



steunpunt
diversiteit & leren



Evaluatie-instrument
Omgaan met diversiteit
(pijler intercultureel onderwijs)

Evaluatie-instrument

Omgaan met diversiteit

(pijler intercultureel onderwijs)

Doel: de mate waarin leerkrachten en school diversiteit centraal stellen in hun handelen en werking in kaart te brengen.

Gebruik:

- voor de evaluatie van de pijler intercultureel onderwijs (omgaan met diversiteit). Wat is er veranderd tegenover het begin van de GOK-cyclus?
- een stand van zaken opmaken met betrekking tot omgaan met diversiteit (intercultureel onderwijs). Waar staan we op vlak van omgaan met diversiteit?

Hoe je werking op vlak van intercultureel onderwijs evalueren?

Indien je bij het begin van de GOK-cyclus je onderwijspraktijk hebt gescreend op vlak van intercultureel onderwijs met het screeningsinstrument ICO-SCOOP of ICO-ON, kan je

- opnieuw het screeningsinstrument ICO-SCOOP of ICO-ON gebruiken. Je evalueert je werking door de facetten die je aan het begin van de cyclus van naderbij bekeek opnieuw te screenen. Zo kan je eventuele veranderingen/wijzigingen in je werking op het spoor komen.
- ook gebruik maken van dit Evaluatie-instrument. De doelen en subdoelen die hier aan bod komen zijn ontwikkeld vanuit een geheroriënteerde uitwerking van de visie van het Steunpunt Diversiteit & Leren (voorheen Steunpunt Intercultureel Onderwijs). De subdoelen komen wat betreft inhoud overeen met de items uit ICO-SCOOP en ICO-ON, al zijn ze samengevat en anders geordend.

Termen!

Het Steunpunt Intercultureel Onderwijs veranderde van naam en heet nu 'Steunpunt Diversiteit & Leren'. We gebruiken vanaf nu de term 'omgaan met diversiteit' in plaats van intercultureel onderwijs, omdat die volgens ons beter de lading dekt. In dit document worden de twee termen nog naast elkaar gezet, omdat het instrument dient om een GOK—werking te evalueren, waarin gekozen werd voor het thema intercultureel onderwijs.

Het instrument bekijkt het leerkrachthandelen en het schoolbeleid:

A. Leerkrachthandelen

Individueel:

- In welke mate heb ik in mijn handelen als leerkracht aandacht voor omgaan met diversiteit (intercultureel onderwijs)?
- In welke mate heb ik acties ondernomen met betrekking tot intercultureel onderwijs (omgaan met diversiteit)?
- Wat zijn mogelijke nieuwe actiepunten(en) op vlak van omgaan met diversiteit?

Als team:

- In welke mate hebben we in ons handelen als team aandacht voor omgaan met diversiteit (intercultureel onderwijs)?
- In welke mate hebben we acties ondernomen met betrekking tot intercultureel onderwijs (omgaan met diversiteit)?
- Wat zijn mogelijke nieuwe actiepunten(en) op vlak van omgaan met diversiteit?

B. Schoolbeleid

- In welke mate hebben we op niveau van de school aandacht voor intercultureel onderwijs?
- In welke mate hebben we onze acties m.b.t. intercultureel onderwijs (omgaan met diversiteit) uitgevoerd?

Praktisch:

Je vindt eerst alle screeningslijsten onder **Screenen** en daarna de instructies om de scores te verwerken onder **Scoren**.

Met **A. Leerkrachthandelen** kan je je individueel handelen als leerkracht bekijken én dat van jullie team. Afhankelijk van die keuze sla je in het deel **Scoren** al of niet stap 2 over.

We gaan ervan uit dat alle teamleden mee screenen. Omgaan met diversiteit is nu eenmaal een zaak van het ganse team. Dit betekent niet noodzakelijk dat alle teamleden individueel de screeningslijsten invullen. Je kunt ook in groepjes van 4 of 5 samen tot een oordeel komen en daarna de groepsscores samen leggen. Deze manier van werken is zeker een optie voor **B. Schoolbeleid**.

In een aantal situaties kan ook gekozen worden voor een beperkte deelname van het team. Enkele mogelijkheden zijn dan:

- een kernteam. Een team waarin bijvoorbeeld verschillende graden, vakken, richtingen enzovoort zijn vertegenwoordigd.
- een deelteam. Bijvoorbeeld de leerkrachten in de kleuterschool, de leerkrachten van een bepaalde graad of richting, een vakgroep, het GOK-team,...
- ...

Suggestie: wanneer sommige leerkrachten anderen van hun graad, richting enzovoort vertegenwoordigen kunnen zij op voorhand gezamenlijk de screeningslijst invullen.

Screenen

A. Leerkrachthandelen

Duid telkens aan of

- je het subdoel gekozen hebt als aandachtspunt in de voorbije GOK-cyclus en
- hoe je de huidige situatie inschat.
- Houdt dit volgens jou een verandering in ten aanzien van de beginsituatie in 2005? In welke zin?
- Wat was volgens jou de oorzaak van de verandering?
- Zie je dit als een mogelijk aandachtspunt voor GOK-cyclus 2008-2011

Vul daarna alle totalen in.

Doelen/subdoelen	Aandachtspunt GOK-cyclus 2005-2008	Huidige situatie				Ingeschatte verandering			Oorzaak verandering	Actiepunt GOK-cyclus 2008-2011
		--	-	+	++	- achteruitgang	+ positieve evolutie	+/- status quo		
I. Diversiteit waarnemen in de klas, op school en daarbuiten										
1. Op basis van observaties en gesprekken vorm ik me een veelkleurig, genuanceerd en gelaagd beeld van kinderen en jongeren.	Ja/nee									Ja/nee
2. Ik heb oog voor noden en behoeften van alle kinderen en jongeren.	Ja/nee									Ja/nee
3. Ik heb aandacht voor sociale relaties zoals wisselende statusposities, vriendschappen en conflicten.	Ja/nee									Ja/nee
4. Ik probeer zicht te krijgen op de veelheid aan competenties van alle kinderen en jongeren.	Ja/nee									Ja/nee
TOTAAL	Ja/nee									Ja/nee

II. Diversiteit op een positieve manier benaderen										Ja/nee
5. Ik sta open voor diversiteit.	Ja/nee									Ja/nee
6. Ik schep een veilig en stimulerend klimaat voor kinderen en jongeren om zichzelf te zijn.	Ja/nee									Ja/nee
7. Ik ga uit van wat diversiteit voor jongeren zelf betekent in een gegeven context.	Ja/nee									Ja/nee
TOTAAL	Ja/nee									Ja/nee
III. Kinderen en jongeren begeleiden tot kwaliteitsvolle interactie met elkaar en met anderen										Ja/nee
8. Ik maak regelmatig gebruik van werkvormen waarbij leerlingen met elkaar moeten samenwerken om tot resultaat te komen.	Ja/nee									Ja/nee
9. Ik maak regelmatig gebruik van werkvormen waarbij leerlingen elkaar moeten helpen om tot resultaat te komen.	Ja/nee									Ja/nee
10. In mijn klaspraktijk maak ik consequent ruimte voor dialoog, conflict en reflectiemomenten.	Ja/nee									Ja/nee
11. Ik laat leerlingen regelmatig in heterogene groepen samenwerken aan taken of opdrachten.	Ja/nee									Ja/nee
TOTAAL	Ja/nee									Ja/nee

IV. Diversiteit integreren in het totale onderwijsleerproces van kinderen en jongeren											Ja/nee
12. Ik ga gericht op zoek naar vormen van diversiteit met een meerwaarde voor het leerproces.	Ja/nee										Ja/nee
13. Ik bouw variatie in in mijn didactische praktijk.	Ja/nee										Ja/nee
14. Ik stimuleer uitdrukkelijk de eigen inbreng van leerlingen.	Ja/nee										
15. In mijn klaspraktijk bouw ik differentiatie in.	Ja/nee										
16. Ik laat een brede waaier van talenten en competenties aan bod komen tijdens het leerproces.	Ja/nee										
17. Ik maak tijd en ruimte vrij voor spontaan en informeel leren.	Ja/nee										Ja/nee
18. Ik ga op zoek naar verbindingen tussen binnen- en buitenschoolse leerervaringen van kinderen en jongeren.	Ja/nee										
19. Ik onderwerp lesmateriaal aan een diversiteitstoets.	Ja/nee										
20. Ik evalueer breed en billijk.	Ja/nee										Ja/nee
TOTAAL	Ja/nee										Ja/nee

V. Goed omgaan met diversiteit van collega's, ouders, en externe partners									
21. Ik ga om met collega's, ouders en externe partners in een geest van democratisch overleg en samenwerking	Ja/nee								Ja/nee
22. Ik leef me in in de verschillende perspectieven van collega's, ouders en externe partners.	Ja/nee								Ja/nee
23. Ik pas me soepel aan aan de verscheidenheid binnen de groep collega's, ouders en externe partners.	Ja/nee								Ja/nee
24. Ik ben bereid te leren van collega's, ouders en externe partners.	Ja/nee								Ja/nee
TOTAAL	Ja/nee								Ja/nee
VI. De eigen maatschappelijke verantwoordelijkheid zien en ernaar handelen									
25. Voor mij moet omgaan met diversiteit nagestreefd worden voor alle leerlingen in alle klassen.	Ja/nee								Ja/nee
26. Voor mij moet omgaan met diversiteit levenslang nagestreefd worden om alle leerlingen gelijke onderwijskansen te bieden.	Ja/nee								Ja/nee
TOTAAL	Ja/nee								Ja/nee

B. Schoolbeleid

Duid telkens aan of

- je het subdoel gekozen hebt als aandachtspunt in de voorbije GOK-cyclus en
- hoe je de huidige situatie inschat.
- houdt dit volgens jou een verandering in ten aanzien van de beginsituatie in 2005? In welke zin?
- wat was volgens jou de oorzaak van de verandering?
- zie je dit als een aandachtspunt voor GOK-cyclus 2008-2011

Vul daarna alle totalen in.

Doelen/subdoelen	Aandachtspunt GOK-cyclus 2005-2008	Huidige situatie				Ingeschatte verandering			Oorzaak verandering	Actiepunt GOK-cyclus 2008-2011
		--	-	+	++	- achteruitgang	+ positieve evolutie	+/- status quo		
I. De competentie 'omgaan met diversiteit' nastreven bij leerlingen en leerkrachten										
1. Omgaan met diversiteit staat in referentiedocumenten van onze school (pedagogisch project, SWP,...).	Ja/nee									Ja/nee
2. Omgaan met diversiteit maakt deel uit van ons evaluatiebeleid op school.	Ja/nee									Ja/nee
3. We gaan in alle geledingen van de school op zoek naar linken tussen eindtermen, ontwikkelingsdoelen en leerplannen enerzijds en omgaan met diversiteit anderzijds.	Ja/nee									Ja/nee
4. Omgaan met diversiteit komt regelmatig aan bod tijdens vergaderingen, pedagogische studiedagen,	Ja/nee									Ja/nee

nascholingen,...										
5. Omgaan met diversiteit is een criterium bij aanwerving en evaluatie van personeel.	Ja/nee									Ja/nee
TOTAAL	Ja/nee									Ja/nee
II. Pedagogisch-didactische voorwaarden voor een effectieve diversiteitsaanpak										
6. Op onze school heerst op alle niveaus een positief leef- en leerklimaat met een democratische sfeer.	Ja/nee									Ja/nee
7. Ons schoolreglement: wordt breed gedragen en regelmatig gescreend op vlak van diversiteit.	Ja/nee									Ja/nee
8. Onze school voert een actief anti-discriminatiebeleid.	Ja/nee									Ja/nee
9. Bij de samenstelling van klasgroepen opteren we waar mogelijk voor heterogene groepen.	Ja/nee									Ja/nee
10. Het schoolbeleid moedigt de creatieve interpretatie van eindtermen, ontwikkelingsdoelen en leerplannen actief aan.	Ja/nee									Ja/nee
11. De inrichting en aankleding van onze school en klassen bieden extra mogelijkheden om te leren omgaan met diversiteit.	Ja/nee									Ja/nee
TOTAAL	Ja/nee									Ja/nee

III. De school wordt uitgebouwd als een interactieve en lerende organisatie									
12. We vatten de schoolwerking en het klasgebeuren consequent op als teamwerk, met een systeem van ondersteuning, hulp en leren van elkaar.	Ja/nee								Ja/nee
13. Ons personeelsbeleid is er op gericht om de verschillende competenties van iedereen maximaal in te zetten en te benutten.	Ja/nee								Ja/nee
TOTAAL	Ja/nee								Ja/nee
IV. We streven naar een diverse samenstelling van alle geledingen in de school									
14. Bij de samenstelling van het personeelskorps is diversiteit een belangrijk criterium. Zichtbare verschillen zoals etnische afkomst, sekse zijn hierbij ondergeschikt aan competenties.	Ja/nee								Ja/nee
15. Alle leerlingen zijn welkom. Dit wordt binnen de school duidelijk gecommuniceerd.	Ja/nee								Ja/nee
16. Alle leerlingen zijn welkom. Dit wordt duidelijk gecommuniceerd ten aanzien van de buitenwereld.	Ja/nee								Ja/nee
TOTAAL	Ja/nee								Ja/nee

V. De school krijgt als leer- en leefomgeving een plaats binnen een breed netwerk van partners.	Ja/nee									Ja/nee
17. Onze school staat open voor de buurt en neemt actief deel aan het buurtleven.	Ja/nee									Ja/nee
18. Onze school werkt met verschillende partners samen ten behoeve van de brede ontwikkeling van kinderen en jongeren.	Ja/nee									Ja/nee
TOTAAL	Ja/nee									Ja/nee

Scoren

A. Leerkrachthandelen

Stap 1 – voor iedere leerkracht: maak een synthese van de gegevens uit je screeningslijst A. Leerkrachthandelen.

Op basis van de totalen in de screeningslijst vul je *Synthesetabel A – Individuele totalen* in.

Synthesetabel A – Totalen

Doelen	Huidige situatie				Ingeschatte verandering			Oorzaak verandering	Actiepunt 2008-2011
	--	-	+	++	-	+	+/-		
I. Diversiteit waarnemen in de klas, op school en daarbuiten									Ja/nee
II. Diversiteit op een positieve manier benaderen									Ja/nee
III. Kinderen en jongeren begeleiden tot kwaliteitsvolle interactie met elkaar en met anderen									Ja/nee
IV. Diversiteit integreren in het totale onderwijsleerproces van kinderen en jongeren									Ja/nee
V. Goed omgaan met diversiteit van collega's, ouders, en externe partners									Ja/nee
VI. De eigen maatschappelijke verantwoordelijkheid zien en ernaar handelen									Ja/nee

Indien het je gaat om je individuele handelen en niet om dat van het team, sla dan stap 2 over en ga meteen naar stap 3.

Stap 2 – Voor de begeleider(s) van de screening: verzamel de gegevens en maak er een synthese van.

- ■ ■ Verzamel alle ingevulde screeningslijsten en *synthesetabellen A – Totalen* van de leerkrachten.
- ■ ■ Tel het aantal verzamelde screeningslijsten of synthesetabellen. Je hebt deze som nodig om in *synthesetabel C – Teamtotalen in procenten* de percentages te kunnen berekenen als je dat wilt.
- ■ ■ Maak aan de hand van alle *synthesetabellen A – Totalen* de som van de totalen van alle leerkrachten en noteer ze in *synthesetabel B – Teamtotalen in cijfers*.

Synthesetabel B – Teamtotalen in cijfers

Doelen	Huidige situatie				Ingeschatte verandering			Oorzaak verandering	Actiepunt 2008-2011
	--	-	+	++	-	+	+-		
I. Diversiteit waarnemen in de klas, op school en daarbuiten									Ja/nee
II. Diversiteit op een positieve manier benaderen									Ja/nee
III. Kinderen en jongeren begeleiden tot kwaliteitsvolle interactie met elkaar en met anderen									Ja/nee
IV. Diversiteit integreren in het totale onderwijsleerproces van kinderen en jongeren									Ja/nee
V. Goed omgaan met diversiteit van collega's, ouders, en externe partners									Ja/nee
VI. De eigen maatschappelijke verantwoordelijkheid zien en ernaar handelen									Ja/nee



Zet *synthesetabel B - Teamtotalen in cijfers* om in *synthesetabel C – Teamtotalen in procenten*.

Voor elk doel apart bereken je per onderdeel (- -, -, +, ++) de percentages. Dat doe je met deze formule:

$$\frac{\text{Totaal aantal aangeduide subdoelen per onderdeel - -, -, + of ++ (f1)}}{\text{Aantal subdoelen per doel (f2) X aantal ingevulde vragenlijsten (f3)}} \times 100 = \dots \quad \frac{\dots (f1)}{\dots (f2) \times \dots (f3)} \times 100 = \dots$$

Doel I: f2 = 4
Doel II: f2 = 3

Doel III: f2 =4
Doel IV: f2 =9

Doel V: f2 =4
Doel VI: f2 =2

Synthesetabel C – Teamtotalen in procenten

Doelen	Huidige situatie				Ingeschatte verandering			Oorzaak verandering	Actiepunt 2008-2011
	--	-	+	++	-	+	+-		
I. Diversiteit waarnemen in de klas, op school en daarbuiten									Ja/nee
II. Diversiteit op een positieve manier benaderen									Ja/nee
III. Kinderen en jongeren begeleiden tot kwaliteitsvolle interactie met elkaar en met anderen									Ja/nee
IV. Diversiteit integreren in het totale onderwijsleerproces van kinderen en jongeren									Ja/nee
V. Goed omgaan met diversiteit van collega's, ouders, en externe partners									Ja/nee
VI. De eigen maatschappelijke verantwoordelijkheid zien en ernaar handelen									Ja/nee

De totalen bij 'huidige situatie', leveren een beeld op van de gemeenschappelijke sterke en zwakke punten. De totalen bij 'ingeschatte verandering' geven aan hoe het team de gemaakte evolutie ziet.

Stap 3 – Voor iedere leerkracht/het team: bespreek de resultaten.

Bekijk samen *synthesetabel C – Teamtotalen in procenten*. Zoek naar opvallende punten. Denk hierbij aan de volgende zaken:

Welke doelen scoren zeer sterk en welke zeer zwak?

.....

.....

Bij welke doelen is sterkte/zwakte niet erg uitgesproken?

.....

.....

Bij welke doelen merk je verandering? In welke zin?

.....

.....

Wat zijn oorzaken van verandering?

.....

.....

Komen er verrassingen uit de bus? Welke? Waaraan wijdt je die?

.....

.....

Zijn er grote verschillen tussen leerkrachten? Op welke vlakken?

.....

.....

Omcirkel het/de doel(en) waar je (verder) aan wilt werken. Wil je er een actiepoint voor de volgende GOK-cyclus van maken?

.....

.....

Wil je meer in detail weten hoe jullie als team denken over een bepaald doel, ga dan terug naar de eigenlijke screeningslijsten. Je kunt via bovenstaande werkwijze ook de teamtotalen in procenten uitrekenen voor de subdoelen waar jullie in geïnteresseerd zijn.

B. Schoolbeleid

Stap 1 – Voor iedereen: maak een synthese van de gegevens uit de screeningslijst B. Schoolbeleid.

Op basis van de totalen in de screeningslijst vult iedereen zelf synthesesetabel A - Totalen in cijfers.

Synthesesetabel A –Totalen

Doelen	Huidige situatie				Ingeschatte verandering?			Oorzaak verandering	Actiepunt 2008-2011
	--	-	+	++	-	+	+–		
I. De competentie ‘omgaan met diversiteit’ nastreven bij leerlingen en leerkrachten									Ja/nee
II. Pedagogisch-didactische voorwaarden voor een effectieve diversiteitaanpak									Ja/nee
III. De school wordt uitgebouwd als een interactieve en lerende organisatie									Ja/nee
IV. We streven naar een diverse samenstelling van alle geledingen in de school									Ja/nee
V. De school krijgt als leer- en leefomgeving een plaats binnen een breed netwerk van partners									Ja/nee

Stap 2 – Voor de begeleider(s) van de screening: verzamel de gegevens en maak er een synthese van.

- ■ ■ Verzamel alle ingevulde screeningslijsten en *synthesetabellen A – Totalen* van de (groepjes) leerkrachten.
- ■ ■ Tel het aantal verzamelde screeningslijsten. Je hebt deze som nodig om in *synthesetabel C – Teamtotalen in procenten* de percentages te kunnen berekenen als je dat wilt.
- ■ ■ Maak de som van de totalen van alle leerkrachten (alle *synthesetabellen A – Totalen*) en noteer ze in *synthesetabel B – Totalen in cijfers*.

Synthesetabel B – Totalen in cijfers

Doelen	Huidige situatie				Ingeschatte verandering?			Oorzaak verandering	Actiepunt 2008-2011
	--	-	+	++	-	+	+-		
I. De competentie 'omgaan met diversiteit' nastreven bij leerlingen en leerkrachten									Ja/nee
II. Pedagogisch-didactische voorwaarden voor een effectieve diversiteitaanpak									Ja/nee
III. De school wordt uitgebouwd als een interactieve en lerende organisatie									Ja/nee
IV. We streven naar een diverse samenstelling van alle geledingen in de school									Ja/nee
V. De school krijgt als leer- en leefomgeving een plaats binnen een breed netwerk van partners									Ja/nee



Zet *synthesetabel B - Teamtotalen in cijfers* om in *synthesetabel C – Teamtotalen in procenten*.

Voor elk doel apart bereken je per onderdeel (voor -, --, + en ++) de percentages. Dat doe je met deze formule:

$$\frac{\text{Totaal aantal aangeduide subdoelen per onderdeel - -, --, + of ++ (f1)}}{\text{Aantal subdoelen per doel (f2) X aantal ingevulde vragenlijsten (f3)}} \times 100 = \dots \frac{\dots (f1)}{\dots (f2) \times \dots (f3)} \times 100 = \dots$$

Doel I: f2 = 5
Doel II: f2 = 6

Doel III: f2 = 2
Doel IV: f2 = 3

Doel V: f2 = 2

Synthesetabel C – Teamtotalen in procenten

Doelen	Huidige situatie				Ingeschatte verandering?			Oorzaak verandering	Actiepunt 2008-2011
	--	-	+	++	-	+	+-		
I. De competentie 'omgaan met diversiteit' nastreven bij leerlingen en leerkrachten									Ja/nee
II. Pedagogisch-didactische voorwaarden voor een effectieve diversiteitanpak									Ja/nee
III. De school wordt uitgebouwd als een interactieve en lerende organisatie									Ja/nee
IV. We streven naar een diverse samenstelling van alle geledingen in de school									Ja/nee
V. De school krijgt als leer- en leefomgeving een plaats binnen een breed netwerk van partners									Ja/nee

De totalen bij 'huidige situatie', leveren een beeld op van de gemeenschappelijke sterke en zwakke punten. De totalen bij 'ingeschatte verandering' geven aan hoe het team de evoluties ziet.

Stap 3 – Voor het (deel)(kern)team: bespreek de resultaten.

Bekijk samen *synthesetabel C – Teamtotalen in procenten*. Zoek naar opvallende punten. Denk hierbij aan de volgende zaken:

Welke doelen scoren zeer sterk en welke zeer zwak?

.....

.....

.....

Bij welke doelen is sterkte/zwakte niet sterk uitgesproken?

.....

.....

.....

Bij welke doelen merk je verandering? In welke zin?

.....

.....

.....

Wat zijn oorzaken van verandering?

.....

.....

.....

Komen er verrassingen uit de bus? Welke? Waaraan wijdt je die?

.....

.....

.....

Zijn er verdeelde meningen binnen het team? Op welke vlakken?

.....

.....

.....

Omcirkel het/de doel(en) waar je als team (verder) aan wilt werken. Willen jullie er een actiepoint voor de volgende GOK-cyclus van maken?

.....

.....

.....

Wil je meer in detail weten hoe het team denkt over een bepaald doel, ga dan terug naar de eigenlijke screeningslijsten. Je kunt via bovenstaande werkwijze ook de teamtotalen in procenten uitrekenen voor de subdoelen waar jullie in geïnteresseerd zijn.