen.

Daarna wordt een voorbeeld besproken van een student die aangeeft het idee te hebben dat alle docenten zo links zijn. Zij heeft het gevoel niet uit te kunnen komen voor haar politieke overtuigingen, zij stemt namelijk op de PVV. Lia geeft aan dat wanneer je de cirkel van het ervaringsleren doorloopt, eigen ervaringen gedeeld kunnen worden bij het onderdeel ervaren. Later bespreek je dan welke beroepshouding er wordt verwacht en die zou dan ook getoetst moeten worden.

Ook komt de situatie aan bod waarbij een student vanuit persoonlijke overtuiging het woord abortus niet uit wil of kan spreken. Hoe ga je daar als docent mee om? Een student kan privé een afwijzende houding hebben over abortus (vanuit bijvoorbeeld geloofsovertuiging), maar dient dat in contacten met cliënten terzijde te kunnen zetten. Wat je eigen overtuigingen zijn, wat je ervaringen en gedachten zijn, dient niet rechtstreeks in toepassen en handelen zichtbaar te zijn. Dat vraagt reflectie en professioneel inschatten van wat deze cliënt nodig heeft vanuit zijn/haar leefwereld. De student dient zich bewust te worden in de opleiding van eigen opvattingen en identiteit, en een professionele houding te ontwikkelen waarin eigen emoties, normen en waarden afgeschermd kunnen worden in het contact met en houding ten opzichte van cliënten. Gaat om emotieregulatie en waarderegulatie. Hoeveel eigen ruimte neem je/heb je zelf nodig om open te staan voor de vraag van de ander? Op welke manier kan je een voorbeeld zijn voor anderen. Kijk naar stap 1 en 2 van Pinto. Daarnaast gaat het om theorieën waarmee studenten kennis maken, om het verwerven van basale vaardigheden, om leren kijken naar zichzelf, om leren omgaan met verschillen. Wat willen we studenten echt meegeven? Wat hebben studenten nodig?

Veerle geeft een mooi voorbeeld van het opleiden van rechtenstudenten die bij de start van hun studie verwachten dat ze later als advocaat vooral/alleen onschuldige cliënten zullen verdedigen. Of als officier van justitie 'boeven' achter tralies te zullen zetten. De werkelijkheid is anders, en met die werkelijkheid zullen studenten in hun studie kennis maken. Met betrekking tot dit onderwerp is een filmpje beschikbaar waarin aan de bekende strafpleiter Bram Moszkowicz wordt gevraagd hoe hij toch die zware criminelen kan verdedigen. Hij antwoordt hierop dat iedereen volgens hem recht heeft op een eer-

lijk proces. Hij geloof in het rechtssysteem. Dit kan besproken worden met studenten die begeleiding gaan geven aan diverse cliënten met diverse achtergronden en problematiek. Uitgangspunt kan dan zijn dat alle cliënten hulp of ondersteuning verdienen, ongeacht hun opvattingen, waarden of de keuzes die ze maken.

De parallel doortrekkend naar studenten Social Work en Pedagogiek: ze zullen met álle ouders en kinderen, met een diversiteit aan gezinstypen moeten (leren) omgaan.

Joyce geeft aan dat je je kan verplaatsen in de positie van de ander, zonder dat je de waarden van de ander moet overnemen. Ook Lia geeft aan dat je niet altijd met de ander mee hoeft te gaan om elkaar te vinden. Joyce vindt dat ook. Daarnaast is gesproken over uitstralen waar je als hogeschool voor staat. Volgens Thilo moet aandacht voor diversiteit expliciet benoemd worden in communicatie en voorlichting. Het is voor studenten dan ook bij aanvang al duidelijk welke basishouding er van hen verwacht wordt. Volgens Pauline betekent dit dat je dit op alle fronten moet doorvertalen. Dat betekent dat je ook bewust keuzes moet maken waar studenten praktijkstages lopen, op welke moment van de opleiding zij in contact komen met diversiteit. Dit vraagt verschillende keuzes op verschillende niveaus. Peter geeft aan dat dat voor Inholland lastig kan zijn, omdat het een grote hogeschool is waar verschillende vestigingen verschillende identiteiten hebben.

Rode draad

Er wordt kort gereflecteerd op de werkvormen die in het laatste deel van de training zijn gebruikt. Het gebruik van de pokerstenen is een leuke manier studenten random in te delen, waardoor diverse groepen kunnen ontstaan. Ook de werkvorm 'spaghetti' is een activerende manier gesprekspartners aan elkaar te koppelen. Het invullen van een ABC is een mooie manier de aanwezige kennis naar boven te halen en deze met elkaar te delen. Opvallend is ook dat verschillende groepjes de taak verschillend oppakken. Een groepje voelt tijdsdruk en wil zo snel mogelijk alle letters 'vol' krijgen, een ander groepje begint gestructureerd bovenaan bij de letter A en werkt zo verder naar beneden.

Enkele tips: heb het doel van het lesplan duidelijk, wil niet teveel, laat de hele leercyclus terugkeren, doorbreek bij het vormen van groepjes op een neutrale en speelse manier de vanzelfsprekendheid om bij bekenden te gaan zitten/staan. Herhaling van lesstof is geen probleem, dat helpt om 'sporen' te trekken, daarbij kan variatie in werkvorm goed werken.

Afsluiting

Helaas is het niet gelukt om het gehele programma zoals Lia dat had opgesteld te behandelen. Het kiezen van werkvormen is uitgebreid aan de orde gekomen, het uitvoeren van werkvormen helaas niet. Ook is er aan het eind van de expertmeeting minder tijd dan gepland voor het bespreken van de lesplannen.

De deelnemers aan de expertmeeting zijn erg tevreden over de ochtend. Het was een goede inhoudelijke bijeenkomst, waarin veel is geleerd en ervaringen zijn uitgewisseld.

Lia vraagt enkele deelnemers op de ochtend te reflecteren aan de hand van iets dat met eten te maken heeft (slide 48). Peter geeft aan dat hij het gevoel heeft van een rijsttafel geproefd te hebben, er is nog veel meer te proeven.

Lia eindigt met de uitspraak "*If you always do what you've always done, you'll always get what you've always got*".

Ze hoopt dat de deelnemers de aangeboden kennis en werkvormen zullen toepassen en daarmee hun onderwijs rondom het thema diversiteit kunnen versterken.

Bijlage - Overzicht deelnemers

Carine Ex	Hogeschool van Amsterdam, Pedagogiek. Geeft o.a. les in en coördineert de minor Opvoedingsondersteuning voor 4 ^e jaar van de Bachelor.
Thilo Simadari	Hogeschool van Amsterdam, Pedagogiek. Geeft o.a. les in en coördineert de minor Diversiteit in de grote stad, is daarnaast counselor/coach in de Bachelor.
Miriam Moons	Hogeschool Inholland, Pedagogiek. Geeft o.a. les Intercultureel Perspectief in de Bachelor, daarnaast lessen in de Master Pedagogiek.
Hanneke Oostwoud Wijdenes	Hogeschool Inholland, Social Work (Amsterdam). Verzorgt o.a. lessen methodiek, trainingen, interculturele communicatie.
Simone Peper	Hogeschool Inholland, Social Work (Alkmaar). Geeft les (groepsdynamica en projecten) in de minor Multiculturele Gezinsinterventies, ontwikkelt de afstudeerrichting Jeugdzorg.
Peter Weijers	Hogeschool Inholland, Social Work (Alkmaar). Geeft communicatietrainingen, supervisie, begeleidt stages. Verzorgt didactische scholing aan docenten Social Work.
Lucy Ronodikromo	Hogeschool Inholland, Social Work (Amsterdam). Geeft o.a. lessen methodiek, SLB, stagebegeleiding.
Pauline Naber	Hogeschool Inholland, Lector Leefwerelden van Jeugd. Doet praktijkgericht onderzoek in het werkveld, is verantwoordelijk voor het deelproject Diversiteit in Vakmanschap van Hogeschool Inholland.
Veerle Knippels	Hogeschool Inholland, Onderzoeker Lectoraat Leefwerelden van Jeugd/Project Diversiteit in Vakmanschap. Is betrokken bij diverse onderzoeksactiviteiten van het lectoraat en het project Diversiteit in Vakmanschap.
Peter Peeters	Hogeschool Inholland, Projectleider Diversiteit in Vakmanschap. Heeft ervaring met lesgeven aan studenten van de Haagse Hogeschool en leidinggeven aan docententeams van Hogeschool Inholland.
Trees Pels (tot 10.45 uur)	Vrije Universiteit, Hoogleraar opvoeden in de Multi-etnische stad. Doet al jarenlang onderzoek op het terrein van diversiteit, geeft les aan verschillende groepen studenten Pedagogiek. Is daarnaast senior medewerker van het Verwey-Jonker Instituut.
Joyce Aalberts	Vrije Universiteit, Wetenschappelijk medewerker Pedagogische Wetenschappen. Geeft les in de Bachelor, Master en Post-Master in o.a. Inleiding Pedagogiek, Risicotaxatie en diagnostiek, klinische praktijk.

Bijlage - Overzicht materialen

BOEKEN EN WERKBOEKEN

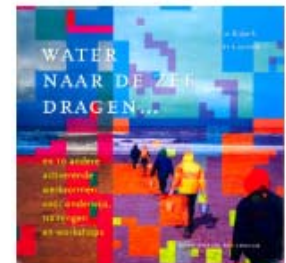
Bijkerk, L. & Van der Heide, W (2008). *Het gaat steeds beter. Activerende werkvormen voor de opleidingspraktijk*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Bijkerk, L. & Van der Heide, W. (In press) *Activerend opleiden. Didactiek voor resultaatgericht beroepsonderwijs*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Arteveldehogeschool Gent, Katholieke Hogeschool Limburg Hasselt & Karel de Grote-Hogeschool Antwerpen. (2003). *Inkleuren. Een werkboek voor diversiteit in het hoger onderwijs*.

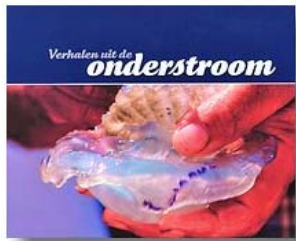
http://193.190.56.244/saw/gelijkekansenhogeronderwijs/inkleuren/INKLEUREN_bw.pdf

Bijkerk, L. & Loonen, I. (2009). *Water naar de zee dragen. En 19 andere activerende werkvormen voor onderwijs, trainingen en workshops*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.



Bijkerk, L. & Van der Heide, W. (2010). *Haal het beste uit jezelf! Activerende werkvormen voor inspirerende bijeenkomsten. DEEL 1; Communiceren, samenwerken en professionaliseren*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Bijkerk, L. & Van der Heide, W. (2010). *Haal het beste uit jezelf! Activerende werkvormen voor inspirerende bijeenkomsten. DEEL 2; Organiseren, zelfmanagement bij profileren*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.



Bot, J. (2006). *Verhalen uit de onderstroom*. Stichting Onderstroom.

Dirkse-Hulscher, S. & Talen, A. (2007). *Het groot werkvormenboek. De inspiratiebron voor resultaatgerichte presentaties, vergaderingen en andere bijeenkomsten*. Den Haag: Sdu Uitgevers/ Academic Service

Dols, R. & Gouwens, J. (2009). *50 Werkvormen voor creatieve sessies. Een schatkist vol ideeën voor bijeenkomsten met resultaat*. Culemborg: Van Duuren Media.

Hampsink, M. & Hagedoorn, N. (2006). *Beweging in je brein. Zestig werkvormen voor inspirerende trainingen, workshops en presentaties*. Den Haag: Sdu Uitgevers/ Academic Service

Heide, W., Van der. (2008). *Zorg Basics. Speels reflecteren*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.

Karreman, M. (2002). *Warming-up & energizers. Voor groepen, teams en grote bijeenkomsten*. Zaltbommel: Uitgeverij Thema.

Kopmels, D. (2008). *De kracht van meervoudige intelligentie. Een praktische aanpak met meer welbevinden, betrokkenheid en leereffect voor leerlingen en leerkrachten*.



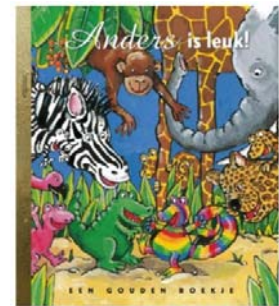
Vlissingen: Bazalt.

Oomen, F. (2009). *Anders is leuk!* Amsterdam: Rubinstein bv.



Pinto, D. (2007) *Interculturele Communicatie. Een stap verder*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

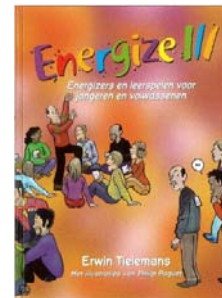
SOVA-Groep. (1982). *Samenwerken, samen leren. Werkboek sociale vaardigheden, theorie en oefeningen*. Baarn: Nelissen.



Tielemans, E. (2011). *Energize III. 100 Energizers en leerspelen voor workshops, lessen en training van sociale competenties*. Meppel: Edu'Actief.

SPELLEN

Gerrickens, P. & Verstege, M. (2003). *Gevoelswereldspel*. 's Hertogenbosch: Gerrickens Training & Advies.



Gerrickens, P., Verstege, M. & Van Dun, Z. (2003). *Waarden- en Normenspel*. 's Hertogenbosch: Gerrickens Training & Advies.

Goor, J., Van de & Reusel, V., Van (2006). *Het Cultuurspel. Aan de slag met organisatiecultuur*. Zaltbommel: Uitgeverij Thema.

Wierma, R. (z.j.) *Billen bloot spel. Argumenten en filosofie en banale dagelijkse praktijk*. Utrecht: Atalanta.



Op het puntje van je stoel. Gebruik meervoudige intelligenties in de opleidingspraktijk. Bohn Stafleu Van Loghum, z.j., pdf-bestand.

<http://assortiment.bsl.nl/files/324386a2-b786-476a-9d1e-414327e49f2b/werkvormenmeervoudigeintelligenties.pdf>