

Meer kleur voor de klas

Alle hens aan dek in het onderwijs. Wie dat meent, weet dat jongeren van allochtone afkomst nodig zijn voor de klas. Hun talenten worden nu onderbenut. Met betere begeleiding van eerste-generatiestudenten en goede afspraken met stagescholen kan (en moet) het aantal allochtone leerkrachten omhoog. Didaktief inventariseerde een aantal *good practices*, in binnen- en buitenland. Maar biculturale studenten moeten zelf ook doorzetten: zich niet laten discrimineren en zich niet in de hoek laten zetten. Twee doorzetters vertelden aan Didaktief hoe moeilijk dat soms is. Een special vol kleur, kortom, ter inspiratie en lering.



Meer kleur voor de klas is een *business issue*

Benut potentieel allochtoon talent voor het onderwijs. En maak op instellingsniveau ruimte voor diversiteit. Niet de overheid, maar de scholen moeten het samen doen.

INHOUD

'Get out of the corner'

Het aantal allochtone leerkrachten groeit langzaam. Sommige hebben het moeilijk in een overwegend 'wit' team. Een ervaren directeur adviseert: laat je niet discrimineren en houd relaties professioneel. Pagina 4

Moslim worstelt op pabo

De sfeer op de pabo is een belangrijke oorzaak van de hoge uitval van niet-westerse allochtone studenten. Zij voelen zich vaak aan hun lot overgelaten. Ook verloopt de stage niet altijd soepel, als zij er al in slagen een stageplaats te bemachtigen. Een goede studieloopbaanbegeleiding kan veel problemen voorkomen. Pagina 6

Trends in Europa

Niet alleen Nederland wil meer biculturele studenten op de lerarenopleidingen. In andere Europese landen spelen dezelfde vraagstukken. Internationaal is er een aantal *good practices*: informatie en begeleiding blijken essentieel om meer eerste-generatie-studenten te trekken. Pagina 8

Stilstaan bij vanzelfsprekendheden

Op pabo's en lerarenopleidingen blijkt de uitval onder allochtone studenten relatief hoog. Om docenten gevoeliger te maken voor verschillen in gedrag en communicatie van hun studenten is de training voor interculturele competenties ontwikkeld. Kern is dat docenten leren ook eens met andermans ogen te kijken. Pagina 12

Doorzetters aan het woord

Het is moeilijk leven en leren tussen twee culturen. Dat ondervinden biculturele studenten. Deze twee doorzetters komen er wel. Pagina 15

door Monique Marreveld

Meer allochtonen voor de klas is een *business issue* en pas daarna een *social issue*. Freddy Weima, directeur van het Sectorbestuur Onderwijs Arbeidsmarkt (SBO), is stellig. In tijden van oplopende lerarentekorten zijn allochtone leerkrachten domweg hard nodig, aldus Weima. Dat Rinnooy Kan deze doelgroep van beleid in september niet apart benoemde in zijn veelbesproken rapport, vindt hij 'opvallend'. 'Waar halen we nieuwe leerkrachten vandaan als in 2010 de grote pensioengolf nadert? Van onder en boven, van links en rechts worden mensen uit de kast gehaald om voor de klas gezet te worden. In de grote steden is een potentiële groep leerkrachten die zich (nog) niet aangesproken voelt: jongeren van allochtone afkomst. Dat moet veranderen, want we kunnen ze niet missen. Niet alleen getalmatig, maar ook omdat ze veel te bieden hebben. Hun talenten worden nu onderbenut.'

IMAGO

Projectteam *Full Color* – een kind van het SBO en het ministerie van OCW – is een aantal jaren geleden in het leven geroepen om meer kleur voor de klas te krijgen. Weima: 'We zijn natuurlijk "politiek correct" begonnen. De school moest een afspiegeling zijn van de samenleving en dus moesten er meer allochtone leerkrachten komen. We zijn heel elementair gestart met het op de agenda krijgen van het probleem. Tien jaar geleden viel het niemand op dat er nauwelijks allochtonen voor de klas stonden. Nu is dat beseft er wel. We hebben ook geprobeerd de instroom op de pabo en lerarenopleiding te vergroten, alsmede behoud en doorstroom van allochtone leerkrachten te bevorderen. Inmiddels zien we dat de instroom daadwerkelijk is verbeterd, maar de uitstroom blijft zorgelijk.'

Veel biculturele jongeren – en met name de meer getalenteerde – kiezen voor administratieve en juridische beroepen. Ze gaan naar de havo en versmiden pabo en lerarenopleiding. 'Uit ons onderzoek is gebleken dat status een grotere rol speelt bij deze jongeren dan bij autochtone leeftijdsgenoten. Het imago van het onderwijs is niet goed genoeg.' Biculturele studenten die wel voor pabo of lerarenopleiding kiezen, vallen eerder uit. Na één jaar geeft zo'n dertig procent van de autochtonen het op, onder allochtone studenten bedraagt dat percentage maar liefst vijftig. Weima: 'Een van de redenen van die uitval is de kwaliteit van de instroom. Onder allochtonen op de pabo zijn er ver-



ALLARD DE WITTE

Weima: 'We kunnen allochtone leerkrachten niet missen.'

gelijkenderwijs meer jongeren die van het mbo afkomstig zijn, dan havisten. Zij hebben meer moeite met wat er van ze verwacht wordt dan autochtone havisten en mbo'ers. Een betere begeleiding van deze groep studenten zou veel uitmaken. Ik denk bijvoorbeeld aan intakegesprekken met alle eerstejaars, om maatwerk te garanderen zonder stigmatiserende toetsen. Want zeggen: "Iedereen met een Marokkaanse moeder moet een extra toets doen", dat kan natuurlijk niet. Ook kan de voorlichting op het mbo beter: meer en betere voorlichtingsbijeenkomsten en meeloopdagen, zodat studenten weten waar ze aan beginnen. Mogelijk trekt dat ook de betere mbo-studenten.'

SOEVEREINITEIT IN EIGEN KRING

Het zou Freddy Weima een lief ding waard zijn als er op de hogescholen meer allochtoon personeel zou komen. 'Al zou een groter bewustzijn bij personeel hoe om te gaan met allochtone studenten ook al helpen. En het lesaanbod zou wat meer kunnen aansluiten bij de leefwereld van allochtone studenten.' Niet de inhoud, maar de verpakking kan beter, zegt Weima. Er zijn momenteel met steun van Full Color diverse initiatieven op dit vlak (zie pagina 12).

Ook op het gebied van stagebegeleiding is veel kennis vergaard, de afgelopen jaren (zie pagina 6). 'We hebben ontdekt dat het heel moeilijk is om blijvend stageplekken voor deze jongeren te vinden. Afspraken met scholen zijn noodzakelijk. Ze moeten gewoon zeggen: we nemen zoveel stagiaires.' Het SBO merkt dat besturen en directies tegenwoordig (te) voorzichtig zijn als het om diversiteit gaat. 'Of het nu stagiaires of groepsleerkrachten betreft, men is eigenlijk gewoon bang voor boerka's en hoofddoekjes. Persoonlijk vind ik dat je in een boerka geen les kunt geven, maar ik vind ook dat het aan elke instelling zelf is om dat te beslissen. Of

je dat moet vastleggen in overheidsbeleid betwijfel ik. Nederland is geen Frankrijk, daar wordt alles centraal geregeld. In Nederland zijn we gewend aan soevereiniteit in eigen kring. Te vaak wordt er voor oplossingen in diversiteitskwesties naar de overheid gekeken.' Het SBO is samen met scholen en instellingen in het primair en voortgezet onderwijs en de bve-sector multiculturele dilemma's aan het inventariseren. Weima: 'Dilemma's waarvoor leraren zich dagelijks geplaatst zien: een Marokkaanse leerling accepteert het gezag van een vrouwelijke docent niet. Of een Nederlandse leerkracht begrijpt niet dat een Turkse moeder hem geen hand wil geven. Door ook samen werkbare oplossingen voor dit soort kwesties te formuleren, willen we handvatten voor de dagelijkse praktijk aanreiken. Bijvoorbeeld via ons kennisportaal.'

Behalve meer leerkrachten moeten er ook meer allochtone bestuurders komen. Met het Eutonos-projectteam (ook onderdeel van het SBO) is geprobeerd het aantal witte raven te verhogen. Dat is deels gelukt: het percentage allochtone schoolbestuurders is tussen 2003 en 2005 gestegen van 1,6 procent tot 2,5.

Weima: 'We zien dat de belangrijkste drempel voor allochtonen om in besturen te raken coöptatie is. Witte besturen kiezen onderling kandidaten uit hun (meestal) witte netwerk. Dat het zo niet langer kan, is duidelijk. Een bestuur moet een afspiegeling zijn van de populatie. En er zijn genoeg gekwalificeerde allochtonen.' Uit onderzoek van het SBO blijkt dat diversiteit als thema nauwelijks leeft bij bestuurders. Weima: 'De uitdaging is met die mensen in gesprek te gaan en te achterhalen waarom dat zo is.'

Resumerend is één ding duidelijk, wat Weima betreft. 'Na bijna tien jaar Full Color kunnen we stellen: we zijn te optimistisch geweest. Dit vergt een lange adem.'



Advies van de directie aan biculturele leerkrachten:

'Get out of the corner'

Het aantal allochtone leerkrachten groeit langzaam. Sommige hebben het moeilijk in een overwegend 'wit' team. Een ervaren directeur adviseert: laat je niet discrimineren en houd relaties professioneel.

door Monique Marreveld

Er is geen twijfel aan, deze meneer is directeur van obs De Ster. Een slanke, rijzige gestalte, scherpe vouw in de donkergrijze broek, parelgrijs overhemd, een vriendelijke maar besliste stem: 'Aangenaam kennis te maken, ik ben Kenneth Craig.'

In de loop van het gesprek wordt al snel mijn eerste vooroordeel geslecht: voor deze Surinaamse directeur is de Bijlmer een soort buitenland. Hij heeft meer dan twintig jaar in de Amsterdamse binnenstad gewerkt. Craig kwam in 1967 naar Nederland, 21 jaar oud. Hij had diverse banen voordat hij in 1975 voor het eerst directeur werd. Veel van wat hij die eerste jaren in Nederland meemaakte, ziet hij nu terug bij allochtone leerkrachten. 'Vroeger waren wij Surinamers wat de Marokkanen en de Turken nu zijn: het meest in de gaten gehouden en in groten getale gediscrimineerd. Dat roept weerstanden op. Het feit dat moslims soms zo *touchy* zijn, ligt niet alleen aan hen, maar ook aan het feit dat er zo op ze gelet wordt. Er wordt van ze verwacht dat ze òf een bom in hun rugzak hebben, òf uiterst luidruchtig hun loyaliteit aan Nederland betonen.'

Er is eigenlijk maar één ding dat je tegen die vooroordelen kunt doen als allochtoon (leerkracht), vindt Craig: stap uit die hoek waar je in geduwd wordt. 'Get out of the corner! Want wie in de hoek gaat staan, kan klappen verwachten.'

Discriminatie komt overal voor, maar het begint met je eigen opstelling. Laat je je discrimineren? Als ik een zaal binnenkom met honderd witte mensen, vraag ik me niet af wat ze van mij denken. Pas als ze actie ondernemen, zal ik reageren en maak ik het vervolgens tot hun probleem.'

POLITIEK CORRECT

Craig: 'Iedereen hoeft geen vriendjes van iedereen te zijn. Dat kan ook niet. Het lukt niet eens in een gezin, laat staan in een school, een werkring of een wijk. Ons politiek correcte denken legt zoveel druk op vriendschappelijke relaties dat het weerstanden oproept. Als we dat loslaten, zullen zich vanzelf normale relaties ontwikkelen.'

Als kind al leerde Craig omgaan met verschillen. Hij groeide op als creool tussen hindoestanen. 'Ik weet nog goed dat ik in de bus stapte, op weg naar dat verre Nederland. Een oude hindoestaanse buurvrouw kwam huilend naar het raam en zei: 'Denk er om, als je terugkomt, niet met een Hollandse vrouw hoor!' Mijn grootmoe die er ook bij stond, reageerde meteen: 'Je komt terug met de vrouw van wie je houdt!' Daar zit zoveel in, dat heeft me heel stevig gevormd.'

Natuurlijk heeft iedereen zijn eigen bagage, zijn eigen culturele achtergrond. 'Niks mis mee', zegt Craig, 'thuis kan

Verdonk en ik

Leerkrachten van diverse achtergronden moeten in een team met elkaar kunnen functioneren. Kan dat ook nog als iemand weigert mannen de hand te schudden? Directeur Kenneth Craig van obs De Ster in Amsterdam: 'Verdonks verontwaardiging over die imam destijds vond ik een beetje overdreven. Maar onlangs meldde zich een stagiaire bij mij die mannen de hand weigert. Nu komt het wel heel dichtbij. Ik heb mijn team ingelicht, contact opgenomen met de pabo, met mijn bestuur en ik heb in ons directieoverleg gevraagd: wie heeft hier ervaring mee? Ik ben blij dat ik het bespreekbaar heb gemaakt, maar we zijn er nog niet uit. Niemand wil zijn handen er aan branden. Voorlopig mag deze studente komen; de deur van de school staat open. Zij mag hier niet de dupe van worden.' 'Mijn hoop is nu gevestigd op de pabo, ik vind dat

er een protocol moet komen voor dit soort zaken. Wat ik er persoonlijk van vind? Tja, als mens kan ik er mee *dealen*, als directeur heb ik er moeite mee. Maar mijn mogelijkheden zijn beperkt: voor ik het weet, sta ik voor de rechter. Daarom moeten we dit soort zaken samen regelen. Misschien moet het ministerie regelgeving ontwikkelen, gekoppeld aan de normen en waarden van deze samenleving. Belangrijke elementen zijn kleding en gedrag. De weigering iemand een hand te geven past niet in onze samenleving. Een juf die in een doorzichtige jurk naar school komt, stuur ik naar huis om zich om te kleden. We kunnen ook aanspreekvormen afspreken: alle leerlingen moeten bijvoorbeeld u zeggen. Ten slotte moeten we misschien een verbod op roken en alcohol op school vastleggen. Als we dat willen ontmoedigen bij kinderen, moeten we toch zelf het goede voorbeeld geven?' / MM



ALLARD DE WITTE

Kenneth Craig: 'Als je inzet van mensen vraagt, moet je ze kennen, moet je weten wie je voor je hebt.'

ik doen en laten wat ik wil. Maar als ik de deur uitga, hoor ik me te gedragen volgens de normen en waarden van de maatschappij waarin ik verkeer. Vertaald naar onderwijs zullen leerkrachten elkaar buiten school hopelijk weten te vinden op basis van karakter, ervaringen, achtergrond en interesses. Maar in school moet professionaliteit voorop staan.'

Een directeur moet wel rekening houden met verschillen, zegt Craig. 'Als je inzet van mensen vraagt, moet je ze kennen, moet je weten wie je voor je hebt. Ieder mens vraagt

'Discriminatie begint met je eigen opstelling'

om een andere benadering. Met Surinaamse leerkrachten praat ik bijvoorbeeld anders dan met Nederlanders. Surinamers gebruiken vaak het woord "moeten". Nederlanders zeggen daarmee: "Ik draag je op dat te doen en niet van mijn opdracht af te wijken." Zo bedoelt een Surinamer dat helemaal niet, bij hem betekent het veel meer: "Wil je dat doen?" Als je dat niet weet, kan dat tot scheve verhoudingen leiden.'

BESPREEKBAAR MAKEN

Scheefgroei was wat Craig aantrof op De Ster toen hij een jaar geleden aantrad. 'Dit is een fusieschool waar de verhoudingen tussen leerkrachten van de zwarte en de witte moederscholen problematisch waren. Ik ben gesprekken

gaan voeren met iedereen en wat bleek: er waren gewoon veel dingen in die fusie die men niet had kunnen oplossen, en toen is het zwart-wit probleem er maar uit gelicht: "die Surinaamse leerkrachten kunnen er niks van" versus "die witten kijken op ons neer". Beide partijen verwachtten dat ik stelling zou nemen, de Surinamers dachten in mij een bondgenoot te treffen en de Nederlanders hielden daar rekening mee. Maar ik ben binnengehaald als directeur, niet als Surinamer. Als ik de zweep moet hanteren, doe ik dat zonder aanzien des persoons. Complimenten deel ik uit op basis van prestaties en kwaliteit, niet op basis van kleur. Toen mensen merkten dat ik er zo in stond, was het oplossen van de problemen gemakkelijker.'

'De moeilijkste groep om mee om te gaan, waren de zwijgers. Die moest ik als directeur aanspreken en uitdagen. Maar uiteindelijk is iedereen gelukkig voor de school behouden en is de sfeer enorm verbeterd.' Het bespreekbaar maken van dit soort dingen is vaak al de oplossing, zegt Craig. Ook als het om ouders gaat. 'Ik heb meegemaakt dat een vader moeite had met een nieuwe Surinaamse leerkracht. Hij kon niet uitleggen waarom, het was een gevoelskwestie. Ik respecteer dat, maar ik kan er niet zoveel mee. "Hoe zit het dan met mij?", heb ik hem gevraagd. "Ja, met ú is het anders." Na een paar weken was hij natuurlijk gewend aan die nieuwe juf. Toch hebben we weer gepraat; hij wist te verwoorden welke goede dingen hij zag, maar waarom hij in eerste instantie moeite met haar had kon hij niet uitleggen. Ik vind het heel belangrijk dat soort dingen serieus te nemen en bespreekbaar te maken. Als je er voor wegloupt en het blijft bestaan, gaat het groeien.'



Moslim heeft 't moeilijk op pabo en stageschool

De sfeer op de pabo is een belangrijke oorzaak van de hoge uitval van niet-westerse allochtone studenten. Zij voelen zich vaak aan hun lot overgelaten. Ook verloopt de stage niet altijd soepel, als zij er al in slagen een stageplaats te bemachtigen. Een goede studieloopbaanbegeleiding kan veel problemen voorkomen.

door Susan de Boer

De belangrijkste redenen om te stoppen met de opleiding zijn voor autochtone en allochtone studenten dezelfde: zij hebben een verkeerde studiekeuze gemaakt en/of de kwaliteit van de opleiding blijft achter bij de verwachtingen. 'Maar bij autochtone studenten is die reden veel helderder', zegt Sabine Severiens, die de uitval op pabo's onderzocht. 'We hebben autochtone en allochtone uitvallers gevraagd naar hun motieven en autochtone studenten laten het vaak bij "verkeerde studiekeuze". Bij allochtone studenten is het vaker een combinatie van factoren. Verkeerde studiekeuze, maar ook een negatieve cultuur op de pabo en geen stageplaats kunnen vinden.'

'ZORGELIJK HOOG'

De uitval van niet-westerse allochtone pabo-studenten is zorgelijk hoog vergeleken met de uitval van autochtone studenten. Gemiddeld 45,5 procent van de allochtone

studenten van de cohorten 2003, 2004 en 2005 is in het eerste jaar gestopt met de opleiding, versus 25 procent van de autochtone studenten. Na drie jaar is op de pabo meer dan de helft van de allochtone studenten uitgevallen, van de autochtone studenten ongeveer eenderde. Om de oorzaken van de hoge uitval onder allochtone pabo-studenten te achterhalen heeft het Rotterdams Instituut voor Sociaal-wetenschappelijk BeleidsOnderzoek RISBO van de Erasmus Universiteit in Rotterdam een onderzoek uitgevoerd. Daarbij is gekeken welke factoren bij autochtone en allochtone studenten het verschil in uitvalpercentage verklaren. Hierbij zijn individuele aspecten, zoals uitgangspositie of studiekeuze, en de beleving van de opleiding tegen het licht gehouden. 'Pabo-studenten hebben twee opleidingsomgevingen', licht Severiens toe, 'de pabo en de basisschool waar ze stage lopen. Die zijn allebei van belang.'

ONGESCHREVEN REGELS

Een opvallend resultaat is dat het klimaat op de pabo's zo'n grote rol speelt bij de uitval van allochtone studenten. Severiens: 'De afgehaakte studenten voelen zich vaak niet thuis op de opleiding. Ze hebben weinig contacten met medestudenten, de cultuur sluit niet aan bij hun thuiscultuur, en ze hebben te maken met ongelijkheid.' Zeven van de tien allochtone studenten heeft wel eens een incident meegemaakt waarbij op grond van etniciteit verschil werd gemaakt. Severiens: 'Dat zijn niet allemaal gevallen van ernstige discriminatie. Het kan in kleine dingen zitten.' Allochtone studenten noemen ook vaker de massaliteit van de opleiding en het gebrek aan persoonlijke aandacht als motief om te stoppen met de studie.

Een hbo-opleiding als de pabo kent allerlei ongeschreven regels. 'Autochtone studenten hebben daar meestal geen last van, want het sluit aan bij de cultuur die ze gewend zijn. Maar allochtone studenten voelen zich "anders" en kennen deze ongeschreven regels vaak niet. Daar is nauwelijks aandacht voor.' Een van de aanbevelingen van het onderzoek luidt dan ook 'zorg voor klimaatverbetering'. Het instellen van een 'klimaatmonitor' en een prijs voor het beste pabo-klimaat in Nederland zou hierbij

Studentenactie rond stageproblemen

Om de stageproblemen van met name allochtone studenten aan te pakken willen de verenigingen voor allochtone studenten samen met de Landelijke Studentenvakbond LSVb een actie op touw zetten. Vorig jaar al organiseerde de LSVb de campagne *Noodklok* om aandacht te vragen voor de stageproblematiek. 'De laatste jaren zijn deze problemen duidelijker naar voren gekomen', zegt Virindra Kalika, voorzitter van de Hindoe Studenten Forum Nederland HSFN. 'Vooral voor pabo-studenten is het lastig om een stageplek te bemachtigen. Scholen die liever geen juf met een hoofd-doekje voor de klas willen, zeggen dat het niet klikt. Maar ook in andere sectoren vinden werkgevers en allochtone studenten elkaar niet gemakkelijk.' Er zijn dingen die de studenten zelf kunnen doen, benadrukt Kalika. 'Natuurlijk moet je zorgen dat je goed Nederlands spreekt bijvoorbeeld. We willen niet in de slachtofferrol gaan zitten. Er zijn studenten die wel aan de slag komen.' Exact format voor de actie is er nog niet. / SB

kunnen helpen. Ook kan aandacht voor diversiteit worden opgenomen als competentie, net als taal en rekenen. Over de begeleiding zijn zowel autochtone als allochtone studentstakers negatief. Een betere begeleiding zou veel uitval kunnen voorkomen. 'Dat geldt met name voor de allochtone studenten', zegt Severiens. 'We bevelen aan om de rol van de studieloopbaanbegeleider te intensiveren, ervoor te zorgen dat ze goed zijn ingevoerd in de achtergronden van allochtone studenten en in processen die specifiek voor hen kunnen spelen op de opleiding en de stageschool.'

NEGATIEF BEELD

Allochtone studenten zijn niet altijd welkom als stagiaire of leraar-in-opleiding op een basisschool. Schoolleiders denken niet vanzelfsprekend positief over een kleurrijk lerarenteam, ook niet op een kleurrijke basisschool. Het beeld dat schoolleiders hebben van allochtone stagiairs of startende leraren is vaak negatief en de samenwerking binnen het team kan stroef verlopen. 'In de docentenkamer alleen gelaten worden, kritisch bekeken worden, verantwoordelijk worden gesteld voor allerlei maatschappelijke problemen', somt Severiens op. 'Basisscholen vinden over het algemeen dat de stagiairs zich maar moeten aanpassen aan de heersende cultuur.'

Daarnaast zijn allochtone studenten langer op zoek naar een stage- of lio-plaats. Wel is het zo dat autochtone studenten er harder aan trekken. Zij gaan vaker langs op scholen, en bellen bij een schriftelijke sollicitatie vaker na of de brief is aangekomen. Het lijkt erop dat autochtone studenten beter weten hoe je succesvol kunt solliciteren. 'Maar het is te makkelijk om het alleen bij de studenten te leggen', vindt Severiens. 'Natuurlijk, ze kunnen een

Negatieve cultuur pabo reden uitval allochtoon

sollicitatietraining volgen, ze kunnen leren assertiever te zijn. Maar het moet ook van de andere kant komen. Pabo's kunnen veel beter begeleiden bij het zoeken naar een stageplaats. En de basisscholen moeten gewoon hun maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen. Desnoods moet er een quotum worden ingesteld. Zeker scholen in kleurrijke wijken moeten een representatief percentage aan allochtone stagiaires aannemen.'

De helft van de bevraagde scholen geeft aan dat zij scholen kennen die geen allochtone stagiaires of lio's aannemen. Severiens: 'Vooral scholen die hoge eisen stellen, op het gebied van motivatie bijvoorbeeld. Ze willen alleen de beste studenten hebben. En kennelijk valt de keuze dan minder vaak op een moslima.'

DALEND NIVEAU

In het onderzoek is ook gekeken naar het niveau van de pabo. Dat is aan de lage kant. De pabo heeft te maken met grote verschillen in instroom. Studenten afkomstig van het mbo hebben een lager niveau dan vwo-gediplomeerden. De pabo-docent richt zich op het gemiddelde,



HUMANTOUCHPHOTO

Scholen kiezen vaak liever geen allochtone stagiaire.

en naarmate er meer instroom vanuit de mbo's is, zal dit gemiddelde dalen. Daarmee wordt de pabo onaantrekkelijker voor allochtone havo- en vwo-leerlingen. Het antwoord hierop is volgens Severiens differentiatie. Er zouden verschillende studieroutes voor verschillende groepen studenten kunnen worden ontworpen. 'En natuurlijk moeten we ook wat aan de verkeerde studiekeuze doen', zegt Severiens. 'Betere voorlichting bijvoorbeeld. Dat is iets waar decanen bij het voortgezet onderwijs en de mbo mee aan de slag kunnen.'



Europa maakt werk van kleurrijke klassen

Vergelijkbare trends in Europese landen

Niet alleen Nederland wil meer biculturele studenten op de lerarenopleidingen. Ook in andere Europese landen leeft deze wens. Internationaal is er een aantal *good practices*: informatie en begeleiding blijken essentieel om meer eerste-generatiestudenten te trekken.

door Astrid van de Weijenberg

Er moeten meer biculturele studenten naar de lerarenopleiding. Daar is iedereen in Europa het over eens. Immers, Berlijn, Londen of Amsterdam: overal zijn wijken te vinden met soms wel negentig procent etnische minderheden. Scholen in die wijken tellen ook voornamelijk leerlingen uit etnische minderheden. Alleen hun leerkrachten zijn autochtonen. Dat moet veranderen. Een lerarenteam moet (tenminste deels) een afspiegeling zijn van de schoolpopulatie om als rolmodel te kunnen fungeren. Bovendien zijn biculturele leerkrachten gewenst op de Europese arbeidsmarkt. Instroom en behoud van biculturele studenten in pabo of lerarenopleiding is echter in veel Europese landen een probleem. Als biculturele leerlingen al het voortgezet onderwijs afmaken, stromen ze niet door naar een hogere beroepsopleiding. In een aantal landen zijn daarom inmiddels initiatieven genomen om de instroom van biculturele leerlingen te bevorderen.

COMMUNICATIE

Haroon Saad is directeur van Qec-Eran, een in Brussel gevestigde organisatie met leden uit 25 lidstaten van de Europese Unie die zich bezig houdt met integratie en sociaal-economische vernieuwing in achterstandsgebieden. Saad ziet vergelijkbare acties in diverse Europese landen. 'In Helsinki is besloten meer aandacht te besteden aan de communicatie en informatievoorziening, door *Digitaal Helsinki*. Op Digitaal Helsinki is alle informatie over scholing en onderwijs beschikbaar, en in elke taal.' Een goed idee, vindt Saad, want vooral etnische minderheden hebben moeite om de juiste informatie te vinden. 'Ze kennen weinig mensen die hoger onderwijs volgen en ze kennen de weg niet in het hoger onderwijs. Aandacht voor communicatie staat dus aan de basis van de oplossing van het probleem.'

In België kiest men voor een persoonlijke benadering. De hogescholen zetten allochtone studenten in om voorlichting te geven over hoger onderwijs. Zij vertellen leerlingen van de middelbare school en hun ouders over hun eigen ervaringen. Ook zet EHSAL, Europese Hogeschool Brussel, stu-

denten in als een soort persoonlijk coach. Bedoeling is de doorstroom in het voortgezet onderwijs te verbeteren en zo de drempel naar het hoger onderwijs te verlagen. EHSAL-studenten worden persoonlijk gekoppeld aan middelbare scholieren. Dit project (SMART, Student als Mentor, Adviseur and Repetitor voor Talent) mikt op een breed publiek. Dat kunnen jongeren uit etnische minderheden zijn, maar ook leerlingen die lang ziek waren en veel moeten inhalen, scholieren met een taalachterstand of biculturele leerlingen.

Eerste-generatiestudent wil informatie en begeleiding

De student-mentoren begeleiden deze jongeren bij hun huiswerk en geven informatie over vervolgonderwijs. De lerarenopleiding van de Karel de Grote-Hogeschool in Antwerpen kent een vergelijkbaar initiatief, KLIK. Dat staat voor Kansen voor Leerkrachten In alle Kleuren. Doelgroep zijn allochtone studenten. KLIK werkt op vergelijkbare wijze als SMART.

POSITIEVE ACTIE

Een andere manier om biculturele studenten te werven en behouden is de opleiding beter af te stemmen op hun wensen en mogelijkheden. Dat kan op verschillende manieren bewijst de Europese praktijk. 'Engeland loopt voorop', meent Haroon Saad, 'met een heel goed plan van aanpak. Het *Positive Action Teachers Training Program* bijvoorbeeld vindt plaats in diverse steden, zoals Yorkshire en Birmingham. Er zijn daar scholen waar meer dan veertig procent van de leerlingen uit Pakistan en Bangladesh komen, maar geen enkele leerkracht. Dat was de reden om met *Positive Action* te starten.'

Het gaat om een versnelde opleiding tot leerkracht basis- of voortgezet onderwijs. Kandidaten krijgen een baan als assistent voor twee dagen in de week met een klein salaris en daarnaast volgen ze drie dagen een opleiding, gratis.



HUMAN TOUCH PHOTO

Allochtone leerkracht is heel zichtbaar op school en kan al snel een voorbeeldrol vervullen.

Saad: 'Deze mensen zijn heel zichtbaar op school en kunnen al snel een voorbeeldrol vervullen. In België werken ze trouwens op dezelfde manier, met het *Fast Track Programma*. En ook in Stuttgart (Duitsland) is men bezig om een dergelijk traject op te zetten.'

MENTORING

Voor de een is een versnelde opleiding nodig, voor anderen is langzamer juist de oplossing. Hogeschool EHSAL in Brussel heeft een deeltijdtraject opgezet voor de bacheloropleiding kleuteronderwijs (in België bestaat nog altijd een aparte kleuteropleiding, voor kinderen van tweeënhalve tot vijf à zes jaar). Studenten kunnen het eerste opleidingsjaar spreiden over twee jaar, vertelt Griet Blicke die bij EHSAL verantwoordelijk is voor Projecten.

'De opleiding is speciaal bedoeld voor studenten voor wie het niet vanzelfsprekend is om verder te leren, zeg maar de eerste-generatiestudenten. Maar ook voor studenten die niet de vereiste vooropleiding hebben of minder taalvaardig zijn. Wij bieden coaching, taalondersteuning en ondersteuning bij het ontwikkelen van studievaardigheden. Er is bovendien individuele begeleiding tijdens verschillende overlegmomenten. En de studenten hebben meer tijd om de theorie te bestuderen en stages voor te bereiden.'

De deeltijders volgen de meeste vakken samen met de voltijdstudenten, alleen voor de extra ondersteuning worden ze apart genomen. Volgens Griet Blicke heeft de opleiding beslist een meerwaarde. 'De studenten komen vaak binnen met weinig zelfvertrouwen. Aan het eind van het jaar hebben ze daar, door de voortdurende individuele begeleiding, al behoorlijk aan gewonnen. En daarom haken ze minder snel af.' Om de student te helpen kiezen tussen deel- of voltijdopleiding organiseert EHSAL voor de start van het academiejaar een vrijblijvende toets. Daarin wordt nagegaan of de stu-

dent over de startcompetenties beschikt om te kunnen beginnen met de studie tot kleuteronderwijzer(es). Er wordt gescreend op taal-, studeer- en muzikale vaardigheden en op de omgang met jonge kinderen. De EHSAL ontving voor het project een Gouden Ketje voor het onderwijs, een prijs van de Vlaamse Gemeenschapscommissie.

EHSAL besteedt ook veel aandacht aan interculturaliteit in het curriculum. Ook Haroon Saad van Qec Eran vindt dat het daar nogal eens aan schort. Wat ontbreekt in het curriculum van veel opleidingen is de herkenbaarheid voor studenten met een andere etnische achtergrond. Toch is dat belangrijk voor hun motivatie. Saad: 'Diversiteit in het onderwijs was tot nu toe vaak niet veel meer dan het vervangen van de naam *Jan* door *Hassan* in de schoolboeken. En dat was het dan. Dat begint te veranderen. Ook in Engeland wordt het curriculum steeds vaker aan de etnische achtergronden van de leerlingen aangepast. Kijk naar een vak als geschiedenis. Leerlingen met een andere culturele achtergrond vinden daar tot nu toe niets terug over het land waar ze vandaan komen. Het is allemaal heel Westers georiënteerd. En dat zie je niet alleen bij geschiedenis, maar ook bij aardrijkskunde en taal.'

BEHOUD STARTERS

Studenten opleiden is één ding, ervoor zorgen dat beginnende leerkrachten niet na een jaar afhaken, is iets anders. Steeds meer scholen zijn zich ervan bewust dat starters de gelegenheid moeten krijgen om deskundigheid op te bouwen. Saad: 'In Birmingham geven ze iedere beginnende leraar een coach. Deze heeft veel deskundigheid in huis en fungeert als klankbord. De coach is er overigens voor allochtone en autochtone leraren. En dat kenmerkt veel van de Europese actieplannen en programma's: ze zijn niet alleen goed voor etnische minderheden, maar voor iedereen.'



Intensieve begeleiding biculturele student noodzaak

Juf Serap heeft rolmodel en goede mentor nodig

Steeds meer pabo's en opleidingen proberen aandacht te besteden aan de achtergrond van biculturele studenten. De resultaten zijn wisselend. Soms speelt gêne een rol: niet iedereen wil worden aangesproken op zijn (afwijkende) identiteit. Soms is massa een uitdaging: hoe bereik je docenten en begeleiders op 350 verschillende locaties?

door Astrid van de Weijenberg

Fontys Pabo, locatie Veghel, wil een bijdrage leveren aan verdere kleuring van het onderwijs. Al jaren besteedt de school daarom aandacht aan diversiteit. Tot voor kort lag de nadruk op de instroom van biculturele studenten. Inmiddels is de aandacht verschoven naar de mensen die al binnen zijn. 'Wij zagen onder allochtone studenten veel uitstroom', vertelt locatieleider Martien Wouters, 'meer

dan onder autochtone studenten. Dat heeft ook te maken met hun achtergrond en daar wilden wij meer aandacht voor. We hebben ervoor gekozen om in het eerste jaar te beginnen en niet later, omdat we problemen voor willen zijn.'

Fontys ging in zee met Carola Eijsenring van Indigo-Wereld. Wouters: 'Ze kent de problematiek en ze heeft een



HUMANTOUCHPHOTO

Wie kleurrijke scholen wil, moet zorgen voor kleurrijke lerarenopleidingen.

goed luisterend oor.' De inzet van Eijzenring werd betaald met subsidie van het Breed Initiatief Maatschappelijke Binding (BIMB). Eijzenring trok vorig studiejaar intensief op met de drie biculturele studenten die in Veghel aan de pabo begonnen (voor interviews met deze studenten, zie artikel pagina 15 van deze special). Twee van hen dragen een hoofddoek en dat leidde bij de merendeels katholieke stagescholen nog wel eens tot een schrikreactie. Eijzenring ging met stagecoördinatoren in gesprek en slechtte drempels. Tevens besprak ze met de studenten wat een dergelijke reactie met hen deed. Hoe konden ze daar het beste mee omgaan? En wat kon hun bijdrage zijn op een katholieke school?

Wouters: 'Deze studenten zijn zich door de wekelijkse gesprekken met Eijzenring heel bewust geworden van wie ze zijn. Bovendien hebben ze met z'n drieën heel veel steun aan elkaar gehad. In eerste instantie waren ze enigszins

Identiteit ligt gevoelig aan beide kanten

sceptisch: "Waarom worden wij aangesproken op onze identiteit?" Later keken ze uit naar de gesprekken.'

De biculturele identiteit van de studenten leverde volgens Wouters geen problemen op onder medestudenten. Toch noemt hij de presentatie die de drie hielden tijdens een kerstbijeenkomst een *eye-opener*. In een soort conférence namen zij het traditionele Nederlandse kerstpakket op de hak. Aan het eind van het schooljaar werd het project afgesloten met een breed debat onder de titel 'Samenleven doe je niet alleen'.

Fontys Pabo Veghel gaat dit jaar door met deze aanpak. Fontys Eindhoven gaat de begeleiding van biculturele studenten op vergelijkbare wijze aanpakken. In beide gevallen zal er geen externe partij meer bij worden betrokken, maar bepaalt de teamleider wie de begeleiding het best op zich kan nemen.

KLEURRIJKE SCHOOL

Wie kleurrijke scholen wil, moet zorgen voor kleurrijke lerarenopleidingen én hij moet er voor zorgen dat alle leraren kunnen functioneren op een kleurrijke school, ook degenen met een biculturele achtergrond. Anne Kerkhoff, *associate lector* aan de Fontys Lerarenopleiding in Tilburg, heeft dit aandachtsgebied in haar portefeuille. 'Het is een ander, ingewikkelder verhaal dan op de pabo', zegt ze. 'Wij hebben zestien verschillende bachelor- en elf masteropleidingen en dus veel vakteams. Bovendien werken we samen met 350 verschillende locaties voor voortgezet onderwijs.'

Fontys inventariseerde hoeveel docenten met een biculturele achtergrond er op deze locaties werken en in welke vakken. Kerkhoff: 'Wij wilden graag met hen aan de praat raken over hoe we meer allochtone studenten kunnen werven. Tevens zagen we graag dat deze mensen een bijdrage leveren aan onze opleiding en aan begeleiding van onze studenten. Maar dat blijkt nog niet eenvoudig. We krijgen vaak reacties als "is dat niet achterhaald; we zijn

toch allemaal gelijk". Het blijkt moeilijk te zijn om mensen aan te spreken op hun identiteit.'

Inmiddels heeft een intensieve zoektocht geleid tot een groepje van zes biculturele leraren, die er wel voor voelden om mee te denken. Kerkhoff: 'Niet veel, maar het is de moeite dubbel en dwars waard.' Met hen gaat Fontys overleggen, bijvoorbeeld over het opzetten van een mentoraat, van docenten voor studenten en van studenten voor leerlingen in het voortgezet onderwijs. Een ander gespreksonderwerp zal zijn hoe de opleiding aantrekkelijker gemaakt kan worden voor biculturele studenten. 'Wij zijn op zoek naar goede ideeën', zegt Kerkhoff. 'Die hebben we gevonden bij deze biculturele docenten, maar we zoeken ook aansluiting bij bestaande netwerken, zoals dat van hoogopgeleide allochtone vrouwen. Of we luisteren naar succesvolle studenten op roc's. Het zijn contacten waar onze studenten van kunnen leren en waar wij als lerarenopleiding van kunnen leren.'

De vakteams van de Fontys Lerarenopleiding hebben voorlopig de opdracht gekregen om in ieder teamplan minstens één actiepoint op te nemen op het brede terrein van diversiteit. Anne Kerkhoff: 'Vernieuwing kun je namelijk niet van bovenaf op leggen. Het moet iets van jezelf zijn.'

EERSTE GENERATIE

Talentontwikkeling heet het initiatief van de Haagse Hogeschool dat zich speciaal richt op voorlichting aan studenten die als eersten van hun familie naar het hoger onderwijs gaan. Dit zijn niet altijd, maar wel vaak biculturele jongeren. Veel jonge biculturele Hagenaars komen nu nauwelijks verder dan het vmbo. Volgens de Hogeschool is onder deze groep veel talent aanwezig. Het streven is dat in 2010 vijftig procent van deze jongeren het hoger onderwijs bereikt. Uit onderzoek blijkt dat ook biculturele havissten en mbo'ers moeilijk kiezen voor hoger onderwijs. Als zij in hun familie geen voorbeelden hebben of onvoldoende worden gestimuleerd, vormt dat een extra obstakel. Een van de onderdelen van *Talentontwikkeling* is daarom het zogenoemde mentoraat vóór de poort, vertelt projectmedewerker Şahiner Pekdemir. Om meer studenten te krijgen, maar ook om kwalitatief goede studenten binnen te krijgen, studenten die de juiste opleiding kiezen. Leerlingen van 4 en 5 havo met laag opgeleide ouders, krijgen begeleiding van studenten van de Haagse Hogeschool. Drie scholen voor voortgezet onderwijs en twee mbo-opleidingen doen mee aan het project. 'Studenten en leerlingen staan centraal', vertelt Pekdemir. 'We proberen een goede match te maken tussen vraag en aanbod. Daarbij speelt de studierichting een belangrijkere rol dan de culturele achtergrond van de betrokkenen. Wij vragen er niet naar, maar leerlingen kunnen het wel zelf aangeven. Vaak speelt dat niet.'

De groep student-mentoren is zeer gemêleerd qua afkomst, vooropleiding en studie. Ze zijn getraind en krijgen begeleiding door middel van intervisiebijeenkomsten. Zo leren ze leerlingen ondersteunen bij al hun vragen over vervolgoopleidingen, studiefinanciering, op kamers wonen, aanschaf van boeken et cetera. Voor de tijd die ze in het project stoppen, kunnen ze studiepunten verdienen.



Interculturele competenties voor docenten

Stilstaan bij eigen vanzelfsprekendheden

Op pabo's en lerarenopleidingen blijkt de uitval onder allochtone studenten relatief hoog. Om docenten gevoeliger te maken voor verschillen in gedrag en communicatie van hun studenten is de training voor interculturele competenties ontwikkeld. Kern is dat docenten leren ook eens met andermans ogen te kijken.

door Bea Ros

Op pabo Inholland Rotterdam begonnen eerstejaars altijd met een kennismakingskamp. Vorig jaar liep dat helemaal mis, vertelt Gerjon Elings, docent pedagogiek en levensbeschouwing en coördinator diversiteit. 'Het grootste deel van de allochtone eerstejaars bleef thuis. Zo ontstond er al in het begin een tweedeling en dat is natuurlijk heel slecht.'

Het kamp was een van de casussen tijdens de tweedaagse over diversiteit die vorig jaar voor het voltallige team plaatsvond. Alle docenten vonden het tijd om stil te staan bij verschillen tussen studenten. 'Dat is een cultuuromslag die jaren gesudderd heeft', vertelt Elings, 'totdat op een gegeven moment de tijd rijp is om er met zijn allen eens voor te gaan zitten en te kijken wat beter kan.'

BEWUSTWORDING

Pabo Inholland is niet de enige lerarenopleiding die met een veranderde instroom te maken heeft. Daarom ontwikkelde het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO)/Full Color het trainingsprogramma *Verwerven van Interculturele competenties*, mede op basis van enkele bijeenkomsten met docenten van lerarenopleidingen.

Een aantal lerarenopleidingen ging er vervolgens mee aan de slag. Zo deden enkele docenten van de Hogeschool Utrecht (HU) en Domstad samen een interne training. Deze begon, zo vertelt Radha Gangaram Panday van de HU, met een bewustwording van het eigen referentiekader en communicatiepatroon. 'Onbewust neem je je eigen manieren en gedrag als vanzelfsprekend aan. Ieder ging voor zichzelf na: wie ben ik, waar kom ik vandaan en wat bepaalt mijn manier van communiceren? Zo ontdek je dat jouw vanzelfsprekendheden niet voor iedereen vanzelf spreken.'

Vervolgens bracht iedere docent een eigen casus in die werd besproken en vervolgens nagespeeld. Gangaram Panday geeft een voorbeeld: 'We verwachten van studenten een actieve houding: dat ze vragen stellen en je in de rede vallen, dat ze op ons af stappen als ze iets niet snappen of als iets niet goed gaat. Maar studenten met een andere culturele achtergrond zijn dat vaak niet gewend. Voor hen is respect voor docenten juist belangrijk. Deze studenten houden dus hun mond. Do-

centen zien dat als passief gedrag en bij eventuele problemen zeggen ze "je had veel eerder aan de bel moeten trekken". Interculturele competenties hebben te maken met een gevoeligheid voor verschillen. In genoemd voorbeeld zou een docent ook kunnen denken: misschien moet ik zelf eens op zo'n student afstappen. 'Niet alleen vragen "gaat alles goed?", maar echt doorvragen en dingen controleren.'

Met name het naspelen werkte zeer verhelderend, vindt Gangaram Panday. 'Je gaat jezelf opeens op een andere manier bekijken. Terwijl je speelt, zie je namelijk jezelf.'

Training maakt docenten gevoeliger voor diversiteit

Deelnemers aan de training zeiden: ik denk voortaan eerst na en probeer niet meteen een conclusie klaar te hebben.

MAATJESPROJECT

Onder allochtone studenten blijkt de uitval veel groter dan onder autochtone studenten. Dat heeft te maken met de andere cultuur, maar ook met onbekendheid met de regels en het studiesysteem. Binnen het Utrechtse lectoraat *Lesgeven in de multiculturele school* is in 2006, in opdracht van SBO, onderzoek gedaan naar ervaringen van allochtone studenten en hun begeleiders. Behalve de problemen om een stage te vinden (zie pagina 6 van deze special) komen hierin diverse knelpunten naar voren. Zo vinden allochtone studenten dat er te weinig tijd is voor begeleiding en dat begeleiders hun situatie onderschatten. 'Begeleiders zijn lang niet altijd bekend met de stress van studenten en overwegingen van studenten om de studie te staken', meldt het rapport. Studenten vinden bovendien dat lang niet alle docenten en begeleiders een open houding uitstralen en een veilige sfeer creëren waarin zij vragen durven stellen.

Begeleiders gaan ervan uit dat iedere student zelfstandig relevante informatie kan vinden en zijn niet altijd bekend met beginnersproblemen. Met name mbo'ers en neveninstromers



EVELYNE JACQ

Radha Gangaram Panday: 'Met name in het eerste jaar is goede en alerte mentorbegeleiding heel belangrijk.'

blijken moeilijk hun weg door het systeem te vinden. Bovendien behoren veel allochtone studenten tot de eerste generatie in hun familie die gaat studeren. Ook zij hebben tijd nodig om het systeem te leren kennen. Als je bijvoorbeeld niet weet dat je voor een tentamen moet inschrijven alvorens je mee mag doen, kun je achterop raken.

Structurele aandacht voor een succesvolle doorstroom van studenten is belangrijk. Je moet er als opleiding vanaf het begin bij zijn, stelt Gangaram Panday. Met name in het eerste jaar is goede en alerte mentorbegeleiding heel belangrijk. 'We moeten veel sneller checken of alles goed gaat en niet aannemen dat studenten zelf hun weg vinden.'

Voor allochtone mbo-instromers en zij-instromers heeft de HU het project *Big Brother, Big Sister* opgezet, waarbij ze door een ouderejaarsstudent wegwijs gemaakt en begeleid worden. Het *Maatjesproject* van Pabo Inholland is iets soortgelijks, zij het dat hierbij alle eerstejaars een ouderejaarsstudent als 'maatje' krijgen. 'Studenten staan nu eenmaal dicht bij eerstejaars dan wij docenten', zegt Gerjon Elings, 'dus dat is laagdrempeliger.'

Laagdrempeliger was ook het sleutelwoord voor het anders inrichten van het al genoemde kennismakingskamp voor eerstejaarsstudenten. 'In plaats van meteen aan het begin vindt het nu plaats na twee weken. De studenten hebben elkaar dan al in de lessen gezien en dat maakt de drempel om mee te gaan minder hoog', vertelt Elings. 'Verder kunnen wij studenten die twijfelen of ze meegaan daarover aanspreken.' Bovendien werd de locatie dicht bij huis gezocht, zodat studenten desgewenst thuis konden overnachten. Ook werd gezorgd voor gescheiden slaapzalen voor jongens en meisjes. Met als gevolg dat afgelopen jaar het gros van de allochtone studenten wel meeging.

Bij de HU komt de bewustwording langzaam op gang. Wat Gangaram Panday betreft zou het nog wel sneller en actiever mogen. 'Als een collega vertelt dat twee van haar studenten geen stageplaats kunnen vinden en dat er volgens haar discriminatie in het spel is, denk ik: goed geanalyseerd, maar wat

nu? En dan zie je soms nog terughoudendheid in het ondernemen van daadwerkelijke stappen, bijvoorbeeld gaan praten met de stagescholen.'

OPENHEID

Pabo Inholland wil via relatiebeheerders (de contactpersonen met schoolbesturen) een diversiteitstraining aanbieden aan praktijkbegeleiders en interne coaches. Verder vindt Elings dat met bewustwording in het team een zeer belangrijke eerste horde genomen is. 'Docenten vragen zich nu af: hoe kan ik het anders doen? Dat wil niet zeggen dat alles meteen verandert, maar wel dat de openheid en bereidheid daartoe aanwezig is.'

Niet alleen in het gedrag van docenten, maar ook in de lesstof sijpelt diversiteit door. Zo heeft Inholland verschillen in de klas in elk thema van het nieuwe curriculum ingebouwd. Op de HU wordt vanuit het al genoemde lectoraat gewerkt aan meer aandacht voor talige eisen. 'Zo moeten studenten een reflectieverslag schrijven, over de lessen die ze gegeven hebben', vertelt Gangaram Panday. 'Voor de vorm van zo'n verslag is vaak geen aandacht, terwijl studenten daar wel op afge-rekend worden. We leren docenten om ook aandacht te besteden aan zaken als opbouw, toon en grammatica.'

Taal was ook een item in het al genoemde lectoraatsonderzoek in opdracht van SBO. Allochtone zij-instromers vonden dat docenten hun taalprobleem te eenzijdig benaderden. Praten met een accent of wel eens moeten zoeken naar woorden is het probleem niet, aldus de studenten. Het grootste struikelblok is het vinden van de juiste communicatiepatronen: op welke manier spreek je leerlingen en collega's aan en welke communicatieve toon voer je? Ze zijn met andere woorden op zoek naar nieuwe, Nederlandse vanzelfsprekendheden.

Verwerven van Interculturele competenties. SBO/Full Color: zie www.onderwijsarbeidsmarkt.nl/full-color; Naar een leerwerkplek: ervaringen van allochtone studenten en hun begeleiders. Hogeschool Utrecht, Lectoraat Lesgeven in de Multiculturele School, 2006

<<

Breekijzer John Leerdam

PvdA-kamerlid John Leerdam is geen woordvoerder voor onderwijs. Wel is Leerdam zeer bij de sector betrokken. Vooral de belangen van allochtone studenten aan pabo en lerarenopleiding liggen hem na aan het hart. 'Ook autochtone leraren moeten leren omgaan met culturele diversiteit. Zowel in het klaslokaal als in de docentenkamer.'

De Breekijzercampagne loopt nu ruim twee jaar.

Wat was de aanleiding?

'Ik ontvang heel veel mailtjes van pabo-studenten en mensen die werkzaam zijn in het onderwijs en die problemen ondervinden in hun onderwijsloopbaan. Gebrekkige doorstroommogelijkheden, weinig diversiteit in de schoolbesturen, moeilijkheden bij het vinden van stageplaatsen. Dat vond ik alarmerend. Met de campagne Breekijzer, die ondersteund wordt door Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt, wil ik dat de problematiek beter zichtbaar wordt, en tegelijk zorgen dat er positieve initiatieven naar boven komen.'

Het doel is: meer allochtone leraren?

'De samenleving verandert. Met name in de grote steden stijgt het aantal bewoners met een allochtone achtergrond. Dan is het nodig dat er ook bi-culturele leraren voor een klas staan. Leraren hebben een voorbeeldfunctie. Het is nodig, vooral in de grote steden, dat er meer mensen van allochtone afkomst kiezen voor het onderwijs. Nu zie je dat vooral studies als rechten, economie en medicijnen studenten uit verschillende culturen trekken. Daarnaast betekent een veranderende samenleving ook een verandering in de samenstelling van het schoolteam. Autochtone leraren moeten leren omgaan met culturele diversiteit, zowel in de klas als in de docentenkamer.'

Wat is er tot nu toe gebeurd?

'We hebben verschillende onderzoeken laten uitvoeren. Een belangrijk onderzoek is dat van de RISBO over de oorzaken van de uitval onder allochtone studenten (zie artikel pag 6 van deze special). Daarnaast zijn we het land in getrokken. Ik ben in de vier grote gemeenten op verschillende scholen en pabo's geweest en heb met veel studenten gepraat. Afgelopen voorjaar is er in Rotterdam een bijeenkomst gehouden over bi-culturele startende leraren. Hoewel de opkomst minder groot was dan we hadden verwacht, was het een bijzonder inspirerende dag.'

Wat zijn de belangrijkste knelpunten voor pabo-studenten?

'Twee dingen zijn mij opgevallen. De studenten hebben te vaak het gevoel aan hun lot te worden overgelaten. Er is behoefte aan meer begeleiding, vooral ook bij het vinden van een stageplaats. Met name de studenten die via het mbo naar de pabo zijn gegaan, hebben behoefte aan coaching. Een ander opvallend punt is dat schoolleiders van basisscholen aangeven dat de ouders niet zouden willen dat er stagiaires of leraren met een allochtone achtergrond op school lesgeven.'



ALLARD DE WITTE

John Leerdam: 'Vergeleken met VS en Engeland loopt Nederland beschamend achter wat betreft culturele diversiteit in het onderwijs'

Dus het tekort aan stageplaatsen komt doordat de ouders geen juf met een hoofddoekje willen?

'Ik wil een platform oprichten om hierover de dialoog aan te gaan. In de eerste plaats wil ik weten of het waar is dat ouders er zo over denken. Het kan ook zijn dat de scholen zich erachter verschuilen. En vervolgens wil ik erover in gesprek: hoe gaan we – pabo's, basisscholen - hiermee om?'

Wat gaat u doen om te zorgen dat meer mensen met een bi-culturele achtergrond een loopbaan in het onderwijs kiezen?

'Ik ga de resultaten van de onderzoeken en mijn ervaringen in het land onder de aandacht brengen van de minister en beide staatssecretarissen. Ik vind dat hier beleid op moet worden gemaakt. Ik ben net op studiereis geweest naar Washington. In de Verenigde Staten en Groot-Brittannië zijn ze al veel verder met culturele diversiteit in het onderwijs. Nederland loopt op dat gebied beschamend achter. In Amerika heb ik ideeën opgedaan voor een actieplan, dat ik heb gelanceerd op het congres *Nieuwe ronde, nieuwe kansen* dat 22 november werd gehouden (zie website www.sbo.nl). Er ligt hier een taak voor de overheid. Er moet worden geïnvesteerd in diversiteitsbeleid in het onderwijs. Er moeten echt meer bi-culturele leraren, schoolleiders en schoolbestuurders komen.' / Susan de Boer



Doorzetters aan het woord

Het is moeilijk leven en leren tussen twee culturen. Dat ondervinden biculturele studenten. Deze twee doorzetters komen er wel.

Door Monique Marreveld

Hiba Benmerie (22) kwam als pabo-stagiaire terecht op een schooltje in een superklein 'wit' dorp in Brabant. 'Kinderen vroegen: wat heb jij op je hoofd, juf? Ik vond het leuk dat ze nieuwsgierig waren. Ouders en de directeur reageerden verschillend.' Ook op de pabo (Fontys, locatie Veghel) lag het ingewikkeld. 'Ik heb één keer aan medestudenten uitleg gegeven over de islam. Niemand had moeite met een juf-met-hoofddoek: "als ze maar normaal les geeft". Tot ik vroeg of ze dat ook voor hun eigen kind prima vonden? De meeste mede-studenten hadden zo'n juf "liever niet". Ik vond het een pijnlijk moment. Juist op een opleiding die openstaat voor andere culturen, bij mensen die over een bepaalde intelligentie beschikken, word je dus toch op je uiterlijk beoordeeld.'

'In het onderwijs wordt erg gekeken naar je achtergrond en je afkomst. Ik ken veel meiden-met-hoofddoek die hebben gekozen voor een andere opleiding, puur omdat ze daarmee makkelijker aan een baan komen. Maar ik weet wat ik wil – het onderwijs in - en ik ga door.'

Hiba zakte voor de rekentoets en is daarom gewicht naar de lerarenopleiding maatschappijleer. Ze verwacht in het voortgezet onderwijs ook makkelijker aangenomen te worden. 'Ik denk dat het op basisscholen moeilijker is. Mensen zijn bang voor mijn hoofddoek, ze weten niets van de islam. Zelfs als een directeur mij zou willen aannemen, zal hij dat niet zo gauw doen, omdat hij bang is voor negatieve reacties van ouders. Dat speelt volgens mij minder op de middelbare school.'

AGAINST THE ODDS

Sümeýra Haznedar (21) is tweedejaars studente aan de pabo Veghel en net getrouwd. In haar vorige studie – mbo-ict – ondervond ze veel problemen vanwege haar hoofddoek. Maar dit gaat haar lukken, zegt ze. *Against all odds*: 'Ik probeer me Nederlander te voelen, maar anderen maken dat ik allochtoon ben. Ik ben hier geboren en getogen, maar toch word ik aangesproken op mijn achtergrond. Dat is moeilijk. Ik zit tussen twee culturen in. Thuis moet ik me aanpassen aan de Turkse cultuur, op school aan de Nederlandse.'

Sümeýra is tweetalig opgevoed. 'Mijn moeder sprak gebrekkig Nederlands. Ze begon elke zin in het Nederlands en eindigde in het Turks. Met als gevolg dat mijn Turks niet goed is en mijn Nederlands niet perfect. Ik twijfel altijd. Ik volg nu logopedie, ik lees veel en dat gaat prima,



maar met het typen van verslagen heb ik moeite. Op de pabo is er gelukkig begrip voor. Toen ik eenmaal begeleiding vroeg, kreeg ik die ook.'

Op de mbo-ict-opleiding werd Sümeýra theedoekje genoemd, vanwege haar hoofddoek. 'Mijn geloof gaat voor alles. Mijn ouders bemoeien zich er niet mee, maar ik sta er zelf voor honderd procent achter. Vrouwen moeten zich volgens de Koran bedekken voor vreemde mannen.' 'Op het mbo was ik het enige meisje en de enige allochtoon. Dat valt erg op. Vooral het eerste jaar wilde ik er graag bij horen, maar het lukte gewoon niet. Een tijdlang kwam ik elke dag huilend thuis. Het tweede jaar ging beter, er waren twee jongens in de klas gekomen met wie ik het goed kon vinden. Ik had meer zelfvertrouwen en liet ook merken: ik ga ervoor. Er zat een klein groepje jongens dat echt racistisch was, maar mijn ouders zeiden: zulke jongens kun je overal tegenkomen. Als je ict leuk vindt, moet je volhouden.'

'Ik wil straks graag op een openbare school werken, want ik wil me Nederlander voelen en dat lukt niet op een islamitische basisschool. Er werken bovendien veel Nederlanders op islamitische basisscholen, dus waarom niet andersom? Maar ik weet nu wel: je moet sterk in je schoenen staan, want je kunt op een school komen waar ze nog nooit een hoofddoek gezien hebben.'

ERIK VAN DER BURG

<<

didaktief

OPINIE EN ONDERZOEK VOOR DE SCHOOLPRAKTIJK

Deze special over lezen is gemaakt door de redactie van *Didaktief*. Financiële bijdragen zijn geleverd door Breed Initiatief Maatschappelijke Binding (BIMB), Equal en Full Color.

Coördinatie:	Monique Marreveld
Auteurs:	Susan de Boer, Monique Marreveld, Bea Ros, Astrid van de Weijenberg
Eindredactie:	Monique Marreveld
Omslagfoto:	Humantouchphoto
Vormgeving:	Fizz reclame + communicatie

De special is verschenen in *Didaktief*, december 2007, en is niet los verkrijgbaar.

Voor meer informatie over specials kunt u zich wenden tot de redactie van *Didaktief*, Molukkenstraat 200, 1098 TW Amsterdam, tel. 020 – 59 000 99, fax 020 – 59 000 98, www.didaktief.nl.

De redactie dankt de volgende sponsors:
 SBO/ Behoud Starters, Bimb-project en Full Color
 Postbus 556
 2501 CN Den Haag
 tel: 070 - 27 65 770
 fax: 070 - 345 75 28
 website's: www.onderwijsarbeidsmarkt.nl,
www.projectfullcolor.nl en www.re-di.org



Sectorbestuur
Onderwijsarbeidsmarkt

full color



With the support of the European Social Funds and
the Ministry of Education, Culture and Science