

Diversiteit en Inclusie – Conservatorium van Amsterdam

Stand van zaken en actualisering diversiteitsbeleid

Inleiding

Deze notitie geeft de stand van zaken weer ten aanzien van de actualisering van het beleid voor diversiteit en inclusie van het Conservatorium van Amsterdam zoals dit was opgesteld in 2018. Hierbij is betrokken het actieplan Diversiteit en Inclusie van de AHK uit 2021, de uitkomsten van de diversiteitsscan en de vele gesprekken die in de afgelopen periode hebben plaatsgevonden.

Het betreft een levend document dat periodiek wordt bijgewerkt en zich de komende periode verder zal ontwikkelen.

Naar een meer diversiteitsbewuste organisatie

Diversiteit en inclusie raakt aan alle aspecten van het onderwijs, de organisatie en de voorbereiding op de beroepspraktijk. Waar in de afgelopen jaren een beweging gemaakt is die diversiteit en inclusie ondersteunen, blijft het bewustzijn in de organisatie hierover soms achter. Prioriteit in de aanpak van de komende jaren is dan ook het diversiteitsbewustzijn van de organisatie te vergroten en vervolgens de doorontwikkeling van de instroom en samenstelling van de organisatie. *Doelstelling is dat diversiteit en inclusie op termijn geen ‘onderwerpen op de agenda’ zijn, maar een integraal onderdeel uitmaken van het handelen van en de identiteit van de organisatie.*

Terugblik – 2018 - 2020

Het diversiteitsbeleidsplan 2018 richtte zich op een brede toegankelijkheid, maatschappelijke relevantie en actieve verbinding met de maatschappij, het bewustzijn van de aanwezige interculturaliteit in het CvA en de diversiteit in het curriculum. Mede op basis van dit plan zijn een aantal ontwikkelingen verder ontwikkeld. Het gaat hierbij onder meer om aanpassingen in de jong talent afdelingen, toevoegen van associate degree electronic music dat zich richt op een hele andere doelgroep dan de bestaande opleidingen en de inzet om bijvoorbeeld statushouders met een andere culturele en muzikale achtergrond een kans te bieden in het onderwijs.

In het onderwijs vindt er een verschuiving plaats van louter meester-gezel naar team-teaching, dit om intervisie en reflectie op het eigen handelen - ook ten aanzien van diversiteit – te bevorderen en te faciliteren. Het aanbod aan keuzevakken en programmering van gastdocenten en -dirigenten is gericht divers doorontwikkeld.

In 2020 is er een stuurgroep diversiteit en inclusie ingericht om na te denken over hoe de inzet op diversiteit verder versterkt kan worden. Deze stuurgroep komt periodiek bijeen.

Diversiteitsscan 2021

De diversiteitsscan 2021 is door 10% van de studenten ingevuld en door 21% van de medewerkers. De uitkomsten geven wel relevante input. Op veel onderdelen scoort het CvA vergelijkbaar met de gehanteerde benchmark en de AHK. Er zijn een paar uitzondering. Anders dan op AHK-niveau, scoren studenten met een culturele diverse achtergrond en vrouwelijke studenten niet lager op inclusie en

tevredenheid. Daarnaast geven bij het conservatorium verhoudingsgewijs veel respondenten aan dat grotere inzet op diversiteit ten koste zou gaan van de kwaliteit. De diversiteitsscan laat zien dat er sterke normen zijn over wat kwaliteit is. Dit vormt zowel een kracht van het conservatorium onderwijs als ook een mogelijke belemmering voor inclusie. Zowel medewerkers als studenten zien tegelijkertijd veel kansen voor bevorderen van diversiteiten, met name op het gebied van wederzijds leren en ook in vergroten toegankelijkheid en rechtvaardigheid.

Evaluatie en bijstelling

De voortgang van de inzet op diversiteit en inclusie wordt gemonitord door de stuurgroep diversiteit en inclusie en wordt tenminste tweemaal per jaar besproken met de medezeggenschap. De werkgroep diversiteit en inclusie. Bij de bespreking wordt eventuele bijstelling van de aanpak besproken. Studenten, docenten en medewerkers worden van harte uitgenodigd om mee te denken en activiteiten te organiseren in of via de diverse gremia zoals de studentenpanels, de studievereniging, de werkgroep of medezeggenschap, deelname aan workshops via het professionaliseringsprogramma, deelname CvA-café's of kunnen hun ideeën delen.

Activiteitenoverzicht 2021 [selectie]

- Bias awareness-trainingen worden georganiseerd. Er vinden 4 trainingen plaats, waar in totaal 70 medewerkers voor waren uitgenodigd
- Voor studenten worden workshops bias awareness verzorgd. Pilot heeft plaats op afdelingsniveau. Deze is positief geëvalueerd.
- Bij de introductie van de nieuwe studenten in september 2021 is de start gemaakt met een nieuw introductieprogramma. Dit programma is cross-disciplinair en moedigt bewustzijn aan van de aanwezige interculturaliteit in de organisatie en de achtergrond die de student heeft.
- Tweede editie van 'My Music Ability'. Congres rondom muziekonderwijs voor mensen met een fysiek of mentale uitdaging. Samenwerking met Drake Schotland mede in het kader van het Artist in Residence Programma.
- Doorontwikkeling van curricula van de Jong Talent afdelingen. Curriculumherziening heeft plaatsgevonden.
- Aanpassingen binnen het curriculum, aanbod (keuze)vakken, als toevoeging bredere ook opleidingen en afstudeerrichtingen. AEMA en Musical Leadership toegevoegd aan het opleidingsaanbod.
- Bij de afdeling ODM is de vooropleiding de afgelopen jaren uitgebreid. Dit onder andere om studenten met een andere, waaronder een niet Westerse (muzikale) achtergrond de gelegenheid te geven om met voldoende kennis en vaardigheden hun studie te starten.
- Het toelatingsproces wordt jaarlijks geëvalueerd, hierbij wordt specifiek aandacht besteed aan mogelijke drempels voor talent met een divers profiel. De opleidingen bieden veel mogelijkheden voor maatwerk. Bij toelating wordt gekeken naar wat een student nodig heeft om te kunnen floreren binnen de opleiding en of het Conservatorium dat kan bieden. Evaluatie moet uitwijzen of onderdelen in de onderbouw of vooropleiding van de opleidingen aanpassing verdienen. Er zijn intussen een aantal succesvolle voorbeelden, waarbij gericht maatwerk ervoor gezorgd heeft dat studenten alsnog in kunnen stromen in de opleidingen. De inzet om statushouders te plaatsen in de opleiding levert hierbij ook waardevolle inzichten.

- Het Conservatorium van Amsterdam blijft zich inzetten voor Méér Muziek in de Klas en samenwerking met scholen en investeert om zicht te houden waar jong talent zich ontwikkelt – nu muziekscholen steeds minder die plek zijn. Vanuit het convenant met de PABO's is digitaal lesmateriaal ontwikkeld voor studenten aan de PABO om hun handelingsverlegenheid ten aanzien van het geven van muziekonderwijs te verkleinen.
- Bij inzet van externen, gastdocenten en masterclasses wordt gericht gekeken naar de bijdrage aan diversiteit in de organisatie.

Activiteitenoverzicht 2022 [selectie]

- Investering in versterking didactische vaardigheden voor docenten Jong Talent en kennis specifiek gericht op de jongeren. Jelle Jolles verzorgt twee uitgebreide trainingen in het voorjaar 2022 voor docenten die werken met de doelgroep Jong Talent.
- September 2022 de start van een jong talent afdeling voor de pop, YPA. Verbreding (muzikaal) aanbod jong talent opleidingen.
- Doorontwikkeling introductieprogramma voor alle studenten (VOP – MMus) met focus op interculturaliteit. Dit programma is cross-disciplinair en moedigt bewustzijn aan van de aanwezige interculturaliteit in de organisatie en de achtergrond die de student heeft.
- Afgelopen jaren zijn grote stappen gezet in de ontwikkeling van de voorlichtingsactiviteiten, waaronder de (online) open dag. Daarnaast kunnen er vanuit afdelingen gericht op specifieke doelgroepen voorlichting en voorspeelmogelijkheden georganiseerd worden, om maatwerk te ondersteunen.
- Het proces rond werving en selectie wordt, verder tegen het licht gehouden: hoe komen we tot nieuwe vacatures, hoe formuleren we vacatures, waar zetten we ze uit, hoe verloopt het selectieproces en met wie. We laten externen hierbij meekijken. Voor functies op sleutelposities in het management wordt op dit moment met een gespecialiseerd bureau gewerkt om de functie(s) meer divers in te vullen.
- Bij inzet van externen, gastdocenten en masterclasses wordt gericht gekeken naar de bijdrage aan diversiteit in de organisatie.

Activiteitenoverzicht 2023 [gepland]

- Bias awareness wordt voor de toelatingsprocedures opnieuw onder de aandacht gebracht bij betrokken commissieleden, op basis van de trainingen die komende jaren worden uitgevoerd (zie hierboven). Dit geldt ook bij werving en selectie van nieuwe medewerkers.
- Bij inzet van externen, gastdocenten en masterclasses wordt gericht gekeken naar de bijdrage aan diversiteit in de organisatie.
- Pickup en CvA Teachers-cafe besteden aandacht aan onder andere social impact, aandacht voor diversiteit in taalgebruik en lesgeven in een international classroom .