

Expertmeeting 'Diversiteit in het onderwijs' Dinsdag 22 juni 2010

Te weinig niet-westerse allochtonen volgen een lerarenopleiding of de pabo. Van de biculturele studenten, die wel voor een dergelijke studie kiezen valt ten opzichte van autochtone studenten relatief een veel hoger percentage uit. Daarnaast heeft het onderwijs te kampen met een imagoprobleem. Ook dit wordt bij de groep allochtone studenten meer ervaren dan bij autochtone.

Instroom, uitval en imago. Het zijn aspecten die een sterke invloed hebben op diversiteit in het onderwijs. Het wil maar niet lukken om dat allochtone talent voor de klas te krijgen. Reden voor het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) om sociale partners uit te nodigen hierover te brainstormen in de expertmeeting 'Diversiteit in het onderwijs'.

Op dinsdag 22 juni kwamen vertegenwoordigers van verschillende organisaties op uitnodiging van het SBO bijeen. Het is twee voor twaalf. De babyboomers verlaten over een paar jaar massaal het onderwijs en de teams zijn nog verre van divers. Ondanks dat diversiteit al jarenlang een thema is, staat het nog te vaak te laag of helemaal niet op de agenda van de organisaties, die daar invloed op hebben.

De bijeenkomst vond plaats in het Nova-college in Den Haag. De genodigden waren:

- Harry Blume (CNV Schoolleiders)
- Harry de Bruijn (Mondriaan Onderwijsgroep)
- Saniye Celik (Ministerie van BZK)
- Harun Guven (Hogeschool Utrecht)
- Paul Kamps (BOOR)
- Marijke Lok (AOB)
- Ajoeb Mohamed (Johan de Witt Scholengroep)
- Mieke Teunissen (A+O fonds gemeenten)
- Lou Verhage (Hogeschool INHolland Rotterdam)

Deze groep werd ontvangen door de directeur van het SBO, Freddy Weima, senior beleidsmedewerkers Rubina Boasman en Ray Ramnewash en senior onderzoeksadviseur Miranda Grootsholte.

Het verslag van deze bijeenkomst is geanonimiseerd. Dit betekent dat uitspraken, stellingen en meningen niet zijn toegekend aan namen van personen.

Voor het SBO is het doel van de bijeenkomst het thema diversiteit weer hoog op de agenda van de sociale partners te krijgen en te houden. Aandacht voor diversiteit is niet altijd vanzelfsprekend. Toch vindt iedereen het belangrijk. Bij het SBO leeft de angst dat diversiteitactiviteiten teruggeschroefd worden. Dat zou zonde zijn. Te meer omdat er in het recente verleden al goede initiatieven zijn gestart, die bleken te werken. SBO-projecten *Full Color* en *Eutonos* zijn daar voorbeelden van. Volgens het SBO is draagvlak van de partijen uit het bestuur essentieel.

Tijdens een eerste ontdekkingsronde blijken de meeste aanwezigen te moeten toegeven dat het thema ook in hun organisatie te laag op de agenda staat, terwijl de noodzaak wel gezien wordt. Reacties zijn:

- ‘We zien dat er allochtoon talent is, maar er is te veel uitval. Dat geldt trouwens ook voor jongens. Waar zijn die knapen?’
- ‘Vervelend dat er net weer een kabinet is gevallen, dat van dit thema een kabinetsdoelstelling had gemaakt. Het is weer afwachten of en hoe een nieuw kabinet dit oppakt.’
- ‘We hebben gezien dat genoemde projecten als Full Color en Eutonos echt werkten. Dat maakt het zo teleurstellend om te zien dat het probleem toeneemt als de projecten stoppen.’
- ‘Ik geef toe dat het thema ook in onze organisatie niet bovenaan de agenda staat. En ja, ook wij vinden het vanzelfsprekend dat het docententeam een afspiegeling van de maatschappij moet zijn. We moeten hier met elkaar harder ons best voor doen.’
- ‘Het is tegenstrijdig. Het thema leeft wel aan de werkgeverskant, maar toch is er niet veel actie.’
- ‘Het is niet zo dat er niets gebeurt. Er is een plan ‘Aanval op de uitval’ van het ministerie van OCW (zie: www.voortijdschoolverlaten.nl). Maar inderdaad, de uitvalcijfers van de laatste jaren vallen tegen. De uitval bij allochtone leerlingen is hoger dan bij autochtone.’
- ‘Leraren verrichten wondertjes met talenten, maar er wordt nu nog te weinig talent benut.’
- ‘Scholen moeten er natuurlijk ook gewoon zelf mee aan de slag.’
- ‘Ik heb een hekel aan vergaderen en vind dat een beleidsplan op een A4'tje moet passen. Je moet niet in problemen denken en durven te ondernemen. Zo moet je ook dit probleem aanpakken. Tegelijkertijd: het thema kan een probleem zijn, maar kwaliteit moet altijd voorop staan. Om het team op mijn school in balans te houden, ben ik momenteel op zoek naar Bulgaarse en een Poolse leraar.’
- ‘We halen overal kennis op en nemen dat mee naar diverse sectoren. De vraag is: wanneer maken we écht een slag?’
- ‘Waarom lukt het nou niet? We hebben met elkaar zoveel kennis in huis.’
- ‘Ik werk nu tien jaar aan diversiteitbeleid in het onderwijs. Het is een vergissing om te denken dat het allemaal wel komt. We moeten vandaag beginnen, niet morgen.’

Belangrijkste overeenkomst nadat iedereen aan het woord is geweest, is de onderkenning van het probleem. Niet alleen het inhoudelijke probleem, maar zeker ook het gebrek aan aandacht en de te lage plek op de agenda.

Drie presentaties van het SBO vormen aanleiding tot de discussie. Onderzoeksadviseur Miranda Grootsholte laat de harde cijfers zien, waarna beleidsmedewerker Rubina Boasman ingaat op het imago van het vak. Ray Ramnewash, eveneens beleidsmedewerker, haalt behoud van talent aan. De presentaties brengen levendige discussies op gang.

Imago

- ‘Ik wil nog maar eens benadrukken dat over een jaar of vijf de babyboomers uitstromen. Als we nu niets doen, hebben we straks een serieus probleem. We moeten tijdens een stage veel meer de leuke kanten van het beroep laten zien, zoals de brede school of de zomerschool. En er mag best nadruk worden gelegd op de goede secundaire arbeidsvoorwaarden. We hebben zestig vakantiedagen.’
- ‘Mee eens. We moeten meer de breedte laten zien. Ook schoolprojecten met winkels in de buurt en dergelijke.’
- ‘Waarom moeten we het vak *beter verkopen*? Het is al een leuk beroep! Wat moet je nog verbeteren? Ik ben er wel voor cao’s zo aan te passen dat het vak voor een bredere groep interessant wordt. Daar kun je onderscheidend in zijn. Denk bijvoorbeeld aan vrij zijn op islamitische feestdagen.’
- ‘Er speelt nog een factor mee op het gebied van imago. Allochtone leerlingen hebben geen rolmodel. Ze hebben geen vader, moeder, oom of tante die het vak al uitoefent.’
- ‘Waar komt dat imago toch vandaan? In Turkije heeft een leraar aanzien, zelfs meer dan een imam.’
- ‘In Nederland blijkt dat een mobiele telefoon, laptop en auto van de zaak zwaar meetellen voor studenten. Dit geldt overigens in de totale breedte en niet alleen bij biculturele leerlingen.’
- ‘Dit speelt meer bij jongens dan bij meisjes. Meisjes benoemen ‘afwisselend’ en ‘vrijheid’ bij het imago, terwijl jongens ‘beperkt’ en ‘onaantrekkelijk’ noemen. Daarnaast worden door zowel jongens als meisjes ‘zelfontplooiing’, ‘comfortabel leven’ en ‘afwisselende loopbaan’ genoemd.’
- ‘Beginnende leraren moeten elkaar beter ondersteunen. De eerste twee tot drie jaar zijn bepalend of een leraar in de sector blijft.’
- ‘Er gaan ook dingen fout bij de sollicitatie- en stagegesprekken. De allochtone student komt in een onderwijswereld terecht die star is. Het is een conservatief blok, waar ze niet echt open staan voor veranderingen.’
- ‘In de onderwijssector is ook een groep die wel veranderingsgezind is. Spreek die dan aan.’

Vertrekredenen

Allochtone leerlingen, die de pabo vroegtijdig verlaten, geven hiervoor verschillende redenen op. Die redenen variëren van ‘verkeerde studiekeuze’ tot ‘problemen combinatie werk/privé’.

- ‘Wat moet ik me voorstellen bij de reden *problemen combinatie werk/privé*?’
- ‘Het verzorgen van ouders wordt hier vaak genoemd. Nooit door autochtone leerlingen, altijd door allochtone.’
- ‘Bij de reden *verkeerde studiekeuze* kun je je afvragen of dit een sociaal wenselijk antwoord is.’
- ‘Onderschat hierbij de taaltoets niet. Ik zie studenten uitvallen om vervolgens economie te gaan studeren. Daar is grammatica veel minder belangrijk.’
- ‘Stagebegeleiding is niet altijd even goed. Er moeten ook meer mannelijke begeleiders komen. Jongens worden nu al niet meer voor een groep kleuters

gezet, daar is in het verleden wel iets geleerd. Toch is daar nog meer winst te behalen. Het vraagt om een andere manier van naar het curriculum kijken.'

Behoud

- 'Net is het conservatieve blok al genoemd. Het begint toch allemaal met allochtonen in de leiding?'
- 'Klopt, maar ook hier geldt; *kwaliteit voorop*.'
- 'Ik heb een vacature uitstaan voor een directeur op een locatie. Daar zijn twee allochtone kandidaten voor geweest. Ze waren beide ongeschikt. Er kwamen 25 autochtonen op af, daarvan waren er ook maar 2 geschikt. Maar dan ga je vanwege de kwaliteit toch met een autochtone kandidaat verder.'
- 'Misschien moet er binnen de sector ook eens wat minder krampachtig worden omgegaan met beloningsdifferentiatie.'
- 'Om terug te komen op die veranderingsgezinde groep van zojuist, daar moet je gebruik van maken. Bijvoorbeeld door zij-instromers juist daar aan de slag te laten gaan. Via sociale partners moet daarnaast de politiek worden bereikt.'
- 'Mee eens, er liggen kansen voor zij-instromers. Je moet inspelen op de verandering. Ook extra aandacht voor deeltijd kan een oplossing bieden.'
- 'Met zij-instromers moet je wel uitkijken. Enerzijds moet je niet onderschatten hoe zwaar het werk is. Je bent af en toe voor driekwart een pedagoog. Anderzijds heb je te maken met het zittende team. Het wordt niet altijd als positief ervaren dat er even een zij-instromer bij komt.'
- 'Klopt. Het is een herkenbare reactie. Gaat hij of zij dat doen waar ik jaren voor heb moeten studeren?'
- 'Toch moet je blijven hervormen in de onderwijswereld. Dat start met welbewust opleiden.'
- 'Er moet een landelijk netwerk worden opgestart, waaruit nadrukkelijk invloed wordt uitgeoefend op schoolleiders. Misschien kan het SBO dat 'netwerk' zijn?'

Gedrevenheid

Freddy Weima vindt het jammer dat de PO-Raad en de VO-raad niet bij deze bijeenkomst aanwezig konden zijn, maar is blij met de enorme gedrevenheid bij de aanwezigen. Weima: 'Deze eerste stap was nuttig en leerzaam. Ik ben voorstander van een vervolg waarin we meer tijd hebben om van gedachten te wisselen.'

Gerelateerde SBO-onderzoeken

- Multiculturele teams in het onderwijs
<http://www.onderwijsarbeidsmarkt.nl/publicaties/2008/multiculturele-teams-in-het-onderwijs/?sword=multiculturele%20teams>
- Meer kleur voor de klas
<http://www.onderwijsarbeidsmarkt.nl/publicaties/2008/meer-kleur-voor-de-klas/?sword=meer%20kleur>
- Allochtone afgestudeerden van de lerarenopleiding
<http://www.onderwijsarbeidsmarkt.nl/publicaties/2009/allochtone-afgestudeerden-van-de-lerarenopleiding/?sword=allochtone%20afgestudeerden>

- Dossier: Zij-instromen
<http://www.onderwijsarbeidsmarkt.nl/dossiers/2009/zij-instromen>
- Praktijkvoorbeeld: Taalvaardigheid als wapen tegen uitval
<http://www.onderwijsarbeidsmarkt.nl/praktijkvoorbeelden/2007/praktijkvoorbeelden-bimb/taalvaardigheid-als-wapen-tegen-uitval/?sword=taaltoets>
- Taalvaardigheid voor de klas
<http://www.onderwijsarbeidsmarkt.nl/publicaties/2010/sbo-publicatie-taalvaardig-voor-de-klas/>
- Diversiteit loont
<http://www.onderwijsarbeidsmarkt.nl/publicaties/2009/eindrapport-diversiteit-loont/>
- Leraar worden; kiezen voor opleiding en beroep
<http://www.onderwijsarbeidsmarkt.nl/publicaties/2009/leraar-woorden-kiezen-voor-opleiding-en-beroep/?sword=leraar%20worden>
- Studiesucces en studieuitval bij eerstejaars in de hbo onderwijsopleidingen
<http://www.onderwijsarbeidsmarkt.nl/publicaties/2010/rapport-studiesucces-en-studieuitval-bij-eerstejaars-in-de-hbo-onderwijsopleidingen/?sword=startmonitor>
- Allochtone student voelt zich niet thuis op de pabo
<http://www.onderwijsarbeidsmarkt.nl/publicaties/2007/allochtone-student-voelt-zich-niet-thuis-op-de-pabo/?sword=uitval%20pabo>
- Stoppen met de tweedegraads lerarenopleiding
<http://www.onderwijsarbeidsmarkt.nl/publicaties/2009/stoppen-met-de-tweedegraads-lerarenopleiding/>

Gerelateerde websites

- www.onderwijsarbeidsmarkt.nl
- www.stamos.nl
- www.denkdivers.nl
- www.voortijdgschoolverlaten.nl