

# CURRICULUM IN MULTIPERSPECTIEF

*een onderzoek met betrekking tot het ontwerpen van een inclusief  
curriculum voor de opleiding theaterdocent aan de  
Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten*

Studenten: Gabriela Acosta Camacho (nr: 100609170) & Carmen Lamptey (nr: 100630190)

Opleiding: Master Kunsteducatie | Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten

Vak: Empirisch Onderzoek 2018/2019

Begeleider: Aminata Cairo

Datum: 18 juni 2019

## Voorwoord

*Ik zie geen kleur, in mijn ogen is iedereen gelijk.* Een zin die ons en u hoogstwaarschijnlijk bekend in de oren klinkt. Desbetreffende persoon ziet zelf echt wel dat mensen verschillende huidskleuren hebben en bedoelt waarschijnlijk dat hij of zij liever kijkt naar de binnenkant, het karakter of de persoonlijkheid van een mens in plaats van de buitenkant. De gevolgen van deze symbolische kleurenblindheid is dat door het niet zien van kleur machtsstructuren, racisme en eigen witheid ongezien blijven (Nzume, 2017).

Het onderwerp *diversiteit* is al enkele jaren een *hot topic* waar veel over gelezen, geschreven en gedebatteerd wordt in verschillende sectoren in zowel binnen- als buitenland. In de afgelopen drie decennia zijn er dan ook vele variaties op de benaming van dit onderwerp de revue gepasseerd: diversiteit, multiculturaliteit, interculturaliteit, inclusiviteit... Ook in de wereld van de kunstacademies is er in de afgelopen jaren veel geschreven en te doen over diversiteit. Met name de *etnische* diversiteit binnen de kunstvakdocentenopleidingen, of eerder het gebrek daaraan, krijgt veel aandacht.

Wij, Gabriela Acosta Camacho en Carmen Lamptey, hebben als Mexicaans-Nederlandse dansdocente en Ghanees-Nederlandse theaterdocente een gezamenlijke interesse voor het onderwerp *etnische diversiteit*. In onze werkpraktijk komen wij dagelijks jongeren tegen met verschillende culturele achtergronden en talent voor de kunsten. Echter zien wij dat deze jongeren zich niet tot nauwelijks aangetrokken voelen tot het volgen van een kunstvakdocentenopleiding. Dit is zonde, want wij vinden dat deze jongeren de mogelijkheid verdienen om zich te professionaliseren binnen de kunsten. Maar blijkbaar mist er aansluiting tussen deze groep en de kunstinstellingen. Wat is het aandeel van de instellingen hierin? Met deze vraag in het vizier hebben wij besloten om in het kader van ons empirisch onderzoek voor de Master Kunsteducatie aan de Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten een partnerschap aan te gaan.

Wij zijn beiden alumni van een kunstvakdocentenopleiding. Gabriela heeft haar opleiding genoten aan de docent dans opleiding aan de Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten (2008-2012). Carmen heeft de opleiding docent theater (2010-2014) aan de Hogeschool voor de Kunsten Utrecht gevolgd en afgerond. Binnen deze opleidingen zijn wij beiden op verschillende manieren in aanraking gekomen met de etnische diversiteit in deze instituten.

### *Dankwoord*

Wij willen graag onze dank uitspreken aan de mensen die dit empirisch onderzoek mede mogelijk hebben gemaakt. Allereerst willen wij Aminata Cairo bedanken voor haar begeleiding en kritische feedback. Ook willen wij onze dank uitspreken naar Lenne Koning en Jopie de Groot, voor het maken van tijd in hun drukke agenda's om dit onderzoek tot een succes te maken. Daarnaast willen wij de docenten, studenten en alumni van de opleiding theaterdocent aan de Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten bedanken voor hun medewerking en het denken in oplossingen. Tot slot willen wij onze interculturele werkveld experts enorm bedanken voor het delen van hun expertise en de geleverde input voor dit onderzoek.

## Samenvatting

Dit onderzoek beschrijft de eerste fase van een kwalitatief onderzoek naar het ontwerpen van een inclusief curriculum-concept gebaseerd op global culture met als praktijkvoorbeeld de bachelor opleiding theaterdocent aan de Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten. Diversiteit moet volgens het management van de Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten een prominentere rol krijgen binnen alle opleidingen van de onderwijsinstelling: zowel in het beleid als in de praktijk.

Sinds een aantal jaren is de opleiding theaterdocent aan het vernieuwen op verschillende gebieden. Zo zijn zij bezig met inhoudelijke veranderingen binnen het curriculum, omdat zij het onder andere meer inclusief willen maken. De opleiding hoopt hiermee een meer diverse studenten- en docenten populatie aan te trekken en het werkveld te representeren waar deze studenten na het afstuderen in terecht komen. “We willen niet diversiteit *doen*, we willen diversiteit *zijn*” (L. Koning, persoonlijke communicatie, 8 februari 2019). Met dit onderzoek willen wij een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van dit inclusieve curriculum.

In dit onderzoek is door middel van documentanalyse, interviews met experts en co creatie sessies met interculturele experts uit het werkveld onderzocht hoe een inclusief curriculum-concept eruit kan zien, met de vierjarige bachelor opleiding theaterdocent aan de Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten voor ogen als praktijkvoorbeeld. Vervolgens is het ontworpen curriculum-concept voorgelegd aan een focusgroep bestaande uit docenten, studenten en alumni van de opleiding theaterdocent. Vanuit deze groepsdiscussie is er een voorlopige conclusie getrokken: heeft het ontwerp *concept* inderdaad een bijdrage geleverd aan de inclusiviteit van het curriculum? Wat zijn de basisgedachten en uitgangspunten voor een inclusief curriculum? Nader onderzoek zal echter geboden zijn om te bevestigen dat het voorgestelde curriculum-concept ook zijn effectiviteit bewijst in de praktijk.

Om inclusief onderwijs te vormen en vervolgens studenten met een niet-westerse migratieachtergrond aan te trekken, zal er meer nodig zijn dan een verandering in het curriculum alleen. Wij zijn ons ervan bewust dat inclusief onderwijs over meer gaat dan culturele en etnische diversiteit. Een *inclusief* curriculum met de focus op etniciteit heeft iets paradoxaals. Want inclusiviteit in de breedste zin van het woord, verwijst naar alles en iedereen. De focus zou dus niet op één aspect kunnen liggen. Voor de uitvoering van dit onderzoek zijn kaders echter een vereiste. Binnen dit onderzoek hebben wij gekozen om ons te richten op het aspect van etnische diversiteit. Overige vormen als religie, geslacht, seksuele oriëntatie en sociale klasse hangen hiermee samen, maar hebben niet onze hoofdfocus.

Hoewel wij ons voor dit onderzoek specifiek richten op de opleiding theaterdocent aan de Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten, denken wij dat de aanbevelingen die uit het onderzoek gekomen zijn ook van waarde kunnen zijn voor andere kunstvakdocentenopleidingen. Diversiteit is immers een onderwerp dat ons allen aangaat.

# INHOUDSOPGAVE

<b>1. Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>2. Theoretisch kader</b>	<b>6</b>
2.1 De pijlers van Saraber	7
2.2 Het aantrekken van een diverse studentenpopulatie	7
2.3 Voorbeelden van een inclusief curriculum	9
2.4 De begrippen global culture en inclusief curriculum	9
2.5 Aandachtspunten voor de ontwikkeling van een inclusief curriculum	12
<b>3. Opzet en uitvoering</b>	<b>13</b>
3.1 Onderzoeksvraag en deelvragen	13
3.2 Onderzoeksozet	13
3.3 Selectie respondenten	14
3.4 Methode dataverzameling en onderzoeksinstrumenten	16
3.5 Toelichting op de onderzoeksinstrumenten	17
3.6 Data-analyse	18
<b>4. Resultaten</b>	<b>20</b>
4.1 Beantwoording deelvraag 1	20
4.2 Beantwoording deelvraag 2	22
4.3 Beantwoording deelvraag 3	24
4.4 Beantwoording deelvraag 4	28
<b>5. Conclusie</b>	<b>30</b>
<b>6. Discussie en aanbevelingen</b>	<b>32</b>
<b>Literatuurlijst</b>	<b>34</b>
<b>Bijlage A   Interviewleidraad voor studieleider Jopie de Groot</b>	<b>37</b>
<b>Bijlage B   Interviewleidraad voor interim-studieleider Lenne Koning</b>	<b>38</b>
<b>Bijlage C   Interviewleidraad voor experts Ira Kip, Mezrab, Theater Babel</b>	<b>39</b>
<b>Bijlage D   Achtergrondinformatie werkveld experts</b>	<b>40</b>
<b>Bijlage E   Interviewleidraad, opzet, handout curriculum-concept focusgroep</b>	<b>42</b>
<b>Bijlage F   Voorbeelden data-analyse</b>	<b>46</b>
<b>Bijlage G   Antwoorden leerplanonderdelen werkveld experts</b>	<b>47</b>
<b>Bijlage H   Curriculum-concept</b>	<b>53</b>

## 1. Inleiding

In januari 2015 telde Nederland 200 verschillende nationaliteiten (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2015). Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) verwacht dat er in 2050 bijna 5 miljoen inwoners met een (niet-) westerse migratieachtergrond in Nederland zullen wonen. Deze toename in diversiteit is het resultaat van wereldwijde migratie, globalisering en van natuurlijke bevolkingsaanwas. In Amsterdam bestaat al meer dan de helft van bevolking uit migranten en mensen met ouders uit andere landen dan Nederland (Crul, 2016).

### *Meer diversiteit in het kunstvakonderwijs gewenst*

Oud-minister Plasterk (kabinet Balkende IV) van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap schreef in april 2009 een brief aan de voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal met een pleidooi voor aandacht voor diversiteit in het hoger kunstvakonderwijs. Aanleiding voor Plasterk om dit onderwerp te bespreken met onder andere de toenmalige HBO-raad (tegenwoordig Vereniging van Hogescholen), was een onderzoek naar het inclusieve beleid van *Cultuur en School* (beleid dat zich op jongeren richt). Dit onderzoek werd uitgevoerd door Netwerk CS. De uitvoering van dit beleid is in 2001 gestart en was gericht op de doelgroep jongeren (Plasterk, 2009). Netwerk CS (Plasterk, 2009) concludeert na onderzoek dat er van het inclusieve beleid weinig zichtbaar is. Zij omschrijven het falen in dit inclusieve beleid als metafoor: de olifant in de kamer die iedereen ziet, maar waar iedereen omheen loopt. Iedereen ziet het probleem, maar concrete actie wordt niet ondernomen.

Ook oud-minister Bussemaker (kabinet Rutte II) heeft gedurende haar periode als minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap aandacht gevraagd voor het belang van maatschappelijke verbinding en zegt hierover:

Ik noem als eerste de diversiteit. Dat onderwerp heeft de afgelopen 10 jaar te weinig aandacht gehad. Als ik naar de besturen van culturele instellingen kijk, naar de mensen die op de planken staan en naar het publiek in de zaal, dan moet ik constateren dat de cultuursector toch nog behoorlijk kleurenblind is. De makers en degenen die op het podium staan, zijn blank. Het publiek dat doorgaans in de schouwburg zit bij gesubsidieerde voorstellingen is geen afspiegeling van de maatschappij. (Serkei, 2016, p.38)

De Code Culturele diversiteit (z.d.) concludeert in recent onderzoek dat culturele diversiteit voor de cultuursector een onontkoombaar gegeven is vanwege demografische ontwikkelingen. De Code Culturele diversiteit (z.d.) werkt vanuit de basisopvatting dat verschillende achtergronden een meerwaarde betekenen op alle organisatiegebieden (inhoudelijk, artistiek, programmering, management, marketing) en dat deze verschillen van cruciaal belang zijn om als organisatie goed te kunnen functioneren binnen de globaliserende wereld. Hierdoor wordt culturele diversiteit en hoe hiermee om te gaan, zowel een maatschappelijk als een inhoudelijk vraagstuk. Culturele instellingen dienen hierin keuzes te maken, zo ook de kunstacademies in Nederland.

In de afgelopen tien jaar is het aantal studenten met een niet-westerse migrantenachtergrond in het hoger beroepsonderwijs verdubbeld (Sociaal en Cultureel Planbureau, 2009). Desalniettemin komt de stijging van studenten met een niet-westerse migrantenachtergrond nog niet naar voren binnen het hoger kunstvakonderwijs, blijkt uit eerder geschreven onderzoeken; Hooplot (2011), Arendonk (2016), Boston-Mammah (2017), Van Bennekom (2007), Hieminga en Koning (2012).

#### *Ontwikkelingen Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten*

Het College van bestuur van de Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten (AHK) stelde in 2016 een 'stuurgroep diversiteit' op met het doel om het onderwerp *diversiteit* een prominentere plaats te geven in het bestuurlijk beleid van de AHK. Deze stuurgroep richt zich op het opstellen van een kader waarbinnen diverse faculteiten van de academies zich door middel van een diversiteitsplan moeten ontwikkelen tot een diverse en inclusieve leeromgeving (Eijsten, Kuipers, & Uiterwaal, 2018).

De AHK bestaat uit zes faculteiten: de Breitner Academie, de Academie van Bouwkunst, het Conservatorium van Amsterdam, de Nederlandse Filmacademie, de Reinwardt Academie en de Academie voor Theater en Dans ([www.ahk.nl](http://www.ahk.nl)). Binnen de faculteiten zijn er verschillen tussen de opleidingen in diversiteitsbeleid en uitvoering hiervan in de praktijk. Zo is de studentenpopulatie van de opleiding docent dans diverser dan de studentenpopulatie opleiding theaterdocent, terwijl beide opleidingen vallen onder de faculteit van de Academie voor Theater en Dans.

#### *De opleiding theaterdocent.*

De opleiding theaterdocent heeft volgens Hieminga en Koning (2012) tijdens haar bestaan meerdere maatregelen genomen om de etnische diversiteit binnen de studentenpopulatie te vergroten. Uit hun onderzoek voor het lectoraat Kunsteducatie van de AHK in 2012 over in-, door- en uitstroom van een diverse studentenpopulatie, komt het belang van diversiteit naar voren. Hieminga en Koning (2012) pleiten sterk voor diversiteit als grondgedachte van een curriculum en niet als bijzaak. Maatregelen die genomen zijn, zijn onder andere een actief wervingsbeleid, specifiek taalgericht beleid en het vergroten van individuele coaching. Desalniettemin hebben deze maatregelen voor een etnisch diverse studentenpopulatie nog geen vruchten afgeworpen.

In 2017 heeft de opleiding theaterdocent in het kader van vernieuwing een curriculum verschuiving meegemaakt onder leiding van voormalig artistiek leider Tanya Hermsen. Dit vernieuwde curriculum is echter niet in de oorspronkelijke vorm toegepast in de praktijk, verscheidene factoren hebben hierin een rol gespeeld. Zo was dit vernieuwde curriculum voornamelijk gebaseerd op keuzeonderwijs waarbij studenten eigen modules konden kiezen en volgen. Dit curriculum vroeg om een plotselinge omschakeling bij de betrokkenen. Onder andere hierdoor werden er nog wat hobbels op de weg ervaren in de uitvoering.

De opleiding theaterdocent aan de AHK is daarom bezig met het verder ontwikkelen van dit vernieuwde curriculum, blijkt uit een gesprek met de interim studieleider van de opleiding theaterdocent aan de AHK Lenne Koning (persoonlijke communicatie, 18 december 2018). Het doel van deze vernieuwing is onder andere het realiseren van inclusief onderwijs om daarmee mogelijkwerwijs een meer etnisch diverse studentenpopulatie aan te trekken. Uit het oorspronkelijke vernieuwde curriculum wordt het keuzeonderwijs meegenomen, maar in mindere mate. In plaats van een volledig uit keuzeonderwijs

opgebouwd curriculum voor het tweede en derde studiejaar is er een vast curriculum. Studenten hebben één blok (een aantal weken) per semester de mogelijkheid om te kiezen uit drie keuzeonderdelen. De basisvisie waarop het curriculum gefundeerd is, wordt wegens de ontwikkelingen opnieuw kritisch bekeken en de kansen worden benut om de volgende vragen te beantwoorden: vanuit welke visie wordt het curriculum vormgegeven? En sluit deze visie aan bij de studentenpopulatie die de opleiding aan wil trekken?

Het gemis van etnische diversiteit op de kunstvakdocentenopleidingen is een probleem: het kunstvakdocenten onderwijs in Nederland is nu geen reflectie van de huidige maatschappij. Hierdoor is het onderwijs nu niet ingericht om les te geven aan heterogene groepssamenstellingen waar toekomstige docenten wél mee te maken krijgen in het werkveld. Als onderwijsinstellingen de studenten zo goed mogelijk willen opleiden is het aantrekken van een diverse groep van toekomstige kunstvakdocenten van groot belang om inclusief onderwijs (deels) te kunnen realiseren (Delhaye, 2018).

Wij richten ons binnen dit onderzoek op de opleiding theaterdocent aan de AHK die gelijktijdig met dit onderzoek bezig is met een verandering in het curriculum. Hierdoor zijn de bronnen die wij aanhalen continu in ontwikkeling. De opleiding is ingezet als praktijkvoorbeeld.

## 2. Theoretisch kader

Het doel van dit onderzoek is om bij te dragen aan het ontwerpen van een inclusief curriculum, dat:

1. studenten theaterdocent opleidt om in een breed werkveld, met uiteenlopende doelgroepen te werken en
2. bijdraagt aan het toegankelijker en aantrekkelijker maken van de opleiding voor studenten met diverse culturele achtergronden d.m.v. het curriculum, zodat de studentenpopulatie een betere afspiegeling wordt van de samenleving.

Om het theoretisch kader te ontwikkelen hebben wij een literatuurverkenning uitgevoerd, is gezocht naar goede voorbeelden van een inclusief curriculum en zijn de begrippen *inclusief curriculum* en *global culture* geoperationaliseerd.

## 2.1 De pijlers van Saraber

Volgens Saraber (2006) kan het curriculum van een kunstvakopleiding de instroom van studenten met een niet-westerse migratieachtergrond bevorderen indien het curriculum meer multicultureel wordt. Dit multiculturele curriculum waarbij de focus ligt op leerinhouden, leeractiviteiten, leerbronnen en materialen kan als basis dienen om een inclusief curriculum op te bouwen. Een multicultureel curriculum houdt in dat de westerse artistieke tradities worden beschouwd als onderdeel van een (mondiaal) groter aantal tradities en daardoor ook als westerse kunst wordt benoemd. De westerse kunst alleen moet daarom niet de norm zijn. Daarnaast zou er voor een multicultureel curriculum een besef moeten zijn dat alle culturen definities van kwaliteit hebben en dat er succesvolle voorbeelden van etnisch diverse groepen zijn op het gebied van de kunsten. Excellentie is niet voorbehouden aan alleen westerse cultuur (Saraber, 2006).

Saraber (2006) concludeert dat aan de basis van een cultureel divers curriculum het idee moet leven dat er een relatie is tussen kunst en de samenleving. Daarbij gaat het enerzijds om het 'macro-niveau' van stedelijke en mondiale samenleving, maar anderzijds om het 'micro-niveau', namelijk de leefwereld van de individuele studenten. Het is hierbij, stelt Saraber (2006), niet genoeg om alleen te communiceren over verscheidene culturen en informatie te geven over *de ander*. Er is werkelijke interactie nodig. Culturele diversiteit is niet iets om er even bij te doen. Het is een principiële keuze die vraagt om aandacht, tijd, ruimte en bewustzijn van de cultuurverschillen en de manier waarop de verschillen op elkaar in kunnen werken bij een onderwijsinstelling (Saraber, 2006).

In haar onderzoek schetst Saraber (2006) verscheidene methoden die vertaald kunnen worden naar een cultureel divers onderwijsprogramma voor docent dansopleidingen en benoemt een aantal belangrijke pijlers om tot een multicultureel curriculum te komen. Zo is één van de belangrijkste pijlers het inhoudelijke lespakket dat wordt overgedragen. Daarnaast is de visie op het leren (methodiek en didactiek) zeer belangrijk. Hoe wordt het lespakket overgedragen? Wie vormt het team van docenten die de opleiding dragen? Wat is de culturele en artistieke achtergrond van het docententeam? Wat is de culturele, artistieke en sociale achtergrond van de studentenpopulatie? Bovendien is een belangrijke pijler de manier waarop het cultureel diverse programma georganiseerd is: incidenteel of structureel, als extra onderdeel of geïntegreerd in het reguliere programma.

## 2.2 Het aantrekken van een diverse studentenpopulatie

Ook andere onderzoekers benoemen factoren die van belang zijn voor een inclusief curriculum dat aantrekkelijk is voor studenten met diverse culturele achtergronden.

### *Factoren die samenhangen met de studenten*

Volgens Van Lier (2009) wordt als reden vaak gezegd dat het probleem omtrent het gemis van studenten met een niet-westerse migratieachtergrond in het hoger onderwijs bij de student ligt. Eerdere onderzoeken richtten zich bijvoorbeeld op individuele en persoonsgebonden kenmerken, zoals de achtergestelde sociaaleconomische positie van de student met een niet-westerse migratieachtergrond (Jenissen, 2006), onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal (Herfs, 2009) en de minderwaardige positie van



kunsthinnige beroepen binnen niet-westerse culturen (Van Bennekom, 2007). Er wordt echter nauwelijks gekeken naar de invloed die de onderwijsinstellingen zelf hebben.

#### *Denkkaders en werkwijzen binnen de opleiding*

Ahmed (2012) stelt dat instituten (waaronder culturele onderwijsinstellingen) hun eigen perspectief moeten veranderen als het gaat om diversiteit. Zo veronderstelt Ahmed (2012) dat instituten vaak denken vanuit een *wit perspectief*. Hiermee doelt Ahmed (2012) op het gegeven dat het Westerse denkkader de norm is en hetgeen wat daarbuiten valt als *anders* wordt ervaren. Dit witte perspectief binnen instituten wordt gezien als de standaard, en blijft daardoor onopgemerkt of in ieder geval ongezien door mensen die er deel van uitmaken of die er zo gewend aan zijn geraakt, dat zij hebben geleerd om dit eenzijdige perspectief niet meer op te merken (Ahmed, 2012). Om verandering te brengen in dit perspectief en de kloof tussen degenen die worden toegelaten tot de academie en degenen die buiten blijven niet te vergroten, zullen instituten serieuze pogingen moeten doen om voor verandering te zorgen (Boston-Mammah, 2017).

Serkei (2016) stelt dat diversiteit deel moet uitmaken van een inclusieve beleidsvoering die open en toegankelijk is voor een ieder. "Het huidige Nederland vraagt een ander paradigma, waarbij het gaat om vernieuwingen in vormen, inhoud en criteria die inclusief zijn" (Serkei, 2016, p. 39). Serkei (2016) geeft hier aan dat deze inclusieve beleidsvoering belangrijk is voor zowel grootstedelijke gebieden als voor niet-grootstedelijke gebieden, waar de diversiteit van inwoners wellicht minder zichtbaar is. Maar ook voor homogene groepen is het van belang om te werken vanuit een inclusief beleid om te begrijpen wat diversiteit behelst en hiermee om te kunnen gaan in de huidige maatschappij. In eerdere onderzoeken zijn er meerdere aspecten genoemd die er gezamenlijk voor kunnen zorgen dat een instituut aantrekkelijker wordt voor de student met een niet-westerse migratieachtergrond. Het in acht nemen van deze aspecten levert dus een bijdrage aan de inclusiviteit van een instituut. Voorbeelden van deze aspecten zijn bijvoorbeeld het erkennen van een Westers denkkader en visie (Ahmed, 2012), de inzet van docenten met verschillende etnische achtergronden als voorbeeldfiguren (Crul & Wolff, 2003), het aannemebeleid en het hedendaags racisme onderkennen (Boston-Mammah, 2017).

Daarnaast blijkt uit eerder onderzoek dat het gevoel van *erbij horen* een belangrijke factor is binnen inclusief onderwijs. Studenten die het gevoel hebben dat hun sociale gewoonten, kennis en culturele tradities ongepast zijn en ondergewaardeerd worden zijn eerder geneigd uit het onderwijs te vallen. Een manier waarbij diverse leerstijlen de aandacht krijgen en het onderwijs wordt vormgegeven gebaseerd op de diverse achtergronden van de studenten is de methodiek student-centraal (Meeuwisse, Severiens, & Born, 2010). Idealiter zou het klaslokaal door studenten als een neutrale ruimte ervaren worden, waarin alle studenten gelijke startkansen hebben. In de praktijk werkt dit echter anders. Door middel van *student-centraal leren* wordt er niet langer gesteld dat de leeromgeving een neutrale plek is. De student leert in een leeromgeving en leergemeenschap waarbij men zich bewust is van een dominante cultuur en perspectief (bijvoorbeeld een Westers perspectief). De student oefent in deze leergemeenschap om machtsstructuren op te breken, structurele ongelijkheid te herkennen en democratische perspectieven in te zetten (Ochoa, G. L., & Pineda, D. (2008).

Het bovenstaande onderzoek van Saraber (2006) zoals beschreven in paragraaf 2.1 stuurt vooral aan op verandering van het curriculum bij kunstvakopleidingen, om een diverse

studentenpopulatie te bevorderen. Aanpassingen in het curriculum is naast elementen als het erkennen van een Westers denkkader en visie (Ahmed, 2012) en de inzet van docenten met verschillende etnische achtergronden als voorbeeldfiguren (Crul, & Wolff, 2003) een manier om een onderwijsinstelling zoals de AHK inclusief te maken.

### 2.3 Voorbeelden van een inclusief curriculum

Bij twee docent dansopleidingen blijken de pijlers van Saraber (2006) een succesfactor. Zo heeft de opleiding docent dans aan de Artez Hogeschool voor de Kunsten in Arnhem een aantal pijlers opgepakt. Met name op het gebied van de organisatie van het cultuur diverse programma is deze opleiding een goed voorbeeld (Saraber, 2006). Daarnaast maakt de docent dans opleiding van ArteZ steeds meer ruimte voor een bredere artistieke en culturele input. Thema's en didactische vormen worden tot op zekere hoogte aangepast aan de groep en het kapitaal van de heterogeniteit wordt zo volledig mogelijk benut. Ook worden de studenten benaderd vanuit hun eigen inspiratie, kwaliteiten en motivatie om zo te leren van elkaar (peer-to-peer-teaching).

De opleiding docent dans aan de AHK heeft ook ideeën en de pijlers van Saraber (2006) toepast in de praktijk, met als resultaat een meer diverse etnische studentenpopulatie dan voorheen (J. de Groot, persoonlijke communicatie, 15 februari 2019). Bij de opleiding docent dans aan de AHK is ervoor gekozen om het curriculum op te bouwen vanuit een transculturele visie. Deze visie houdt in dat het werken vanuit een verscheidenheid aan culturen centraal staat. Studenten en docenten maken kennis met diverse westerse en niet-westerse dansvormen en tradities door middel van voorbeelden, uitgangspunten en methodische benaderingen. Zo ontstaat er een leeromgeving waarin samensmelting en vermenging van dansvormen vanzelfsprekend is ([www.atd.ahk.nl](http://www.atd.ahk.nl)). Naast de transculturele visie is er een sterke input vanuit de 'urban arts', kunst van de straat en de stad, die het curriculum vorm, inhoud en richting geeft (Van der Leest, 2012; [www.ahk.nl](http://www.ahk.nl)).

Voor de opleiding theaterdocent zou een transculturele visie wellicht ook als uitgangspunt kunnen dienen. Maar de manier waarop deze visie bij de dansopleiding tot uiting gebracht wordt door middel van urban arts, valt er voor theater ook veel te halen buiten de *urban scene*. Oude tradities, sprookjes en mythen uit de hele wereld bieden wellicht in combinatie met urban vormen van theater (zoals spoken word, rap en storytelling) een rijke bron om een nieuw curriculum op te bouwen. Het nieuwe multiculturele curriculum is dan niet gebaseerd op *urban culture*, maar op *global culture*.

### 2.4 De begrippen global culture en inclusief curriculum

In deze paragraaf lichten wij de begrippen global culture en inclusief curriculum toe in verband met de hoofdvraag. In paragraaf 3.3 verklaren wij nader hoe deze begrippen geoperationaliseerd worden.

#### *Global culture*

*Cultuur* is één van de meest onderzochte concepten binnen de geschiedenis van de mens (Kumaravadivelu, 2008). Ondanks de vele onderzoeken is er geen eenduidige overeenstemming over wat het begrip cultuur is. De Engelse cultuurcriticus Hall (1997) kwam dan ook tot de conclusie dat het geen zin heeft om cultuur eengezins te definiëren. De Amerikaanse antropoloog Geertz (1973) heeft enigszins gepoogd het begrip uit te leggen.

Geertz (1973) spreekt over een gemeenschap die zich kenmerkt door het gebruik van historische patronen van betekenisvolle symbolen, een taal waarin er wordt gecommuniceerd, normen en waarden, kunst (architectuur, theater, dans, literatuur, muziek), geloofsovertuigingen, moraal en klederdracht. Deze elementen binnen het begrip cultuur hebben invloed op het dagelijks leven van de gemeenschap.

De term *global* is verbonden met de term *globalisatie*. Globalisatie wordt vaak gebruikt om te refereren aan het proces van globalisatie, maar ook het gevolg van globale interconnecties (Kumaravadivelu, 2008).

Volgens Featherstone (1990) bestaat er niet zoiets als een *global culture* die zich verwant is aan eenzelfde cultuur van een werelddeel. Culturele integratie- en ontbindingsprocessen vinden plaats op landelijk niveau, stedelijk niveau en binnen gemeenschappen. Zo wordt er gesproken over trans-maatschappelijke-culturele processen die zich in verschillende vormen kunnen uiten. Hier gaat het bijvoorbeeld om het uitwisselen van goederen, mensen, informatie, kennis en afbeeldingen die zorgen voor autonome communicatieprocessen op globaal niveau.

#### *Operationalisering van het begrip 'global culture'*

Binnen dit onderzoek kan er pas gesproken worden van global culture zodra er meerdere culturele perspectieven samenkomen vanuit bijvoorbeeld de studenten, de docenten of het lesmateriaal dat behandeld wordt. Het leerproces en het gevolg daarvan (producten zoals een voorstelling) maken gebruik van meerdere wereldwijd afkomstige historische patronen, betekenisvolle symbolen, talen waarin er gecommuniceerd kan worden, normen en waarden, moralen, kunstvormen, geloofsovertuigingen, uiterlijke vertoningen (klederdracht), literatuur en theorieën (Geert, 1973).

#### *Inclusief curriculum*

Een onderwijsprogramma, ook wel het curriculum genoemd, beschrijft de doelen en inhouden van het leren, belangrijke leerplanaspecten en de visie van desbetreffende onderwijsinstelling (Van Silfhout, 2016). Van den Akker (2003) visualiseert genoemde aspecten in een curriculair spinnenweb. De leerplanaspecten die hierin beschreven worden zijn basisvisie, leerdoelen, leerinhouden, leeractiviteiten, docentenrollen, leerbronnen en leermiddelen, leerlinggroepering, plaats, tijd en beoordeling. Van den Akker (2003) stelt dat al deze leerplanaspecten idealiter nauw met elkaar verbonden zijn. Zodra er een aanpassingen zal zijn op één van deze aspecten, heeft dit ook direct gevolg op de andere aspecten. Daarom de metafoor van een spinnenweb.

Van den Akker (2003) noemt samenhang tussen de leerplanaspecten één van de grootste uitdagingen. Het programma moet een passend en logisch geheel vormen. Het curriculaire spinnenweb kan hierin ondersteuning bieden. Daarom zullen wij deze actief inzetten binnen ons onderzoek.

Figuur 1: Het curriculaire spinnenweb (Van den Akker, 2016).



**Legenda:**

- Macro (nationaal niveau)
- Meso (schoolniveau)
- Micro (lesniveau)

Volgens Freire en César (2003) gaat inclusief onderwijs over kwalitatief goed onderwijs waarbij het voor iedere leerling mogelijk wordt om zich volledig te ontwikkelen binnen zijn eigen potentieel. Een inclusief curriculum moet hier ruimte voor bieden.

Volgens onderwijspedagoog en hoogleraar Biesta (2002) geeft de ontmoeting met *het andere*, de lerenden de kans om volwassen te worden en daarmee humaniteit te bereiken. Er moet daarbij niet gestreefd worden naar het eigen maken van dat wat anders is, maar men moet zelf een ander standpunt innemen. Biesta (2002) haalt filosofe Hannah Arendt aan: 'in plaats van het vreemde eigen maken, het eigene vreemd maken'. Daarnaast benadrukt Biesta (2002) dat deze insteek mogelijk zou moeten maken dat we ons tot elkaar verhouden in de ervaring, de werkelijke ontmoeting en niet alleen in de verbeelding.

**Operationalisering van het begrip 'inclusief curriculum'**

Binnen dit onderzoek richten wij ons op het ontwerpen van een inclusief curriculum-concept gebaseerd op global culture. Wij kunnen stellen dat het curriculum-concept inclusief is indien de visie die gebaseerd is op global culture terug komt in alle leerplan onderdelen van het curriculaire spinnenweb van Van den Akker (2003). Daarnaast is het belangrijk dat het lesmateriaal, de eindproducten en de studenten gelijkwaardig beoordeeld worden. Hiermee bedoelen wij bijvoorbeeld dat bronnen die afkomstig zijn vanuit de Westerse cultuur niet gezien worden als 'de norm' of 'beter' dan bronnen die afkomstig zijn vanuit andere culturele perspectieven.

## 2.5 Aandachtspunten voor de ontwikkeling van een inclusief curriculum

Onderstaand overzicht beschrijft de leerplanaspecten van een inclusief curriculum en de aandachtspunten die, op basis van de literatuur en goede voorbeelden zoals in dit hoofdstuk beschreven, van belang zijn om (1) studenten theaterdocent op te leiden voor een divers werkveld en (2) een diverse studentenpopulatie aan te trekken.

Leerplanaspecten (Van den Akker, 2003)	Aandachtspunten op basis van de literatuur en goede voorbeelden
<ul style="list-style-type: none"><li>- Basisvisie</li><li>- Leerdoelen</li><li>- Leerinhouden</li><li>- Leeractiviteiten</li><li>- Docentrollen</li><li>- Leerbronnen en leermiddelen</li><li>- Leerlinggroepering</li><li>- Plaats</li><li>- Tijd</li><li>- Beoordeling</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ontwikkelen van een inclusieve visie: nieuwe denkkaders</li><li>- Ruimte voor identiteit en leefwereld van de student</li><li>- Student centraal stellen</li><li>- Ontmoeten van het andere</li><li>- Diversiteit in het docententeam</li><li>- Peer-to-peer-teaching</li><li>- Leermiddelen uit 'global culture'</li></ul>

In hoofdstuk 3 beschrijven we de onderzoeksvragen, opzet en uitvoering van het ontwerponderzoek voor het curriculum-concept voor de opleiding theaterdocent.

### 3. Opzet en uitvoering

#### 3.1 Onderzoeksvraag en deelvragen

Vanuit bovenstaand theoretisch kader en de actuele ontwikkelingen bij de opleiding theaterdocent volgt de volgende hoofdvraag en bijbehorende deelvragen:

*Hoe zou een curriculum-concept voor de opleiding theaterdocent aan de Amsterdamse hogeschool voor de Kunsten eruit kunnen zien indien het een inclusief curriculum is gebaseerd op global culture?*

1. *Hoe ziet het huidige curriculum van de opleiding theaterdocent er uit?*
2. *Wat heeft de opleiding theaterdocent nodig volgens studieleiders Jopie de Groot en Lenne Koning om het huidige curriculum om te vormen tot een inclusief curriculum?*
3. *Op welke manier zou het curriculum-concept vormgegeven moeten worden indien het gebaseerd is op global culture volgens interculturele experts uit het werkveld: Mezrab, Ira Kip en Theater Babel?*
4. *Hoe evalueren betrokkenen van de opleiding theaterdocent het ontworpen inclusieve curriculum-concept gebaseerd op global culture?*

#### 3.2 Onderzoeksopzet

De methode die wij gehanteerd hebben voor dit onderzoek is een eerstefase-ontwerp onderzoek. Bij een ontwerponderzoek is het doel om te komen tot realistische en bruikbare ontwerpen voor een praktijksituatie (Groenendijk et al, 2012). Wij hebben het onderzoek uitgevoerd volgens de vier fasen van het ontwerponderzoek van Heijen (2015) bestaande uit de identificatiefase, ontwerpfase, testfase en reflectiefase.

De eerste fase is de identificatiefase. In deze fase is er vastgesteld wat de huidige stand van zaken is op de opleiding theaterdocent wat betreft het curriculum. Hiertoe hebben wij ons enerzijds gericht op een documentanalyse en anderzijds op diepte interviews met experts. Wij hebben deelvraag 1 en deelvraag 2 beantwoord naar aanleiding van de data die wij in de identificatiefase verzameld hebben.

De tweede fase is de ontwerpfase. In deze fase is er een curriculum-concept ontworpen op basis van theorie en de resultaten uit de identificatiefase. Vervolgens hebben wij samen met de werkveld experts door middel van een ontwerpessie een eerste versie van een inclusief curriculum-concept ontwikkeld, gebaseerd op onder andere de werkwijzen en methoden die de werkveld experts hanteren. Met deze data hebben wij deelvraag 3 beantwoord.

De derde fase is de testfase. In de testfase van het onderzoek, is het ontworpen curriculum-concept uit de ontwerpfase voorgelegd ter beoordeling aan een focusgroep bestaande uit docenten, studenten en alumni van de opleiding theaterdocent aan de AHK. In het kader van dit onderzoek hebben wij het nieuwe curriculum-concept niet in de praktijk uitgevoerd. Binnen het gegeven tijdsbestek was dit niet te realiseren.

In de laatste fase, de reflectiefase, hebben wij de beoordeling en feedback op de eerste versie van het curriculum-concept uit de testfase meegenomen in het eindontwerp. In de reflectiefase is er vastgesteld of het ontworpen curriculum-concept bijdraagt aan een inclusief curriculum. Dit is bepaald in samenspraak met de interim studieleider van de opleiding theaterdocent aan de AHK.

### 3.3 Selectie respondenten

Voor dit onderzoek hebben wij 4 typen respondenten geselecteerd door middel van een selecte en gerichte steekproeftrekking. Alle respondenten hebben een *informed consent* brief ondertekend die wij actief hebben verkregen voor deelname aan dit onderzoek. Alle respondenten zijn akkoord met het vermelden van hun naam voor dit onderzoek.

*Type 1 respondenten* zijn de artistieke leiders (ook wel studieleiders) van de opleiding theaterdocent en van de opleiding docent dans van de AHK. Voor de opleiding theaterdocent hebben wij ons gericht tot Lenne Koning (interim artistiek leider). Voor de opleiding docent dans hebben wij ons gericht tot Jopie de Groot (artistiek leider). Jopie de Groot heeft ervaring in het vernieuwen en het succesvol implementeren van een nieuw curriculum. De artistieke leiders hebben de positie om curriculumvernieuwing te implementeren in het huidige systeem van de betreffende opleiding. De selectie voor type 1 respondenten was al bepaald: er zijn twee mensen die momenteel deze functie bekleden.

*Type 2 respondenten* zijn interculturele werkveld experts. Voor type 2 respondenten hebben wij bij de selectie gelet op de volgende kenmerken: de werkveld experts zijn kunstenaar en/of docent en hebben allen een achtergrond in theater en werken met de kunstdiscipline theater in het werkveld. Daarnaast zijn zij met hun werk maatschappelijk geëngageerd en staat het werken rondom global culture centraal: het samenbrengen van verhalen en achtergronden uit verschillende culturen en het werken met de identiteit van de student, acteur of deelnemer speelt een belangrijke rol in hun werk(methoden). Belangrijk is dat zij niet in (vaste) dienst zijn bij de opleiding theaterdocent aan de AHK en vanuit een externe positie kunnen kijken naar de opleiding. Bovendien hebben zij een interculturele achtergrond en/of werken met mensen met interculturele achtergronden. De volgende werkveld experts voldoen aan bovenstaande kenmerken en maakten hen geschikt voor dit onderzoek: *Mezrab (Farnoosh Farnia & Raphael Rodan)*, *Ira Kip* en *Theater Babel Rotterdam, gezelschap & academie (Dominique Mol)*. Voor meer achtergrondinformatie over deze werkveld experts verwijzen wij naar bijlage D.

*Type 3 respondent*en zijn docenten die behoren tot de transitieraad van de opleiding theaterdocent aan de AHK. Wij achten deze groep zeer belangrijk, omdat zij een curriculum uit moeten voeren in de praktijk en de visie van de opleiding moeten uitdragen. Met deze docenten valt of staat implementatie van nieuwe plannen: in dit geval een nieuw inclusief global culture curriculum-concept. De opleiding theaterdocent werkt ook veel met gastdocenten. Omdat deze gastdocenten gedurende het studieseizoen alleen voor specifieke modules aanwezig zijn, hebben wij hen voor dit onderzoek buiten beschouwing gelaten. Wij hebben bij dit onderzoek alleen de docenten van de transitieraad betrokken. De selectie voor type 3 respondenten is al bepaald: er zijn 4 docenten die, naast interim studieleider Lenne Koning, tot deze transitieraad behoren.

Type 4 respondenten zijn studenten en oud-studenten van de opleiding theaterdocent van de AHK met ouders van zowel een westerse als een niet-westerse migratieachtergrond. Binnen de opleiding theaterdocent zijn de studenten uit leerjaar 3 de enige studenten met ruimte in het studieroster om deel te nemen aan de uitvoering van dit onderzoek. Om deze reden zijn de 3e jaars studenten en oud-studenten (maximaal 1 jaar afgestudeerd) met zowel een westerse als een niet-westerse migratieachtergrond geselecteerd als type 4 respondent.

#### *Planning en praktijk*

In de realiteit bleek het niet haalbaar om binnen de gegeven tijd voor dit onderzoek de leden van de transitieraad en meerdere studenten en alumni bij elkaar te krijgen voor de focusgroep. Wij hebben het curriculum-concept uiteindelijk voorgelegd aan oud-studente Nina Haanappel, derdejaarsstudenten Tomas Leijen en Adanma Akoro en Lenne Koning namens de transitieraad. Graag hadden wij ook nog andere docenten betrokken bij de focusgroep. Ondanks meerdere pogingen is dit niet gelukt. Voor het komende seizoen zal er wel een gesprek plaatsvinden met meerdere betrokkenen over het nieuwe curriculum. Dit gesprek zal echter plaatsvinden na afronding van dit onderzoek.



### 3.4 Methode dataverzameling en onderzoeksinstrumenten

De data voor dit onderzoek zijn verzameld aan de hand van een documentanalyse, diepte-interviews, co creatie sessies en een focusgroep. De data zijn tevens volgens deze volgorde verzameld. Zie tabel 1 voor toelichting.

Tabel 1: Overzicht methode dataverzameling

Fase ontwerp onderzoek	Deelvraag	Type respondent	Deelnemer	Datum data verzameling	Onderzoeker	Onderzoeks-instrumenten
Fase 1: Identificatie-fase	1. Huidige curriculum? 2. Wat heeft de opleiding nodig?	-	-	08-01-19 t/m 02-04-19	Lamptey & Acosta	Documentanalyse
		Type 1	Studieleider docent dans <i>Jopie de Groot</i>	15-02-19	Lamptey & Acosta	Diepte interview 1 uur
		Type 1	Studieleider theaterdocent <i>Lenne Koning</i>	08-02-19	Lamptey & Acosta	Diepte interview 1 uur
		Type 2	Theater Babel <i>Dominique Mol</i>	14-03-19	Acosta	Diepte interview 1 uur
		Type 2	<i>Ira Kip</i>	19-02-19	Lamptey	Diepte interview 1 uur
		Type 2	<i>Mezrab Farnoosh Farnia &amp; Raphael Rodan</i>	07-03-19	Acosta	Diepte interview* 1 uur * <i>Engels</i>
Fase 2: Ontwerpfase	3. Curriculum vormgeven vanuit global culture	Type 2	Theater Babel <i>Dominique Mol</i>	30-04-19	Lamptey & Acosta	Co creatie sessie schriftelijk
		Type 2	<i>Ira Kip</i>	24-04-19	Lamptey & Acosta	Co creatie sessie schriftelijk
		Type 2	<i>Mezrab Farnoosh Farnia Raphael Rodan</i>	11-04-19	Lamptey & Acosta	Co creatie sessie schriftelijk
Fase 3: Testfase	4. Evaluatie inclusief curriculum-concept	Type 3	1 docent (raad)	14-05-19	Lamptey & Acosta	Focusgroep 75 minuten
		Type 4	2 studenten theaterdocent	14-05-19	Lamptey & Acosta	Focusgroep 75 minuten
		Type 4	1 alumni theaterdocent	14-05-19	Lamptey & Acosta	Focusgroep 75 minuten
Fase 4: Reflectiefase		Type 1	Studieleider <i>Lenne Koning</i>		Lamptey & Acosta	Gesprek 1 uur

### 3.5 Toelichting op de onderzoeksinstrumenten

#### *Documentanalyse*

Met de documentanalyse hebben wij het huidige curriculum (dat momenteel ook in ontwikkeling is) van de opleiding theaterdocent aan de AHK in kaart gebracht. Wij hebben een overzicht van de verplichte vakken en keuzevakken verdeeld over de eerste drie jaren van de bacheloropleiding die aan bod zullen komen voor schoolseizoen 2019/2020. In het laatste jaar mogen studenten voor het grootste deel zelf hun studiejaar inrichten, daarom hebben wij het vierde jaar van de opleiding buiten beschouwing gelaten. Het overzicht dat volgt vanuit de documentanalyse hebben wij ingezet als kader om een inclusief curriculum-concept te vormen gebaseerd op global culture.

#### *Diepte interview met studieleiders Jopie de Groot en Lenne Koning*

Wij hebben met beide studieleiders (type respondent 1) afzonderlijk een diepte interview uitgevoerd van één uur. De topics die aan bod kwamen waren: *de opleiding, het curriculum, inclusiviteit en het curriculum, etnische diversiteit onder de studentenpopulatie* en bij Lenne Koning hebben wij ook *global culture* als topic ingebracht. De interviews die zijn afgenomen zijn semigestructureerd, volgens een lijst van topics en bijbehorende vragen. De interviews zijn door Acosta Camacho en Lamptey afgenomen. Wij hebben gekozen voor diepte interviews, omdat we hierin de mogelijkheid hadden om door te vragen en zo te achterhalen wat het perspectief van de studieleiders is met betrekking tot de inhoud van het curriculum. Zie bijlage A en B voor de interviewleidraden.

#### *Diepte interview met interculturele werkveld experts Mezrab, Ira Kip en Theater Babel*

Wij hebben met de werkveld experts (type respondent 2) afzonderlijk diepte interviews gehouden van ongeveer één uur. De interviews die zijn afgenomen zijn semigestructureerd, volgens een lijst van topics en bijbehorende vragen. Topics die aan bod kwamen waren: *inclusiviteit, global culture en inclusiviteit en global culture in het curriculum*. Aan alle werkveld experts zijn dezelfde vragen gesteld. De diepte interviews met Mezrab en theater Babel zijn afgenomen door Acosta Camacho. Het diepte interview met Ira Kip is afgenomen door Lamptey. Wij hebben gekozen voor diepte interviews, omdat we hierin de mogelijkheid hadden om door te vragen en zo te achterhalen wat de achterliggende gedachte, visie, missie en werkmethoden van de experts zijn. Tevens dient het diepte interview ter voorbereiding op de co creatie sessie. Zie bijlage C voor de interviewleidraad met betrekking tot de werkveld experts.

#### *Co creatie sessie met interculturele werkveld experts Mezrab, Ira Kip en Theater Babel*

Met de werkveld experts (type respondent 2) hebben wij de co creatie methode ingezet om deelvraag 3 te kunnen beantwoorden. Door middel van co creatie zijn er inhoudelijke suggesties gedaan voor de invulling van het curriculum-concept dat ontworpen is naar aanleiding van de documentanalyse. Hiervoor maken wij gebruik van de leerplan onderdelen van het curriculaire spinnenweb (Van den Akker, 2003). De co creatie bestond uit het schriftelijk beantwoorden van de vragen van de leerplan onderdelen die gekoppeld waren aan een pijler (kunstenaarschap, docentschap en creatorschap). De werkveld experts zijn over de inhoud van de pijlers schriftelijk geïnformeerd. Wij hebben de antwoorden verwerkt in het curriculum-concept.

### *Focusgroep met docenten, studenten en alumni*

Door middel van een focusgroep hebben wij een groepsdiscussie gehouden om de vierde deelvraag beantwoorden. Met de focusgroep wilden wij dieper ingaan op het curriculum-concept dat uit de co creatie voortgekomen is en wij wilden erachter komen wat de type 3 en 4 respondenten vinden van het curriculum-concept: biedt het mogelijkheden voor inclusief onderwijs? De topics die ingebracht zijn door de moderator (Lampthey) tijdens de discussie in de focusgroep zijn: *inclusief curriculum, global culture curriculum* en de *uitkomsten van de co creatie met type 2 respondenten*. De sessie met de focusgroep bestond uit een schriftelijk en een mondeling gedeelte. De respondenten reageerden eerst individueel schriftelijk op topics door een aantal vragen te beantwoorden. Daarna volgde een groepsdiscussie van ongeveer drie kwartier. De deelnemers kregen hierbij de mogelijkheid op elkaar te reageren en zo tot nieuwe inzichten te komen. Voor de opzet, leidraad en handout voor de focusgroep verwijzen wij door naar bijlage E.

### **3.6 Data-analyse**

Voor dit onderzoek hebben wij informatie vanuit zowel documenten als uit expert- en focusgroepinterviews geanalyseerd. Een aantal voorbeelden hiervan zijn te vinden in bijlage F. Hierdoor konden wij de data vanuit verschillende invalshoeken interpreteren volgens de regels van triangulatie en vergrootten daarmee de betrouwbaarheid van het onderzoek (Baarda et al., 2001).

#### *Identificatiefase: Documentanalyse*

Voor de documentanalyse wilden wij het huidige curriculum van de opleiding theaterdocent aan de AHK analyseren. Er bleek vanwege de ontwikkeling van het curriculum van de opleiding (voorafgaand aan dit onderzoek) geen recent en volledig curriculum aanwezig te zijn. Vanuit de interim studieleider Lenne Koning zijn er wel een aantal documenten aangedragen waardoor de onderzoekers zich een beeld konden vormen van het curriculum dat in gebruik genomen zal worden voor studieseizoen 2019/2020. De documenten die wij ter inspiratie geanalyseerd hebben zijn het curriculum van de opleiding docent dans aan de AHK en de Master Kunsteducatie van de AHK. Daarnaast hebben wij het brondocument van de opleiding theaterdocent aan de AHK geanalyseerd. Het brondocument is een document waarin de visie van de opleiding beschreven wordt. Ook hebben wij een overzicht van vakken die in seizoen 2019/2020 aan bod komen geanalyseerd.

Wij hebben de documenten deductief gecodeerd, omdat wij vanuit de literatuur al bepaalde verwachtingen hadden opgedaan waar een curriculum uit zou moeten bestaan. Zo hebben wij gericht gezocht naar de inhoud van de drie pijlers die de opleiding hanteert, vakinhoud (leerinhouden, leeractiviteiten, leerbronnen en leermaterialen) en randvoorwaarden zoals het toekennen van studiepunten en competenties die studenten moeten behalen. Bovendien hebben wij gericht gekeken of de opleiding mogelijkheden biedt om lesmateriaal en dergelijke vanuit diverse culturele perspectieven te behandelen. De uitkomsten van de documentanalyse hebben wij ingezet om een kader voor een curriculum-concept op te zetten tijdens de ontwerpfase (zie bijlage E).

*Identificatiefase: Diepte interviews met Lenne Koning, Jopie de Groot en werkveld experts*  
Na afname zijn de interviews getranscribeerd en ingevoerd in het data analyseprogramma *Amberscript*. Het interview met Lenne Koning en Ira Kip hebben de onderzoekers eerst samen open gecodeerd om zo tot gezamenlijke codes te komen. Tevens is er gebruik gemaakt van in-vivo coderen, om zo dicht mogelijk bij de formuleringen van de geïnterviewden te blijven. De overige interviews zijn verdeeld en individueel axiaal gecodeerd op de manier zoals dit wordt beschreven in Boeije (2014). Op de overige interviews hebben de onderzoekers elkaar kritisch bevraagd op de codering om de validiteit van het onderzoek te waarborgen. Vervolgens zijn deze codes samengevoegd, gespecificeerd of verwijderd en verwerkt in een codeboom per interview. De codeboom is opgebouwd in hoofd- en subcodes. De hoofdcodes zijn gekoppeld aan deelvragen. Daarnaast zijn er bruikbare citaten geselecteerd. De codebomen van de interviews met Lenne Koning en Jopie de Groot zijn als voorbeeld in dit onderzoek opgenomen in bijlage F.

#### *Ontwerpfase: Co creatie sessie met werkveld experts*

De werkveld experts hebben een inhoudelijk visiedocument ontworpen voor één van de pijlers (kunstenaarschap, creatorschap, docentschap) die opgenomen zijn in het curriculum-concept. Dit visiedocument is gebaseerd op de leerplan onderdelen van het curriculaire spinnenweb (Van den Akker, 2003). De onderzoekers hebben geanalyseerd of de inclusieve werkmethode gebaseerd op global culture van de interculturele werkveld experts te herleiden zijn in het visiedocument door de documenten open te coderen. Vervolgens zullen deze codes naast de codes uit de interviews, documenten en literatuur gelegd worden. De verschillen en overeenkomsten zijn opgenomen in het inclusieve curriculum-concept.

#### *Testfase: Focusgroep met docenten, studenten en alumni*

De data afkomstig van de focusgroep tijdens de testfase worden coding down gecodeerd omdat we de antwoorden hebben vergeleken met de resultaten van de werkveld experts. Antwoorden, ideeën en suggesties hebben wij indien mogelijk verwerkt in het definitieve curriculum-concept.

#### *Reflectiefase*

Uit de resultaten van de testfase is gebleken in hoeverre het curriculum-concept daadwerkelijk bijdraagt aan het vergroten van inclusiviteit. Deze bevindingen hebben wij in samenspraak met interim studieleider van de opleiding theaterdocent aan de AHK besproken en beoordeeld. Na uitvoering van de reflectiefase hebben wij de hoofdvraag beantwoord in hoofdstuk 5.

## 4. Resultaten

### 4.1 Beantwoording deelvraag 1

*Hoe ziet het huidige curriculum van de opleiding theaterdocent er uit?*

De eerste dataverzameling voor het onderzoek zou starten met een documentanalyse van het curriculum van de opleiding theaterdocent aan de AHK. Tijdens de praktijk uitvoering werd bekend dat er geen curriculum beschrijving is waar momenteel mee gewerkt wordt, dit is in ontwikkeling. Wegens het vertrek van de voorgaande studieleider is het nieuwe curriculum dat geïntegreerd zou moeten worden deels uitgevoerd. Echter bleken er wat haken en ogen te zitten aan dit nieuwe curriculum. Zo zou er bijvoorbeeld in grote mate gewerkt moeten worden met keuzevakken en modules, dit bleek in de praktijk niet haalbaar. De vraag hoe het huidige curriculum eruit ziet is dus niet te beantwoorden.

Desalniettemin was het voor dit onderzoek van belang dat er een kader was om een curriculum-concept vorm te kunnen geven. Wij zijn met behulp van de interim-studieleider Lenne Koning documenten gaan verzamelen, om zo tot een beeld te komen van het onderwijs en de vakken die gegeven worden op de opleiding theaterdocent aan de AHK. Daarnaast hebben de onderzoekers andere curricula bestudeerd ter inspiratie. Zo hebben de curricula van de opleiding docent dans aan de AHK en de Master Kunsteducatie aan de AHK als voorbeeld gefungeerd.

Naast andere curricula is ook gekeken naar het brondocument<sup>1</sup> voor het curriculum voor het seizoen 2019/2020 met daarin de visie van de opleiding, een lijst van vakomschrijvingen voor de opleiding theaterdocent en een overzicht van vakken die in het nieuwe curriculum per leerjaar aan bod zullen komen.

#### *Drie pijlers in curriculum*

Uit het brondocument blijkt dat de opleiding theaterdocent het curriculum op wil bouwen uit drie pijlers: het makerschap, het creatorschap en het docentschap. De drie pijlers zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en zorgen ervoor dat de theaterdocent artistieke, pedagogische en omgevingsgerichte vaardigheden binnen verschillende contexten op geëngageerde en inspirerende wijze kan inzetten. De pijlers worden zowel geïntegreerd in vakken, in aangeboden projecten als in het aanbod van keuzevakken.

Voor het makerschap wordt er vanuit een breed referentiekader van stijlen en vormen getraind met een variatie in en aandacht voor verschillende disciplines. Onder het makerschap vallen vakken en projecten die te maken hebben met maken en regisseren, zoals maken vanuit licht, kostuums, storytelling, geluid of dans. Binnen het creatorschap ligt de aandacht op de connectie tussen organiseren, communiceren, artistieke en de wereld (omgeving). Het creatorschap is een overkoepelende term die staat voor het contextgericht creëren van een visie die de student kan ontwikkelen en uit zal dragen in zijn of haar verschillende werkpraktijken in het veld. De student zal zichzelf kritisch moeten bevragen: *waar, met wie, waarover en waarom werk ik daar?* Vakken die vallen onder de pijler

---

<sup>1</sup> Het brondocument van de opleiding theaterdocent is een document dat momenteel in ontwikkeling is en nog niet openbaar toegankelijk is.

creatorschap zijn bijvoorbeeld conceptontwikkeling, productielessen, praktijk-onderzoek, keuzeblokken en bijzondere projecten (zoals een samenwerking met een bijzondere doelgroep). De pijler docentschap bestaat uit alle vakken die betrekking hebben op overdracht en docentschap, zoals de vakken pedagogiek, methodiek en didactiek. Ook vallen diverse praktijkstages onder de pijler docentschap. In verschillende projecten wordt de connectie tussen docent- en makerschap gelegd.

Uit het brondocument blijkt verder dat in de opleiding theaterdocent aan de AHK de pijler kunstenaarschap de meest prominente en aanwezige rol krijgt in het curriculum. In het eerste jaar worden de meeste vakken en tijd besteed aan de inhoud van deze pijler. Naarmate de opleiding vordert zullen de andere pijlers, het docentschap en het creatorschap, een grotere rol gaan spelen.

Daarnaast is het voor de opleiding belangrijk dat de studenten opgeleid zullen worden tot *kunstenaars in verbinding*. Het verbinden van verschillende doelgroepen, kunstdisciplines en sectoren wordt gezien als een belangrijke maatschappelijke functie, waar de opleiding aan wil bijdragen. Hier zal in alle pijlers aandacht aan besteed worden, maar in het bijzonder bij de pijler creatorschap.

### *Toewijzen studiepunten*

De hele faculteit van de Academie van Theater- en Dans van de AHK gebruikt hetzelfde systeem wat betreft het toewijzen van studiepunten. De bacheloropleidingen hebben een looptijd van 4 schoolseizoenen. Per schoolseizoen zijn er 60 studiepunten te behalen en een seizoen bestaat uit 40 onderwijsweken. Studenten van de opleiding theaterdocent worden per project beoordeeld en tweemaal per jaar vindt er een integrale beoordelingsvergadering plaats met alle docenten uit dat betreffende semester. Per integrale beoordelingsvergadering kunnen studenten maximaal 30 studiepunten halen. Deze studiepunten worden niet ingedeeld en gekoppeld aan een vak, zoals bij de Master Kunsteducatie bijvoorbeeld wel het geval is. De studenten krijgen de studiepunten als zij minimaal 90% van alle vakken gevolgd hebben en de vakken minstens voldoende afgerond hebben. Indien studenten tussen de 70% en 90% aanwezig zijn geweest of een aantal onderdelen onvoldoende hebben afgerond, volgt er een aanvullende opdracht. Indien studenten minder dan 70% aanwezig zijn of teveel onvoldoendes hebben kan de student niet beoordeeld worden en zal de student een studieverlenging oplopen.

### *Competenties*

De bachelor kunstvakdocentenopleidingen moeten voldoen aan de vijf competenties die opgesteld zijn vanuit de Landelijk Overleg Kunstvakdocentenopleidingen (KVDO). Deze competenties dienen door de opleidingen verbonden te worden aan de leerinhouden die de opleiding aanbiedt ([www.vereniginghogescholen.nl](http://www.vereniginghogescholen.nl)). De competenties zijn (1) artistiek, (2) pedagogisch en didactisch, (3) interpersoonlijk, (4) omgevingsgericht en (5) kritisch-reflectief en onderzoekend. De docent dans opleiding heeft meerdere (sub)leerlijnen uiteengezet die gekoppeld zijn aan de competenties en de leerinhouden. De opleiding theaterdocent is daar momenteel mee bezig.

## 4.2 Beantwoording deelvraag 2

*Wat heeft de opleiding theaterdocent nodig volgens studieleiders Jopie de Groot en Lenne Koning om het huidige curriculum om te vormen tot een inclusief curriculum?*

Uit de diepte interviews met Jopie de Groot en Lenne Koning zijn een aantal onderwerpen naar voren gekomen die volgens hen belangrijk worden geacht om een inclusief curriculum te kunnen vormen.

### *Samenstelling docententeam*

Beide studieleiders geven aan dat het team van docenten van groot belang is om een inclusief curriculum te creëren. Jopie de Groot (persoonlijke communicatie, 15 februari 2019) zegt hierover: “De mensen die wij binnenhalen op de opleiding, nemen allemaal iets mee van zichzelf. Als de docenten begrijpen wat het belang is van diversiteit en inclusiviteit en hier een visie over hebben, dan komt dit vanzelf terug in het curriculum”. Het team zelf zal een balans moeten zijn van verschillende achtergronden, seksen en leeftijden: een inclusief en divers docententeam.

### *Belang van gastdocenten*

Het team moet een reflectie zijn van het werkveld dat constant in beweging is. Beide studieleiders zetten daarom hoog in op gastdocentschap waarbij docenten voor bepaalde modules verbonden worden aan de opleiding en minder op vaste dienstverbanden waar mogelijk. Wel is het belangrijk dat er een vaste kern van docenten is. Bij de opleiding docent dans is dit het kernteam, bestaande uit zeven personen. Bij de theaterdocent opleiding is dit momenteel de transitieraad, bestaande uit vijf personen. Deze vaste kern van docenten is verantwoordelijk voor het uitvoeren van de visie van de opleiding en daarmee ook het curriculum. Wel is er een verschil wat betreft verantwoordelijkheid tussen de opleidingen. Jopie de Groot is volledig verantwoordelijk voor het hele reilen en zeilen van de opleiding docent dans. Bij de theaterdocent opleiding heeft het team in deze interim-fase, met Lenne Koning aan het hoofd, een meer gedeelde verantwoordelijkheid.

### *Flexibiliteit in curriculum*

Tevens is er naast flexibiliteit in het docententeam een zekere mate van flexibiliteit nodig in het curriculum zelf. Het curriculum dient gezien te worden als een soort groeidocument, dat mee kan bewegen en in kan springen op ontwikkelingen in het werkveld. Ook zien beide opleidingen het belang van keuzemodules in. Hierdoor kunnen studenten zich verdiepen in een onderwerp dat hen persoonlijk aanspreekt. Zo zoeken beide studieleiders naar de balans tussen het traditionele curriculum met vaste vakken waar een ieder in bepaalde mate aan moet voldoen en een meer hedendaags curriculum waarbij er ruimte is voor het individu om zichzelf op persoonlijk vlak te ontwikkelen en ontplooien.

### *Identiteit van de student*

Het centraal stellen van de student is erg belangrijk voor een inclusief curriculum, stellen de studieleiders. Zo geeft Lenne Koning aan dat het ontwikkelen van een persoonlijke stijl en eigen signatuur volgens haar erg belangrijk is. De student moet ruimte krijgen om te ontdekken wat diens identiteit en kracht is. Zoals Jopie de Groot zei: “Waar gaat je vuurtje van branden?”. Het verbinden met en het leren van *de ander* speelt hierin een belangrijke rol. Dit vertaalt zich in de praktijk naar het uitvoeren van diverse stages en het deelnemen aan en opzetten van maatschappelijk betrokken projecten. Een curriculum moet hier ruimte voor bieden. Bij de docent dans opleiding wordt dat bijvoorbeeld gedaan door ruimte te creëren voor zelfonderzoek. Studenten moeten de verbinding kunnen maken met de eigen culturele achtergrond en deze op gelijkwaardige manier kunnen laten zien naast de bestaande *mainstream*. De uitkomsten van dit onderzoek kunnen vervolgens ingezet worden in alle denkbare overdrachtsomgevingen (stages en docentschap).

### *Visie van de opleiding*

Naast eerder genoemde punten is bij het vormen van een inclusief curriculum het belangrijkste dat de opleiding (daarmee wordt bedoeld de studieleider en het kernteam) een heldere visie hebben. “Je moet een echte visionair zijn en een lange adem hebben”, aldus Jopie de Groot. Om deze visie vast te kunnen stellen en te waarborgen is overleg en onderzoek nodig. Hier zijn ook financiële (hulp)middelen mee gemoeid, een andere randvoorwaarde die kan zorgen voor een positieve impuls bij curriculum verandering.

Vervolgens moet deze visie vertaald worden naar het curriculum. De opleiding theaterdocent heeft de pijlers makerschap, creatorschap en docentschap centraal gesteld. De docent dans opleiding heeft dit gedaan door het curriculum te baseren op de pijlers docentschap, makerschap en uitvoerend kunstenaarschap. In alle pijlers moet de visie terug komen. Voor de docent dans opleiding bestaat deze uit een transculturele visie: het werken vanuit een verscheidenheid aan culturen staat centraal.

De opleiding theaterdocent is deze visie nog deels aan het onderzoeken. Voor deze opleiding heeft de pijler makerschap wel een leidende rol. Daarnaast willen zij theaterdocenten opleiden die de *kunstenaars in verbinding* zijn. Hierover zegt Lenne Koning: “Dus niet een verbindingskunstenaar – zeg maar het draadje dat verbindt, maar iemand die verbinding door zijn werk veroorzaakt”.



### 4.3 Beantwoording deelvraag 3

*Op welke manier zou het curriculum-concept vormgegeven moeten worden indien het gebaseerd is op global culture volgens interculturele experts uit het werkveld: Mezrab, Ira Kip en Theater Babel?*

De antwoorden op de vragen die gesteld zijn bij de co creatie sessies zijn te vinden in bijlage G. De uitkomsten hiervan hebben wij verwerkt in een eerste versie van een curriculum-concept. Deze eerste versie hebben wij als handout voorgelegd aan de focusgroep, deze is te vinden in bijlage E.

#### *Vertellen van een eigen verhaal*

Theaterregisseur en creative producer Ira Kip (Kip) kenmerkt zich door haar specifieke werkwijze, *for, by, with the people*. Hiermee doelt Kip op het gegeven dat zij in haar werkveld ten alle tijden werkt *met* en *voor* een specifieke doelgroep. Haar voorkeur gaat uit naar sociale groepen die ongezien blijven of een minderwaardige positie ervaren binnen de huidige maatschappij. Als regisseur vindt zij het noodzakelijk om verhalen die belangrijk zijn voor deze communities ten gehore te brengen. Het werken met en vanuit de verhalen van een groep of een persoon staat in Ira's werkwijze centraal. Volgens haar is het vertellen van *een eigen verhaal* ook van belang voor een curriculum gebaseerd op global culture.

Het belang van vertellen van *het eigen verhaal* wordt gedeeld door Mezrab (Raphael Rodan en Farnoosh Farnia). Volgens Mezrab gaat het bij inclusief onderwijs over het centraal stellen van de student: wat is de identiteit van de student in de breedste zin van het woord? Wat is het verhaal van de student? Wat is de kracht van de student en hoe kan deze optimaal benut worden? Zij geloven dat het kennen van jouw eigen verhaal en persoon, de basis is van theater.

Ook Theater Babel (Dominique Mol) werkt vanuit en met de verhalen van hun inclusieve theatergezelschap. Volgens hen moet een acteur op een bepaalde manier kunnen relateren aan een rol die gespeeld wordt. "Je moet omarmen wat de acteurs met zich meebrengen en dat inzetten voor het stuk, want waar ben je anders mee bezig? [...] Het slaat bijvoorbeeld nergens op dat iemand die niet goed kan lopen, iemand moet gaan spelen die goed kan lopen. [...] Daarvoor is het nodig om eerlijk naar jezelf te kijken, en door middel van reflectie en onderzoek te ontdekken wie je bent en waar je kracht ligt als mens en acteur."

#### *Aangeboden lesmateriaal*

Het aangeboden lesmateriaal speelt binnen de opleiding een belangrijke rol. Kip geeft aan dat de buitenwereld naar binnen gelaten moet worden, maar nog liever dat de opleiding *zelf* naar buiten gaat. Hiermee doelt zij op levensecht leren, waarbij contact met het werkveld gemaakt wordt buiten de veilige muren van de kunstacademie.

Nog een voorbeeld van aangeboden lesmateriaal is de leeslijst binnen het vak *theaterrepertoire*. De studenten krijgen binnen dit onderdeel diverse toneelteksten die gelezen, besproken en geanalyseerd moeten worden. Naast het gegeven dat de niet-Westerse toneelschrijvers ondervertegenwoordigd zijn, merkt Kip ook op dat de vrouw

weinig aan bod komt. Binnen niet-Westerse toneelschrijvers staan alleen de *usual suspects* zoals James Baldwin op de lijst. “Terwijl er tal van fantastische toneelschrijvers met verschillende culturele origine en sekse zijn!”, aldus Kip. Kip heeft dit zelf ervaren tijdens het volgen van de opleiding regie aan de New School for Drama in New York.

Volgens Mezrab moet het aangeboden lesmateriaal bestaan uit een balans van nieuwe hedendaagse vormen van theater (Westerse) en traditionele vormen van theater. Het is volgens hen vooral belangrijk om daarbij de context waarin bijvoorbeeld het theaterstuk geschreven is, te vermelden. “You don’t have to throw away Western traditions because you’re ashamed of your cultural history, it’s still very valuable for the theatre world”.

Theater Babel vind het vooral belangrijk dat academies samenwerkingsverbanden aangaan met instellingen en organisaties met verschillende doelgroepen, zoals Theater Babel zelf. “Laat studenten maar meelopen voor een langere periode, want sommige dingen kun je echt niet leren uit een boekje. Dat is gewoon een kwestie van doen.”

#### *Voorbeeldfiguren en gastdocenten met niet-westerse migratieachtergrond*

Kip benadrukt dat voorbeeldfiguren van een niet-westerse migratieachtergrond noodzakelijk zijn om een global curriculum vorm te geven. “Het is gewoon belangrijk dat kinderen of studenten met verschillende huidskleuren docenten voor zich hebben en dan denken: oh dat kan ik ook, want zij zien er uit als ik”. Hierdoor noemt Kip samenwerken met docenten uit verschillende culturen, sociaal-economische klasse, gender en opleidingsniveau een prioriteit en geen methode.

Opvallend is dat ook Mezrab begon over het team van docenten indien het gaat over het realiseren van inclusief onderwijs en een inclusief curriculum. “The teachers also need to be willing to take a look at themselves, and that’s difficult”. Volgens hen begint het doorbreken van structuren en patronen (zoals het curriculum) binnen academies altijd bij de personen die vanuit die structuren werken: de leidinggevendenden en de docenten. Hun ervaring is dat studenten heel erg open staan voor verandering en het uitproberen van nieuwe methoden en lesmateriaal. Waar het vaak spaak loopt is de structuur en de docent die de student moet beoordelen. De docent weet bijvoorbeeld niet hoe om te gaan met nieuwe methodes of lesmateriaal, of hoe dit te beoordelen. Voor het realiseren van een inclusief curriculum moet er dus ook een mogelijkheid geboden worden voor professionalisering van de docenten. Hiervoor zijn financiële middelen nodig. Een andere oplossing om vaste structuren en patronen te doorbreken is het inzetten van veel diverse gastdocenten uit het werkveld.

#### *Bewustzijn van micro-agressie*

Kip noemt de aanwezigheid van micro-agressie als element dat van grote invloed is op het realiseren van inclusief onderwijs. Micro-agressie is de verzamelnaam voor opmerkingen die vaak niet kwetsend of discriminerend bedoeld zijn, maar wel zo ervaren worden. Voorbeelden hiervan zijn uiteenlopend van opmerkingen over *haarkapsel* tot de aanmoediging om iets te maken over *eigen zwartheid of culturele origine*. Het docententeam zou volgens Kip een bewustzijn moeten creëren van hun eigen kleur en zichzelf actief moeten (blijven) bevragen met betrekking tot micro-agressie.

### *Binnenhalen van een diverse studentenpopulatie*

Om een meer diverse studentenpopulatie te krijgen binnen kunstinstellingen, haalt Kip het gebruik van quotas naar voren. In New York, waar zij inmiddels al 12 jaar woont, is het gebruik van quotas normaal. Kip geeft aan dat het instituut zo wel gedwongen wordt tot het halen en binnenhouden van een culturele diverse studentenpopulatie.

Mezrab denkt dat het inzetten van gastdocenten invloed kan hebben op de studentenpopulatie. Deze gastdocenten hebben een ander netwerk en wellicht spoort het mensen uit dit netwerk aan om bijvoorbeeld auditie te gaan doen voor de opleiding. “Mensen zien graag een voorbeeld waarin zij zichzelf kunnen herkennen. Dat gaat makkelijker als zij iemand kennen die bijvoorbeeld lesgeeft op de opleiding”, aldus Mezrab.

Bij Theater Babel is het beleid voor de selectie voor het gezelschap en gastdocenten en gastacteurs streng. Zij zijn altijd op zoek naar een zo inclusief mogelijke groep en nemen daarom zoveel mogelijk verschillende mensen aan. Zij stellen dus niet één norm waar iedereen aan moet voldoen, zoals bij audities vaak voorkomt, maar kijken juist naar de verschillen.

### *Visie op pijlers en concrete voorstellen*

#### *Pijler kunstenaarschap*

Volgens werkveld expert Mezrab is de basis van alle vormen van theater het vertellen van verhalen. Hiervoor moet je als kunstenaar eerst zorgen dat jij jouw eigen verhaal kent en zo kan vertellen dat het publiek *engaged* (betrokken) is. Vervolgens moet de kunstenaar ook een persoonlijke connectie kunnen maken met verhalen die niet eigen zijn: hiervoor moet onderzoek gedaan worden en geëxperimenteerd worden. Mezrab stelt dat een kunstenaar pas geloofwaardig kan zijn indien de kunstenaar zichzelf kent en zich kan verhouden tot de ander.

#### *Concrete voorstellen*

- Gebruik verhalen vanuit de studenten zelf en verhalen van over de hele wereld.
- Maak ieder verhaal persoonlijk en tegelijkertijd universeel, zodat een ieder zich eraan kan relateren.
- Speel voor diverse publiekssamenstellingen.
- Leren gebeurt door coaches (docenten) maar ook *peer-to-peer*.
- Variatie in beoordelingsinstrumenten.

#### *Pijler creatorschap*

Werkveld expert Ira Kip stelt dat studenten moeten leren om theaterdocenten te worden in de breedste zin van het woord, binnen de multiculturele samenleving. Dit is meer dan het maken van mooie voorstellingen en het geven van theaterworkshops. Het gaat hier ook over alle aspecten van het vak: samenwerkingen met meerdere disciplines, ondernemerschap, en het bewustzijn van jezelf en jouw kunstwerk in deze wereld. Dat is waar de pijler creatorschap op gebaseerd zou moeten worden: het samenbrengen en verbinden van alle aspecten van het vak binnen een specifieke context.

### *Concrete voorstellen*

- De studenten moeten leren *hoe* zij verhalen van anderen (en zichzelf) kunnen omzetten naar theateraal materiaal. Hier heb je heel veel verschillende manieren voor, die de studenten aangeboden moeten krijgen.
- De studenten moeten bestaande toneelstukken (vanuit meerdere werelddelen) aangeboden krijgen. Deze moeten gelijkwaardig gewaardeerd kunnen worden als de 'bekende' Westerse toneelstukken.
- De studenten moeten voornamelijk leren in de praktijk. De studenten moeten de school uit, of de buitenwereld moet de school in.
- Een opleiding moet meer gebruik maken van de eigen alumni in de vorm van gastdocenten (vooral ook de alumni die in multiculturele werkvelden werken).
- Zorg ervoor dat de leeslijsten niet alleen bestaan uit *the usual suspects*. Laat studenten teksten lezen van hedendaagse, jonge schrijvers van kleur. Bijvoorbeeld Esther Duysker of Ayden Carlo.
- Pas de bronnenlijst aan en laat organisaties uit het werkveld materiaal aanleveren om mee te werken. Wat zou er gebeuren als Podium Mozaïek, Poetry Circle of het Bijlmer Parktheater materiaal zou mogen aandragen voor lessen kunstenaarschap?
- Projecten doen in Amsterdam West, Noord of Zuidoost (buiten het centrum) brengt al hele andere doelgroepen met zich mee.

### *Pijler docentschap*

Theater Babel stelt dat zowel de student als docent altijd lerende is. Bij hun gezelschap geven acteurs ook les en zijn docenten ook acteur. Als docent is het belangrijk om jezelf te kennen als je voor groepen staat en daarmee wilt samenwerken. Daarnaast is het belangrijk om bij zoveel mogelijk diverse groepen stage te lopen en ervaring op te doen en jezelf onder te dompelen in de instelling of organisatie.

### *Concrete voorstellen*

- Studenten moeten leren om zichzelf enorm ter discussie te durven stellen en gruwelijk eerlijk naar zichzelf te kijken en te benoemen wat ze zien (onderzoeken, reflecteren en te evalueren).
- Studenten moeten leren om te gaan met verschillende doelgroepen: er wordt geleerd in een zo'n inclusief mogelijke groep van mensen met fysieke of lichamelijke beperkingen, etniciteit, geslacht, seksuele voorkeuren, of een combinatie van dat alles.
- Studenten moeten een langere lessenreeks kunnen geven (niet alleen projectweken).

#### 4.4 Beantwoording deelvraag 4

*Hoe evalueren de docenten, studenten en alumni van de opleiding theaterdocent het ontworpen inclusieve concept-curriculum gebaseerd op global culture?*

De leidraad voor de groepsdiscussie met de focusgroep, de opzet en de handout met de eerste versie van het curriculum concept is te vinden in bijlage E. Tijdens de groepsdiscussie waren aanwezig: Nina Haanappel (alumni van de opleiding), Tomas Leijen (derdejaarsstudent) en Lenne Koning (interim-studieleider namens de transitieraad).

##### *Werken met diverse doelgroepen*

De deelnemers waren over het algemeen positief over de adviezen en concrete voorstellen die gegeven werden in het curriculum-concept. Deze sloten grotendeels goed aan op de ontwikkeling waar de opleiding mee bezig is. Zo werd het voorstel om bronnen en lesmateriaal vanuit verschillende culturele perspectieven aan te bieden als belangrijke input gezien, maar ook het werken met diverse doelgroepen binnen en buiten de school door middel van stages en samenwerkingsverbanden met diverse instellingen werd zeer belangrijk gevonden. Nina Haanappel zei hierover: "Het is heel veilig om altijd met je eigen klas te maken en te onderzoeken, dat moet echt losgelaten worden. Je kan in een stage, maar ook in een maakopdracht werken met andere doelgroepen, zoals kleuters, jongeren uit het VO of ouderen. Hier krijg je in het werkveld ook mee te maken, en dat haalt meteen dat taboe van maken met amateurs weg. Bovendien bouw je zo gewoon een enorm netwerk op dat voor de AHK ook heel waardevol is".

##### *Vertaalslag naar vakinhoud*

De deelnemers waren ook te spreken over het aanbieden van verschillende methodes om spelgerichte vakken te leren. Wel vroeg Tomas Leijen zich af hoe dat er dan concreet uit ziet. Volgens hem kan er nog een vertaalslag gemaakt worden met betrekking tot de visiestukken in verhouding tot de vakken en de inhoud hiervan. Want, zo vroeg Tomas Leijen zich af, zijn de vakken die in het overzicht staan dan wel allemaal even relevant? En als er op verschillende manieren beoordeeld zou worden, hoe gaat dat dan in zijn werk?

De deelnemers hebben verder nog een aantal vakken toegevoegd aan het overzicht, zoals bijvoorbeeld het vak *De Staat*. Voor dit vak geven studenten aan het einde van ieder studiejaar naar aanleiding van het schrijven van een artikel of essay een presentatie over belangrijke leermomenten met betrekking tot hun visie als theaterdocent in wording. Studenten ervaren dit vak als een belangrijk reflectiemoment dat ook na de opleiding nog heel waardevol is, aldus oud-studente Nina Haanappel. Daarnaast kregen wij als feedback dat een aantal vakken ook meer uitleg dan de naam van het vak alleen vergen.

### *Een inclusief curriculum-concept*

Op de vraag of het ontworpen curriculum-concept bestempeld kan worden als inclusief curriculum, antwoordden alle deelnemers "Ja". Vervolgens stelden wij de vraag wat er zou moeten gebeuren om het curriculum-concept ook daadwerkelijk te laten slagen in de praktijk. Het antwoord van de respondenten op deze vraag had voornamelijk te maken met het docententeam. Om een inclusief curriculum uit te voeren, moet het docententeam ook inclusief zijn, stellen de deelnemers.

Nina Haanappel: "Studenten hebben een voorbeeld nodig en zijn op zoek naar herkenning, dat heb ik echt best wel gemist en zorgde soms ook voor pijnlijke momenten". Maar het aanbieden van vakken vanuit verschillende culturele perspectieven kan een goede start zijn om diverse gastdocenten en alumni uit te nodigen om te komen doceren op de opleiding. Zo zou er langzamerhand ook een verschuiving plaats kunnen vinden in het docententeam. "Want uiteindelijk moet die inclusiviteit *gewoon* worden en dus doorgevoerd zijn in de hele opleiding, zowel in het curriculum als in het docententeam", aldus Lenne Koning.

### *Aanpassingen curriculum-concept naar aanleiding van de focusgroep*

Tijdens de interviews met de werkveld experts hebben wij het begrip global culture besproken. Opvallend is dat alle werkveld experts het begrip global culture geen recht vonden doen aan het onderwerp diversiteit. Associaties die opkwamen waren voornamelijk *globalisering* en het *uitwissen van verschillende identiteiten*. Nadat wij als onderzoekers het begrip verklaarden, werd er wel begrepen wat wij bedoelden. Wij kregen met hetzelfde fenomeen te maken tijdens de sessie met de focusgroep. Daarom hebben wij besloten om het begrip global culture bij het eindontwerp van het curriculum-concept niet te benoemen. De inhoud van het concept is wel gebaseerd op verschillende culturele perspectieven.

Verder hebben wij naar aanleiding van de sessie met de focusgroep een aantal punten geconcretiseerd. Zo hebben wij de methode voor speltechnieken vanuit storytelling en maak-strategie vanuit *For, with, by the people* toegelicht. Ook zijn er een aantal vakken toegevoegd aan het vakkenoverzicht, zoals het vak *De Staat*.

Tot slot hebben wij het belang van alumni en hun inzet opgenomen in het curriculum-concept.

### *Reflectiefase*

In de reflectiefase heeft Lenne Koning aangegeven dat het curriculum-concept voldoende mogelijkheden biedt om inclusief onderwijs te bieden. De concrete voorstellen en visie stukken op de pijlers die voortgekomen zijn uit de resultaten worden meegenomen in de ontwikkeling van het curriculum zoals de opleiding deze uiteindelijk uit zal voeren.

## 5. Conclusie

Om een inclusief curriculum-concept te ontwerpen gebaseerd op global culture hebben wij informatie vergaard vanuit literatuur, studieiders Lenne Koning en Jopie de Groot, werkveld experts Ira Kip, Mezrab en Theater Babel en een focusgroep bestaande uit docenten, studenten en alumni van de opleiding theaterdocent aan de Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten. Deze informatie hebben wij vervolgens gekoppeld aan de leerplanaspecten (Van den Akker, 2003) waar een curriculum aan moet voldoen. Dit is onderdeel van het ontworpen curriculum-concept, deze is te vinden in bijlage H. Wij benadrukken dat de uitkomst van dit onderzoek een inclusief curriculum-concept is. De opleiding theaterdocent is als praktijkvoorbeeld ingezet.

*Hoe zou een curriculum-concept voor de opleiding theaterdocent aan de Amsterdamse hogeschool voor de Kunsten eruit kunnen zien indien het een inclusief curriculum-concept is gebaseerd op global culture?*

Het antwoord op de onderzoeksvraag luidt als volgt:

Een inclusief curriculum-concept gebaseerd op global culture is een curriculum-concept gebaseerd op een visie waarin meerdere culturele perspectieven centraal staan. Deze perspectieven dienen als basis voor de inhoud van de drie pijlers waar de theaterdocent opleiding mee werkt (het kunstenaarschap, creatorschap, docentschap) en komen terug in alle leerplanaspecten. De drie pijlers vormen één gezamenlijk doel: het opleiden van theaterdocenten die alle aspecten van het vak samenbrengen en verbinden binnen een specifieke context in het werkveld. Zij zijn kunstenaars in verbinding. “Dus niet een verbindingskunstenaar, maar iemand die met theater verbinding kan veroorzaken.” (L.Koning, persoonlijke communicatie, 8 februari 2019)

Voor de leerinhouden en leeractiviteiten moeten de verschillende culturele perspectieven gelijkwaardig gewaardeerd en beoordeeld kunnen worden. Hiermee wordt het Westerse perspectief niet langer als de norm gehanteerd, maar als één van de perspectieven (Ahmed, 2012). In het ontworpen curriculum-concept komen de verschillende culturele perspectieven terug in de leerinhoud (vakken, bronnen, materialen en leermiddelen) door middel van het gebruik van diverse schrijvers en toneelstukken in de bronnenlijst. In de leeractiviteiten (lesmethoden) komen deze perspectieven terug doordat *storytelling* opgenomen is als speltechniek en *for, with, by the people* als maak-strategie.

Uit het onderzoek blijkt dat een inclusief en divers team van docenten noodzakelijk is om een inclusief curriculum succesvol uit te voeren. Tevens wordt een divers team door de respondenten als een succesfactor gezien om een diverse studentenpopulatie aan te trekken. Studenten zijn op zoek naar voorbeeldfiguren waarin zij zich kunnen herkennen. Om een divers team te creëren dragen alle respondenten de oplossing aan om te werken met gastdocenten. Daarnaast wordt de inzet van alumni die werken met diverse culturele doelgroepen belangrijk geacht: zij brengen hun netwerk (on)bewust mee naar de instelling en kunnen ingezet worden als ambassadeur van de opleiding. Bovendien zijn alumni de

docenten van de toekomst. Zij kunnen wellicht met een frisse blik het huidige docententeam verrijken vanuit verschillende culturele perspectieven.

In het curriculum-concept is opgenomen dat studenten uitgedaagd moeten worden buiten de veilige leeromgeving van de academie te treden. Leergebieden buiten de school en buiten het centrum (zoals Amsterdam West, Noord of Zuidoost) is een vereiste. Stages bij of samenwerkingsverbanden met externe organisaties verbreedt het netwerk voor zowel de student als de opleiding en draagt zo bij aan de inclusiviteit. Bij voorkeur bestaan deze organisaties uit een verscheidenheid van culturen. In het curriculum-concept zijn voorbeelden hiervan stages bij Open Schoolgemeenschap Bijlmer, Theater Babel en de internationale stages.

Het doel van dit onderzoek was om bij te dragen aan het ontwerpen van een inclusief curriculum, dat:

1. studenten theaterdocent opleidt om in een breed werkveld, met uiteenlopende doelgroepen te werken en
2. bijdraagt aan het toegankelijker en aantrekkelijker maken van de opleiding voor studenten met diverse culturele achtergronden d.m.v. het curriculum, zodat de studentenpopulatie een betere afspiegeling wordt van de samenleving.

Wij kunnen concluderen dat de eerste doelstelling bereikt is afgaande op de resultaten van de focusgroep en het gesprek in de reflectiefase met interim studieleider Lenne Koning. Zij hebben allen bevestigd dat het curriculum-concept mogelijkheden biedt tot inclusief onderwijs, waarbij studenten opgeleid worden om in een breed werkveld en met uiteenlopende doelgroepen te werken. Voorstellen en adviezen die gedaan zijn sluiten goed aan bij de huidige ontwikkelingen van het curriculum bij de opleiding theaterdocent. Dit onderzoek zal dan ook meegenomen worden bij verdere ontwikkelingen.

Om te bepalen of het tweede doel behaald is waarbij het inclusieve curriculum-concept leidt tot een diverse studentenpopulatie is nader onderzoek geboden. Gegeven het tijdsbestek waarin dit onderzoek uitgevoerd moest worden, was dit niet haalbaar. In hoofdstuk 6 worden aanbevelingen gedaan voor een eventueel vervolg onderzoek.



## 6. Discussie en aanbevelingen

Dit onderzoek is onderdeel van een complex en groot onderwerp: *diversiteit*. Vanuit de literatuur en onze respondenten kwam de context van het onderwerp aan bod op zowel macro- als microniveau in binnen- en buitenland. Hierdoor hebben wij als onderzoekers soms voor lastige keuzes gestaan.

Zo was de keuze van woorden af en toe een ingewikkelde kwestie. Het begrip *global culture* riep bij sommige betrokkenen negatieve associaties op, zoals *globalisering* en het *uitwissen van verschillende identiteiten*. Nadat wij als onderzoekers het begrip verklaarden, werd er pas begrepen wat wij bedoelden. Dit is niet waar wij op doelden binnen dit onderzoek. Wij hebben daarom besloten om het begrip *global culture* voor het eindontwerp niet te gebruiken. Het juiste begrip voor hetgeen waar wij naar op zoek waren, namelijk het betrekken van zoveel mogelijk verschillende verhalen vanuit verschillende perspectieven, hebben wij tot op heden nog niet gevonden. De inhoud van het concept is wel gebaseerd op verschillende culturele perspectieven, hierdoor komen wij terug bij het onderzoek van Saraber (2006) die de term *multicultureel* gebruikt.

De leerplanaspecten uit het curriculaire spinnenweb van Van den Akker (2003) hebben wij gebruikt voor het ontwerpen van het curriculum-concept tijdens de co creatie met de werkveld experts. Van den Akker (2003) geeft aan dat al deze leerplanaspecten nauw met elkaar verbonden zijn. Zodra er een verandering plaatsvindt in één van deze aspecten, heeft dit ook direct gevolg op de andere aspecten; vandaar de metafoor van een spinnenweb. Dit gegeven impliceert direct de complexiteit van het ontwerpen van een inclusief curriculum-concept. Om een inclusief curriculum-concept te ontwerpen moeten al deze aspecten (integraal) ingevuld worden, gegeven de tijd waarin dit onderzoek gerealiseerd moest worden was dit niet haalbaar. Als onderzoekers hebben wij ons voornamelijk gericht op leerinhouden en methoden.

Tijdens de co creatie merkten wij dat de werkveld experts door middel van het curriculaire spinnenweb op innovatieve en concrete voorstellen kwamen. Herhaaldelijk is het leerplanaspect *docentenrollen* aan bod gekomen. Alle respondenten gaven aan dat het docententeam (achtergrond, expertise, etniciteit, werkveld, netwerk) een bepalende factor is voor het ontwerpen en uitvoeren van een inclusief curriculum. Dit hebben wij meegenomen in onze aanbevelingen.

Voor dit onderzoek hebben wij een groot beroep gedaan op onze respondenten. Wegens drukke agenda's, praktische en roostertechnische zaken kregen wij de data niet altijd op gewenste tijden terug. Ook hebben wij voor onze focusgroep aanpassingen moeten maken. Het liefst hadden wij met meerdere docenten en leden van de transitieraad een focusgroep gevormd en een groepsdiscussie gevormd, maar gezien de tijd waarin dit onderzoek uitgevoerd moest worden was dit niet mogelijk. Na afronding van het onderzoek hebben wij wel nog een afspraak gepland staan om de uitkomsten van het onderzoek te bespreken en voor te leggen aan de docenten van de opleiding theaterdocent. Uitkomsten hiervan zouden meegenomen kunnen worden in een eventueel vervolgonderzoek.

*De opleiding theaterdocent aan de Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten heeft voor dit onderzoek als praktijkvoorbeeld gediend. De volgende aanbevelingen zijn echter gericht op alle instellingen en opleidingen die het curriculum inclusief willen maken.*

#### *Andere studentenpopulatie*

Een aanbeveling om te achterhalen in hoeverre het ontworpen inclusieve curriculum-concept een diverse studentenpopulatie aantrekt is om vervolgonderzoek uit te voeren. Een eerste stap daarvoor is om de leerinhouden gebaseerd op meerdere culturele perspectieven uit te werken en er gebruiksklare modules van te maken. Een tweede stap zou zijn om de lesmodules daadwerkelijk uit te voeren in de praktijk en daarvoor bijvoorbeeld gastdocenten aan te nemen met een expertise in theater en een specifieke culturele doelgroep als werkveld.

Ook zou de opleiding meer naar buiten moeten treden als zij een andere studentenpopulatie aan willen trekken. Hierbij kan er gedacht worden aan randvoorwaarden op de korte termijn, zoals PR en werving. Voor de langere termijn kunnen er samenwerkingsverbanden met diverse en inclusieve organisaties aangegaan worden.

#### *Een inclusief curriculum*

De opleiding moet een heldere visie formuleren en positie innemen ten opzichte van *diversiteit*. Daarnaast moet een instelling bij het succesvol implementeren van het curriculum-concept eerlijk durven kijken naar vaste structuren en patronen binnen de organisatie. Zij moeten bereid zijn aanpassingen te plegen binnen het huidige curriculum: vanuit welke culturele perspectieven worden de leerplanaspecten benaderd? Wie sluit je uit?

Tot slot zal de opleiding bij het inclusief maken van het curriculum er bewust van moeten zijn dat niet alleen de leerinhouden een verandering door moeten maken. Ook de andere leerplanaspecten van het curriculaire spinnenweb (Van den Akker, 2003) zullen integraal moeten transformeren naar een inclusieve uitgangspunten waarbij meerdere culturele perspectieven centraal staan.

## Literatuurlijst

- Ahmed, S. (2012). *On being included: Racism and diversity in institutional life*. Duke University Press.
- Arendonk, M. (2016). “*Ik dacht dat een Academie alleen voor witte mensen was*”. Rotterdam: Piet Zwart Instituut Master Kunsteducatie
- Biesta, G. (2002). Bildung and Modernity: the future of Bildung in a world of difference. *Studies in Philosophy and Education*, 21, 343-351.
- Boston-Mammah, T. (2017). Interculturele dialoog en diversiteit. *Cultuur + Educatie 48 jaargang 17*, Utrecht: LKCA
- Code Culturele diversiteit. (z.d.). De Code – Code Culturele Diversiteit. Geraadpleegd op 18 november 2018 van <https://codeculturelediversiteit.com/de-code/>
- Crul, M. (2016). Super-diversity vs. assimilation: how complex diversity in majority–minority cities challenges the assumptions of assimilation. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(1), 54-68.
- Delhaye, C. (2018). Inclusiviteit in het post-multiculturalisme-tijdperk.
- Eijsten, R., Kuipers, F., & Uiterwaal, F. (2018). *Jaarverslag 2017 Bestuursverslag en jaarrekening*. Geraadpleegd op 18 november 2018 van [https://www.ahk.nl/media/ahk/docs/corporate/AHK\\_Jaarverslag\\_2017.pdf](https://www.ahk.nl/media/ahk/docs/corporate/AHK_Jaarverslag_2017.pdf)
- Featherstone, M. (1990). Global culture: An introduction. *Theory, Culture & Society*, 7(2-3), 1-14.
- Freire, S., & César, M. (2003). Inclusive ideals/inclusive practices: How far is a dream from reality? Five comparative case studies. *European Journal of Special Needs Education*, 18, 341-354. doi:10.1080/0885625032000120224
- Geertz, C. (1973). *The interpretation of cultures* (Vol. 5043). Basic books.
- Groenendijk, T., Hoekstra, M. & Klatser, R. (2012). *Altermoderne kunsteducatie: Theorie en praktijk*. Amsterdam, Nederland: Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten.
- Hall, S. (Ed.). (1997). *Representation: Cultural representations and signifying practices* (Vol. 2). Sage.
- Heijnen, E. (2015). *Remixing The Art Curriculum. How Contemporary Visual Practices Inspire Authentic Art Education*. Proefschrift, Radboud Universiteit Nijmegen.

- Herfs, P. (2009). *Buitenlandse artsen in Nederland*. Utrecht: Utrecht University.
- Hooplot, J. (2011). *Gekleurde Brei: Surinaamse studenten en Het Hoger Kunstonderwijs*. Arnhem: ArtEZ Hogeschool voor de Kunsten. Geraadpleegd op <http://catalogus.boekman.nl/pub/P11-0614.pdf>
- Jenissen, R. (2006). *Allochtonen in het onderwijs: prestaties blijven achter*. Den Haag: Ministerie van Justitie.
- Koning, L. & Hieminga, K. (2012) *Spelregels: blokkades voor in- en doorstroom van studenten in de opleiding Theaterdocent*. Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten. *Divers: negen onderzoeken over interculturaliteit en de docentenopleidingen van de Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten, 154-175*. Amsterdam: Lectoraat Kunst- en Cultuureducatie AHK
- Kumaravadelu, B. (2008). *Cultural globalization and language education*. Yale University Press.
- Lier, L. V. (2015). *Op weg naar een inclusieve leeromgeving. Onderzoek naar studiesuccesbeleid dat werkt voor niet-westerse allochtone studenten in het hoger onderwijs*(Master's thesis). Utrecht: Universiteit Utrecht
- Meeuwisse, M., Severiens, S. E., & Born, M. P. (2010). *Learning environment, interaction, sense of belonging and study success in ethnically diverse student groups*. *Research in Higher Education*, 51(6), 528-545.
- Nzume, A. (2017). *Hallo witte mensen*. Amsterdam, Nederland: Amsterdam University Press.
- Ochoa, G. L., & Pineda, D. (2008). *Deconstructing power, privilege, and silence in the classroom*. *Radical History Review*, 2008(102), 45-62.
- Plasterk, H.A. (2009, 24 april). *Culturele diversiteit [Kamerbrief]*. Geraadpleegd op 18 november 2018 van [https://www.vscd.nl/media/files/belangenbehartiging/2010-03-31/beschermed\\_nee/Beleidsbrief%20Plasterk%2024%20april%202009%20Culturele%20Diversiteit.pdf](https://www.vscd.nl/media/files/belangenbehartiging/2010-03-31/beschermed_nee/Beleidsbrief%20Plasterk%2024%20april%202009%20Culturele%20Diversiteit.pdf)
- Saraber, L. (2006). *Meervoudige mentaliteit, culturele diversiteit in het dansonderwijs*. Amsterdam: Lectoraat Kunst- en Cultuureducatie, Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten
- Serkei, C. (2016). *Thema's en trends in de praktijk en beleid*. LKCA: Utrecht. *Zicht op actieve cultuurparticipatie 2016*.
- Van den Akker, J. (2004). *Curriculum perspectives: An introduction*. In *Curriculum landscapes and trends* (pp. 1-10). Springer, Dordrecht.

- Van den Akker, J. (2016, 23 februari). Het curriculaire spinnenweb: het leerplan [Afbeelding].  
Geraadpleegd van  
<http://kunstzinnigeorientatie.slo.nl/handreiking-schoolleiders/curriculaire-spinnenweb>
- Van den Akker, J., & Thijs, A. (2009). *Leerplan in ontwikkeling*. Enschede: SLO.
- Van Silfhout, G. (2016). Ruimte en sturing in het onderwijssysteem. SLO.  
Enschede: SLO nationaal expertisecentrum leerplanontwikkeling.
- Van Bennekom, L. (2009) *Culturele diversiteit en de opleiding docent muziek*.  
Geraadpleegd van  
[https://issuu.com/kunsteducatie\\_ahk/docs/culturele\\_diversiteit\\_en\\_de\\_opleiding](https://issuu.com/kunsteducatie_ahk/docs/culturele_diversiteit_en_de_opleiding)
- Wolff, R. P., & Crul, M. R. J. (2003). Blijvers en uitvallers in het hoger onderwijs. Een kwalitatief onderzoek naar de sociale en academische integratie van allochtone studenten.

## Bijlage A | Interviewleidraad voor studieleider Jopie de Groot

### *Inleidend*

#### **Topic: Opleiding docent dans aan de AHK**

- Wat is momenteel uw betrokkenheid en functie bij de opleiding docent dans?
- In hoeverre bent u betrokken bij het ontwikkelen van de inhoud van het curriculum voor deze opleiding?

#### **Topic: Curriculum**

- Wat verstaat u onder het begrip curriculum?
- Waar zou een curriculum uit moeten bestaan volgens u?

#### **Topic: Inclusiviteit in het curriculum**

- Wat verstaat u onder het begrip inclusiviteit?
- Op welke manieren heeft de opleiding docent dans het curriculum inclusiever gemaakt?
- Welke factoren spelen volgens u een rol bij het invoeren van een nieuw (inclusief) curriculum?
- Welke factoren spelen een rol volgens u bij het laten slagen van een nieuw (inclusief) curriculum?

#### **Topic: Etnisch diverse studentenpopulatie**

- In hoeverre ziet u verschil tussen de studentenpopulatie op de opleiding nu en 10 jaar geleden wat betreft etnische diversiteit?
- Waarom vindt u het belangrijk om een meer diverse etnische studentenpopulatie aan te trekken?
- In hoeverre denkt u dat het huidige curriculum van de opleiding docent dans heeft bijgedragen aan een meer diverse etnische studentenpopulatie?
- Denkt u dat het voor een docent dans opleiding makkelijker is om een meer diverse studentenpopulatie aan te trekken dan voor een theaterdocent opleiding? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom?

## Bijlage B | Interviewleidraad voor interim-studieleider Lenne Koning

### *Inleidend*

#### **Topic: Opleiding theaterdocent aan de AHK**

- Wat is momenteel uw betrokkenheid en functie bij de opleiding theaterdocent?
- In hoeverre bent u betrokken bij het ontwikkelen van de inhoud van het curriculum voor deze opleiding?

#### **Topic: Curriculum**

- Wat verstaat u onder het begrip curriculum?
- Moet het huidige curriculum van de opleiding volgens u veranderd worden? Waarom wel/niet?
- Waar zou het curriculum uit moeten bestaan volgens u?

#### **Topic: Inclusiviteit in het curriculum**

- Wat verstaat u onder het begrip inclusiviteit?
- Op welke manier denkt u dat dit begrip geïntegreerd kan worden in het curriculum?
- Hoe zou zo'n inclusief curriculum er volgens u uitzien in de praktijk?
- Wat is er volgens u nodig om veranderingen in het curriculum door te voeren?

#### **Topic: Etnisch diverse studentenpopulatie**

- Waarom vindt u het belangrijk om een meer etnische studentenpopulatie aan te trekken?
- Denkt u dat een inclusief curriculum kan leiden tot een meer etnisch diverse studentenpopulatie?

#### **Topic: Global culture**

- Wat verstaat u onder het begrip global culture?

## Bijlage C | Interviewleidraad voor experts Ira Kip, Mezrab, Theater Babel

*Inleidend*

### **Topic: Kennismaking**

- Wat is op dit moment uw werk/functie?
- Wat is op dit moment uw werkveld?
- Welke methoden zet u in tijdens uw werkpraktijk?

### **Topic: Inclusiviteit**

- Wat verstaat u onder het begrip inclusiviteit?
- Wat is uw visie op inclusiviteit binnen het theater werkveld?

### **Topic: Global culture**

- Wat verstaat u onder het begrip global culture?
- Gebruikt u methoden die het begrip global culture aanraken in uw werkpraktijk?

### **Topic: Inclusiviteit en global culture in het curriculum**

- Wat verstaat u onder het begrip curriculum?
- Waar zou een curriculum voor een opleiding theaterdocent uit moeten bestaan volgens u?
- Op welke manier denkt u dat inclusiviteit geïntegreerd kan worden in het curriculum?
- Denkt u dat uw werkmethoden opgenomen zouden kunnen worden in een curriculum voor een opleiding theaterdocent? En hoe zou dit kunnen?
- Wat is er volgens u nodig om veranderingen in een curriculum van een theaterdocent opleiding door te voeren?



## Bijlage D | Achtergrondinformatie werkveld experts

Het werkveld van 'de theaterdocent' is ontzettend breed. De alumni van de opleiding theaterdocent komen in uiteenlopende organisaties en instituten terecht: kunst- en cultuurhuizen, binnenschools en buitenschools onderwijs, theaters, productiehuizen, in de zorg, het bedrijfsleven, media en televisie, et cetera. Voor dit onderzoek willen wij een co creatie aangaan met werkveld experts die aan een aantal kenmerken voldoen. De werkveld experts moeten een theater achtergrond hebben en een werkpraktijk hebben op het gebied van theater. Daarnaast staat de global culture (het samenbrengen van verhalen en achtergronden uit verschillende culturen en het werken met de identiteit van de student, acteur, deelnemer) centraal in hun werk(methoden). De volgende werkveld experts voldoen aan bovenstaande kenmerken en maken hen geschikt voor dit onderzoek: *Mezrab*, *Ira Kip* en *Theater Babel Rotterdam, gezelschap & academie*.

*Mezrab* is een gezelschap en school gericht op storytelling. Onder leiding van de theatermakers (en acteurs) Sahand Sahebdivani en Raphael Rodan, werkt *Mezrab* vanuit het vertellen van wereldverhalen. Deze wereldverhalen worden in combinatie met oefeningen en opdrachten die *Mezrab* ontwikkeld heeft, ingezet om tot persoonlijke verhalen van de deelnemers (studenten) te komen en deze te presenteren in de *Mezrab Storytelling School*. *Mezrab* koppelt naast de persoonlijke achtergrond en ervaring van de deelnemer storytelling ook altijd aan de actualiteit en maatschappij: "We believe that the art of storytelling cannot be isolated from what is happening around us. Like any other art form it needs to communicate with the outside world" ([www.mezrabstorytellingschool.nl](http://www.mezrabstorytellingschool.nl)).

Een andere werkveld expert die wij betrekken bij dit onderzoek is *Ira Kip*. *Ira Kip* heeft aan de opleiding theaterdocent aan de AHK gestudeerd en heeft verder gestudeerd in New York. In 2009 studeerde zij af aan de The New School for Drama in New York. De transculturele, multidisciplinaire cultuursector in New York inspireert *Ira's* werk en staat aan de grondslag van haar transcultureel platform 'WeThePeople', dat kunst en educatieprojecten creëert. *Ira Kip* kan voor dit onderzoek een bijdrage leveren aan het perspectief als expert op het gebied van theater binnen het professionele werkveld en vanuit het internationale werkveld.

WeThePeople (WTP) werkt vanuit het principe dat cultuur inclusief en verbindend moet zijn, zonder grenzen, geproduceerd vanuit een mondiale optiek. WTP is breed toegankelijk en manifesteert zich op verschillende plekken en locaties. In een wereld waar steeds meer versnippering ontstaat, levert WTP een bijdrage aan onderlinge verbondenheid en wederzijds begrip, zodat kruisbestuiving gestimuleerd wordt en er een nieuwe 'samenleving' kan ontstaan. ([www.irakip.com](http://www.irakip.com))

De derde partij die wij betrekken als werkveld expert bij ons onderzoek is *Theater Babel Rotterdam, gezelschap & academie*. Wij refereren hieraan als Theater Babel. Theater Babel werkt, ontwikkelt, maakt en onderzoekt inclusief theater en heeft als doel om de samenleving te onderzoeken en met activiteiten bij te dragen aan een inclusievere samenleving.

Door middel van een platform, methodiek-ontwikkeling, een post-traject en expertise-overdracht wordt kennis en onderzoek gedeeld bij Academie Babel (onderdeel van Theater Babel): een landelijk kenniscentrum voor inclusief theater. Theater Babel heeft de afgelopen jaren onderzoek gedaan naar een sterkere verbinding tussen zorg en theater. Hiervoor werkten zij samen met het lectoraat Disability Studies, Diversiteit in Participatie ([www.theaterbabelrotterdam.nl](http://www.theaterbabelrotterdam.nl)). Momenteel is Theater Babel bezig om methodieken voor inclusief theatermaken overdraagbaar te maken.

Naast onderzoek houdt Theater Babel zich ook bezig met uitvoering van inclusief theater en het spelen van voorstellingen. Ook bieden zij naast workshops en cursussen een opleiding 'route theatermaken' aan. Deze opleiding is door Kunstkeur aangemerkt als kaderopleiding en voldoet hiermee aan de eisen van het Raamleerplan kaderopleiding Theaterregisseur voor de Amateurkunst.

Theater Babel is voor dit onderzoek relevant omdat zij momenteel bezig zijn met inclusief theater op verschillende gebieden (zowel artistieke uitvoering, docentschap en onderzoek) en grote maatschappelijke betrokkenheid tonen. De algemeen directeur van Theater Babel, Paul Röttger, geeft aan waarom inclusief theater belangrijk is:

Een wereld die geen zin heeft om de ander te begrijpen, mist alles waar het om draait. Ik wil een wereld waarin mensen die anders zijn, niet worden weggestopt, maar zichtbaar zijn en meedoen. Ik maak zo'n wereld met theater. ([www.theaterbabelrotterdam.nl](http://www.theaterbabelrotterdam.nl))

## Bijlage E | Interviewleidraad, opzet, handout curriculum-concept focusgroep

### Opzet

- Toelichten van de ontworpen concept curricula gebaseerd op global culture en het uitdelen van de handout.
- Respondenten beantwoorden individueel schriftelijk de vragen van de handout.
- De resultaten worden besproken in de groep.

### Vragen individuele schriftelijke feedback

- Wat spreekt je aan?
- Wat spreekt je niet aan?
- Wat is er nodig om dit concept te laten werken?

### Gespreksvragen n.a.v. de schriftelijke feedback

- Wat spreekt er aan?
- Wat spreekt er niet aan?
- Wat zijn onduidelijkheden?

### Specifieke gespreksvragen

- Biedt dit curriculum-concept mogelijkheden voor meer inclusiviteit binnen de opleiding, waarom wel of waarom niet?
- Wat is er nodig om dit curriculum-concept in de praktijk te laten werken?

## Ontwerp curriculum-concept versie 1 gebruikt tijdens focusgroep

### Vakkenoverzicht schooljaar 2019/2020

PIJLER	LEERJAAR 1	LEERJAAR 2	LEERJAAR 3
<b>KUNSTENAARSCHAP</b>	<p><b>Maken 1</b> Individuele maakopdrachten Interdisciplinair project Landschap Maakopdrachten Maken kostuum Maken licht Maken storytelling Standplaats Waste land Locatie project</p> <p><b>Eigen instrument 1</b> Dans Spel - mime Spel-performance training Spel - transformatief Stem Yoga Zang</p> <p><b>Theorie 1</b> Theatergeschiedenis Theatermaken bronnen Theater analyse</p>	<p><b>Maken 2</b> Atelier onderzoek (maakopdracht) Interdisciplinair project video Maken vanuit materiaal Muziek Standplaats Tekst regie Tekst schrijven</p> <p><b>Eigen instrument 2</b> Keuze dans Keuze spel mime Koorzang Filosofie Yoga Spel vanuit tekst</p> <p><b>Theorie 2</b> Filosofie Tekst analyse repertoire</p>	<p><b>Maken 3</b> Maken vanuit dans Maken vanuit mime Tekst regie Tekst schrijven Prepare voorstelling</p> <p><b>Eigen instrument 3</b> Dans Keuzeblok spel Muziek Yoga</p> <p><b>Theorie 3</b> Tekst analyse Theatergeschiedenis</p>
<b>CREATORSCHAP</b>	<p><b>Creatorschap 1</b> Mentorschap Werkveld onderzoek (alumni presentaties) Portfolio opbouw Paper kunstenaarschap</p>	<p><b>Creatorschap 2</b> Mentorschap Werkveld onderzoek (alumni bezoeken) Portfolio opbouw Paper docentschap Ondernemerschap: Projectontwikkeling Keuzeblok: project</p>	<p><b>Creatorschap 3</b> Mentorschap Werkveld onderzoek (alumni bezoeken) Portfolio opbouw Paper creatorschap Ondernemerschap: Subsidieaanvraag Productie overleg Keuzeblok: project CKV Belgrado</p>
<b>DOCENTSCHAP</b>	<p><b>Overdracht 1</b> Observatiestage Assistentie MBO stage Verkenningstage (po/vo/ouderen)</p>	<p><b>Overdracht 2</b> MBO stage Buitenschools met specifieke doelgroep</p>	<p><b>Overdracht 3</b> PO en VO Keuzestage met specifieke doelgroep</p>

\* De bacheloropleiding bestaat uit vier leerjaren. Het vierde leerjaar is voor studenten zo goed als vrij in te vullen, vaste vakken komen niet tot nauwelijks meer aan bod. Daarom hebben wij het vierde leerjaar buiten beschouwing gelaten.

## Algemene visie

De kunstenaar in verbinding als kunstenaar, docent en creator.

### Pijler kunstenaarschap

Volgens werkveld expert Mezrab (Raphael Rodan en Farnoosh Farnia) is de basis van alle vormen van theater het vertellen van verhalen. Hiervoor moet je als kunstenaar eerst zorgen dat jij jouw eigen verhaal kent en zo kan vertellen dat het publiek *engaged* (betrokken) is. Vervolgens moet de kunstenaar ook een persoonlijke connectie kunnen maken met verhalen die niet eigen zijn: hiervoor moet onderzoek gedaan worden en geëxperimenteerd worden. Mezrab stelt dat een kunstenaar pas geloofwaardig kan zijn indien de kunstenaar zichzelf kent en zich kan verhouden tot de ander.

#### Concrete voorstellen

- Gebruik verhalen vanuit de studenten zelf en verhalen van over de hele wereld.
- Maak ieder verhaal persoonlijk en tegelijkertijd universeel, zodat een ieder zich eraan kan relateren.
- Speel voor diverse publiekssamenstellingen.
- Leren gebeurt door coaches (docenten) maar ook *peer-to-peer*.
- Variatie in beoordelingsinstrumenten.

### Pijler creatorschap

Werkveld expert Ira Kip stelt dat studenten moeten leren om theaterdocenten te worden in de breedste zin van het woord, binnen de multiculturele samenleving. Dit is meer dan het maken van mooie voorstellingen en het geven van theaterworkshops. Het gaat hier ook over alle aspecten van het vak; samenwerkingen met meerdere disciplines, ondernemerschap, en het bewustzijn van jezelf en jouw kunstwerk in deze wereld. Dat is waar de pijler creatorschap op gebaseerd zou moeten worden: het samenbrengen en verbinden van alle aspecten van het vak binnen een specifieke context.

#### Concrete voorstellen

- De studenten moeten leren *hoe* zij verhalen van anderen (en zichzelf) kunnen omzetten naar theatraal materiaal. Hier heb je heel veel verschillende manieren voor, die de studenten aangeboden moeten krijgen.
- De studenten moeten bestaande toneelstukken (vanuit meerdere werelddelen) aangeboden krijgen. Deze moeten gelijkwaardig gewaardeerd kunnen worden als de 'bekende' Westerse toneelstukken.
- De studenten moeten voornamelijk leren in de praktijk. De studenten moeten de school uit, of de buitenwereld moet de school in.
- De opleiding moet meer gebruik maken van de eigen alumni in vorm van gastdocenten (vooral ook de alumni die in multiculturele werkvelden werken).
- De leeslijsten van de opleiding bevat voornamelijk *the usual suspects*. Laat studenten teksten lezen van hedendaagse, jonge schrijvers van kleur. Bijvoorbeeld Esther Duysker of Ayden Carlo.

- Pas de bronnenlijst aan en laat organisaties uit het werkveld materiaal aanleveren om mee te werken. Wat zou er gebeuren als Podium Mozaïek, Poetry Circle of het Bijlmer Parktheater materiaal zou mogen aandragen voor lessen kunstenaarschap?
- Projecten doen in Amsterdam West, Noord of Zuidoost (buiten het centrum) brengt al hele andere doelgroepen met zich mee.

### **Pijler docentschap**

Theater Babel stelt dat zowel de student als docent altijd lerende is. Bij hun gezelschap geven acteurs ook les en zijn docenten ook acteur. Als docent is het belangrijk om jezelf te kennen als je voor groepen staat en daarmee wilt samenwerken. Daarnaast is het belangrijk om bij zoveel mogelijk diverse groepen stage te lopen en ervaring op te doen en jezelf onder te dompelen in de instelling of organisatie.

### *Concrete voorstellen*

- Studenten moeten leren om zichzelf enorm ter discussie te durven stellen en gruwelijk eerlijk naar zichzelf te kijken en te benoemen wat ze zien (onderzoeken, reflecteren en te evalueren).
- Studenten moeten leren om te gaan met verschillende doelgroepen: er wordt geleerd in een zo'n inclusief mogelijke groep van mensen met fysieke of lichamelijke beperkingen, etniciteit, geslacht, seksuele voorkeuren, of een combinatie van dat alles.
- Studenten moeten een langere lessenreeks kunnen geven (niet alleen projectweken).

# Bijlage F | Voorbeelden data-analyse

Codeboom Jopie de Groot







## Bijlage G | Antwoorden leerplanonderdelen werkveld experts

<b>Leerplan onderdelen curriculaire spinnenweb</b> <b>Werkveld expert: Ira Kip</b>	
<i>Visie</i>  1. Waartoe leren de studenten?	De studenten leren om theaterdocenten te worden in zijn breedste zin binnen deze multiculturele samenwerking. Dit is meer dan het maken van mooie voorstellingen en het geven van theaterworkshops. Het gaat hier ook over alle aspecten van het vak; samenwerkingen met meerdere disciplines, ondernemerschap, en het bewustzijn van jezelf en jouw kunstwerk in deze wereld.
<i>Leerdoel</i>  2. Waarheen leren de studenten?	Ik denk dat de visie zoals hierboven omschreven opgedeeld zou moeten worden in blokjes en dat dat voortvloeit in leerdoelen. Al deze dingen moeten dan in alle punten in het curriculum doorgevoerd worden en niet alleen bij 1 vak. Als we praten over het onderdeel kunstenaarschap denk ik dat de studenten moeten leren <i>hoe</i> zij verhalen van anderen (en zichzelf) kunnen omzetten naar theatraal materiaal. Hier heb je natuurlijk heel veel verschillende manieren voor. Ik denk ook dat studenten deze verschillende methoden en mensen aangereikt moeten krijgen, zodat zij er vervolgens zelf achter komen wat hun stijl is.
<i>Leerinhoud</i>  3. Wat leren de studenten?	De studenten leren uiteraard meerdere inhouden, zoals; regie, casting, doceren, ondernemerschap, samenwerken met verschillende disciplines en culturen. Op gebied van kunstenaarschap denk ik dat zij bestaande stukken (vanuit meerdere werelddelen) en verschillende maakingsgangen / methoden moeten kennen. Daarnaast moeten zij er dan ook ontdekken wat bij hen past en hierin profileren. Ook geloof ik dat multi- en interdisciplinariteit momenteel in het werkveld echt veel aan de orde komt. Daarom denk ik dat de studenten dat ook veel moeten doen, leren hoe je hierin samenwerkt om gezamenlijk tot iets moois te komen.
<i>Leeractiviteiten</i>  4. Hoe leren de studenten?	De studenten moeten voornamelijk leren in de praktijk. De studenten moeten de school uit, of de buitenwereld moet de school in. Daarnaast moeten ze vooral leren van experts in verschillende vakgebieden. Ik denk dus dat stages een grote rol moet spelen.
<i>Docentenrollen</i>  5. Wat is de rol van de leraar?	Ik denk dat de studenten het beste leren van mensen die actief zijn in het werkveld, bijvoorbeeld in de vorm van gastdocenten. Hier denk ik dat ze vooral moeten zoeken naar een verschillende / diverse docentengroep. Ik praat dan niet alleen in etnische diversiteit, maar ook in leeftijd. Daarnaast denk ik ook dat ze op de opleiding echt meer gebruik kunnen maken van alumni van de AHK. Kijk naar bijvoorbeeld een Nina Haanappel en Dionne Verwey.
<i>Bronnen, materialen</i>  6. Waarmee leren de studenten?	Dit is echt een belangrijk punt waar de opleiding nog veel in te halen heeft. Als ik kijk naar de leeslijst staan daar voornamelijk 'the usual suspects' in. Laat ze teksten lezen van hedendaagse, jonge schrijvers van kleur. Bijvoorbeeld een Esther Duysker of Ayden Carlo. Deze mensen zouden trouwens ook kunnen langskomen voor gastlessen. Naast dat de bronnenlijst bijgewerkt moet worden lijkt het mij ook niet verkeerd om

	<p>materiaal te laten aandragen door het werkveld. Wat zou er gebeuren als Podium Mozaïek of het Bijlmer Parktheater materiaal zou mogen aandragen voor lessen kunstenaarschap? Volgens mij komen er dan al hele spannende dingen uit. Daarnaast denk ik op het moment dat je docententeam diverser is, dat het materiaal ook al diverser wordt.</p>
<p><i>Groeperingsvormen</i></p> <p>7. Met wie leren de studenten?</p>	<p>De studenten moeten echt die 'veilige', maar toch ook 'gesloten' of soort 'elitaire' school uit. Dan komen ze al veel sneller in contact met de buitenwereld in al zijn vormen. Door projecten te doen in Adam West, Noord of Zuidoost (eigenlijk gewoon buiten het centrum), brengt al hele andere groeperingsvormen. Daarnaast denk ik dat de opleiding ook kan kijken naar wat voor initiatieven zijn daar allemaal. Je hebt namelijk zoveel kleinere initiatieven in de wijken die echt wel open zullen staan voor samenwerkingen met deze studenten. Dit is vervolgens toch ook echt een deel van het werkveld, i.p.v. al die structureel gesubsidieerde theaterinstellingen.</p>
<p><i>Leeromgeving</i></p> <p>8. Waar leren de studenten?</p>	<p>Zoals eerder benoemd, buiten de school.</p>
<p><i>Tijd</i></p> <p>9. Wanneer leren de studenten?</p>	<p>Ik denk dat de studenten nog steeds gewoon dezelfde tijden kan aanhouden zoals ze nu doen. Soms overdag, soms 's avonds bij verschillende projecten. Zolang het maar te overzien blijft.</p>
<p><i>Toetsing</i></p> <p>10. Hoe wordt het leren getoetst?</p>	<p>De studenten moeten uiteraard wel worden getoetst op het leren. Ik denk dat ze voornamelijk op hun eigen ontwikkeling en hun visie er op getoetst moeten worden. Dus bijvoorbeeld door gebruik van reflectie momenten. Ik kan mij wel voorstellen dat theoretische stof getoetst wordt met een tentamen e.d. Daarnaast lijkt het mij ook niet verkeerd dat ze beoordeeld worden door gastdocenten vanuit het werkveld.</p>

<p><b>Leerplan onderdelen curriculaire spinnenweb</b>  <b>Werkveld expert: Mezrab - Raphael Rodan en Farnoosh Farnia</b></p>	
<p><i>Visie</i></p> <p>1. Waartoe leren de studenten?</p>	<p>To make storytelling a professional art form.</p>
<p><i>Leerdoel</i></p> <p>2. Waarheen leren de studenten?</p>	<p>The goal is to feel engaged with a story from the outside (which is not theirs), to make a personal connection to it, and to engage with the audience while telling the story.</p>

<i>Leerinhoud</i> 3. Wat leren de studenten?	To make each story sound personal and universal at the same time. To work with diverse stories from themselves AND from all over the world. To learn how to construct good stories.
<i>Leeractiviteiten</i> 4. Hoe leren de studenten?	We give them stories to work with, and with each student we are having personal coachings in order for them to find a personal connection to the story. In group exercises we teach them how to construct stories.
<i>Docentenrollen</i> 5. Wat is de rol van de leraar?	Well, we teach in groups. But we also give private coachings, while the rest of the students are watching, so that they learn the proces.
<i>Bronnen, materialen</i> 6. Waarmee leren de studenten?	If you mean which material we give them, then the answer is that we give them folk tales and mythological stories from different cultures.
<i>Groeperingsvormen</i> 7. Met wie leren de studenten?	One to one coaching, working in small groups of 2 or 3 people, and group exercises in bigger groups (max 12).
<i>Leeromgeving</i> 8. Waar leren de studenten?	In a workshop room. Could be in the theatre school or in Mezrab. The final presentation is in Mezrab.
<i>Tijd</i> 9. Wanneer leren de studenten?	Daily from 11.00 u till 17.00 u.
<i>Toetsing</i> 10. Hoe wordt het leren getoetst?	Making a final presentation with stories. After that, the theatre school asked us to fill in an evaluation form. We don't think this evaluation form is a good way of giving feedback, we think it will be much better to have a 10 or 15 minute talking evaluation with each student.

**Leerplan onderdelen curriculaire spinnenweb**  
**Werkveld expert: Theater Babel - Dominique Mol**

<i>Visie</i> 1. Waartoe leren de studenten?	In de realiteit zien wij weinig tot geen diversiteit in de theaterwereld. Babel werkt hard om hier verandering in te brengen en wij zijn enorm aan het pionieren door kwalitatief goede en sterke theaterproducties op te zetten gespeeld door een inclusief gezelschap. Bij theater Babel leer je wat de kracht is van inclusiviteit.
--	--

<p><i>Leerdoel</i></p> <p>2. Waarheen leren de studenten?</p>	<p>Om met een inclusieve groep kwalitatief goed theater te maken van de persoonlijkheden in de groep rondom grote thema's van het leven.</p>
<p><i>Leerinhoud</i></p> <p>3. Wat leren de studenten?</p>	<p>Je leert door praktijkervaring op te doen bij een gezelschap als Babel om echt in het diepe te springen en samen met andere professionals en acteurs met een beperking boven water te blijven. En je leert om de methodiek die wij uiteen zetten en mee aan het pionieren zijn te onderzoeken. Dat is niet iets wat je uit een boekje kan leren, want niemand weet hoe dit precies moet. Dus je moet leren om jezelf enorm ter discussie te durven stellen en gruwelijk eerlijk naar jezelf leren kijken en te benoemen wat je ziet. En dat dan met anderen durven delen en op zo'n manier leren terug te geven aan elkaar dat je mensen inzicht geeft. En er zit ook wel een deel psychologie in vanwege het werken met mensen met een beperking, je leer op een andere manier kijken naar mensen.</p>
<p><i>Leeractiviteiten</i></p> <p>4. Hoe leren de studenten?</p>	<p>Bij een productie wordt er gedurende 90 dagen per jaar gewerkt met de karavaan constructie, dan zijn alle acteurs in huis. In de ochtend zijn er trainingen met elkaar, waarbij de acteurs elkaar ook lesgeven en te blijven ontwikkelen. Hier wordt ook op getoetst, op die ontwikkeling. Vervolgens wordt er gewerkt aan specifieke disciplines of les gegeven door gastdocenten/acteurs bijvoorbeeld. In de middagen wordt dan gewerkt aan de repetities voor producties of wordt er gespeeld een voorstelling. En de dag wordt afgesloten met evaluaties. En we bezoeken ook met elkaar voorstellingen en we eten veel met elkaar, om elkaar beter te leren kennen. Daarnaast zijn er ook gewoon losse cursussen en workshops die te volgen zijn voor de theaterliefhebber. Maar er wordt dus altijd geleerd in een groep.</p>
<p><i>Docentenrollen</i></p> <p>5. Wat is de rol van de leraar?</p>	<p>Die observeert, stuurt, houdt ontwikkelingen bij. En bij ons hebben we natuurlijk ook de coaches, die zijn geen docent maar zorgen als het nodig is wel voor hun cliënt (de acteur met beperking). Maar het peer-to-peer leren vinden wij ook erg belangrijk.</p>
<p><i>Bronnen, materialen</i></p> <p>6. Waarmee leren de studenten?</p>	<p>Met allerlei materialen en decorstukken, met muziek, licht, beweging, stem, video. Theater Babel heeft een interdisciplinair karakter. Maar de belangrijkste bron ben jij zelf als persoon, wat neem jij mee en breng jij in? Soms wordt er ook gewerkt met een specifiek (levens)verhaal.</p>
<p><i>Groeperingsvormen</i></p> <p>7. Met wie leren de studenten?</p>	<p>Zowel in het gezelschap als in de losse workshops wordt er altijd geleerd in een zo'n inclusief mogelijke groep van mensen met fysieke of lichamelijke beperkingen, etniciteit, geslacht, seksuele voorkeuren, of een combinatie van dat alles. En dan zijn er ook 'gewone' mensen, maar ja, niemand is gewoon. Bij de karavaan constructie van het gezelschap is er een samengestelde groep van acteurs (onze vaste acteurs) en gastacteurs die we per jaar aantrekken en contracteren. Die gastacteurs bestaan uit professionals uit het veld.</p>

<p><i>Leeromgeving</i></p> <p>8. Waar leren de studenten?</p>	<p>Bij ons in het gebouw in de repetitieruimte of in de gezamenlijke ruimtes wordt ook gewoon geoefend. Overal in het gebouw eigenlijk.</p>
<p><i>Tijd</i></p> <p>9. Wanneer leren de studenten?</p>	<p>Bij het gezelschap overdag, maar workshops zijn vaak aan het einde van de dag en in de avond omdat mensen dan niet op het werk zijn. De tijden zijn dus flexibel.</p>
<p><i>Toetsing</i></p> <p>10. Hoe wordt het leren getoetst?</p>	<p>Door middel van criteria die opgesteld en grotendeels beoordeeld worden door de docent/regisseur. De criteria zijn gericht op de ontwikkeling van het individu en op groepswork. Er wordt ook veel geëvalueerd als toetsing.</p>

**WAAR MOET EEN INCLUSIEF CURRICULUM-CONCEPT AAN VOLDOEN?**

Leerplanaspecten (Van den Akker, 2003)	Aandachtspunten op basis van de literatuur: theorieën, methodes, beschrijving succesvolle praktijk-voorbeelden	Aandachtspunten op basis van interviews met Lenne Koning & Jopie de Groot	Aandachtspunten op basis van interviews met werkveld experts	Aandachtspunten op basis van de groepsdiscussie met de focusgroep
Basisvisie	Ontwikkelen van een inclusieve visie: nieuwe denkkaders  Student centraal stellen	Visie van de opleiding: ◦ kunstenaar in verbinding ◦ pijlers opstellen ◦ transcultureel	Identiteit student centraal  Bewustzijn micro-agressie	
Leerdoelen	Ruimte voor ontdekken identiteit en leefwereld van de student			Ontwikkelen visie als kunstenaar en docent
Leerinhouden	Student centraal stellen	Identiteit van de student: ◦ leren kennen van jezelf ◦ leren kennen van de ander ◦ inzetten voor opleiding  Flexibiliteit in curriculum: ◦ inzet van verschillende perspectieven, theorieën, methoden ◦ keuzemodules voor verdieping	Identiteit student centraal  Werken met verschillende doelgroepen	Ruimte creëren voor intervisie docent - student
Leeractiviteiten		Vakinhoud indelen op pijlers	Vakinhoud	Vakinhoud

Docentrollen	Diversiteit in het docententeam	Samenstelling docententeam: <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ gastdocenten</li> <li>◦ flexibel</li> <li>◦ divers en inclusief</li> <li>◦ juiste balans</li> </ul>	Voorbeeldfiguren met niet-westerse migratie-achtergrond binnenhalen  Professionalisering van docenten team	Divers docententeam en gastdocenten  Inzet alumni als (co-)docenten
Leerbronnen en leermiddelen	Leermiddelen uit 'global culture'		Aangeboden lesmateriaal: <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ verschillende perspectieven</li> </ul>	Aanbieden van diverse methoden, theorieën en perspectieven in lesmateriaal
Leerlinggroepering	Ontmoeten van het andere  Peer-to-peer-teaching		Betrokkenheid en inzet alumni	
Plaats		School moet naar buiten en buiten moet naar binnen	Samenwerkingsverbanden met instellingen van buitenaf	Samenwerken met instellingen van buitenaf  Betere aansluiting op het werkveld: <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Praktijkervaring opdoen met verschillende doelgroepen</li> </ul>
Tijd			Stageperiode ook voor langere periode i.p.v. projectbasis	Stageperiode ook voor langere periode i.p.v. projectbasis
Beoordeling			Peer-to-peer  Summatief & formatief  Evaluatief	Peer-to-peer  Summatief & formatief  Evaluatief

# CURRICULUM-CONCEPT

## Curriculum in multiperspectief

### Vakkenoverzicht geïnspireerd op curriculum opleiding theaterdocent ATD schooljaar 2019/2020 onderzoek Inclusief Curriculum

PIJLER	LEERJAAR 1	LEERJAAR 2	LEERJAAR 3
<b>KUNSTENAARSCHAP</b>	<p><b>Maken 1</b> Individuele maakopdrachten Interdisciplinair project Landschap Maakopdrachten Maken kostuum Maken licht Maken storytelling 1 Standplaats Waste land Locatie project</p> <p><b>Eigen instrument 1</b> Dans Spel - mime Spel-performance training Spel - transformatief Stem Yoga Zang</p> <p><b>Theorie 1</b> Theatergeschiedenis Theatermaken bronnen Theater analyse</p>	<p><b>Maken 2</b> Atelier onderzoek (maakopdracht) Interdisciplinair project video Maken vanuit materiaal Maken storytelling 2 Muziek Standplaats Tekst regie Tekst schrijven</p> <p><b>Eigen instrument 2</b> Keuze dans Keuze spel mime Filosofie Yoga Spel vanuit tekst Stem</p> <p><b>Theorie 2</b> Filosofie Tekst analyse repertoire</p>	<p><b>Maken 3</b> Maken vanuit dans Maken vanuit mime Maken vanuit muziek Tekst regie Tekst schrijven Prepare voorstelling</p> <p><b>Eigen instrument 3</b> Dans Keuzeblok spel Yoga</p> <p><b>Theorie 3</b> Tekst analyse Theatergeschiedenis</p>
<b>CREATORSCHAP</b>	<p><b>Creatorschap 1</b> Mentorschap Werkveld onderzoek (alumni presentaties)</p> <p><b>Theorie 1</b> Paper kunstenaarschap Portfolio opbouw De Staat 1</p>	<p><b>Creatorschap 2</b> Mentorschap Werkveld onderzoek (alumni bezoeken) Ondernemerschap: Projectontwikkeling Keuzeblok: project Project 'for, by, with the people'</p> <p><b>Theorie 2</b> Paper docentschap Portfolio opbouw De Staat 2</p>	<p><b>Creatorschap 3</b> Mentorschap Werkveld onderzoek (alumni bezoeken) Ondernemerschap: Subsidieaanvraag Productie overleg Keuzeblok: project Project 'for, by, with the people' CKV Belgrado</p> <p><b>Theorie 3</b> Paper creatorschap Portfolio opbouw De Staat 3</p>
<b>DOCENTSCHAP</b>	<p><b>Overdracht 1</b> Observatiestage Assistentie MBO stage Verkenningstage (po/vo/ouderen)</p> <p><b>Theorie 1</b> Pedagogiek/Didactiek</p>	<p><b>Overdracht 2</b> MBO stage Buitenschools met specifieke doelgroep</p> <p><b>Theorie 1</b> Pedagogiek/Didactiek</p>	<p><b>Overdracht 3</b> PO en VO Keuzestage met specifieke doelgroep</p> <p><b>Theorie 1</b> Pedagogiek/Didactiek</p>

\* De bacheloropleiding bestaat uit vier leerjaren. Het vierde leerjaar is voor studenten zo goed als vrij in te vullen, vaste vakken komen niet tot nauwelijks meer aan bod. Daarom hebben wij het vierde leerjaar buiten beschouwing gelaten.



## ALGEMENE VISIE

*de kunstenaar in verbinding als  
kunstenaar, docent, creator*

### Pijler kunstenaarschap

Volgens werkveld expert Mezrab (Raphael Rodan en Farnoosh Farnia) is de basis van alle vormen van theater het vertellen van verhalen. Hiervoor moet je als kunstenaar eerst zorgen dat jij jouw eigen verhaal kent en zo kan vertellen dat het publiek *engaged* (betrokken) is. Vervolgens moet de kunstenaar ook een persoonlijke connectie kunnen maken met verhalen die niet eigen zijn: hiervoor moet onderzoek gedaan worden en geëxperimenteerd worden. Mezrab stelt dat een kunstenaar pas geloofwaardig kan zijn indien de kunstenaar zichzelf kent en zich kan verhouden tot de ander.

#### *Concrete voorstellen pijler kunstenaarschap*

- Gebruik verhalen vanuit de studenten zelf en verhalen van over de hele wereld.
- Maak ieder verhaal persoonlijk en tegelijkertijd universeel, zodat een ieder zich ertoe kan verhouden.
- Speel voor diverse publiekssamenstellingen.
- Leren gebeurt door coaches (docenten) maar ook *peer-to-peer*.
- Variatie in beoordelingsinstrumenten.

### Pijler creatorschap

Werkveld expert Ira Kip stelt dat studenten moeten leren om theaterdocenten te worden in de breedste zin van het woord, binnen de multiculturele samenleving. Dit is meer dan het maken van mooie voorstellingen en het geven van theaterworkshops. Het gaat hier ook over alle aspecten van het vak; samenwerkingen met meerdere disciplines, ondernemerschap, en het bewustzijn van jezelf en jouw kunstwerk in deze wereld. Dat is waar de pijler creatorschap op gebaseerd zou moeten worden: het samenbrengen en verbinden van alle aspecten van het vak binnen een specifieke context.

#### *Concrete voorstellen pijler creatorschap*

- De studenten moeten leren *hoe* zij verhalen van anderen (en zichzelf) kunnen omzetten naar theatraal materiaal. Hier heb je heel veel verschillende manieren voor, die de studenten aangeboden moeten krijgen.
- De studenten moeten bestaande toneelstukken (vanuit meerdere werelddelen) aangeboden krijgen. Deze moeten gelijkwaardig gewaardeerd worden als de 'bekende' Westerse toneelstukken.
- De studenten moeten voornamelijk leren in de praktijk. De studenten moeten de school uit, of de buitenwereld moet de school in.

- Een opleiding moet meer gebruik maken van de eigen alumni in vorm van gastdocenten (vooral ook de alumni die in multiculturele werkvelden werken).
- Zorg ervoor dat de leeslijsten niet alleen bestaan uit *the usual suspects*. Laat studenten teksten lezen van hedendaagse, jonge schrijvers van kleur. Bijvoorbeeld Esther Duysker of Ayden Carlo.
- Pas de bronnenlijst aan en laat organisaties uit het werkveld materiaal aanleveren om mee te werken. Wat zou er gebeuren als Podium Mozaïek, Poetry Circle of het Bijlmer Parktheater materiaal zou mogen aandragen voor lessen kunstenaarschap?
- Projecten doen in Amsterdam West, Noord of Zuidoost (buiten het centrum) brengt al hele andere doelgroepen met zich mee.

### **Pijler docentschap**

Theater Babel stelt dat zowel de student als docent altijd lerende is. Bij hun gezelschap geven acteurs ook les en zijn docenten ook acteur. Als docent is het belangrijk om jezelf te kennen als je voor groepen staat en daarmee wilt samenwerken. Daarnaast is het belangrijk om bij zoveel mogelijk diverse groepen stage te lopen en ervaring op te doen en jezelf onder te dompelen in de instelling of organisatie.

#### *Concrete voorstellen pijler kunstenaarschap*

- Studenten moeten leren om zichzelf enorm ter discussie te durven stellen en gruwelijk eerlijk naar zichzelf te kijken en te benoemen wat ze zien (onderzoeken, reflecteren en te evalueren).
- Studenten moeten leren om te gaan met verschillende doelgroepen: er wordt geleerd in een zo'n inclusief mogelijke groep van mensen met fysieke of lichamelijke beperkingen, etniciteit, geslacht, seksuele voorkeuren, of een combinatie van dat alles.
- Studenten moeten een langere lessenreeks kunnen geven (niet alleen projectweken).

## **Beknopte uitleg: hoe kan een vak gegeven worden vanuit diverse perspectieven?**

*De vakken Storytelling, VO Stage OSB en theatergeschiedenis worden gegeven op de opleiding theaterdocent atd.*

**Pijler: Kunstenaarschap**

**Vak: Storytelling**

**Docenten: Farnoosh Farnia en Raphael Rodan**

**Leerinhoud: speltechniek volgens Mezrab**

---

Bij het vak storytelling leert de student onder leiding van docenten om zijn persoonlijke verhaal te theataliseren en te vertellen aan een publiek. Tijdens deze speltechniek-lessen leert de student o.a. vanuit de theorie over de structuur van een verhaal waar de introductie, 'one day' (motorisch moment), de climax en een afwikkeling aan bod komt. Dit gebeurt aan de hand van volksmythen en sprookjes vanuit verschillende culturen. Vervolgens krijgt de student de opdracht om een specifiek moment uit zijn eigen leven te beschrijven. Hierbij ligt de focus op het vinden van een balans tussen het beschrijven van veel en weinig details. Uiteindelijk zal de student zijn eigen verhaal theatraal vormgeven en presenteren aan publiek.

**Pijler: Creatorschap**

**Vak: Project 'for, with, by the people'**

**Docent: Ira Kip**

**Leerinhoud: Methode voor maak-strategieën**

---

Bij het vak 'for, with, by the people' leert de student de maak-strategie van regisseur en creative producer Ira Kip. In deze maak-strategie wordt er ten alle tijden *met* en *voor* een specifieke doelgroep gewerkt die een minderwaardige positie ervaart in de maatschappij. Dit houdt in dat dit vak buiten de veilige muren van de academie uitgevoerd dient te worden. Onderzoek speelt een toonaangevende rol binnen deze maak-strategie, aangezien het niet de bedoeling is dat de student de community kunst komt 'brengen', maar gezamenlijk tot kunst komen. Het kennen van een eigen verhaal (de student) en de verhalen van de specifieke doelgroep vormen de basis van het maakproces en eindproduct. Daarnaast is samenwerking een prioriteit en komt het aspect ondernemerschap aan bod.

***Pijler: Docentschap***

***Vak: VO Stage Open Schoolgemeenschap Bijlmer***

***Docent: Ilgin Abeln & Carmen Lamptey***

***Leerinhoud: Stage in cultureel diverse praktijk***

---

Deze stage richt zich op de koppeling van de artistieke en de pedagogische/didactische competenties van de theaterdocenten. Vanuit een overkoepelend thema gaan de studenten in tweetallen een theatrale ervaring veroorzaken bij de 1e en 2e klassen van de Open Schoolgemeenschap Bijlmer. De studenten begeleiden de leerlingen in het maken van een presentatie van +/- 15 minuten per groep en presenteren voor twee onderbouwklassen.

***Pijler: Kunstenaarschap***

***Vak: Theatergeschiedenis***

***Docent: n.t.b.***

***Leerinhoud: De geschiedenis van theater volgens de student-centraal methode***

---

Door middel van student-centraal leren wordt er niet langer gesteld dat de leeromgeving een neutrale plek is. De student leert in een leeromgeving en leergemeenschap waarbij men zich bewust is van een dominante cultuur en perspectief (bijvoorbeeld een Westers perspectief). De student oefent in deze leergemeenschap om machtsstructuren open te breken, structurele ongelijkheid te herkennen en democratische perspectieven in te zetten (Ochoa, G. L., & Pineda, D., 2008).

De theatergeschiedenis wordt in dit vak vanuit verschillende culturele perspectieven onderzocht, geanalyseerd en in een context geplaatst: hoe zag de wereld er op dat moment uit? Wie heeft deze geschiedenis beschreven? Wat waren de (politieke) machtsverhoudingen op dat moment?