



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding
Stimuleringsproject LOB in het mbo

Superdiversiteit in het mbo

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding als instrument in een superdiverse school

Voorwoord

Echte aandacht voor kwaliteiten, mogelijkheden en drijfveren student

In onze maatschappij moeten jongeren al heel jong een keuze maken voor een studierichting. Zo vroeg zelfs dat ze soms niet precies weten wat ze later willen worden. Dit kan grote gevolgen hebben: valt de opleiding tegen, dan is de kans op uitval groot. Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) en het daarvoor opgestarte Stimuleringsproject LOB in het mbo stellen onderwijsinstellingen in staat studenten beter en professioneler te helpen bij het maken van keuzes. Door hen dingen over zichzelf te laten ontdekken – wie ben ik, wat kan ik? – krijgen zij essentiële bouwstenen aangereikt voor hun talentontwikkeling en toekomstige loopbaan. Het doel: echte aandacht voor de loopbaan van de individuele student laten doordringen tot in de haarvaten van het mbo.

Geen op zichzelf staand project

Jongeren hebben behoefte aan begeleiding bij het maken van de juiste opleidings- en beroepskeuzes. Dit blijkt uit diverse onderzoeken. Als zij goed inzicht hebben in hun talenten, kwaliteiten, drijfveren en mogelijkheden, kunnen zij weloverwogen keuzes maken voor een vervolgonderwijs of beroep. Dit vergroot tegelijkertijd de slagingskans van diverse maatregelen uit Focus op Vakmanschap en aanvullende plannen. Denk aan voortijdig school verlaten (VSV), excellentie, de terugkeer van de menselijke maat in het mbo, samenwerking vmbo-mbo-hbo en doelmatigheid. LOB is zodoende geen op zichzelf staand vak of project, maar een wezenlijk onderdeel van het gehele onderwijsproces. Door LOB structureel te vervlechten met de dagelijkse onderwijspraktijk kunnen kansen verzilverd worden. De docent/SLB-er kan vanuit zijn pedagogische relatie met de student als geen ander coachen bij diens loopbaan. Het erop gespitst zijn of een student nog op zijn plek zit moet een tweede natuur worden. Net als steeds weer praten mét in plaats van tegen of over de student. Door deze extra aandacht krijgt de student de kans relevante loopbaancompetenties te ontwikkelen voor een levenslange succesvolle loopbaan.

Praktische instrumenten

Het Stimuleringsproject LOB in het mbo kijkt vanuit diverse perspectieven naar LOB en zoekt daarbij steeds naar praktische instrumenten om onderwijsinstellingen op passende wijze te ondersteunen bij talentontwikkeling en het loopbaanleren van hun studenten. Dit is de afgelopen periode gebeurd vanuit thematische werkgroepen en in samenwerking met relevante partners.

Publicatie Diversiteit

Wij hopen met deze publicatie – die bestaat uit een visiedeel, een mentorprogrammadeel en een communicatiedeel – mbo-instellingen te inspireren om LOB aan te grijpen. Nieuwe Nederlanders te stimuleren hun talenten meer te benutten en de wat minder sterke punten verder te ontwikkelen. Het visiedeel kan daarbij fungeren als vertrekpunt voor een strategie voor diversiteit en LOB. In het

tweede deel, het mentorprogramma, kunnen mbo-instellingen lezen over de meerwaarde en de valkuilen bij het opzetten van een mentorprogramma voor Nieuwe Nederlanders. Het derde deel ten slotte beschrijft acht casussen die weergeven op welke manier begeleiders en docenten effectief en cultuursensitief kunnen communiceren met deze studenten.

Op de site www.lob4mbo.nl is nog veel andere relevante informatie te vinden die een aanvulling kan vormen op deze publicatie.

Fieny Peerboom, projectleider Stimuleringsproject LOB in het mbo

Inhoudsopgave



Deel 1:	Visie op superdiversiteit	5
Inleiding		6
1. De essentie van superdiversiteit		7
2. Diversiteit en onderwijs		8
3. De superdiverse praktijk		9
4. Uitgangspunten LOB		11
5. De toekomst		12
Deel 2:	Mentorprogramma	13
Inleiding		14
1. Het belang van een mentor		15
2. Focus op excellerende studenten		16
3. Blickveld verbreden		17
4. Wat heeft de student nodig?		18
5. Ervaringen met eerdere mentorprogramma's		20
6. Praktische ideeën over het programma		22
Deel 3:	Effectief communiceren	24
Inleiding		25
1. Culturele sensitiviteit		26
2. Acht cases		27
3. Wenken voor krachtig werken		35
Literatuur		37
Colofon		38



Visie op superdiversiteit

Deel 1

Inleiding

Uit onderzoeken en ervaringen van docenten en studenten blijkt dat Nieuwe Nederlanders (jongeren met een niet-Nederlandse herkomst) meer in hun mars hebben dan zij nu vaak nog laten zien. En juist LOB, mits afgestemd op de karakteristieken van deze doelgroep, maakt het mogelijk om het beste in ze naar boven te halen en ze te begeleiden naar een passende plek op de arbeidsmarkt of in het vervolgonderwijs.

Binnen het Stimuleringsproject LOB in het mbo is het afgelopen jaar intensief gewerkt aan het thema LOB en Nieuwe Nederlanders. De missie was om producten en instrumenten te bedenken waarmee LOB beter kan aansluiten bij de grote groep Nieuwe Nederlanders (niet-westerse allochtonen) in het mbo. In deze zoektocht hebben wij ons in eerste instantie de vraag gesteld: ‘Moet je wel een andere benadering willen voor Nieuwe Nederlanders?’ Wij komen tot de conclusie dat dit voor LOB zeker wenselijk is.

Wij antwoorden volmondig ‘ja’ op de vraag of LOB beter afgestemd kan worden op Nieuwe Nederlanders. Wel plaatsen wij daarbij de kanttekening dat diversiteit dan aangepast en vertaald moet worden naar de hedendaagse context en ontdaan moet worden van de negatieve sentimenten die nu veelal gekoppeld worden aan dit thema. In deel 1 van deze publicatie geven wij een beschrijving van de hedendaagse context en waarom het belangrijk is om als onderwijsinstelling LOB-activiteiten beter aan te laten sluiten bij de superdiverse studentenpopulatie. Ook hebben wij een doorvertaling gemaakt van de LOB-waarden van Meijers naar de doelgroep Nieuwe Nederlanders. Dit vanuit het idee dat Nieuwe Nederlanders gebaat zijn bij LOB-begeleiding die juist rekening houdt met deze achtergrond. Inspiratie, rolmodellen, zelfkennis en strategische navigatie zijn voorbeelden van deze specifieke componenten die ons inziens van belang zijn voor het succesvol begeleiden van deze groep. Het is belangrijk dat onderwijsinstellingen zelf een visie ontwikkelen op diversiteit en hier praktisch mee aan de slag gaan. Dit deel dient dan ook ter inspiratie en ondersteuning voor deze onderwijsinstellingen.

1. De essentie van superdiversiteit



Superdiversiteit refereert naar de toegenomen diversiteit in de achtergrond van jongeren in de grote en middelgrote steden. Waren vroeger vooral de vier grote steden (Amsterdam, Rotterdam, Utrecht en Den Haag, hierna G4) onderwerp van gesprek als het ging om migrantenjeugd, inmiddels vormen de meeste gemeenten en randstedelijke gebieden het decor van superdiversiteit en is de superdiverse samenleving herkenbaar in heel Nederland. De visie die in deze publicatie staat beschreven, geldt dus voor alle studenten en onderwijsgegenden op alle mbo-instellingen.

De jongeren in de grote steden zijn superdivers. Superdiversiteit staat voor de toegenomen diversiteit in de achtergrond van jongeren in de grote steden. Een aantal van de grote steden kan al getypeerd worden als meerderheid-minderhedengemeente, ofwel de oude meerderheid (autochtonen) is inmiddels een minderheid geworden. De bevolking is een optelsom van minderheden. De vele culturen beïnvloeden elkaar. Zo nemen autochtone jongeren gebruiken en waarden over van Turkse Nederlanders en Surinaamse Nederlanders. Turkse Nederlanders nemen weer gebruiken, opvattingen, waarden en normen over van Marokkaanse Nederlanders. In allerlei opzichten vinden er kruisbestuivingen plaats. Er kan daarom ook niet meer gesproken worden van een dominante etnische cultuur.

De toegenomen diversiteit heeft gevolgen voor het leerlingenbestand van onderwijsinstellingen en nadrukkelijk ook van het mbo. De studentenpopulatie kent een snelle verkleuring: studenten hebben verschillende culturele en religieuze achtergronden, verschillende normen, waarden en drijfveren. Het geschetste beeld is een feit bij mbo-instellingen in de G4, maar doet zich ook, weliswaar in iets mindere mate, voor in de G30.

2. Diversiteit en onderwijs

Het onderwijs associeert diversiteit te vaak met termen als Turk, Marokkaan, vermoeiend, schooluitval, problemen, criminaliteit, mismatch in studiekeuze, berusting, geen betrokkenheid en ambitieeloosheid. Met andere woorden: diversiteit heeft een negatieve connotatie en wordt gezien als een last in plaats van een meerwaarde. Wat vaak niet wordt gezien zijn de vele competenties, vaardigheden, kennis en waarden die deze groep jongeren met zich meedraagt doordat zij opgroeien in een etnisch diverse maatschappij.

Stimuleren en juiste keuzes maken

Het omgaan met deze verschillen in achtergronden vraagt om betrokkenheid, aansluiting en ruimdenkendheid van onderwijsinstelling en docenten, zodat aansluiting kan plaatsvinden en daar waar nodig gedifferentieerd kan worden in aanpak. Het tegenovergestelde is op dit moment echter vooral het geval. Docenten zijn diversiteit moe en willen er niets mee van doen hebben. Zij hanteren in de pedagogiek over het algemeen een one size fits all-aanpak. Maar wil je als onderwijsinstelling bij Nieuwe Nederlanders het beste naar boven halen en hen actief begeleiden naar een passende plek op de arbeidsmarkt of in het vervolgonderwijs, dan vergt dat een andere houding en aanpak. LOB is hiervoor uitermate geschikt, omdat hierbij de student centraal staat en optimaal wordt gestimuleerd tot het maken van de juiste keuzes. Een effectieve toepassing van LOB voor Nieuwe Nederlanders vraagt wel om een grote mate van culturele sensitiviteit bij docenten. Het Stimuleringsproject LOB in het mbo wil eraan bijdragen dat docenten tot dit inzicht komen en hen handvatten aanreiken om studenten met een etnische achtergrond te laten excelleren.

Diversiteit als sterk punt

Onderwijsinstellingen moeten daarom een cultuur creëren die ruimte biedt aan andere perspectieven. Daarbij gaat het er niet om dat het andere 'er mag zijn' of wordt getolereerd, maar dat de waarden en competenties die deze jongeren met zich meebrengen, serieus worden genomen. Het komt erop neer dat Nieuwe Nederlanders zich thuis gaan voelen in het onderwijssysteem en dat mbo-instellingen hun verborgen sterke punten herkennen, erkennen, waarderen en tot wasdom brengen. Niet de zwakke punten van de studenten vormen dus het vertrekpunt bij diversiteit, maar de in potentie sterke punten. Door de jongeren in hun kracht te zetten en daarmee zelfvertrouwen te geven zullen zij uiteindelijk beter presteren.

3. De superdiverse praktijk

Culturele sensitiviteit vraagt van docenten dat zij bekend zijn met de leef- en belevingswereld van Nieuwe Nederlanders. Zoals door socioloog El Hadioui (2011) aangegeven, hebben deze jongeren vaak te maken met een pedagogische mismatch. De drie belangrijkste sociale domeinen waarin het leven van deze jongeren zich afspeelt, zijn:

- Thuiscultuur
- Schoolcultuur
- Peergroepcultuur

Conflicterende waarden

Vanuit deze domeinen krijgen ze verschillende waarden mee. Thuis is in veel gevallen traditioneel, waar op straat masculiniteit en eer een belangrijke rol speelt. Op school zijn zelfexpressie, ontwikkeling en reflectie steeds belangrijker geworden. Dit levert een pijnlijke pedagogische mismatch op. Deze mismatch leidt volgens El Hadioui (2011) tot overlast in de klas, een lager onderwijsniveau en een hoger vroegtijdig schoolverlaten. Het is daarom zaak om deze straatcultuur buiten de school te houden. Toch moet een docent er wel degelijk mee bekend zijn.


Het belang van de schoolcultuur

Ook Sabine Severiens, bijzonder hoogleraar Onderwijskunde en gespecialiseerd in het ontwerpen van onderwijs voor kwetsbare jongeren, benadert het vraagstuk vanuit een aantal invalshoeken die overeenkomen met de beschrijving van El Hadioui. Met name de interactie en differentiatie in de klas zijn bepalende factoren voor het succes van studenten op school. Een flexibele manier van communiceren en situationele wijsheid van docenten zijn ook in haar beschrijvingen van cruciaal belang. Kortom: in de klas gebeurt het. LOB is een onderdeel van het onderwijskundig proces en leent zich bij uitstek voor differentiatie op basis van individuele factoren als voorkennis, interesse en leerprofiel van studenten.

Onderbelichte competenties

In het kader van LOB vraagt culturele sensitiviteit ook om het herkennen van de competenties die Nieuwe Nederlanders hebben, maar vaak niet laten zien. Reden: er wordt niet naar gevraagd. Deze competenties kunnen in potentie wel zorgen voor een betere aansluiting op de arbeidsmarkt. Denk bijvoorbeeld aan het feit dat een andere etnische achtergrond leidt tot nieuwe inzichten en daardoor tot innovaties en creativiteit. Om die reden hebben deze jongeren ook een toegevoegde waarde in het bedrijfsleven. Andere competenties die samenhangen met diversiteit, zijn:

- Vermogen tot marktontginning. Nieuwe Nederlanders hebben andere netwerken, kennen de gebruiken in de andere netwerken en zijn daarmee ook interessante marketeers en salespersonen voor het bedrijfsleven.
- Meertaligheid. Omdat ze meer talen spreken, kunnen Nieuwe Nederlanders andere doelgroepen bereiken. Een ontwikkelde twee- of meertaligheid is een vruchtbare uitgangspositie.

- 
- Flexibele instelling. Nieuwe Nederlanders zijn, van kinds af aan, in staat om te switchen tussen verschillende werkelijkheden/culturen.
 - Zelfredzaamheid. Velen hebben datgene wat ze hebben gerealiseerd, voor elkaar gekregen zonder hulp. Deze jongeren voorzien vaak in eigen levensonderhoud, zijn zelfstandig en vertrouwen op eigen kracht.
 - Ondernemende instelling. Nieuwe Nederlanders zijn geneigd om meer risico te nemen en hebben een sterke drive om succes te realiseren.
 - Emancipatoire kracht. Nieuwe Nederlanders hebben een grote drive om via scholing hogerop te komen en de ambitie om het beter te krijgen dan de vorige generatie.
 - Familiecultuur. Nieuwe Nederlanders zorgen voor familie en naasten. De wij-cultuur is in de moderne westerse maatschappij zo goed als verdwenen, hoewel de politiek er vaak in sentimentele zin aan refereert. Bijvoorbeeld in de actuele mantelzorgdiscussie.

Ruimte creëren

Zodra docenten in staat zijn om ruimte te creëren voor deze andere perceptie en te handelen naar bovenstaande inzichten, krijgen zij waardering van deze studenten. In het onderwijs werkt het simpel: het is belangrijk niet alleen te kijken naar de studenten, maar hen ook te zien. Wat gezien wordt, kan groeien. En degene die ziet, de docent, krijgt het respect van zijn student. Want dat is ook kenmerkend voor deze superdiverse groep. Respect moet je verdienen. En eenmaal verkregen, verlies je dit ook niet snel meer en word je op handen gedragen. Individuele begeleiding, LOB, biedt de mogelijkheid dit te doen. Deze begeleiding moet dan wel een aantal specifieke LOB-waarden in zich dragen.

4. Uitgangspunten LOB

Voor het succesvol begeleiden van studenten in een superdiverse samenleving zijn bepaalde uitgangspunten binnen LOB van essentieel belang. In verschillende LOB-uitgaven vindt u deze terug. Maar om recht te doen aan de kenmerken en talenten van juist deze jongeren, is het goed deze op onderdelen aan te vullen of te verdiepen. Daarom staan hieronder zowel gangbare LOB-uitgangspunten die zijn toegespitst op superdiversiteit, als nieuwe, specifiek voor superdiversiteit geformuleerde uitgangspunten:

- **Inspiratie:** LOB-begeleider als rolmodel en inspirator.
- **Tolerantie:** voorwaarde om in een superdiverse samenleving te functioneren. Tolerantie werkt twee kanten op: het gaat om zowel geven als ontvangen.
- **Inlevingsvermogen:** voor begeleider en student een eigenschap die in een superdiverse samenleving een voorwaarde is om met elkaar te kunnen leven en werken.
- **Doorzettingsvermogen:** spreekt voor zich, maar is voor een Nieuwe Nederlanders een voorwaarde voor succes.
- **Zelfkennis:** een algemeen voordeel, en voor deze groep van belang omdat zij zich zo bewust wordt van speciale voordelen, zoals meertalig zijn.
- **Vertrouwen:** in eigen kunnen en kracht en bevestiging hiervan door een LOB-begeleider.
- **Strategisch navigeren:** kansen die zich voordoen op het juiste moment aanwenden.

5. De toekomst

Veel Nieuwe Nederlanders bereiken hun doelen momenteel op eigen kracht. Met minimale steun van het thuisfront bouwen deze jongeren aan hun toekomst. De jongeren die potentieel succesvol zijn, zien wij als de sleutel voor verdere emancipatie en ontwikkeling van hun eigen gemeenschap. Jongeren die niet of nauwelijks steun ervaren om zichzelf verder te ontwikkelen, verdienen dus extra aandacht in het onderwijs.

Investeren in professionele capaciteit

In de toekomst zien wij docenten voor de klas die cultureel sensitief zijn. Deze docenten zijn zich bewust van de pedagogische mismatch en passen hier hun gedrag op aan. Zoals El Hadioui en Severeins aangeven, heeft dit gevolgen voor docenten. De professionele capaciteit van docenten verdient aandacht. Met name de docentcompetenties en het vermogen om als school samen te werken als professionele leergemeenschap. Binnen lerarenopleidingen en nascholingstrajecten zal hiervoor nadrukkelijk aandacht moeten zijn.

Wat levert het op?

Het benaderen van (migranten)jeugd op basis van deze nieuwe inzichten op het gebied van superdiversiteit zal doorwerken op verschillende niveaus:

Maatschappij: betrekken in plaats van buitensluiten van groepen. Daardoor ontstaat er minder snel maatschappelijke onrust.

Stad: geen etnische conflicten en ontwikkeling van het human capital.

Onderwijs: minder voortijdig schoolverlaten. Op het mbo schommelt dit rond de 40 procent; dit is allereerst een groot probleem voor de schoolvoortijdig schoolverlaters zelf en daarnaast een zorg voor de minister van OCW en mbo-instellingen.

Docenten: plezier in het lesgeven en het begeleiden van studenten.

Studenten: last but not least: een succesvolle schoolcarrière, een goede maatschappelijke uitgangspositie op de arbeidsmarkt en het gevoel erbij te horen.



Mentorprogramma

Deel 2

Inleiding



In dit deel van deze publicatie kunt u lezen hoe een mentorprogramma kan bijdragen aan de ontwikkeling van ambities bij Nieuwe Nederlanders. U ziet hoe een dergelijk mentorprogramma eruit kan zien en wat de randvoorwaarden zijn om zo'n programma tot een succes te maken. De basis voor deze inzichten vormen interviews met studenten, studentenraden en docenten. Ook een gesprek met een voormalig mbo-professional die ervaring heeft met het opzetten van een mentorprogramma, heeft voor de nodige inspiratie gezorgd. Daarnaast heeft een studie naar Giving Back, het succesvolle mentorprogramma in het hoger onderwijs, input voor dit deel opgeleverd. Wij hopen met de beschrijving van het mentorprogramma mbo-bestuurders en docenten aan te zetten om een vergelijkbaar programma op te zetten voor het mbo. Wij zijn in ieder geval van mening dat een dergelijk programma veel kan betekenen voor de Loopbaanoriëntatie van Nieuwe Nederlanders in het mbo. Op basis van diverse gesprekken met docenten van mbo-instellingen, studenten, studentenraden en bestuurders is gebleken dat er een groot draagvlak is voor het idee van een mentorprogramma voor Nieuwe Nederlanders. Er is nog geen initiatief voor zo'n mentorprogramma en de geïnterviewden onderschrijven de behoefte bij deze groep studenten.

1. Het belang van een mentor

In deel 1 kon u lezen over de hedendaagse context en waarom het belangrijk is om als onderwijsinstelling LOB-activiteiten beter aan te laten sluiten bij de superdiverse studentenpopulatie. Nieuwe Nederlanders in het mbo hebben meer ondersteuning nodig als het gaat om de LOB-competenties netwerken (netwerk opbouwen) en beroepenexploratie (welke banen passen goed bij mij of zou ik mij juist op moeten richten). Deze groep krijgt op deze aspecten overwegend minder ondersteuning vanuit huis, omdat de ouders en de 'extended familie' hier veelal niet toe in staat zijn. Zij hebben immers zelf nauwelijks tot geen netwerk of zijn niet actief op de arbeidsmarkt. Om invulling te geven aan deze kennislacune pleiten wij voor het opzetten van een mentorprogramma voor Nieuwe Nederlanders.

Door mentoren vanuit de arbeidsmarkt te koppelen aan Nieuwe Nederlanders in het mbo, zorgen mbo-instellingen ervoor dat:

- studenten een beeld krijgen van de functies die zij later kunnen vervullen (en daarmee input leveren voor het maken van de goede studiekeuzes);
- het ambitieniveau van studenten omhoog gaat of tot ontwikkeling komt;
- studenten een netwerk opbouwen in de voor hen relevante sectoren.

2. Focus op excellerende studenten

Onze visie is dat het maar weinig studenten gegeven is direct te excelleren, ondanks dat zij de potentie tot excelleren hebben. Juist daarvoor is dit programma bedoeld. Voordat ze kunnen excelleren, hebben de meeste studenten begeleiding nodig bij de ontwikkeling van hun talent(en). Met name de jeugd onder Nieuwe Nederlanders heeft meer rolmodellen nodig die dit talent helpen te ontdekken en ontwikkelen.

Drie categorieën studenten

Mbo-instellingen kunnen het programma specifiek inzetten voor in potentie excellerende studenten om ze daarmee te helpen deze potentie tot bloei te laten komen. Om de doelgroep voor het programma te schetsen, delen wij gemakshalve mbo-studenten in in de volgende drie categorieën:

1. Excellerende (ambitieuze) studenten. Deze zijn betrokken bij lesprogramma's, behalen goede cijfers en oriënteren zich al volop op de volgende stappen in hun loopbaan.
2. Studenten die willen excelleren (en de potentie hebben; te zien aan bepaalde nevenactiviteiten, maar niet altijd in hoge cijfers), maar die nog een bepaalde essentiële ontwikkeling in vaardigheden en rolmodellen moeten doormaken.
3. Momenteel niet-excellerende en/of onder de maat presterende studenten, met weinig tot geen ambitie en enthousiasme voor het onderwijs.

Ondanks dat een dergelijk programma ook voor de eerste groep interessant is, is het vooral de tweede groep studenten die de doelgroep voor het mentorprogramma vormt. Deze tweede groep bezit ook een bepaalde excellentie, waarbij excellentie niet per se in de conventionele zin van het woord moet worden geïnterpreteerd. Ook voor de derde categorie mbo-studenten kan een mentorprogramma een positieve bijdrage leveren.

Onconventionele excellentie

Volgens Mooij en Fettelaar (2010) blijkt uit verschillende onderzoeken dat het algemene onderwijsaanbod voornamelijk is toegespitst op de gemiddelde leerling. Er bestaat al een aantal initiatieven om hiaten in de kennis en vaardigheden van mbo-studenten op te vullen. Deze lijken echter vooral betrekking te hebben op de minder goed presterende studenten; excellerende studenten vallen hier helaas buiten schot. Dit pleit voor een sterkere focus op het ontwikkelen van excellentie onder de studenten met de benodigde potentie. Helaas zijn dergelijke initiatieven in het mbo zeer schaars. De perceptie van excellentie en potentie bij studenten lijkt zich te beperken tot studenten van havo-, vwo-, hbo- en wo-opleidingen. Meer over excellentie in het mbo kunt u lezen in de catalogus Iedereen kan excelleren met bijbehorende Montagetool van het Stimuleringsproject LOB in het mbo.

De organisatie Giving Back (www.givingback.nl) richt zich specifiek op excellerende studenten die geen rolmodel hebben in de hiervoor genoemde opleidingsniveaus (conform onze tweede groep). Onze inschatting is dat er ook in het mbo dergelijke studenten zijn. Ook zij hebben faciliteiten nodig om hun talent verder te ontplooiën.

Een mentorprogramma is puur gericht op loopbaanbegeleiding en ligt in het verlengde van het Stimuleringsproject LOB in het mbo. Hoewel zo'n mentorprogramma een intensief traject is, kan het enorm veel rendement opleveren op het gebied van LOB en voor de individuele student.

3. Blickveld verbreden

De algemene perceptie lijkt te zijn dat een excellerende student zich niet alleen inzet voor zijn opleiding, maar ook daarbuiten vaardigheden ontwikkelt die tot een betekenisvolle baan kunnen leiden. Vaak is dit bestuurswerk. Dit geldt echter niet voor alle studenten met potentie. Uit gesprekken met excellerende studenten van andere culturele komaf, is gebleken dat deze naast hun schoolse activiteiten ook bestuursactiviteiten ondernemen. Echter niet in de gebruikelijke studentenverenigingen, maar bijvoorbeeld in het bestuur van de lokale moskee (om bijvoorbeeld de bouw van de nieuwe moskee in goede banen te leiden). Maar deze studenten zijn ook betrokken bij het geven van bijvoorbeeld cito- en ict-trainingen aan sociaal kwetsbare jongeren op de zondag. Kortom, het herkennen van een excellerende student in een cultureel diverse populatie vereist een breder blikveld. Wij concluderen dat een excellerende student in de bredere zin van het woord, één of meer van de volgende kenmerken vertoont:

- een (sterke) algehele betrokkenheid tijdens colleges en interesse in de lesstof. Dit komt tot uiting in het regelmatig stellen van aanvullende vragen (leergierig);
- gedrevenheid om te groeien en te ontwikkelen;
- ondersteuning van jongere broertjes en zusjes bij het maken van huiswerk;
- prettige omgang met docenten en medestudenten;
- zitting in besturen buiten conventionele besturen en jongerenvereniging;
- relatief hoge cijfers (maar niet per definitie bij alle vakken);
- inzet en zelfverantwoordelijkheid.

Het zou goed zijn als docenten met deze bredere kenmerken in hun achterhoofd, excellentie in potentie sneller zouden herkennen.

4. Wat heeft de student nodig?

Om excellerende Nieuwe Nederlanders in het mbo tot bloei te laten komen is er in ieder geval een aantal van de volgende zaken nodig:

- Sturing en coaching

De ouders en familieleden van de doelgroep zijn veelal werkzaam in slecht betaalde banen en in sommige gevallen zelfs werkloos. De hoge werkloosheid onder deze jongeren (39 procent volgens CBS) impliceert ook dat veel van hun peers geen werkervaring hebben. Deze jongeren hebben in hun directe omgeving vaak geen rolmodellen op de arbeidsmarkt of contacten met een netwerk in het (relevante) werkveld. Mentoren kunnen deze studentenpopulatie voorzien in de ontbrekende kennis. Daarnaast kan een mentor het netwerk van een dergelijke student helpen uitbreiden. Zij opereren immers in verschillende netwerken. Ook kunnen zij helpen affiniteit te creëren met deze nieuwe netwerken.

- Buitenstaander als mentor


De sterke toegevoegde waarde van mentoren zit dus in hun netwerk en ervaringen in het veld. Wij schatten in dat het daarom interessant is om een mentor aan te trekken waar een student tegen opkijkt. Een docent lijkt hier minder voor geschikt, omdat de meeste studenten niet studeren om uiteindelijk docent te worden. Zo'n mentor zou aan de volgende eisen moeten voldoen:

- intrinsiek gemotiveerd zijn om de student te willen helpen;
- zelf ook een excellente medewerker (en/of ondernemer) zijn;
- zijn netwerk in willen zetten om de student verder te helpen;
- flexibel zijn (om op onvoorziene momenten de baas te zijn);
- cultureel sensitief zijn, dus inzicht hebben in en begrip hebben voor culturele aspecten/de interculturele samenleving.

Gesprekken met excellerende studenten

Het is belangrijk niet alleen over de student te praten, maar vooral met de student. Vanuit het Stimuleringsproject LOB in het mbo is daarom contact gezocht met studenten die excelleren. De achterliggende gedachte hierbij is dat het Stimuleringsproject LOB in het mbo hierdoor ook inzicht krijgt in de aspecten die de studenten belangrijk vinden voor een mentorprogramma en de behoeften die zij hebben als zij zo'n programma doorlopen. De studenten die we spraken – acht in totaal – zijn geworven via het netwerk. Ook is er gezocht naar studenten die in studentenraden of besturen actief zijn. Vooral de laatste groep is vrij gemakkelijk te categoriseren als excellerend. De studenten gaven in hoofdlijnen het volgende aan:

- Een mentorprogramma is goed. Een excellerende mbo-student houdt zich bezig met hoe hij het snelst naar het hbo toe kan. Studenten staan doorgaans niet open voor extra vakken, maar een mentorprogramma wordt gezien als nuttig en relevant. Zo'n programma kan immers de algemene ontwikkeling stimuleren. Studenten kijken niet altijd verder dan hun eigen opleiding.
- Studenten hebben relatief meer tijd beschikbaar: het onderwijsaanbod is vaak niet uitdagend



genoeg. Ze zouden deze tijd willen besteden aan een mentorprogramma mits dit de succeschansen op een vervolgstap (hbo of werkveld) vergroot.

- Vanaf niveau 3 wordt een mentorprogramma echt interessant. De studenten in de niveaus daaronder zijn nog te druk om niveaus 3 en 4 te bereiken. Ze kunnen het mentorprogramma wel volgen om te ontdekken wat ze leuk vinden of te kijken wat voor hen een passende arbeidsplaats zou zijn.

Voorwaarden aan het mentorschap

De ondervraagde studenten vinden dat een potentiële mentor aan de volgende eisen moet voldoen:

- Hij moet uit het bedrijfsleven komen of een excellerende hbo-student zijn. Een docent mag eventueel. Volgens de ondervraagde studenten zijn er genoeg docenten die graag kennis van bijvoorbeeld hun vakgebied willen delen met de (excellerende) student. Tijd is echter vaak een struikelblok. De mentor moet ervoor zorgen dat de student in aanraking komt met professionals (docent, excellerende hbo-student en/of iemand uit het werkveld) die de student verder kunnen helpen met zijn ambities.
- Een mentor moet ‘meegroeien’ en dus langer betrokken zijn bij de student. Een mentor gedurende de hele opleiding kan praktisch zijn, maar er moet wel mogelijkheid zijn om te switchen als het niet klikt of als er een mentor is die beter past bij een bepaald proces waarin de student zit nadat hij een ontwikkeling heeft doorgemaakt.
- Een mentor moet goed bereikbaar zijn.
- Hij moet de volgende karaktereigenschappen hebben:
 - enthousiast;
 - intrinsiek gemotiveerd;
 - empatisch;
 - ‘verstand van zaken’;
 - ‘de weg weten’;
 - ‘de horizon verbreden’ van de student;
 - in staat om iemand uit zijn comfortzone te halen en hem nieuwe uitdagingen aan te laten gaan.

5. Ervaringen met eerdere mentorprogramma's

Er is al eerder geëxperimenteerd met mentorprogramma's in het mbo. Om hierover meer te weten te komen en na te gaan wat eventuele valkuilen zijn bij het opzetten van een dergelijk programma hebben wij gesproken met een voormalig mbo-professional. Hij heeft in het verleden meegewerkt aan het opzetten en uitvoeren van een mentorprogramma voor het mbo. Een initiatief waarbij ook het bedrijfsleven en docenten betrokken waren om als mentor te dienen voor mbo-studenten. Het mentorprogramma draait op dit moment niet meer binnen de onderwijsinstelling. Dit maakt het een interessante casus om na te gaan wat de valkuilen zijn en hoe een mbo-instelling zo'n programma in stand kan houden. Het programma bestond uit drie delen, te weten:

1. ondersteuning van de leerling in zijn ontdekkingstocht naar wat hij wil en wat binnen zijn vermogen ligt om te bereiken;
2. ondersteuning in het aanscherpen van sociale vaardigheden (soft skills);
3. masterclasses van praktijkmensen om inhoudelijke kennis te ontwikkelen.

Alleen onderdeel 1 wordt nog uitgevoerd. De onderdelen 2 en 3 zijn enkele jaren geleden uit het oogpunt van bezuinigingen gestopt, toen de aandacht meer moest uitgaan naar de primaire zaken van de opleiding. Hieruit blijkt dat het uitdagend is een mentorprogramma draaiende te houden, ondanks dat een dergelijk programma zeer betekenisvol kan zijn. De voormalig mbo-professional benoemt een aantal succes- en faalfactoren.

Succesfactoren

De voormalig mbo-professional haalde verschillende succesfactoren aan. Zo zei hij dat:

- deelnemers met een andere culturele achtergrond in een achterstandspositie door het programma interesses hebben ontdekt waarvan ze zich niet bewust waren. Deze interesses geven een potentieel talent van het individu weer, wat de deur kan openen naar excellente resultaten;
- veel mensen uit het bedrijfsleven en de overheid zich graag op vrijwillige basis willen inzetten voor de maatschappij;
- een dergelijk mentorprogramma ook geschikt is om waarden naar buiten toe te communiceren. Het past in het beeld van de participatiemaatschappij. Bedrijfsleven en andere instanties worden betrokken om de krachten te bundelen om deze kans in onze maatschappij te verzilveren. Deze ontwikkeling richting een participatiemaatschappij is het perfecte voorbeeld van duurzame ontwikkeling.

Faalfactoren

De voormalig mbo-professional wijst echter ook op aspecten die het voortbestaan van een mentorprogramma kunnen belemmeren:

- Het is een uitdaging om mensen te vinden die bovenstaande visie delen. Mensen die ermee aan de slag gaan, moeten potentiële bondgenoten kunnen overtuigen van het feit dat dit een



maatschappelijke verantwoordelijkheid is en ze daarin kunnen mobiliseren.

- Niet iedere docent is geschikt om een mentorprogramma op te zetten. Zo'n docent moet niet alleen affiniteit hebben met de doelgroep, maar moet het programma ook in de opleiding zien te integreren (het moet in de doelstelling van de opleiding passen) en draagvlak onder docenten en management weten te creëren.
- Het programma mag niet leunen op een paar enthousiastelingen. Mocht een van deze enthousiastelingen wegvallen, dan is er grote kans op beëindiging van het programma. Het programma moet kortom opgenomen zijn in de visie van de onderwijsinstelling. Dat betekent dat er ook financiële middelen beschikbaar moeten zijn om het programma te realiseren.

Het succes van Giving back

In het kader van continuïteit is het mentorprogramma Giving Back een goed voorbeeld. Dit programma is al een aantal jaren succesvol en weet de continuïteit te waarborgen doordat het als organisatie niet gekoppeld is aan een onderwijsinstelling. Bovendien kan zo'n organisatie relatief onafhankelijk te werk gaan, waardoor ze sneller besluiten kan nemen. Ook kan zo'n organisatie meer mbo-instellingen van dienst zijn. Een mentorprogramma hoeft dus niet per se gekoppeld te zijn aan een opleiding, maar wordt idealiter gedragen door meerdere mbo-instellingen. Daarbij wordt dan een nieuwe projectorganisatie opgezet om het programma op te starten en te managen.

6. Praktische ideeën over het programma

Dankzij de brainstormsessies en de gesprekken met de studenten is er een redelijk concreet beeld van hoe een mentorprogramma voor Nieuwe Nederlanders eruit zou kunnen zien, voor wie zo'n programma bedoeld is, waar mbo-instellingen rekening mee moeten houden, et cetera.

Doel en doelgroep

Zoals eerder gezegd, kan een mbo-instelling met een mentorprogramma verschillende doelen bereiken (zie hoofdstuk 1, Belang van een mentor). Een dergelijk programma is bedoeld voor Nieuwe Nederlanders in het mbo (niveau 3 of 4) die in de brede zin van het woord excellerend zijn en zich graag willen ontwikkelen. Het zijn jongeren die onvoldoende rolmodellen, zelfvertrouwen en ambitie hebben. Ze weten niet goed wat ze willen met hun opleiding en hebben een mentor nodig in de vorm van een docent, iemand uit het bedrijfsleven of de overheidssector, of een wo- of hbo-student.

Rol van de mentor

De mentor heeft een duidelijke rol in het programma. Het is belangrijk dat de student naar de mentor kan opkijken en dat de mentor de student op zowel het 'schoolse' als persoonlijk vlak kan helpen om verder te excelleren. Denk hierbij aan onder andere:

- bespreken van uitdagingen op schools en persoonlijk vlak die een belemmering kunnen zijn in de ontwikkeling van de student;
- bespreken van de voortgang van de ontwikkelingen die de student doormaakt;
- aansluiting zoeken bij het bedrijfsleven of de bedrijfstak waar de mentee geïnteresseerd in is en waar hij zich op wil oriënteren. Bijvoorbeeld in de vorm van een stage;
- helpen met opdrachten waar de mentee op vast loopt.

De mentor is kortom een vraagbaak, coach, begeleider en motivator. De wekelijkse (of maandelijkse) bijeenkomst moet zorgen voor een positieve persoonlijke ontwikkeling voor de mentee en voor een cognitieve groei.

Praktische invulling

Het project loopt naast de reguliere vakken in het mbo. Studenten hebben de mogelijkheid om op meerdere momenten in te stromen (vanaf niveau 3). In het ideale geval kunnen studenten het mentorprogramma doorlopen in hun studietijd. Het project kan bijvoorbeeld de 15 procent van de totale Begeleide Opleidings Tijd (BOT) in beslag nemen die studenten jaarlijks hebben staan voor het keuzedeel. In dit keuzedeel krijgt de student workshops, zoals presentatievaardigheden, schrijfvaardigheid, etiquette en sociale vaardigheden, kritiek ontvangen en positief omgaan met kritiek. Ook krijgen ze coaching van een toegewezen mentor. Mogelijkerwijs moet de student het mentorprogramma in zijn eigen tijd doorlopen. Dit kan overigens leiden tot een selectie van studenten die enorm gretig zijn om te excelleren door aanvullende vaardigheden te ontwikkelen.



Duur en tijdsinvestering

Het mentorprogramma zal minimaal een jaar duren en gemiddeld twee uur in de week in beslag nemen. Contact met de mentor verloopt via de mail, telefoon en/of persoonlijk en het werken aan de onderdelen van het 'excellente programma' kunnen onder deze uren vallen.

Randvoorwaarden

Voor een geslaagd mentorprogramma is het volgende nodig:

- professionals uit het bedrijfsleven en de publieke sector die willen optreden als mentor;
- excellerende studenten die willen deelnemen aan het programma als mentee;
- organisatie om de matching tussen mentor en mentee plaats te laten vinden en de organisatie en coördinatie te managen.

Het is verstandig om bij het doorontwikkelen en uitrollen van dit programma verder contacten te leggen met andere studentenraden en deze te enthousiasmeren. Met deze uitkomsten zou u het gesprek aan kunnen gaan met het College van Bestuur.



Effectief communiceren

Deel 3

Inleiding



Het doel van dit laatste deel, dat gaat over cultuursensitief communiceren, is om docenten, loopbaanbegeleiders en het management van mbo-instellingen inzicht te geven in de relevantie van cultuursensitiviteit voor de realisatie van succesvolle LOB-trajecten bij Nieuwe Nederlanders. Als er geen verbinding tussen student en begeleider tot stand komt, heeft LOB weinig kans van slagen.

Dit inzicht krijgt u aan de hand van acht cases. Daarnaast kunt u in de cases zien hoe culturele sensitiviteit in de praktijk vorm kan krijgen. Doel is om docenten, begeleiders en management meer bewust te maken van het belang van culturele sensitiviteit. Het is belangrijk om binnen mbo-instellingen een klimaat te creëren waarin LOB aansluit op de leefwereld van Nieuwe Nederlanders.

Zo zullen ze beter in staat zijn om het mbo succesvol af te ronden met een diploma, kennis en vaardigheden die overeenkomen met hun wensen en die van de arbeidsmarkt.

Docenten kunnen zich door het lezen van deze cases bewust worden van hun eigen houding en communicatie en daarop gaan reflecteren.

1. Culturele sensitiviteit

Bij talentontwikkeling van Nieuwe Nederlanders speelt LOB een grote rol. Voorwaarde hierbij is dat de begeleider een gevoelige snaar weet te raken bij de studenten en daardoor echt een verbinding aangaat. Nu is de begeleiding vaak niet effectief of stimulerend: van echt contact tussen de mentor en de student is geen sprake, er is geen verbondenheid. Daardoor kan het LOB-traject ook niet succesvol verlopen. Naast de juiste cultuur op de onderwijsinstellingen is dus ook culturele sensitiviteit bij docenten een vereiste.

Leefwereld

Om culturele sensitiviteit te kunnen tonen moeten docenten bekend zijn met de leef- en belevingswereld van jongeren. Zoals door El Hadioui aangegeven, hebben Nieuwe Nederlanders vaak te maken met een pedagogische mismatch. In de drie belangrijkste domeinen waarbinnen socialisatie plaatsvindt, worden verschillende waarden doorgegeven (thuiscultuur, schoolcultuur en peergroupcultuur). Kennis over deze leefwereld van Nieuwe Nederlanders zorgt ervoor dat een docent bekend is met zaken die jongeren bezighouden, dat hij weet wat de mogelijke achterliggende oorzaken en drijfveren zijn van het gedrag van de student. Deze kennis kan bijvoorbeeld helpen bij het op gang brengen van een gesprek en geeft aanknopingspunten om iemand te enthousiasmeren. Kennis over die leefwereld is dus heel belangrijk, maar tegelijkertijd is deze kennis niet voldoende om de studenten te bereiken, goede LOB te organiseren, te enthousiasmeren, talenten tot bloei te laten komen, de studenten op het goede pad te houden en hen te laten reflecteren op hun kwaliteiten en motieven. Hiervoor moet een docent open minded zijn ingesteld en bereid en in staat zijn om onbevooroordeeld en zonder te oordelen het contact met de student aan te gaan.

Praktische kant

Maar behalve dat een docent open minded is en kennis van de leefwereld van de student heeft, moet hij ook weten wanneer hij die open mindedness en kennis moet toepassen en op welke manier. Dit zijn de meer pragmatische en functionele aspecten van culturele sensitiviteit. Hiervoor is geen universele handleiding te geven. Elke persoon is anders en heeft zijn eigen bagage van uitdagingen en problemen. In plaats van een handleiding, geven wij daarom een illustratie van de wijze waarop een docent dit in de praktijk kan brengen. Dit doen we aan de hand van aantal waargebeurde cases.

2. Acht cases

Leeswijzer

In de acht cases uit de mbo-praktijk die hierna volgen, kunt u lezen in welke situatie de student zich bevond, de manier waarop de docent/begeleider cultuursensitief heeft begeleid en de onderliggende succesfactoren van de aanpak.

Case 1: Andere rol aannemen

Context

Een Turkse studente kan vanwege slechte studieresultaten niet verder met de opleiding. De studente startte ooit op niveau 4, maar is inmiddels teruggezakt naar niveau 2. Ook dat dreigt mis te gaan. Zij moet nu een traject gaan doen dat is gericht op heroriëntatie, zodat zij kan overstappen naar een andere opleiding en een startdiploma (niveau 2) kan halen. De studente wil geen contact met docenten en ook niet met medestudenten. Ze maakt een boze indruk, is niet betrokken en afstandelijk in de klas.

Begeleiding

Roep om aandacht


De docent stelde zich zonder vooroordeel op en realiseerde zich al snel dat de studente meer in haar mars had. Ze was immers niet voor niets ooit op niveau 4 begonnen. Ook zag hij in dat het negatieve gedrag van de studente in de klas niets meer was dan een roep om aandacht. De docent wist: als de studente stopt met de opleiding, zal dat een grote impact op haar hebben. Stoppen wordt immers door haarzelf, maar vooral ook door haar ouders en familie als falen gezien dat zal leiden tot gezichtsverlies. Dit zorgt ervoor dat zij zichzelf als een mislukkeling ziet en boos is.

Diverse gesprekspogingen

De docent besloot het gesprek met de studente aan te gaan. Hij maakte haar duidelijk dat hij zich realiseerde wat het voor haar en haar omgeving betekent als zij zou moeten stoppen met de opleiding. Hij maakte haar duidelijk ervoor te willen zorgen dat zij die 'nederlaag' niet hoefde te lijden. Overigens kwam het niet meteen tot een gesprek. De docent deed diverse pogingen. Hij observeerde, deed een poging voor een gesprek en liet het na een afwijzende reactie even rusten. Ondertussen bleef hij observeren om vervolgens weer een poging tot een gesprek te wagen.

Ruimte voor emotie

Eenmaal in gesprek, kreeg de studente alle ruimte om haar emoties te uiten. De docent probeerde te achterhalen wat er nu precies aan de hand was met de studente. Wat bleek? De studente wilde



politieagente worden. Deze wens zag ze echter in rook opgaan, omdat ze van school dreigde te worden gestuurd. Haar ouders hadden hoge verwachtingen van haar. Daar kwam bij dat ze nooit aandacht had ervaren tijdens de opleiding, en ook niet in de opleidingen hiervoor. Ze had het gevoel dat docenten vooringenomen waren en haar vooral zagen als een domme Turkse die haar diploma toch niet kon halen.

Opkijken

De docent probeerde in het gesprek een haakje te vinden om de student weer te enthousiasmeren. Dat haakje was de oudere zus van de studente. De studente keek erg tegen haar op, want de zus had een hbo-opleiding afgerond. Overigens was er geen contact meer tussen deze zus en de familie, omdat zij een relatie had die de ouders afkeurden.

Vertrouwen

De studente kwam weer in de actieradius en samen maakten docent en studente een stappenplan om met de opleiding door te kunnen blijven gaan. Daarbij sprak hij zijn vertrouwen uit in haar. De docent betrok de zus waar de studente naar opkeek, bij het plan. Zo kon hij haar extra stimuleren. De docent bleef langere tijd betrokken bij de student. Hij bleef haar voortgang monitoren en ondersteunen.

Achterliggende succesfactoren

Prestatiedrang

Bij Nieuwe Nederlanders komt het vaak voor dat de ouders weinig betrokkenheid tonen. Ze komen bijvoorbeeld niet opdagen bij ouderavonden. Dit wil echter niet zeggen dat zij het niet belangrijk vinden dat hun kind een diploma haalt. Integendeel, veel ouders van Nieuwe Nederlanders oefenen druk uit op hun kinderen om te presteren. Zij willen dat hun kinderen het beter gaan doen dan zichzelf, want vaak zijn zij zelf werkloos, arbeidsongeschikt werken ze aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

Andere rol

Om het contact effectief aan te gaan met deze student stapte de docent uit zijn rol en nam een andere positie in. Dat was nodig, want de student had zich inmiddels volledig afgesloten voor docenten: die zag zij als vijanden. In de theorie van Ilyas El Hadioui wordt dit ook wel 'in de oorzaak gaan staan' of de 'positietheorie' genoemd. Als docent ga je uit je rol van docent en ga je in de rol van betrokken mentor staan. Een andere positie dwingt je namelijk om jezelf af te vragen: wat gebeurt er nu? Wat is er nu aan de hand? Door afstand te nemen ben je minder emotioneel en kun je een effectieve respons geven aan je student.

Begrijpen en leiden

Om de studente te kunnen leiden en verder te brengen ging de docent eerst de studente observeren en proberen te begrijpen. Achterliggende gedachte hierbij is: hoe wil je dat de student in je gedachtegoed meegaat, als jij niet eens probeert om je in zijn gedachten en beweegredenen te verplaatsen? Er moet dus aandacht zijn voor zijn situatie en achterliggende gedachten. Vervolgens nam de docent de studente bij de hand. Dit kon, omdat de studente inmiddels vertrouwen in hem had gekregen.



Vertrouwen en loyaliteit

Om succes te realiseren, moet het uitgesproken vertrouwen in de student worden omgezet in daden. De docent gaf bij de studente aan dat zij hem te allen tijde kon spreken, maar ook dat hij zich voor haar hard ging maken richting andere docenten. Voor zijn inzet en betrokkenheid kon de docent in ruil eisen dat de studente volledig meedeed en voldeed aan de voorwaarden die de docent stelde. Hij stak immers zijn nek voor haar uit. Toen de docent eenmaal vertrouwen in de student had, werd die niet beschaamd. Sterker nog: de student ging voor de docent door het vuur. In straatculturen is het immers gebruikelijk dat respect met loyaliteit wordt beantwoord.

Case 2: Vertrouwen winnen en confronteren

Context


Een Turkse niveau 4-studente liet weinig betrokkenheid in de klas zien. Tegelijkertijd kelderden haar cijfers omlaag. In betrekkelijk korte tijd veranderde haar kledingstijl radicaal: ze ging steeds meer korte rokjes en make-up dragen. De aandacht voor haar opleiding nam drastisch af, de aandacht voor 'de straat' daarentegen werd steeds groter. In de pauzes ging de studente vooral om met de hangjongens op de school.

Begeleiding

De docent zag wat er veranderde bij de studente en wist dat dit geen positieve invloed had op haar schoolprestaties. De docent slaagde er na een aantal pogingen in met de studente in gesprek te komen. Hij maakte duidelijk dat hij graag wilde dat ze ging slagen en haar diploma halen, maar dat dat niet zou gaan lukken op de wijze waarop ze bezig was. Om haar te overtuigen sloot hij aan op haar belevingswereld. Hij gaf aan dat hij haar wens om een man te ontmoeten snapte, maar dat het ook belangrijk was een diploma te halen. Deed ze dit niet, dan zou de kans groot zijn dat ze uiteindelijk eindigde met een van de hangjongeren met wie ze in de pauze omging en zou ze net zo behandeld worden als het sigaretje en de hamburgers waaraan de jongens zich in de pauze waagden: snel ervan genieten en daarna weggooien. Wat de docent dus deed was confronteren. De docent ging na hoe de studente haar toekomst voor zich zag en gaf vervolgens aan dat haar gedrag en schoolprestaties van dat moment niet bijdroegen aan de realisatie van die toekomst. Daarbij wees hij op succesvolle ex-studenten die goede relaties hebben, een moderne leefstijl en een mooi huis en die meermalen per jaar op vakantie gaan.

Onderliggende succesfactoren

De docent gaf de studente niet alleen vertrouwen, maar sloot met zijn argumenten om de studente weer beter te laten presteren ook aan op de belevingswereld van die persoon (prestatiedruk, willen trouwen, comfortabel leven). Pas nadat de docent het vertrouwen van de studente had gewonnen, werd hij confronterend (het principe 'eerst volgen, dan leiden'). De docent creëerde een veilige setting, hij noemde bijvoorbeeld geen namen van anderen. Wat de student vertelde, kwam dus ook niet naar buiten. De docent nodigde een familielid uit waarvan hij wist dat de studente daar een goede relatie



mee had. Ook maakte hij keiharde afspraken met de studente. Daardoor verbeterde haar gedrag aantoonbaar en merkten andere docenten ook dat haar houding was veranderd.

Case 3:

Authentiek en deskundig zijn

Context

Een Marokkaanse studente daagt docenten voortdurend uit en is hen steeds aan het testen. Ze zoekt ruzie, toont geen respect, luistert niet en vraagt de docent regelmatig of hij eerder kan stoppen. Haar schoolprestaties zijn zeer wisselend. Ze heeft behoefte aan veel uitleg, maar vertoont vooral machogedrag. Als de docent vraagt of hij kan helpen, geeft de studente aan dat dat niet hoeft.

Begeleiding

De docent is nooit het gevecht met de studente aangegaan in de klas. Hij hield afstand, maar gaf wel steeds aan dat de deur voor de studente altijd open stond en dat ze echt moest aangeven als ze zijn hulp nodig had. De ervaring van de docent is dat iemand op den duur altijd wel met een hulpvraag komt. Dat deed de studente dan ook: zij vroeg de docent een rekensom te controleren (voor een ander vak overigens). Hij honoreerde dat verzoek gelijk en was niet rancuneus vanwege haar eerdere gedrag. De docent greep de hulpvraag van de studente vervolgens aan om een uitvoeriger gesprek met haar te hebben over haar schoolprestaties. Het obstinate machogedrag van de studente bleef vervolgens achterwege.

Onderliggende succesfactoren

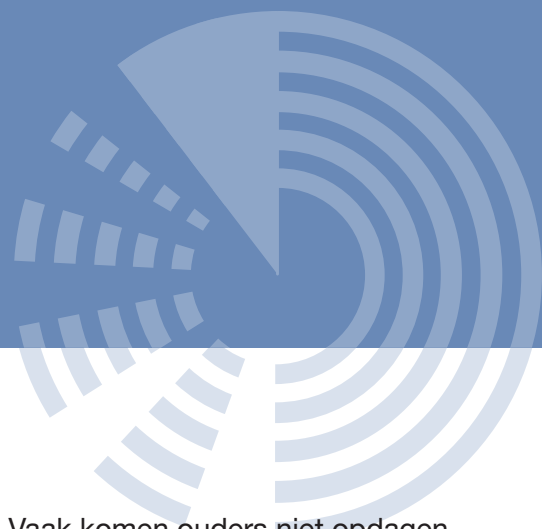
De docent was bereid om ook te helpen op onderdelen die niet primair tot zijn taken behoorden. Hiermee toonde hij aan betrokken te zijn bij de studente, maar ook deskundig te zijn op andere terreinen. Het tonen van deskundigheid buiten het eigen vakgebied zorgt voor acceptatie en waardering, omdat deskundigheid aanzien geeft in niet-westerse culturen. De aanvankelijke mismatch tussen student en docent is door het geduld en het open vizier van de docent uiteindelijk omgezet in een match. De studente is de rest van haar opleiding en ook daarna loyaal gebleven aan de docent; loyaliteit is een belangrijke waarde voor Nieuwe Nederlanders.

Case 4:

Waarden en normen kennen

Context

Docenten en studenten van een mbo-instelling planden samen een buitenlandreis. Iets waar veel ouders van Turkse en Marokkaanse afkomst geen groot voorstander van zijn, zeker niet als het om hun dochter gaat. Ongetrouwde dochters die op stap gaan, dat hoort niet in die cultuur.



Begeleiding

Ouders informeren

De docenten nodigden de ouders uit voor een toelichting op de reis. Vaak komen ouders niet opdagen bij ouderavonden. Maar als je de studenten aangeeft dat de reis alleen kan doorgaan als hun ouders goedkeuring geven, weten veel studenten hun ouders toch zover te krijgen dat ze naar de bijeenkomst komen.

Geruststellen

Vervolgens hebben de docenten in de bijeenkomst de angst van de ouders weggenomen en hen gerustgesteld door te zeggen dat er goed op hun dochters zou worden gelet. Ook legden ze uit dat ze erop gingen toezien dat er geen dingen worden gedaan die de ouders niet goedkeurden, zoals alcohol drinken en rondhangen met jongens. De docenten lieten duidelijk blijken dat ze bekend waren met de gebruiken en de achterliggende drijfveren.

Heldere afspraken

Voorafgaand aan de reis maakten de docenten heldere afspraken met de studenten. Daarbij maakten ze de studenten duidelijk dat ze weliswaar voor hen op de bres waren gesprongen, maar daarvoor in ruil wel verwachtten dat de studenten zich strikt aan de afspraken zouden houden. Eenmaal op reis zorgden de docenten ervoor dat de meisjes nooit alleen op stap gingen, maar altijd samen met mannelijke klasgenoten.

Onderliggende succesfactoren

De docenten waren goed op de hoogte van de leefwereld van Turkse en Marokkaanse studenten. Ze wisten dat het in die culturen niet gebruikelijk was om meisjes zonder ouders of broers op reis te laten gaan. De docenten wonnen het vertrouwen van de ouders door duidelijk te maken dat ze hun waarden en normen kenden en deelden en erop zouden toezien en er geen gekke dingen gebeurden.

Case 5: **Curriculum laten aansluiten op behoefte**

Context

Een mbo-instelling constateerde dat de reguliere secretaresseopleiding vooral uit vrouwelijke Nieuwe Nederlanders bestaat. Dit in tegenstelling tot de opleiding tot directie-assistente, die vooral gevolgd wordt door autochtone vrouwen. Het blijkt dat deze laatste groep harder en gestructureerder werkt dan de Nieuwe Nederlanders, die minder gestructureerd zijn en vooral veel lol maken. Ook hebben de Nieuwe Nederlanders van de secretaresseopleiding minder binding met school: ze zijn vaak afwezig en maken hun huiswerk niet.

Begeleiding

Toen deze tweedeling in studentenpopulatie werd geconstateerd, zijn docenten van de twee opleidingen nagegaan of het curriculum van de secretaresseopleiding wel aansluit op de behoeften



van Nieuwe Nederlanders. Blijkbaar heeft deze groep studenten meer tijd en ruimte nodig voor de opleiding. De docenten gingen het gesprek aan met de studenten om te kijken waar dat door komt. Vaak bleek dat deze jongeren meer van de praktijk zijn dan van de theorie. Naar aanleiding hiervan brachten de docenten meer praktijk in de les. Bijvoorbeeld door mensen uit het veld werkopdrachten en workshops te laten geven en studenten te koppelen aan mensen uit de praktijk. Sommige studenten bleken meer doeners dan denkers. Ze bloeiden vaak op als ze aan de slag gingen met praktijkopdrachten. De docenten complimenteerden hen met de toegenomen betrokkenheid bij de opleiding, wat de studentes weer een positieve impuls gaf. Ze kwamen in een opwaartse spiraal en sommigen maakten zelfs de overstap naar de opleiding tot directie-assistente.

Onderliggende succesfactoren

Het is essentieel om het curriculum qua tijd en ruimte aan te laten sluiten op Nieuwe Nederlanders, stelt socioloog Ilyas El Hadioui. 'Als studenten niet passen bij ons onderwijs, dan moeten we het onderwijs aan hen aanpassen.' Nieuwe Nederlanders hebben over het algemeen andere kwaliteiten dan autochtone studenten. Autochtonen zijn bijvoorbeeld meer gedisciplineerd, terwijl Nieuwe Nederlanders meer ondernemend en creatief zijn ingesteld. Het is goed om hiervan bewust te zijn en het curriculum hierop aan te passen. Een punitieve, harde aanpak kan averechts werken bij deze groep.

Case 6:

Herkennen van oorlogstijd en vreedstijd

Context

Een Turkse studente toont zich totaal niet betrokken en gedraagt zich recalcitrant in de klas. Ze heeft weinig respect voor de docent en treitert de docent zelfs. Ze laat de docent niet toe haar te helpen. Maar op een dag laat de studente spontaan foto's van zichzelf op een bruiloft zien. Op de foto's draagt ze geen hoofddoek en draagt ze prachtige kleding.

Begeleiding

De docent snapte dat de recalcitrantie van de studente puur was om te testen. De docent liet zich niet uit de tent lokken en schonk er niet te veel aandacht aan. De docent beseftte dat een harde aanpak geen zin had. Ze wist ook dat ze de studente niet in de klas, maar persoonlijk moest aanspreken als haar gedrag echt de spuigaten uit zou gaan lopen. De docent herkende het moment waarop de studente een verzoenende hand uitstak door foto's van een bruiloft te laten zien. Oorlogstijd was overgegaan in vreedstijd.

Onderliggende succesfactoren

Nieuwe Nederlanders zijn zeer gesloten tegenover derden - met name als dat autochtonen zijn - over hun privédomein. Als Nieuwe Nederlanders je privéfoto's laten zien, is dat een teken dat ze je willen binnen laten in hun - doorgaans gesloten - privédomein. Die kans moet je dan ook grijpen en je moet geen rancune hebben vanwege eerder vertoond gedrag.



Case 7:

Slecht nieuws overbrengen op de ouders

Context

Een groep studenten op een mbo-instelling presteert zeer slecht. Eigenlijk is de situatie niet meer goed werkbaar en moeten de studenten vertrekken. Aan de mbo-instelling om dit slechte nieuws op de ouders over te brengen. Daarvoor nodigt de instelling de ouders uit. Deze komen massaal, hoewel ze zich eerder nooit op school lieten zien. De ouders nemen een familielid mee die juridisch is onderlegd.

Begeleiding

Donderslag

De docenten waren zich er bewust van dat het bericht van het mogelijk gedwongen vertrek van de studenten voor de ouders als donderslag bij heldere hemel komt. Waarschijnlijk waren de ouders totaal niet op de hoogte van de slechte leerprestaties van hun kinderen. Veel ouders gaan ervan uit dat op school alles in orde is, zolang er geen nieuws komt. Daarom kunnen ze moeilijk snappen dat hun kind misschien de school moet verlaten. Het is voor hen zeer plotseling en ze zouden graag zien dat de school eerst pogingen doet om het tij te keren.

Niet tegenover elkaar

De mbo-instelling zorgde voor een opstelling waarbij de ouders niet tegenover de docenten zaten. Dit zou het gevoel van tegenover elkaar staan alleen maar versterken. In plaats daarvan zorgden ze voor een kringopstelling en zetten ze Nieuwe Nederlanders van de opleiding Zorg en Welzijn in als tolk. Voor hen was het tolken een mooie leerervaring.

Vertrouwen

De docenten maakten contact met de ouders en vertelden dat ze er waren om hun kind verder te helpen. Zo wonnen ze het vertrouwen van de ouders. Ze spraken af een laatste poging te wagen, maar dat dan ook de inzet en betrokkenheid van de ouders vereist is.

Onderliggende succesfactoren

Veel ouders hebben vaak het idee te kort te worden gedaan en dat de Nederlandse samenleving tegen hen is vanwege hun achtergrond. En dat er misbruik wordt gemaakt van hun onwetendheid als het gaat om schoolsystemen. Vaak vinden ze ook dat er sprake is van discriminatie. Om te intimideren en aan te geven dat ze zo nodig hun gelijk gaan halen, nemen ze een jurist mee. Het is zaak je als docent hier niet door te laten intimideren en je te concentreren op het inhoudelijke aspect van het slechtnieuwsgesprek. De docenten maakten duidelijk dat ze niet discrimineerden, maar het beste voorhadden met hun kind en nog een laatste poging wilden ondernemen om het kind voor de opleiding te behouden. Zo wonnen de docenten het vertrouwen van de ouders, die in eerste instantie dachten: 'Als je het beste met ons kind voor hebt, waarom stuur je het dan van school?'



Case 8:

Omgaan met slechte taalbeheersing

Context

Het bedrijf waar een Marokkaanse mbo-student stage loopt, geeft aan het Nederlands van de stagiair onvoldoende te vinden. De mbo-instelling spreekt met de stagewerkgever af dat opleiding en student zich gaan inzetten om de taalbeheersing te verbeteren. Tweewekelijks wordt gemonitord hoe het gaat. Toch besluit het bedrijf de stage te beëindigen. Hierdoor kan de student zijn diploma niet halen. De student vindt dat hij wordt gediscrimineerd.

Begeleiding

De begeleider besloot om extra te investeren in deze student. Deze had hulp nodig en die hulpvraag moest hij beantwoorden. Hij regelde aanvullende lessen Nederlands voor de student en maakte tijd voor extra bezoeken aan de stageplaats. Ook realiseerde hij zich dat de prestatiedwang onder Nieuwe Nederlanders groot is en dat de student thuis niet kon vertellen dat hij zijn diploma niet ging halen. De student ervaarde zijn etnische afkomst als ballast. Daardoor is in zijn ogen immers zijn stage afgekeurd. De docent zag in dat hij dit gevoel snel moest wegnemen. Hij zag in dat de student juist zelfvertrouwen moest krijgen en de voordelen moest inzien van zijn etnische herkomst (bijvoorbeeld meertaligheid). Daarom bood hij de student de gelegenheid om hem te laten uitrazen in een persoonlijk gesprek. Vervolgens ging hij op zoek naar de mogelijkheden om de student alsnog het diploma te laten behalen.

Onderliggende succesfactoren

Veel Nieuwe Nederlanders hebben een taalachterstand. Als een docent dit signaleert, is het belangrijk om met de student te kijken naar mogelijkheden om dit te verhelpen. Het is belangrijk begrip te tonen voor de prestatiedwang waar deze studenten mee worden geconfronteerd. De docent haalde de student uit de slachtofferrol door aan te geven dat de oplossing bij hemzelf ligt. Hij kon zijn beheersing van het Nederlands verbeteren door er meer aandacht aan te geven. Ook stapte de docent uit de hiërarchie door op een gelijkwaardige manier met hem om te gaan.

3. Wenken voor krachtig werken

De cases laten zien dat je als docent op een krachtige manier met Nieuwe Nederlanders in het mbo kunt omgaan. Maar wat maakt een aanpak krachtig? In dit hoofdstuk geven we een aantal wenken hiervoor. Deze wenken zijn overigens ook zeer relevant in de omgang met sommige autochtone jongeren.

De cases maken duidelijk dat jongeren alleen excelleren en hun diploma halen na een interventie door docent of mentor. In iedere interventie is te zien dat de docent zich authentiek opstelt en bereid is om het contact aan te gaan zonder vooroordeel en zonder te oordelen. Wat is ervoor nodig om op deze manier met de studenten om te gaan?

Studenten goed kennen

Essentieel is dat een docent de mens achter de student kent. Daarom is het goed aan het begin van het schooljaar een uitgebreid één-op-één gesprek met elke student te voeren over wie de student is, wat zijn vrije tijdsbestedingen zijn, wat hij nodig heeft om te excelleren, et cetera. Het is belangrijk dit contact het hele schooljaar te blijven houden en individuele gesprekken te blijven voeren. Zit een student dan niet goed in zijn vel of zijn er plotselinge veranderingen merkbaar – bijvoorbeeld in kledingstijl of gedrag – dan heeft een docent dat vrij snel door. Het is goed om de student expliciet te laten weten dat je wederzijdse betrokkenheid wilt aangaan en ondersteuning wilt bieden bij het behalen van het diploma. Waak ervoor dat ook de ‘stille’ studenten op de radar blijven.

Investeren in contact

Nieuwe Nederlanders zijn extra gevoelig voor persoonlijk contact, steun en warmte: vaker dan andere jongeren komen ze uit gezinnen met veel sociale en financiële problemen, waar minder ruimte is voor warmte en structuur en waar soms een negatieve sfeer kan hangen. Het is daarom goed om hen persoonlijke aandacht te bieden en gesprekken positief in te steken. Verder kun je als docent de verhalen van studenten als aanknopingspunt gebruiken voor een les. Zelfs als het een gewelddadig verhaal is, want geweld kan een onderdeel zijn van hun leefwereld. Buig in dit geval het verhaal zodanig om, dat het past binnen de kaders van de school.

Duidelijkheid bieden

Iedere jongere heeft behoefte aan duidelijkheid. Heldere regels stellen en die regels naleven zijn daarom een belangrijke vereiste voor krachtig docentschap. Dit is alleen te doen als de docent consequent en professioneel zijn rol vervult en altijd vanuit zijn autoriteit werkt. Overigens hoeft dit helemaal niet te betekenen dat er een law and order-sfeer in de groep heerst. Een repressieve aanpak zal alleen maar weerstand opwekken.

Besluiten toelichten

Meer dan gemiddeld hebben Nieuwe Nederlanders extra uitleg nodig over besluiten die docenten nemen. Extra toelichting kan daarom geen kwaad: het zal de acceptatie van het besluit verhogen. Toelichten betekent overigens niet over regels in discussie gaan.



Kritiek leveren

Kritiek leveren is één, maar dit publiekelijk doen is twee. Zeker Nieuwe Nederlanders kunnen dan het idee hebben dat ze gezichtsverlies lijden. Lever kritiek dus altijd op individueel niveau. Het is daarbij raadzaam om lichamelijk contact te vermijden, dit kan de student op zo'n moment als aanstootgevend ervaren. Ook is het beter om niet te refereren naar cultuur of achtergrond, omdat ze dit als discriminerend kunnen ervaren. En wellicht overbodig om te zeggen dat het goed is steeds rustig en redelijk te blijven. Anders kan de situatie escaleren.

Toegankelijk zijn

Nieuwe Nederlanders zullen het niet zo snel laten blijken als ze de lesstof niet begrijpen. Dit heeft te maken met de angst om voor dom aangezien te worden. Een docent doet er daarom goed aan regelmatig actief aan de studenten te vragen of er nog een toelichting op de lesstof nodig is. Dat kan op een luchtige manier, bijvoorbeeld door op te merken dat de studenten het jaar ervoor de lesstof ook lastig vonden. Mocht de lesstof echt lastig blijken voor een student, dan kan de docent in overleg met de student besluiten de mogelijkheden te verkennen voor bijles en extra toelichting buiten de reguliere lessen.

Professioneel blijven

Krachtig docentschap, met veel aandacht voor respect en openheid, vraagt nogal wat van een docent. Hierdoor kan de docent terecht het gevoel hebben: 'Waarom moet ik mij aanpassen aan de studenten?' Ook al is het soms lastig, blijf professioneel en probeer zo effectief mogelijk op de behoeften van Nieuwe Nederlanders aan te sluiten. Zo krijgen zij de kans om te excelleren.

- Crul, M., Schneider, J., Lelie, F. (2013). **Superdiversiteit, Een nieuwe visie op diversiteit.** Amsterdam: VU University Press.
- El Hadioui, I. (2011). **Hoe de straat de school binnendringt.** Amsterdam: van Gennep.
- Severiens, S. (2014). **Professionele capaciteit in de superdiverse school, Rede bij de aanvaarding van het ambt van bijzonder hoogleraar 'Onderwijskunde, in het bijzonder het ontwerpen van onderwijs voor kwetsbare jongeren'.** Donderdag 20 maart 2014 Amsterdam, Vossiuspress oratie 497, oratiereeks van de Universiteit van Amsterdam
- Mooij, T., Fettelaar, D., (2010). **Naar Excellente Scholen, Leraren, Leerlingen en Studenten.** Nijmegen: ITS, Radboud Universiteit.
- **Profiel Excellente Student**
<http://medialab.hva.nl/honours/profiel-mci-honoursstudent/>

Colofon

De publicatie Superdiversiteit in het mbo maakt deel uit van een reeks publicaties en instrumenten die ontwikkeld zijn in het kader van het landelijke Stimuleringsproject LOB in het mbo. Dit project wordt gesubsidieerd door het ministerie van OCW en wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van MBO Diensten.

www.lob4mbo.nl

Werkgroepleden

Liesbeth Gamadia (voorzitter), ROC van Amsterdam
Michel Knoppel, Hogeschool van Amsterdam
Dirk van Woerkom, ROC Midden Nederland
Ria Kleinhans, ROC Leiden
Hamid Hannifer, Summa College
Mounir Toub, Summa College

Extern deskundige:

Ahmed Ait Moha, Motivaction

Tekst: werkgroep Diversiteit

Redactie en realisatie: Ravestein & Zwart

Vormgeving: Atelier Chênevert

Druk: Rocim

Oplage: 500

Juni 2015



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding
Stimuleringsproject LOB in het mbo