

Eindrapportage Vidivers: video bij docententraining over diversiteit

NAP 11.0162

Penvoerende instelling:
Vrije Universiteit Amsterdam

Partner instellingen:
Erasmus Universiteit Rotterdam
Hogeschool Rotterdam

Datum:
januari 2011

Inhoudsopgave

Samenvatting eindrapportage.....	3
1. Inleiding	4
2. Opbrengsten van het project per werkpakket	6
3. Reflecties en lessons learned.....	18
4. Vooruitblik	21
5. Kostenoverzicht	22
6. Evaluatie en conclusie.....	23

Samenvatting eindrapportage

Dit is de eindrapportage van het Vidiversproject. Vidivers is een geslaagd project. Het project adresseerde een voor de instellingen belangrijk onderwerp, te weten het vergroten van de culturele sensitiviteit van docenten. De projectdoelstellingen zijn behaald; alle beoogde projectresultaten zijn opgeleverd. De belangrijkste hiervan zijn:

- verslag van het vooronderzoek, met een uitwerking van het begrip ‘culturele sensitiviteit’ voor het Nederlandse hoger onderwijs,
- realisatie van zes videocasussen (drie over individuele gespreksituatie en drie over een groepssituatie),
- schriftelijk materiaal voor docententrainers (zoals trainingshandleiding bij de videocasussen, draaiboek voor videoreflectie rond culturele sensitiviteit),
- het streefgetal van te scholen docenten is ruimschoots gehaald,
- uitvoering videoreflectie met 20 docenten / studieloopbaanbegeleiders waarbij de focus lag op culturele sensitiviteit volgens verschillende scenario’s,
- uitvoering van evaluatie en effectmeting.

Uit de procesevaluatie blijkt dat de producten aan hun doel beantwoorden. De producten van Vidivers zijn ook voor anderen te gebruiken, het materiaal is beschikbaar op www.vidivers.nl.

Bovendien had het project voor de instellingen een belangrijk surpluseffect: het project vergroete de expertise binnen de instellingen over het trainen van docenten en studieloopbaancoaches over culturele diversiteit. Het project is een belangrijke aanjager geweest binnen de instellingen voor het ontwikkelen van scholingsprogramma’s over culturele diversiteit.

Uit de evaluatie bleek dat de ontwikkelde materialen voldoen en goed toepasbaar zijn in verschillende typen docententrainingen. In de effectmeting, die is uitgevoerd onder studenten, werden niet aangetoond dat studenten een verandering bij docenten waarnamen voor- en nadat deze getraind werden, evenmin werd er een toename in slaagpercentages gemeten. Er zaten echter een aantal methodologische beperkingen aan de effectmeting.

Het project heeft meer tijd gekost dan was begroot, deze extra tijd is er door de projectdeelnemers extra in geïnvesteerd. Iedere instelling zal ook na afronding van het Vidiversproject op eigen kracht verder gaan met het professionaliseren van docenten op dit gebied. De scholing van docenten over culturele diversiteit is een standaard onderdeel geworden binnen de reguliere programma’s voor docentenscholing.

1. Inleiding

Dit is het eindrapport van het Vidiversproject. Het Vidiversproject is uitgevoerd als onderdeel van het Nationaal Actieplan e-learning. Aanleiding voor het project waren geconstateerde verschillen in studiesucces tussen allochtone studenten en autochtone studenten. Cultureel sensitieve docenten dragen eraan bij dat allochtone studenten hun talenten beter kunnen ontplooien.

Het doel van deze eindrapportage is om betrokkenen inzicht te geven in de behaalde projectresultaten. Hierbij worden de behaalde projectresultaten steeds afgezet tegen de beoogde projectdoelen. Daarnaast bevat het verslag enige reflecties op het verloop van het project in de vorm van 'lessons learned' en een vooruitblik voorbij de projecthorizon.

In het volgende hoofdstuk worden de behaalde resultaten per werkpakket beschreven. De producten die het project heeft opgeleverd staan, per werkpakket geordend, op SURF-groepen, sitenaam vidivers, tabblad eindproducten,

<https://www.surfgroepen.nl/sites/videocasussendiversiteit/eindproducten/default.aspx> (afgesloten omgeving). De producten zijn ook algemeen toegankelijk via www.vidivers.nl

Projectkarakteristieken

Titel:	Vidivers, video bij docententraining over diversiteit
Projectperiode:	15 september 2008 – 31 december 2010
Deelnemende instellingen:	Vrije Universiteit (penvoerder) Erasmus Universiteit Rotterdam Hogeschool Rotterdam
Totale projectbegroting:	€332.000
Max. SURF-subsidie:	€24.515

Projectdoelstelling

Het project *Vidivers* heeft tot doel het verbeteren van de multiculturele competenties van docenten, dit door in docentenopleiding over diversiteit het medium video een structurele plaats te geven.

Multicultureel competente docenten en studiebegeleiders zijn één van de noodzakelijke voorwaarden voor het vergroten van het studiesucces van allochtone studenten.

Belangrijkste op te leveren projectresultaten

De belangrijkste projectresultaten die dit project gaat opleveren:

- Verslag van vooronderzoek, met daarin:
 - * beschrijving van multiculturele docentcompetenties voor docenten in het hoger onderwijs
 - * kwaliteitseisen voor videocasussen en videoreflectie t.b.v. docententrainingen op het gebied van diversiteit.
- Een zestal videocasussen.
- Verslag van review van de gerealiseerde videocasussen.
- Schriftelijke verantwoording van de videocasussen met daarin:
 - * beschrijving van de video's (samenvatting van de inhoud, doel, ed.)
 - * script / uitgeschreven tekst met tijdscores
 - * explicitering van de relatie tussen de multiculturele competenties (uit het vooronderzoek) en de videocasussen.
- Handleiding voor docentenopleiders met daarin:
 - * algemene achtergrondinformatie
 - * specifieke informatie bij de videocasussen
- Per instelling minimaal één uitgewerkte casusopdracht, vormgegeven in een digitale leeromgeving die in gebruik is bij de instelling.
- Training van docentenopleiders in het werken met de videocasussen.

- Ondersteuning van gebruik videocasussen tijdens docentenscholing, waarbij iedere instelling minimaal 25 docenten schoolt met gebruikmaking van de videocasussen.
- Videoreflexie op de toepassing van de multiculturele competenties in het eigen onderwijs, uitgevoerd door 20 docenten (minimaal zes per instelling). Opgeleverd worden: draaiboek voor videoreflexie met observatie-instrument, overzicht van de geobserveerde onderwijsactiviteiten, evaluatierapport met tips voor docententrainers.
- Rapportage over de uitgevoerde procesevaluatie en effectmeting.
- Producten en ervaringen worden beschikbaar gesteld voor andere instellingen in het hoger onderwijs (bijv. in de vorm van een brochure en train-de-trainer cursus voor docententrainers).

2. Opbrengsten van het project per werkpakket

Bij de start van het project zijn de uit te voeren activiteiten beschreven in het controlling document, dit is in januari 2010 bijgesteld. De voornaamste aanpassing hield een accentverschuiving in: er is minder nadruk gelegd op de productie van (zeer veel) videocasussen en meer op schriftelijke documentatie (te weten: verantwoording van de ontwerpkeuzes bij de videocasussen en een uitgebreide trainershandleiding die trainers helpt om de videocasussen in te zetten in trainingen voor docenten en studieloopbaancoaches). Deze aanpassingen waren wenselijk door voortschrijdend inzicht binnen het projectteam en kwamen tegemoet aan de wens van de Commissie Projectbewaking tijdens de midterm review. Voor het werkpakket kennisdisseminatie is een apart werkplan opgesteld, ook dit is goedgekeurd door SURF.

In deze eindrapportage leggen we de behaalde resultaten naast de beoogde resultaten zoals vastgelegd in het bijgestelde controlling document en het disseminatiewerkplan. Per werkpakket geven we eerst de geplande resultaten, dan beschrijven we per activiteit wat er gebeurd is en geven we een korte reflectie op het werkpakket. Voor de opgeleverde producten verwijzen we naar de teamsite op SURF-groepen (tab-blad 'Eindproducten', afgesloten omgeving, url: <https://www.surfgroepen.nl/sites/videocasussendiversiteit/eindproducten/default.aspx>). De eindproducten die voor een breder publiek interessant zijn, zijn te vinden op de openbare projectwebsite op www.vidivers.nl.

Werkpakket 1: Vooronderzoek - kwaliteitseisen videocasussen en videoreflectie

Specificatie (deel)resultaten werkpakket 1 in het controlling document

<i>nr.</i>	<i>Omschrijving (deel)resultaten</i>
1.1	Startbijeenkomst projectmedewerkers
1.2	Verslag van vooronderzoek, met daarin: <ul style="list-style-type: none">- beschrijving van multiculturele docentcompetenties voor docenten in het hoger onderwijs- kwaliteitseisen voor videocasussen en videoreflectie t.b.v. docententrainingen op het gebied van diversiteit
1.3	Afspraken met faculteiten, vastgelegd is: <ul style="list-style-type: none">- welke docenten worden geschoold (aantal en studiefase c.q. studieonderdelen)- in welke studiefase c.q. studieonderdelen de effectmeting wordt uitgevoerd (tijdsplanning voor de effectmeting (nulmeting, uitvoeren scholing, nameting)).

Beschrijving uitgevoerde resultaten en bereikte resultaten

1.1 De startbijeenkomst heeft plaatsgevonden op 1 oktober 2008 met de projectmedewerkers van de drie instellingen en de leden van de stuurgroep. De dag stond in het teken van kennismaking en de inhoudelijke aftrap van het project.

1.2 Het verslag van het vooronderzoek¹ is te vinden op SURF-groepen en op www.vidivers.nl. De onderzoeksvragen waren de volgende:

1. Wat zijn de kenmerken van een leeromgeving waarin (eerste generatie) allochtone studenten zo goed mogelijk presteren?

¹ Radstake, H., Handgraaf, A.J.M., Hulst, M.E. van der, Jonge, M. de, Roosloot, M.M. (2010). Culturele sensitiviteit van docenten in het hoger onderwijs door videogebruik. Verslag van vooronderzoek uitgevoerd binnen het Vidiversproject.

2. Welke docentcompetenties zijn belangrijk voor het verzorgen van onderwijs en het geven van studiebegeleiding aan allochtone studenten?
3. Hoe kunnen videocasussen en videoreflectie worden ingezet binnen een docenttraining over culturele diversiteit?
 - a) Welke leerdoelen kunnen met videocasussen en videoreflectie worden bereikt?
 - b) Welke aanwijzingen geeft de literatuur voor het ontwerpen van videocasussen?
 - c) Wat zijn kenmerken van goede videoreflectie opdrachten en hoe kan videoreflectie goed worden begeleid?

Om deze vragen te beantwoorden is literatuur bestudeerd en zijn 49 interviews uitgevoerd met studenten, docenten, studieloopbaancoaches, docententrainers en deskundigen op het gebied van culturele diversiteit. Het verslag formuleert in welk type leeromgevingen allochtone studenten goed presteren en wat we in het project verstaan onder Culturele Sensitiviteit van docenten. Ook bevat het aanwijzingen voor het gebruik van video binnen docenttraining.

1.3 Afspraken met faculteiten over scholing van docenten en uitvoering van de effectmeting
Bij iedere instelling zijn afspraken gemaakt met een of enkele opleidingen over docenten die deelnemen aan de scholing en over het uitvoeren van de hieraan gekoppelde effectmeting. Bij de EUR was dat de internationale Bachelor opleiding 'International Bachelor of Communication' bij de Faculteit der Historische en Kunstwetenschappen, bij de VU de faculteiten Economie en Bedrijfswetenschappen en Tandheelkunde, bij de HR de opleidingen Trade Management voor Azië (TMA) van het instituut Rotterdam Business School en de deeltijd-/avondvariant van de opleiding Bedrijfskundige Informatica van het instituut Communicatie Media en Informatica (CMI).

Reflectie op uitvoering werkpakket en bereikte resultaten

Het vooronderzoek was een belangrijke fase omdat dit sturing gaf aan de inhoudelijke richting voor het project. Zo werd tijdens het vooronderzoek duidelijk dat de term 'multiculturele competenties' (gebruikt in de projectaanvraag en in het controlling document) beter vervangen kon worden door het concept 'Culturele Sensitiviteit'. Dit houdt in dat het niet gaat om een aparte competentie, maar om een 'inkleuring' van de algemene docentcompetenties. Het verslag van het vooronderzoek is een belangrijk document geweest tijdens het verdere project. Ook is het verslag, met name de wijze waarop hierin het begrip culturele sensitiviteit is uitgewerkt voor het Nederlands hoger onderwijs, door anderen met veel waardering ontvangen, zoals bijvoorbeeld bleek tijdens conferenties.

De uitvoering van het vooronderzoek kostte meer tijd dan gepland. Naast een achteraf bezien te optimistische tijdsplanning en te hoge ambitie wat betreft het aantal interviews, speelde hierbij mee dat we vanuit drie instellingen (twee universiteiten en één HBO-instelling) op één lijn moesten komen wat betreft aanpak en terminologie. Aan het vooronderzoek zijn meer uren besteed dan begroot. Dit is al in de voortgangperiode t/m maart 2009 gemeld. Met de stuurgroep en SURF is destijds afgesproken dat 155 uren vooralsnog voor eigen rekening van de VU (78 uur) en HR (77 uur) zouden worden genomen en dat in de eindafrekening bekeken zou worden of deze uren alsnog binnen het projectbudget gesubsidieerd zouden kunnen worden.

Werkpakket 2: Productie videocasussen

Specificatie (deel)resultaten werkpakket in het controlling document

<i>nr.</i>	<i>Omschrijving (deel)resultaten</i>
2.1	Zes videocasussen.
2.2	Verslag van review van de gerealiseerde videocasussen
2.3	Schriftelijke verantwoording van de videocasussen.

Beschrijving uitgevoerde resultaten en bereikte resultaten

2.1 Er zijn zes videocasussen gemaakt. Iedere casus bestaat uit een uitgespeelde situatie met bijbehorende interviews met de betrokkenen.

De kritische beroepssituatie waarin casus 1 t/m 3 zijn gesitueerd is een studieloopbaangesprek. Een studieloopbaancoach nodigt een eerstejaars student uit voor een SLC gesprek, de student heeft 3 vakken niet gehaald. In de video's zijn 3 situaties uitgespeeld waarin drie interventiestijlen zijn terug te vinden:

- Casus 1: slecht nieuwsgesprek (vier video's)
studieloopbaancoach 1 wil, in een slecht nieuws gesprek, bij student Juni één boodschap goed laten doordringen: zó gaat het niet, het is eigenlijk beter om nu al te stoppen.
- Casus 2: adviesgesprek (drie video's)
studieloopbaancoach 2 wil de student zo goed mogelijk helpen door een adviesgesprek te voeren, ze gaat er vanuit dat Juni harder moet werken.
- Casus 3: coachingsgesprek (drie video's)
studieloopbaancoach 3 wil met Juni, in een coachingsgesprek, kijken naar de mogelijkheden om tot een zo goed mogelijke aanpak van de studie te komen. Hij wil dat bereiken door een coachende rol; taakgericht en relatiegericht optreden; en een benadering die, studentgericht, vertrekt vanuit talenten.

Casus 4 t/m 6 spelen zich af in de kritische beroepssituatie van een werkgroep met studenten met uiteenlopende achtergronden. Een docent en 9 studenten spelen drie keer een deel van een werkgroepbijeenkomst (een activerende werkvorm) waarbij de docent zich telkens anders opstelt en daarmee een andere interactie binnen de werkgroep teweeg brengt (twee 'slechte' voorbeelden en een 'beter' voorbeeld). In de groep zitten zowel actieve, assertieve studenten als stillere studenten. Over iedere situatie wordt de docent en enkele studenten geïnterviewd, in de interviews worden de perspectiefverschillen tussen docent en studenten geëxpliciteerd met als doel dat docenten-in-opleiding zich beter leren verplaatsen in studenten.

- Casus 4: docent negeert stille studenten (vier video's)
De docent richt zich sterk op de inhoud en merkt niet op dat niet alle studenten meedoen. De docent besteedt alleen aandacht aan de studenten die uit zichzelf het woord nemen en 'ziet' de stillere studenten niet.
- Casus 5: docent spreekt stille studenten aan, maar toont onvoldoende culturele sensitiviteit (vier video's)
De docent merkt wel op dat niet alle studenten actief bijdragen aan de bespreking en probeert hier ook iets mee te doen, maar houdt onvoldoende rekening met interculturele verschillen en intervieneert op botte manier waardoor studenten dicht slaan.
- Casus 6: docent betreft alle studenten erbij, op cultureel sensitieve wijze (twee video's)
De docent schept een sfeer waarin alle studenten zich op hun gemak voelen om bij te dragen. Hier komen meerdere 'goede' docentgedragingen in beeld (zoals een duidelijke instructie geven en expliciet benoemen van de verwachtingen, ingaan op vragen van studenten, studenten aanmoedigen, stiltes durven laten vallen).

Van elke video is ook een versie beschikbaar met Engelse ondertiteling. Ook zijn de uitgeschreven teksten (tweetalig) beschikbaar. De videocasussen zijn als streaming videobestanden op SURF-media geplaatst. Ze zijn ook via www.vidivers.nl te benaderen. Bovendien is een DVD gemaakt met daarop de videocasussen in een betere kwaliteit. Deze is bedoeld voor docententrainers die de videocasussen tijdens trainingsbijeenkomsten willen gebruiken en niet afhankelijk willen zijn van internetverbindingen. De DVD's zijn te bestellen zijn tegen kostprijs.

2.2 Toen de videocasussen gemaakt waren, is hierop commentaar gevraagd vanuit verschillende invalshoeken. De videocasussen zijn bekeken en becommentarieerd door docenten, docententrainers die niet zelf bij het project betrokken waren en door het projectteam. De review was gericht op het benoemen van de sterke en zwakke kanten van de videocasussen en op het genereren van ideeën voor

het gebruik van de casussen bij de training van docenten en studieloopbaancoaches. Het verslag van de review van de videocasussen staat op SURF-groepen.

2.3 Het rapport met de schriftelijke verantwoording van de videocasussen staat op SURF-groepen. Het rapport bevat de verantwoording van de keuze voor de beroepssituaties die op de video's zijn uitgewerkt, een overzicht dat aangeeft welke aspecten van culturele sensitiviteit terug komen in welke videocasussen en de profielen (rolbeschrijvingen) van de personages in de video's.

Reflectie op uitvoering werkpakket en bereikte resultaten

In de videocasussen zijn verschillende thema's per casus verwerkt (zoals: de invloed van de thuissituatie van studenten, verschillen in assertiviteit, taalvaardigheid, bekendheid met verwachtingen vanuit de studie, etc.), sommige liggen meer aan de oppervlakte dan anderen. Dit maakt de casussen heel geschikt voor het losmaken van discussies, waarin het ook van de mate van ervaring van deelnemers afhangt hoeveel lagen van de thematiek ze eruit halen. De videocasussen moeten goed ingeleid worden (met name de casussen waarin verkeerde aspecten van het docentgedrag (sterk) zijn aangedikt) en de discussies moeten goed worden begeleid door docententainers. Om deze reden hebben tot nu toe alle docententainers ervoor gekozen om de videocasussen te gebruiken tijdens face-to-face bijeenkomsten.

In casus 4 is het botte gedrag van de docent erg dik aangezet, wat voor docententainers een reden kan zijn om deze casus niet te willen gebruiken.

Werkpakket 3: Inbedding videocasussen in docententaining

Specificatie (deel)resultaten werkpakket in het controlling document

<i>nr.</i>	<i>Omschrijving (deel)resultaten</i>
3.1	Handleiding voor docentenopleiders met daarin: - algemene achtergrondinformatie - specifieke informatie bij de videocasussen
3.2	Per instelling minimaal één uitgewerkte casusopdracht, in een digitale leeromgeving.
3.3	Training van docentenopleiders in het werken met de videocasussen (5 docententainers per instelling).
3.4	Ondersteuning van gebruik videocasussen tijdens scholing van minimaal 25 docenten per instelling.

Beschrijving uitgevoerde resultaten en bereikte resultaten

3.1 De handleiding voor docentenopleiders is te vinden op surfgroepen. Belangrijkste onderdeel van de handleiding zijn de algemene aanwijzingen voor docententainers bij het werken met de videocasussen en suggesties voor opdrachten en bespreekpunten per videocasus. Daarnaast bevat de handleiding ook de informatie van vooronderzoek (WP1) en de verantwoording van de videocasussen (WP2). De informatie voor docententainers is ook te vinden op www.vidivers.nl, maar dan verdeeld over een aantal handzamer documenten.

3.2 Voor intern gebruik binnen de instellingen zijn de videocasussen ook ontsloten via de digitale leeromgevingen van de instellingen: voor de VU via DiViDU, voor de HR via N@tschool en voor de EUR via Blackboard. Schermafbeeldingen die laten zien hoe het er in deze leeromgevingen uit ziet, zijn te vinden op SURF-groepen (tab-blad eindproducten in de folder van WP3).

3.3 Er zijn twee train-de-trainerbijeenkomsten geweest, die een dag duurden (tweemaal uitgevoerd, op 22 januari en 18 maart). Op deze wijze zijn 17 docententainers getraind in het werken met de videocasussen (4 van de HR, 6 van de EUR, 7 van de VU). Doordat docententainers van de drie instellingen deelnamen, vond er ook inhoudelijke uitwisseling van ideeën tussen de drie instellingen plaats. De train-de-trainerdagen zijn verzorgd door een lid van het projectteam en een externe

deskundige op het gebied van interculturele communicatie. Het globale programma van de dag is te vinden op SURF-groepen.

3.4: gebruik van videocasussen tijdens de scholing van docenten

Iedere instelling heeft zelf eigen trainingen over culturele sensitiviteit ontwikkeld voor docenten en studieloopbaancoaches. Deze trainingen liepen uiteen van opzet (zie een aantal voorbeelden van trainingsopzetten op www.vidivers.nl), in elke training speelden de videocasussen een prominente rol. Naast de videocasussen werden er bijvoorbeeld ook theorie behandeld en rollenspelen uitgevoerd. De videocasussen zijn in alle gevallen gezamenlijk bekeken tijdens een trainingsbijeenkomst en mondeling bediscussieerd.

De docententrainers gaven aan dat ze goed konden werken met de videocasussen en het begeleidende materiaal. Er is nauwelijks technisch ondersteuning vanuit het projectteam nodig geweest.

De videocasussen zijn gebruikt in de volgende scholingsactiviteiten:

	<i>deelnemers</i>	<i>gebruikte videocasussen</i>	<i>datum (alle data in 2010)</i>
HR	9 deelnemers (opleiding Trade Management of Asia-opleiding)	casus 2 casus 6	3 februari (twee dagdelen)
HR	8 deelnemers van diverse opleidingen uit het Instituut voor Bouw & Bedrijfskunde	casus 2 casus 6	11 maart (één dagdeel)
HR	10 deelnemers van diverse opleidingen uit het Instituut voor Communicatie, Media en Informatietechnologie (CMI)	casus 2 casus 5	14 en 21 april (twee dagdelen)
HR	7 deelnemers (opleiding Trade Management of Asia)	casus 2	22 april (een dagdeel)
Subtotaal HR: 34 studieloopbaancoaches / docenten geschoold.			
EUR	7 deelnemers, faculteit FHKW	casus 5 casus 6 casus 1	1 en 8 februari, 2-daagse cursus 'Cultural diversity in the classroom':
EUR	open inschrijving: 'Cultural diversity in the classroom', 4 deelnemers		26 mei, twee dagdelen
EUR	9 deelnemers, cursus basisdidactiek, open inschrijving		juni, culturele diversiteit was onderwerp van een bijeenkomst
EUR	8 deelnemers, training Basisdidactiek, open inschrijving		Sept - okt
Subtotaal EUR: 28 docenten / studiebegeleiders geschoold.			
VU	8 docenten van diverse faculteiten	casus 2 casus 5 casus 4	15 februari en 9 maart 2-daagse cursus 'Multicultureel werken in het onderwijs'
VU	7 docenten van diverse faculteiten	casus 2 casus 5	26 augustus 1-daagse cursus 'Intercultureel werken in het onderwijs'
VU	7 docenten van diverse faculteiten	casus 2 casus 5 casus 6	31 augustus 1-daagse cursus 'Intercultureel werken in het onderwijs'
Subtotaal VU: 22 docenten getraind			

In totaal zijn in genoemde trainingen 84 docenten getraind, iets hoger dan het gestelde doel van 75 docenten (25 per instelling).

Naast bovengenoemde trainingen zijn de casussen ook gebruikt in andere trainingssettings, als trainingen waarvan culturele sensitiviteit niet het hoofdthema was. Het is ons bekend dat de videocasussen ook zijn gebruikt in:

- een cursus groepsprocessen (VU)
- de training voor studieloopbaancoaches (HR), waarschijnlijk in meerdere groepen

- in een cursus algemene basisdidactiek voor beginnend docenten (verzorgd door trainers van de VU voor de HR)
- de educatieve minor voor bachelor studenten (EUR).

Deze trainingen zijn verzorgd door trainers die bekend waren met de videocasussen omdat ze hadden deelgenomen aan de train-de-trainer bijeenkomsten. Het is onbekend hoeveel docenten op deze wijze precies zijn bereikt en welke videocasussen hier zijn gebruikt. Wel weten we dat een aantal docenten die de training hebben gevolgd de videocasussen daarna ook hebben gebruikt in hun eigen onderwijs.

We concluderen dat we het streefaantal van 75 te scholen docenten ruimschoots hebben gehaald. Bovendien is gebleken dat de videocasussen geschikt zijn om in een ruim scala aan trainingen in te zetten, zowel in trainingen waarin culturele sensitiviteit het hoofdthema is als in andere trainingen met een meer algemeen didactische invalshoek kennen.

In de evaluatie van de trainingen geven de deelnemers aan dat videocasussen een toegevoegde waarde hebben bij de training (zie verder bij werkpakket 5, procesevaluatie).

Reflectie op uitvoering werkpakket en bereikte resultaten

De activiteiten binnen werkpakket 3 zijn zonder noemenswaardige problemen uitgevoerd. Omdat het deels ging om nieuwe trainingen met open inschrijving was er vooraf enige onzekerheid over het aantal deelnemers dat in de trainingen geïnteresseerd zou zijn, maar de gestelde doelen zijn ruimschoots gehaald. Het ging deels om trainingen waaraan docenten deelnamen die dit zelf wilden. We hebben de videocasussen (nog) niet ingezet bij trainingen voor docenten die ‘verplicht’ aan een cursus over culturele diversiteit deelnamen. We weten dus nog niet wat de videocasussen in dergelijke groepen oproepen.

Docententainers blijken uit het totale aantal videofragmenten die fragmenten te selecteren die qua thematiek aansluiten bij de leerwensen van hun trainingsgroep. In geen van de trainingen zijn alle videocasussen gebruikt, de hoeveelheid videomateriaal zou hier ook te groot voor zijn.

Docententainers gaven aan dat ze voor alle groepen geschikte videocasussen vonden. Hoewel we aanvankelijk van plan waren om meer video's te maken, is halverwege het project besloten om meer de nadruk te leggen op begeleidend schriftelijk materiaal voor docententainers. Dit is een goede beslissing geweest.

Werkpakket 4: Videoreflectie

Specificatie (deel)resultaten werkpakket in het controlling document

<i>nr.</i>	<i>Omschrijving (deel)resultaten</i>
4.1	Vidoreflectie voorbereid: - instrument (observatielijst / vragenlijst) ontwikkeld t.b.v. videoreflectie - draaiboek voor videoreflectie
4.2	Uitvoering videoreflectie: maken video-opnames van 20 docenten tijdens hun onderwijs, ontsluiten (voor direct betrokkenen) van video-opnames via digitale leeromgevingen, feedback en persoonlijke aandachtspunten voor toekomst Opgeleverd wordt: overzicht van de geobserveerde onderwijsactiviteiten.
4.3	Verslag met tips voor docententainers over het voorbereiden en begeleiden van videoreflectie over multiculturele competenties.

Beschrijving uitgevoerde resultaten en bereikte resultaten

4.1 Draaiboek videoreflectie

Het draaiboek videoreflectie is beschikbaar op SURF-groepen. Het draaiboek bevat een viertal scenario's voor videoreflectie en een aantal bijlagen (waaronder het observatie-instrument). Er zijn meerdere scenario's uitgewerkt, zodat een vorm gekozen kon worden die past bij de lokale situatie. Belangrijkste variabelen zijn de keuzes voor groepswijze of individuele bespreking en voor reflectie

op opnames van rollenspelen of opnames in authentieke situaties. In alle gevallen is er sprake van stapsgewijze en systematische reflectie op de videobeelden.

4.2 Uitvoering videoreflexie

Er is videoreflexie uitgevoerd met 20 docenten / studieloopbaancoaches, als volgt verdeeld over de instellingen:

EUR	1 docent via scenario 1 (individuele videoreflexie bij opname van echte onderwijssituatie).
	6 docenten volgens scenario 3 (videoreflexie op opnames van rollenspel).
HR	1 peer coach volgens scenario 1 (individuele videoreflexie bij opname van echte onderwijssituatie).
	8 studiebegeleiders volgens scenario 3 (videoreflexie bij rollenspelen tijdens training).
VU	4 docenten volgens scenario 1 (individuele videoreflexie bij opname van echte onderwijssituatie).
Totaal: 20	

Uit de evaluatie met de deelnemers bleek dat ze de videoreflexie een nuttige uitbreiding vonden bij de training over culturele diversiteit (zie ook hieronder bij werkpakket 5, procesevaluatie). De begeleiders van de videoreflexie merkten op dat de videoreflexie wel tijdsintensief was.

4.3 Tips voor docententainers

De ervaringen en de evaluatiegegevens van de videoreflexie zijn vertaald naar tips voor docententainers. Dit is als separaat document beschikbaar op SURF-groepen. De tips zijn als bijlage toegevoegd aan het draaiboek voor videoreflexie dat beschikbaar is op www.vidivers.nl

Reflectie op uitvoering werkpakket en bereikte resultaten

De videoreflexie wordt als nuttig beoordeeld, zowel door deelnemers als door begeleiders (zie verder bij werkpakket 5, procesevaluatie). Overigens kwam ook bij de videoreflexie naar voren dat er geen scherp onderscheid te maken valt tussen de algemeen didactische vaardigheden en de vaardigheden die een docent nodig heeft om les geven aan cultureel diverse groepen. Ook hier weer kwam vaak naar voren dat culturele sensitiviteit geen aparte competentie is, maar een inkleuring van de algemene docentcompetenties.

Er is vrij vaak gewerkt met scenario 3 (reflecteren op opnames van rollenspelen die tijdens trainingen zijn uitgespeeld). Deze vorm vraagt een minder grote tijdsinvestering van deelnemer en begeleider dan scenario's 1 en 2 waarbij in 'life' onderwijssituaties opnames gemaakt worden. Het organiseren van videoreflexie bij authentieke onderwijssituaties is wel een aantal malen gelukt, maar het maken van de afspraken bleek zeer arbeidsintensief. Omdat veelal gewerkt is met de videoreflexie bij rollenspelen zijn bij werkpakket 4 minder uren besteed dan begroot (ca. 14 % minder dan begroot).

De scenario's 2 en 4 zijn niet uitgevoerd. Bij deze scenario's geven collega-docenten elkaar feedback op video-opnames. Dit is ten dele om praktische redenen niet uitgevoerd (onmogelijk om gezamenlijke afspraken te plannen), maar ook omwille van de veiligheid van deelnemers. Geldt voor veel docenten toch al dat ze het moeilijk vinden om collega's mee te laten kijken in hun lessen, dit speelde waarschijnlijk bij dit onderwerp nog sterker, aangezien het onderwerp culturele sensitiviteit een beladen karakter kan hebben. Om deze reden betoonden docenten zich huiverig om videoreflexie met collega's uit te voeren. Vaak zeggen ze na een eerste ervaring met videoreflexie dat ze het een volgende keer wel met collega's zouden willen doen. Het lijkt deels een kwestie van koud watervrees en onbekendheid met de methodiek.

Werkpakket 5: Evaluatie en effectmeting

Specificatie (deel)resultaten werkpakket in het controlling document

nr.	Omschrijving (deel)resultaten
5.1	Verslag procesevaluatie: <ul style="list-style-type: none"> - vragenlijst / interviewschema cursusdeelnemers, docententrainers. - beschrijving v.d. trainingen zoals uitgevoerd, in het bijzonder de rol van de videocasussen en videoreflectie, - evaluatieresultaten cursusdeelnemers en docententrainers (per instelling: twee cursusgroepen). - conclusies m.b.t. de kwaliteit van de trainingen en de inzet van video; aanbevelingen voor verbetering.
5.2	Meetinstrumenten effectevaluatie: <ul style="list-style-type: none"> - vragenlijsten docenten en studenten - berekeningswijze slagingspercentages
5.3	Verslag effectevaluatie: <ul style="list-style-type: none"> - verslag nulmeting - verslag nameting - conclusies en aanbevelingen

Beschrijving uitgevoerde resultaten en bereikte resultaten**5.1 Verslag procesevaluatie**

De rapporten van de procesevaluatie zijn beschikbaar op SURF-groepen, in de mappen 'procesevaluatie videocasussen in trainingen' resp. 'procesevaluatie videoreflectie' (het zijn meerdere documenten: per instelling een rapportage, plus een samenvatting met conclusies en aanbevelingen).

De *procesevaluatie van de videocasussen* is bij de EUR uitgevoerd met 28 docenten (vier cursusgroepen), bij de VU met 14 docenten (2 cursusgroepen¹) en bij de HR met 7 docenten. Bij de HR is de respons laag geweest omdat het evaluatieformulier na afloop van de training is meegegeven aan de deelnemers en er – ook na herhaalde herinneringen – niet veel formulieren retour gekomen zijn. Belangrijkste evaluatieresultaten training:

- De training als geheel waarden de meeste cursisten met een ruim voldoende of hoger.
- De deelnemers geven aan dat ze ruim voldoende hebben geleerd van de training. Redelijk veel respondenten zijn door de training op ideeën gebracht om hun handelen in een cultureel diverse studentengroep aan te passen.
- Veel docenten vinden dat de videocasussen een toegevoegde waarde hebben, de video's dragen bij aan bewustwording van het feit dat er culturele verschillen zijn in de studentenpopulatie en dat je daar rekening mee kunt (moet) houden. Opgemerkt werd dat de videocasussen soms niet overtuigend genoeg zijn of in een enkel geval te overdreven zijn.
- Naast de videocasussen zijn in een aantal trainingen ook rollenspelen gebruikt. Deze rollenspelen zijn zeer goed beoordeeld door de cursisten. Sommige cursisten pleiten dan ook voor uitbreiding van de rollenspelen.
- Volgens de cursisten kan de training verbeterd worden door het thema interculturele sensitiviteit beter in te leiden met specifieke aandacht aan de verhouding tussen (inter)culturele competenties en algemene didactische competenties. Daarnaast kunnen ook meer concrete tips en aandachtspunten gegeven worden voor hoe je bij verschillende onderwijsactiviteiten met een cultureel diverse groep studenten omgaat. Ten slotte kan meer theorie worden ingebouwd over verschillende culturen en (inter)culturele communicatie.

Op basis van bovenstaande evaluatieresultaten kan geconcludeerd worden dat de huidige training over het algemeen (redelijk) goed in elkaar steekt en dat de videocasussen hier een toegevoegde waarde hebben. De geformuleerde verbeterpunten kunnen gebruikt worden om de training in de toekomst nog meer te focussen op het interculturele aspect.

¹ De eerste cursusgroep had een afwijkende programma, wat na afloop van de cursus ingrijpend is herzien, mede op grond van de (kritische) evaluatie van de deelnemers. Om deze reden zijn de gegevens van deze evaluatie niet verwerkt in het uiteindelijke verslag van de procesevaluatie.

De *procesevaluatie videoreflectie* is uitgevoerd bij alle 20 deelnemers aan de videoreflectie en de begeleiders.

Belangrijkste evaluatieresultaten videoreflectie:

- De meeste deelnemers vonden de videoreflectie een nuttige toevoeging op de training over culturele sensitiviteit. Ook vonden de meeste deelnemers dat ze door de videoreflectie meer inzicht hadden gekregen in hun gedrag ten opzichte van een cultureel diverse studentengroep en dat ze op ideeën waren gebracht om hun handelen in onderwijs aan een cultureel diverse studentengroep aan te passen. Tijdens en na afloop van de videoreflectie hebben de deelnemers veel concrete handreikingen geformuleerd en toegepast om hun eigen gedrag in het geven van onderwijs aan een cultureel diverse groep studenten aan te passen.
- De videoreflectie als geheel is op alle drie de instellingen als ruim voldoende tot goed beoordeeld. Deelnemers merkten op dat de videoreflectie zeer leerzaam en nuttig was. De begeleiding bij de videoreflectie was volgens de deelnemers goed.
- De begeleiders van de videoreflectie merkten op dat de videoreflectie wel tijdsintensief was.

Op basis van bovenstaande evaluatieresultaten kan geconcludeerd worden dat het gebruik van videoreflectie als middel om de culturele sensitiviteit van docenten te vergroten zeer waardevol is. Hierbij moet wel een balans gevonden tussen de tijdsinvestering van de begeleiders van de videoreflectie en de opbrengsten die de videoreflectie voor de docenten heeft.

5.2 Meetinstrumenten effectmeting

De meetinstrumenten voor de effectmeting zijn te vinden in de bijlage van het verslag van de effectmeting, geplaatst op SURF-groepen.

De vragenlijst is gebaseerd op een bestaande vragenlijst van Chen en Starosta¹. Op basis van de resultaten van het vooronderzoek hebben we twee schalen aan het instrument van Chen en Starosta toegevoegd: interculturele kennis en interculturele vaardigheden. Ook zijn vragen toegevoegd over achtergrondkenmerken (zoals geslacht, leeftijd en land van herkomst van de student en de ouders van de student).

De bestaande vragenlijst (van Chen en Starosta) meet de perceptie van de eigen culturele sensitiviteit (zelfevaluatie), waarbij de respondent zichzelf waardeert op verschillende aspecten van culturele sensitiviteit. Dit was bruikbaar voor de docenten vragenlijst. Voor de studenten is een gespiegelde versie gemaakt, waarbij ze de culturele sensitiviteit van hun docent beoordeelden. Onderstaand voorbeeld illustreert het principe van het spiegelen:

Item in docentvragenlijst: <i>Ik voel me op mijn gemak in de omgang met studenten van verschillende culturele achtergronden</i>	Gespiegeld item in studentvragenlijst: <i>De docent voelt zich zichtbaar op zijn gemak in de omgang met studenten van verschillende culturele achtergronden</i>
--	--

5.3 Verslag effectevaluatie

De procesevaluatie geeft inzicht in de *waardering* van de training en videoreflectie door deelnemers en trainers. Daarnaast is een effectmeting uitgevoerd, met als doel om te onderzoeken of een *effect* kon worden aangetoond van de training op het handelen van docenten en na te gaan of dit uiteindelijk (meetbaar) doorwerkt in het studiesucces van allochtone studenten.

Voor de effectmeting was de volgende opzet overeengekomen:

- 1) voormeting in 2009 bij docenten en hun studenten (vragenlijst)
- 2) training van docenten
- 3) nameting in 2010 bij docenten en hun studenten (vragenlijst)

Ook zouden de studieresultaten (zak/slaag percentages) van de studenten van beide cohorten worden vergeleken.

¹ Chen G-M, Starosta WJ. The development and validation of the Intercultural Sensitivity Scale. Paper presented at the annual meeting of National Communication Association. Seattle, Washington, November 8-12, 2000.

In het projectteam is uitgebreid gesproken over de wijze waarop de effectmeting uitgevoerd kon worden. Het was wenselijk dat de effectmeting bij de drie instellingen zoveel mogelijk op dezelfde wijze zou worden uitgevoerd, omdat dit de vergelijkbaarheid van de uitkomsten ten goede komt. Aan de andere kant moest de effectmeting uitvoerbaar zijn binnen drie verschillende contexten. Er zijn drie opties uitgewerkt voor de effectmeting. Afgesproken is dat elke instelling een van deze opties kiest:

Optie 1	<p>Effectmeting binnen één vak / één onderwijsperiode</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Halverwege het vak nulmeting uitvoeren = vragenlijst docenten en studenten afnemen ▪ Docent krijgt direct daarna training ▪ Aan eind vak tweede meting = opnieuw vragenlijst docenten en studenten afnemen <p><i>Eventueel met experimentele en controle groep: voor- en nameting bij verschillende vakken, maar alleen docenten van de helft van deze vakken krijgen training</i></p>
Optie 2	<p>Effectmeting bij verschillende vakken / studieonderdelen in hetzelfde collegejaar verzorgd door dezelfde docent bij dezelfde groep studenten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Na vak 1 nulmeting uitvoeren = vragenlijst docenten en studenten afnemen ▪ Docent krijgt voorafgaand aan tweede vak training ▪ Aan eind tweede vak tweede meting = opnieuw vragenlijst docenten en studenten afnemen <p><i>Eventueel ook met experimentele en controle groep</i></p>
Optie 3	<p>Effectmeting bij hetzelfde vak gegeven door dezelfde docent in twee opeenvolgende collegejaren bij twee verschillende cohorten studenten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Na uitvoering vak in 1^e jaar nulmeting uitvoeren = vragenlijst docenten en studenten afnemen ▪ Docent krijgt voorafgaand aan uitvoering in 2^e jaar training ▪ Aan eind vak in 2^e jaar tweede meting = opnieuw vragenlijst docenten en studenten afnemen <p><i>Eventueel ook met experimentele en controle groep</i></p>

Effectmeting bij de VU en de EUR

Bij de VU en de EUR is de effectmeting volgens de derde optie uitgevoerd. De respondent aantallen waren als volgt:

	2009		2010	
	Docenten	Studenten	Docenten	Studenten
VU	5	162	4	173
EUR	7	117	6 ¹	130

Met name bij de VU heeft het veel inspanning gevraagd om een geschikte setting te vinden om het onderzoek uit te voeren (een vak met voldoende groot aantal studenten, waarbij zekerheid was dat de docenten inderdaad aan de training zouden deelnemen en geen plannen om het onderwijs tussen beide metingen ingrijpend te veranderen). Voor het overige kon de effectmeting bij de VU en de EUR zonder noemenswaardige problemen uitgevoerd worden.

Bij de effectmeting bleek zowel bij de VU als de EUR al in de voormeting bij de in het onderzoek betrokken cursussen dat er geen verschillen waren in slaagpercentage van autochtone en allochtone studenten. Verder waren de gemiddelde waarderingen van de studenten voor de interculturele competentie van docenten in de voormeting al ruim voldoende tot goed. Ook hier waren geen verschillen te vinden tussen autochtone en allochtone studenten.

In de nameting bleek zowel op de VU als de EUR dat er geen effect van de training 'culturele sensitiviteit' gemeten werd op (a) het slaagpercentage van (allochtone) studenten op de verschillende vakken, en (b) de waardering van studenten voor de interculturele competentie van docenten. Dit is, gezien de positieve scores die in de voormeting te zien waren, ook niet verwonderlijk. Zie verder de rapporten van de effectmeting op SURF-groepen.

Effectmeting bij de HR

Bij de HR is de uitvoering van de effectmeting moeizaam verlopen. Er zijn uiteindelijk wel bij een behoorlijk aantal studenten van twee opleidingen vragenlijsten afgenomen, zie tabel:

	Voorjaar 2010	Najaar 2010

¹ 4 van deze 6 waren dezelfde als in 2009.

TMA: Trade Management voor Azië	23	65
CMI: dt bedrijfskundige informatica	44	21

Deze vragenlijsten zijn verwerkt en geanalyseerd. Het overall beeld uit de effectmeting is dat de studenten de culturele sensitiviteit van hun studieloopbaancoaches behoorlijk hoog waarden (vrijwel alle beoordelingen liggen boven de 3,5 op een 5-puntsschaal). Zie ook het verslag dat beschikbaar is op SURF-groepen.

Er traden een aantal problemen op tijdens de uitvoering van de effectmeting op de HR:

- het was lastig om met opleidingen tot goede afspraken te komen rond de effectmeting;
- de vragenlijst riep bij studenten veel weerstand op;
- weinig ingevulde vragenlijsten per docenten (in veel gevallen zes of minder waarnemingen per docent) waardoor statistische vergelijkingen niet zinvol zijn; voor zover de vergelijkingen wel gemaakt konden worden bleken er geen verschillen tussen de voormeting en nameting.
- onder docenten was de respons op de vragenlijst over culturele sensitiviteit zo laag dat er geen vergelijking tussen de zelfbeoordeling door docenten en de beoordeling door studenten mogelijk was;
- er zijn vragenlijsten gebruikt zonder de vragen naar de achtergrond van de studenten, of deze vragen werden niet ingevuld door de studenten omdat ze het niet vertrouwden. Hierdoor was het onmogelijk is om vergelijkingen te maken tussen allochtone en autochtone studenten;
- het invoeren van de data is in eerste instantie onhandig gedaan, het corrigeren hiervan kostte extra tijd.

Voor een deel zijn deze problemen te wijten aan verschillen in context tussen een hogeschool en een universiteit. Bij een universiteit is het onderwijs meer georganiseerd in afgeronde vakken met soms grote aantallen studenten per vak, terwijl op een hogeschool studenten hun docenten vaak voor veel verschillende studieonderdelen hebben, als studieloopbaancoach en als vakdocent, en gedurende hun hele opleiding. Op universiteiten is het doen van onderzoek een normale activiteit, bij het HBO zijn studenten hier niet mee vertrouwd.

Daarnaast speelde een rol dat de projectmedewerkers van de HR mindere ervaring en affiniteit hadden met het uitvoeren van dit type kwantitatief onderzoek.

Reflectie op uitvoering werkpakket en bereikte resultaten- en op beperkingen van de effectmeting

De procesevaluatie leverde informatie op over de waardering van de videocasussen in de trainingen en de videoreflectie over culturele sensitiviteit zoals die zijn uitgevoerd en informatie die direct bruikbaar was voor het verbeteren van de trainingen en de videoreflectie.

De effectmeting toonde geen effecten aan van de docententraining. Er zaten echter een flink aantal methodologische beperkingen aan de effectmeting, om deze reden kunnen we niet veel conclusies verbinden aan de uitkomsten van de effectmeting. We komen hierop terug in hoofdstuk 4, reflecties en lessons learned.

Werkpakket 6: Disseminatie van producten en kennis

Specificatie (deel)resultaten werkpakket in het werkplan voor kennisdisseminatie

<i>nr.</i>	<i>Omschrijving (deel)resultaten</i>
6.1	<p>Website:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Doelgroepen: trainers van docenten en studieloopbaancoaches in het hoger onderwijs, coördinatoren van BKO-trajecten, beleidsmakers en opleidingscoördinatoren ed. binnen HO-instellingen - Vorm: onderhoudsarm, eigen domeinnaam www.vidivers.nl , - Inhoud: verslag vooronderzoek, de videocasussen (streaming), verantwoording bij videocasussen, handleiding voor docententrainers, voorbeelden van trainingsopzetten, opdrachten, draaiboek voor videoreflectie met tips voor docententrainers.
6.2	Flyer:

	<ul style="list-style-type: none"> - A5 formaat - Doelgroep: trainers van docenten en studieloopbaancoaches in het hoger onderwijs, coördinatoren van BKO-trajecten, beleidsmakers en opleidingscoördinatoren ed. binnen HO-instellingen - Doel: bekendheid geven aan de website
6.3	<p>DVD:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Videocasussen (met en zonder Engelstalige ondertiteling) in hogere kwaliteit dan de streaming video's - Bedoeld voor docententrainers die niet afhankelijk willen zijn van internetfaciliteiten tijdens trainingen.
6.4	<p>Activiteiten ter verspreiding van website, flyer en DVD</p> <ul style="list-style-type: none"> - workshops tijdens conferenties - persbericht - persoonlijke contacten
6.5	<p>Afsluitende bijeenkomst met projectteam</p> <ul style="list-style-type: none"> - gezamenlijk formuleren van lessen mbt. videoreflectie, videocasussen in trainingen, effectmeting. Ten behoeve van presentatie aan stuurgroep, de laatste bijstelling van producten en voor opstellen eindrapportage.

Beschrijving uitgevoerde resultaten en bereikte resultaten

6.1 De vidiverswebsite is te vinden op www.vidivers.nl Hier zijn op overzichtelijke wijze alle belangrijke producten voor geïnteresseerden te vinden. Er wordt voor de videocasussen gelinkt naar de streaming video's van SURF-media. Documenten zoals de uitgeschreven tekst van de videocasussen, de trainershandleiding en het draaiboek voor videoreflectie zijn via de website beschikbaar.

6.2 Een pdf-bestand met de flyer is te vinden op Surf-groepen. Er zijn ook 600 exemplaren van de flyer gedrukt. De flyer is binnen en buiten de drie instellingen verspreid (onder andere op de ECHO-conferentie van 6 december 2010).

6.3 Productie van de DVD

Er is, door een externe partij, een DVD gemaakt met daarop de zes videocasussen, zowel met als zonder Engelstalige ondertiteling. De DVD is bedoeld voor docententrainers die tijdens een training niet afhankelijk willen zijn van de internetverbinding, er staat geen informatie op die niet al via www.vidivers.nl beschikbaar is. De DVD is tegen kostprijs te bestellen bij de VU.

6.4 Er zijn workshops verzorgd tijdens een drietal conferenties:

- Workshop tijdens VELON-conferentie, bezocht door lerarenopleiders, op 9 maart 2010.
- Workshop tijdens conferentie Mix-In, bezocht door beleidsmedewerkers, docenten en onderwijsadviseurs uit het hoger onderwijs die zich bezig houden met diversiteit, uitgevoerd op 23 maart 2010.
- Workshop voor ECHO-conferentie, conferentie van het expertise netwerk diversiteit binnen het Nederlands hoger onderwijs, op 6 december 2010).

In deze workshops hebben we het Vidiversproject kort gepresenteerd en de nadruk gelegd op een beknopte 'train-de-trainer' waarbij de deelnemers kennismaakten met de videocasussen en we met hen gereflecteerd hebben op de mogelijkheden om de Vidiversvideocasussen te gebruiken in hun eigen opleidingen voor docenten en studieloopbaancoaches. Met deze workshops hebben we ca. 70 mensen uit het hoger onderwijs bereikt. We kregen enthousiaste reacties op het materiaal en de deelnemers waardeerden zeer dat het materiaal zo gemakkelijk toegankelijk is.

Er is een persbericht gemaakt en verspreid naar websites, bladen en nieuwsbrieven. Dit persbericht is met name bedoeld om bekendheid voor de website te genereren.

6.5 Op 13 oktober had het projectteam een afsluitende werkdag. Tijdens deze bijeenkomst zijn de ervaringen met de videoreflectie, de ervaringen met de videocasussen en de ervaringen met de evaluatie en effectmeting uitgewisseld. Tijdens het laatste deel van de bijeenkomst heeft de stuurgroep en enkele belangstellenden zich bij ons gevoegd en hebben we onze conclusies en aanbevelingen

gepresenteerd. De dag is afgesloten met een gezamenlijk etentje om de afronding van het project te vieren.

Reflectie op uitvoering werkpakket en bereikte resultaten

De werkzaamheden in werkpakket 6 zijn zonder grote problemen verlopen, behoudens een moeizame samenwerking met de externe producent van de DVD.

De vorm van de afsluitende bijeenkomst waarin het projectteam toewerkte naar een presentatie voor de stuurgroep is goed bevallen.

Overigens zullen we ook na de afronding van Vidivers nog wel bezig zijn met het verspreiden van de producten en opgedane ervaring. We zullen de website nog minimaal 5 jaar in de lucht houden. Ook is bijvoorbeeld nog een abstract ingediend voor een workshop tijdens de EHON-conferentie komende zomer.

3. Reflecties en lessons learned

Met betrekking tot de videocasussen

Zoals gerapporteerd zijn de videocasussen zowel ingezet in specifieke trainingen over culturele diversiteit als in docententrainingen met een andere invalshoek. Bij de laatste worden de videocasussen ingezet om aandacht te vragen voor aspecten van diversiteit die kunnen meespelen bij bijvoorbeeld de groepsdynamiek in een onderwijsgroep of vragen rond beoordeling van studenten. Op deze wijze dragen de casussen ertoe bij dat ook in algemeen didactische cursussen er enig bewustzijn wordt gecreëerd van het belang van culturele diversiteit. Dit is een belangrijk effect, aangezien nog teveel docenten en studieloopbaanbegeleiders nauwelijks besef hebben van de culturele diversiteit onder hun studenten en daarom ook niet naar een specifieke training over dit onderwerp komen. Wanneer ze tijdens een algemene training hiermee in aanraking komen stimuleert dit hopelijk hun bereidheid om zich verder in dit onderwerp te verdiepen.

De videocasussen zijn door docententrainers tijdens trainingsbijeenkomst getoond (één of meerdere keren) en mondeling besproken aan de hand van opdrachten. Hoewel het ook mogelijk is cursisten te vragen om de casussen individueel te bekijken (via de www.vidivers.nl of via de digitale leeromgeving), bijvoorbeeld als voorbereiding op een trainingsdag, hebben docententrainers het niet op deze manier gebruikt. Dit heeft ermee te maken dat in trainingen culturele sensitiviteit de nadruk ligt op attitudevorming, meer dan op het overdragen van kennis of het verwerven van specifieke vaardigheden. De videocasussen worden met name gebruikt om attitudes bespreekbaar te maken, situaties vanuit verschillende perspectieven te bekijken en ervaringen bespreekbaar te maken. Kennelijk doen docententrainers dit liever in een live discussie dan via online opdrachten. Dit maakt de videocasussen natuurlijk niet minder waardevol maar werpt wel een ander licht op de oorspronkelijke verwachtingen met betrekking tot e-learning.

Met betrekking tot de videoreflectie

Tijdens het project hebben we videoreflectie uitgevoerd via een aantal scenario's. Hierbij was het meest uitgebreide scenario als volgt: een authentieke onderwijssituatie werd geobserveerd en opgenomen op video, de opname werd na afloop teruggekeken aan de hand van vooraf geformuleerde leerdoelen en tenslotte vond een feedback gesprek plaats met de observator en de docent. Dit werd de betrokkenen beoordeeld als een leerzame ervaring, die een goede aanvulling vormde op de training. Maar het was ook een hele arbeidsintensieve vorm van videoreflectie, die als belangrijke beperking heeft dat er slechts op één tijdstip een bijeenkomst wordt bijgewoond. Het is de vraag of de leeropbrengst enerzijds en de tijdsinvestering anderzijds bij deze vorm van videoreflectie in verhouding staan. Ons inziens verdient het voorkeur om te kiezen voor een van de volgende opties. De eerste mogelijkheid is de makkelijker uitvoerbare vorm van videoreflectie: het opnemen van rollenspelen tijdens een training en kort na afloop van de training op deze opnames reflecteren. Zeker wanneer de rollenspelen worden uitgevoerd met trainingsacteurs, kan dit hele zinvolle videoreflectie opleveren. Een andere optie is om videoreflectie in te zetten bij een langer durend begeleidingstraject,

waarbij op twee of meer tijdstippen onderwijsbijeenkomsten worden opgenomen en waarbij gestructureerd gewerkt wordt aan het ontwikkelen van bepaalde vaardigheden. In dit geval worden weliswaar de kosten van de videoreflectie nog hoger, maar wordt ook de potentie van de methodiek ten volle benut.

Met betrekking tot de effectmeting

Het uitvoeren van een effectmeting was een nieuw onderdeel bij de NAP-projecten, die voortkomt uit de behoefte om meer te willen weten van de effecten van projecten. Als we voldoende inzicht hebben in de effectiviteit van interventies, kunnen we betere afwegingen maken over mogelijke interventies (evidence based werken). Aangezien er nog weinig ervaring is met dit type effectonderzoek binnen dit soort projecten, is het een leerervaring, heeft SURF steeds benadrukt dat het een leerproces zou zijn, zowel voor de projectuitvoerders als voor SURF. Om deze reden reflecteren we wat uitgebreider op de effectmeting.

Vanaf de projectaanvraag, waren de aanwijzingen van de WTR (later overgenomen door de CP) in hoge mate sturend voor de wijze waarop wij de effectmeting hebben vormgegeven: een effectmeting met een voormeting en nameting, uit te voeren tijdens de looptijd van het project, een kwantitatieve effectmeting, waarbij gegevens verzameld moesten worden bij *studenten* (zelfs in het geval van Vidivers waarin de interventie was gericht op *docenten*). Tegelijkertijd erkenden WTR en commissie projectbewaking vanaf de start van het project dat de effectmeting niet zou kunnen voldoen aan wetenschappelijke criteria, door een aantal beperkingen die ingebakken zaten in de onderzoeksopzet en doordat een wetenschappelijk opgezet onderzoek een veel groter budget zou vereisen dan in het kader van de NAP-projecten te realiseren was. Dit alles roept de vraag op wat nu de waarde is van de effectmeting zoals wij deze hebben uitgevoerd.

Wij zien een aantal beperkingen in de opzet van de effectmeting die voortkomen uit het feit dat we het onderzoek uitvoerden tijdens een lopend project in een natuurlijke onderwijssetting (en niet in een laboratoriumsituatie):

- de voor- en nametingen zijn bij verschillende cohorten studenten uitgevoerd. Mogelijk zijn er fluctuaties tussen cohorten studenten waardoor ze niet vergelijkbaar zijn.
- het aantal docenten in de experimentele groep (aan de training meegedaan) en de controle groep (niet aan de training meegedaan) is beperkt.
- omdat de effectmeting binnen de looptijd van het project moest uitgevoerd, hebben de docenten uit de experimentele groep direct aan de eerst aangeboden training meegedaan. In feite hebben we een effectmeting uitgevoerd bij een interventie die nog niet volledig was uitontwikkeld.
- het was in onze effectmeting niet mogelijk om onderscheid te maken tussen het effect van de videocasussen, los van andere onderdelen van de training (zoals rollenspelen, behandelen van theorie) en de videoreflectie.

Ook onder deze omstandigheden hebben de afzonderlijke metingen wel informatie opgeleverd, namelijk een beeld van hoe (een beperkt aantal) docenten op het gebied van culturele sensitiviteit presteren.

Niettemin is de keuze voor de indicatoren voor effect problematisch. Onze eerste effect indicator was de *waarneming door studenten* van de culturele sensitiviteit van docenten, de tweede effect indicator was het *slaagpercentage van studenten* op het vak dat ze volgden bij de getrainde docent (of de collega die als controlegroep fungeerde).. Beide zijn geen directe effecten van onze interventie, maar afgeleide effecten; effecten dat pas na verloop van tijd kunnen optreden en altijd in zekere mate 'verwaterd' zijn omdat er meerdere factoren invloed op uitoefenen. Onze interventie was gericht op het beïnvloeden van docenten, maar onze effectmeting leverde niet veel informatie op over het directe effect van de training op (bijv. kennis, houding en attitude van) docenten. Het is in principe natuurlijk best mogelijk om een dergelijk onderzoek uit te voeren, maar dan hadden we ondermeer zoveel mogelijk van de geschoolde docenten in de effectmeting moeten betrekken en moeten zorgen voor een goede controlegroep. Dit kon echter niet binnen ons projectbudget, omdat de nadruk moest liggen op het verzamelen van gegevens bij studenten.

Problematisch is nu dat door het ontbreken van gegevens over het directe effect van de training op docenten, er nauwelijks conclusies verbonden kunnen worden aan de effect indicatoren, die we wél onderzocht hebben. We vonden op deze indicatoren in onze effectmeting geen effecten, maar we kunnen niet zeggen of dit betekent dat de training op de docenten geen effect heeft gehad, of dat het aan andere factoren ligt (bijvoorbeeld dat deze docenten bij de voormeting al hoge score bleken te hebben op de schaal van culturele sensitiviteit, of dat de culturele sensitiviteit van een docent door studenten gewoon moeilijk is vast te stellen¹).

Aangezien het meestal, net als bij ons, niet mogelijk zal zijn om alle schakels in de effectketen goed te onderzoeken, moet een goede balans gevonden worden tussen het meten van directe effecten en de verder afliggende effecten. In ieder geval moet voldoende informatie verzameld worden over de directe effecten van interventie om gegevens over de verder afgeleide effecten te kunnen interpreteren. Dit heeft een paradoxaal karakter: in het kader van evidence based werken zijn we niet meer tevreden met evaluatiegegevens over de interventie zelf en geven we de voorkeur aan informatie over het uiteindelijke effect van ons werk, maar deze informatie krijgt pas betekenis als we ook voldoende gegevens hebben over de manier waarop ons werk heeft uitgedaakt.

De effectmeting zoals die voor ons project was overeengekomen en is uitgevoerd, heeft een grote tijdsinvestering gevraagd. Men kan zich afvragen of het inzicht dat de effectmeting heeft opgeleverd, ook in termen van praktische handelingsperspectieven, in verhouding staat tot de geïnvesteerde tijd².

Overigens hebben we in het eerste projectjaar op verschillende momenten ook verschillende signalen gekregen vanuit programmamanagement van SURF en commissie projectbewaking, over de eisen die gesteld werden aan de effectmeting. We hopen de ervaringen uit de NAP-projecten er ook toe zullen bijdragen dat bij SURF de opvattingen over effectmetingen zich verder uitkristalliseren.

Samenwerken vanuit verschillende instellingen

In het Vidiversproject hebben we intensief samengewerkt met drie instellingen. Dit had te maken met de opzet van het project, waarbij in ieder werkpakket aan gezamenlijke producten werd gewerkt (zoals bijvoorbeeld de trainershandleiding of het draaiboek voor videoreflectie). Deze integrale aanpak is ook bewaakt in de loop van het project. De samenwerking is over het algemeen zeer vruchtbaar geweest, waarbij de persoonlijke betrokkenheid van projectleden bij het onderwerp culturele diversiteit inspirerend werkte.

Bij het samenstellen van de stuurgroep is erop gelet dat in de stuurgroep de leidinggevenden van de projectuitvoerders zaten. Dit heeft heel goed gewerkt. We vinden een dergelijke samenstelling van de stuurgroep een must voor een goed functionerende stuurgroep.

Wel bracht de intensieve samenwerking met zich mee dat er veel afstemming nodig was, reden waarom het projectmanagement veel tijd kostte (meer dan begroot).

Het samenwerken in een project vanuit verschillende instellingen en op afstand van elkaar brengt ook een aantal aandachtspunten met zich mee.

– De projectstart.

We zijn het project begonnen met een gezamenlijke startdag, wat goed gewerkt heeft als kennismaking. Daarna zijn we gestart met een gezamenlijk vooronderzoek om de inhoudelijke richting van het project te bepalen. Tijdens zo'n eerste fase van een project moeten de projectdeelnemers ook onderling op één lijn komen en een gezamenlijke taal ontwikkelen. Het verdient het aanbeveling om een eerste projectfase zo te plannen dat er voldoende tijd is om op één lijn te komen en om te reflecteren op de verschillen in context tussen de instellingen en de verschillende referentiekaders die gehanteerd worden (zoals verschillen tussen universiteit en hogeschool).

¹ de opmerkingen die studenten bij de vragenlijst schreven wezen soms wel in deze richting

² Overigens wordt nog bekeken of er een wetenschappelijke publicatie uit de resultaten te halen valt, deze zal niet gaan over de effecten van de training maar over (de structuur in) de studentbeoordeling van de culturele sensitiviteit van docenten.

– *Vorm van overleg*

Na de eerste tussenrapportage is besloten om met het projectteam minder vaak bij elkaar te komen omdat het aantal uren voor overleg te snel opging. Er is meer samengewerkt per mail en telefoon en door in twee- of drietallen (per werkpakket) bij elkaar te komen. Een aantal projectmedewerkers heeft het face-to-face contact met andere projectmedewerkers gemist.

4. Vooruitblik

Iedere instelling zal ook na afronding van het Vidiversproject op eigen kracht verder gaan met het professionaliseren van docenten op dit gebied. De scholing van docenten over culturele diversiteit is een standaard onderdeel geworden binnen de reguliere programma's voor docentensholing. Hierbij zullen de producten uit Vidivers zeker hun rol vervullen. Onderstaande tabel laat zien dat hiermee op iedere instelling een aanzienlijk aantal docenten wordt bereikt:

EUR	70 – 100 docenten / studie adviseurs per jaar
HR	100 – 150 docenten / studieloopbaancoaches per jaar
VU	50 – 70 docenten / studie adviseurs per jaar

In een document op SURF-groepen staat uitgewerkt om welke scholingsactiviteiten het gaat.

Het gaat in bovenstaande tabel om aantallen docenten die op structurele basis jaarlijks geschoold worden. Bij de VU en de EUR zal hier bovenop nog aan faculteiten gevraagd worden of ze behoefte hebben aan docententraining op maat (bijvoorbeeld gekoppeld aan extra aandacht voor het vergroten van het studiesucces van allochtone studenten, gestimuleerd met G5-gelden). Overigens is op het moment van schrijven van dit eindverslag onzeker of de G5-gelden na 2011 nog zullen worden toegekend door het kabinet.

De VU gaat op dit moment de mogelijkheden na om voor sleutelfiguren binnen de VU, die cruciaal zijn voor het draagvlak voor diversiteitsbeleid en voor docentprofessionalisering, een specifiek trainingsaanbod te laten verzorgen door de UCLA. Dit zou een sterke extra impuls geven aan onze inspanningen voor docentprofessionalisering.

Geconcludeerd kan worden dat op iedere deelnemende instelling de videocasussen en opdrachten ook na afloop van het vidiversproject in gebruik blijven, en dat daarmee aanzienlijke aantallen docenten bereikt zullen worden.

Videoreflectie met interculturele sensitiviteit als expliciete doelstelling zal met name aan de HR voortgezet worden. Gezien het arbeidsintensieve karakter hiervan zal een veel kleiner aantal docenten betrokken zijn bij deze videoreflectie dan bij de training. De VU en HR hebben geen concrete plannen om videoreflectie specifiek over culturele sensitiviteit te blijven organiseren. Bij de VU en de EUR zal in bestaande vormen van videoreflectie (in het kader van BKO-trajecten) de invalshoek van culturele sensitiviteit worden meegenomen naast andere (algemeen didactische) docentcompetenties.

5. Kostenoverzicht

Voorlopig kostenoverzicht	Begroting	Subsidie SURF	Kosten instellingen	Realisatie	Voor rekening	Restant begroting
	(conform bijgesteld CD)			projectkosten	instellingen	
	(A)			t/m rapportage periode (B)	t/m rapportage-periode (C)	(A) - (B) + (C)
Materiele kosten WP 2	22.210,00	14.436,50	7.773,50	21.846,17		363,83
Materiele kosten WP 4	750,00	487,50	262,50	71,40		678,60
Materiele kosten WP 6	1.140,00	741,00	399,00	1.284,47		-144,47
Totaal materiele kosten	24.100,00	15.665,00	8.435,00	23.202,04		897,96
Personele kosten WP 1	47.400,00	30.810,00	16.590,00	55.200,00	11.625,00	3.825,00
Personele kosten WP 2	49.800,00	32.370,00	17.430,00	51.900,00		-2.100,00
Personele kosten WP 3	28.800,00	18.720,00	10.080,00	30.225,00		-1.425,00
Personele kosten WP 4	39.600,00	25.740,00	13.860,00	33.750,00		5.850,00
Personele kosten WP 5	46.800,00	30.420,00	16.380,00	47.550,00		-750,00
Personele kosten WP 6	27.600,00	17.940,00	9.660,00	30.375,00		-2.775,00
<i>Subtotaal personele kosten</i>	<i>240.000,00</i>	<i>156.000,00</i>	<i>84.000,00</i>	<i>249.000,00</i>		<i>2.625,00</i>
Projectmanagement WP7 65%	16.800,00	10.920,00	5.880,00	18.525,00		-1.725,00
Projectmanagement WP7 100%	24.900,00	24.900,00	0,00	24.900,00		0,00
Totaal personele kosten	281.700,00	191.820,00	89.880,00	292.425,00		900,00
Overige kosten: accountant	9.500,00	6.175,00	3.325,00	0,00		9.500,00
Overige kosten: reiskosten	1.600,00	1.040,00	560,00	1.018,62		581,38
Overige kosten: vergaderkosten, zaalhuur	2.400,00	1.560,00	840,00	2.490,67		-90,67
Overige kosten: representatie	900,00	585,00	315,00	1.509,17		-609,17
Overige kosten: onvoorzien	11.800,00	7.670,00	4.130,00	6.090,90		5.709,10
Totaal overige kosten	26.200,00	17.030,00	9.170,00	11.109,36		15.090,64
TOTAAL PROJECTKOSTEN	332.000,00	224.515,00	107.485,00	326.736,40		15.090,64

Toelichting bij het kostenoverzicht

Eerder is de afspraak gemaakt dat de VU en HR 155 (=11.625 euro) vooralsnog voor eigen rekening zouden nemen. Het betreft uren die de VU en HR voor eigen rekening in het vooronderzoek hebben gestoken (zie de 2^e voortgangsrapportage en correspondentie met SURF). Over deze uren is nog geen subsidie aangevraagd, ze staan vermeld in een aparte kolom in het kostenoverzicht.

Afgesproken is dat we bij de afronding van het project, als er middelen zouden overblijven, we deze uren alsnog voor subsidie zouden mogen voordragen. De prognose op dit moment is dat ongeveer de helft van deze uren alsnog gesubsidieerd kan worden:

Resterend budget	Ca. €15.090
Verwachte kosten accountant	€9500,00
<i>Verschil:</i>	<i>Ca. € 5.590</i>

We verzoeken bij deze om deze uren alsnog te mogen meenemen in de eindafrekening, voor het gedeelte dat het projectbudget het toelaat.

Het projectbudget van Vidivers is overschreden. Hiernaast moet worden opgemerkt dat de uren voor de projectafronding (schrijven eindverslag, laatste stuurgroep, end review) door geen van de projectdeelnemers meer gedeclareerd konden worden, ook zijn niet alle uren voor het werkpakket kennisdisseminatie geregistreerd omdat het budget al was uitgeput. De projectdeelnemers (vooral VU en HR) hebben dus meer in het project geïnvesteerd dan was begroot.

De overschrijding treedt op bij vrijwel alle werkpakketten, met uitzondering van WP4 waar 14% van het budget is overgebleven (er hoefde minder opnameapparatuur te worden gehuurd dan verwacht omdat de apparatuur van de afdelingen zelf goed genoeg bleek om opnames voor videoreflectie te maken) en omdat deels is gewerkt met opnames van rollenspelen was er minder tijd nodig voor dit werkpakket.

Bij de overige werkpakketten waren meer uren nodig dan begroot. Dit geldt het sterkste voor WP1, waar €3.825,00 - €11.625,00 = €-7.800 meer is besteed dan begroot (16% overschrijding).

Bij de post 'onvoorzien' zijn onkosten geboekt die niet in de projectbegroting waren opgenomen, maar die wel nodig waren in verband met te projectresultaten (te weten: de train-de-trainer bijeenkomsten, invoeren van data voor effectmeting en het realiseren van de videocasussen in N@tschool).

We constateren dat er te weinig uren begroot waren voor het projectmanagement. Dit hangt samen met de organisatiewijze van het project, waarbij in alle werkpakketten intensief is samengewerkt om de producten te realiseren. Dit vroeg een grote tijdsinvestering door het projectmanagement.

6. Evaluatie en conclusie

Het Vidiversproject is een succesvol project, waarin alle projectresultaten zijn gerealiseerd en veel expertise is ontwikkeld binnen de instellingen over het scholen van docenten en studieloopbaancoaches over culturele diversiteit.

Alle voorgenomen projectresultaten zijn naar behoren behaald. De materialen zijn ook voor derden beschikbaar via www.vidivers.nl. We hebben een aantal kritische reflecties op de effectmeting gegeven.

Er is door de instellingen meer tijd aan Vidivers besteed dan begroot, dit zien we als een extra investering door de projectdeelnemers.