



Nieuw congres!

Congres

‘Lesgeven in een stedelijke omgeving’

Over (straat)cultuur, groepsdynamica en grensoverschrijdend gedrag

In een stedelijke omgeving heb je regelmatig te maken met leerlingen die provocerende taal gebruiken en opstandig of agressief gedrag vertonen. Hoe is de thuiscultuur van je leerlingen zichtbaar in hun gedrag in de klas? Hoe ga je om met het straatcultuurgedrag van je leerlingen? En hoe zet je culturele verschillen in om een positieve sfeer te creëren?

Krijg zicht en vat op de (straat)cultuur in je klas!



Ontvang gratis het boek ‘Korte lontjes’.

ONTDEK HET
PROGRAMMA OP
ONZE WEBSITE

Datum

Vrijdag 12 juni 2020

Speciaal voor:

- Docenten
- Mentoren
- Studieloopbaanbegeleiders
- Zorgmedewerkers
- Afdelings- en teamleiders uit het vo en mbo



CULTURELE DIVERSITEIT IS STEEDS MEER
DE GANGBARE PRAKTIJK VAN HET MBO

Hoe gaan docenten in het mbo om met culturele diversiteit?

In Nederland volgen studenten met een niet-westerse herkomst vaker het mbo dan studenten met een etnisch Nederlandse achtergrond en in de vier grote steden vormen deze studenten zonder uitzondering zelfs het merendeel van de studentenpopulatie op het mbo. Culturele diversiteit is dus steeds meer de gangbare praktijk van het mbo en de laatste jaren heeft een verschuiving plaatsgevonden binnen die culturele diversiteit met een grotere variëteit aan culturele achtergronden en achtergrondkenmerken onder de studenten. Voor mbo docenten is het daarom steeds meer van belang om te beschikken over multiculturele competenties om te kunnen omgaan met de culturele diversiteit in de klas.

KENNEDY TIELMAN, RENATE WESSELINK EN PERRY DEN BROK

Regelmatig verschijnen berichten in de krant over het moeilijk vinden van stageplaatsen door mbo studenten met een niet-westerse migratieachtergrond en na de opleiding heeft deze zelfde groep een kwetsbare arbeidssituatie. Ze komen minder makkelijk aan een baan vergeleken met de etnisch Nederlandse medestudenten, moeten het vaak lange tijd doen met een oproep- of uitzendcontract en krijgen minder vaak een contract voor onbepaalde tijd.

Vele nationale en internationale

onderzoeken laten zien dat culturele diversiteit in de studentenpopulatie een uitdaging vormt voor docenten. Zij voelen zich daardoor onzeker over hun handelen. Zo rapporteerde een docent, zij-instromer in het mbo, na haar carrière switch:

'...ik kwam uit een setting waarin ik... met heel veel diverse groepen werkte maar allemaal vanuit de Nederlandse cultuur... dat ik daar veel ervaring in had, dat het me ook prima afging... En ik kwam toen binnen het onderwijs veel meer in aanraking met andere achtergronden en ik had het

niet meer in de vingers. Ik begreep niet wat er gebeurde..., ik eh werd onzeker...en dat heeft me wel een tijdje geduurd voordat ik erachter kwam... dat het heeft te maken dat hele andere codes...gelden...'

WAARDENCONFLICTEN

Docenten vinden vaak dat ze niet adequaat zijn voorbereid op die culturele diversiteit in hun klassen. Ze vinden het onder andere moeilijk om in een klas met grote verscheidenheid aan culturen en interculturele interacties ervoor te zorgen dat elke student tot zijn recht komt en gelijke kansen krijgt om te leren. Het aansluiten bij relevante leerervaringen van alle studenten in zo'n klas is niet makkelijk.

Docenten hebben vaak een andere culturele achtergrond dan de meeste van zijn/haar studenten, waardoor men wellicht vanuit een heel ander kader redeneert of waarneemt, en andere dingen belangrijk vindt. Dit kan zorgen voor misverstanden en conflicten tussen docenten en studenten.

Veel internationale onderzoeken »



op dit gebied hebben plaatsgevonden in een heel andere context (dan Nederland) en bij een studentenpopulatie die heel anders van samenstelling is dan die in Nederland. De enkele nationale onderzoeken op het gebied van waardenconflicten in cultureel diverse klassen werden vooral uitgevoerd op scholen voor voortgezet onderwijs (VO) en niet op het mbo. Die VO-docenten voelden zich onder andere tegengehouden door eigen waarden en normen om te kunnen verbinden met de sociaal-culturele achtergrond van hun leerlingen. Maar hoe zit het met uitdagingen van docenten van cultureel

diverse mbo-scholen waar studenten opgeleid worden voor een beroep en hun docenten naast verschillen in thuis- en schoolcultuur ook nog te maken hebben met de specifieke professionele beroepscultuur waar ze rekening mee moeten houden?

MULTICULTURELE COMPETENTIE

De urgentie om meer kennis te vergaren blijkt ook uit de vorig jaar doorgevoerde wetswijziging van het ministerie van OC&W in de burgerschapsopdracht voor mbo-instellingen met betrekking tot de diversiteit op mbo-scholen. In dit addendum wordt enerzijds meer aandacht

gevraagd voor de sociale cohesie en het stimuleren van tolerantie en wederzijds begrip tussen studenten met verschillende culturele achtergronden en anderzijds moeten alle studenten met gelijke potentie gelijke kansen krijgen op het mbo. Dit vraagt om een versterking van de multiculturele competentie van mbo-docenten zodat ze kunnen zorgen voor een sociale cohesie en een leerklimaat in hun klas dat de schoolprestaties van al hun studenten ten goede komt. Daarvoor is het van belang te weten welke uitdagingen die docenten tegenkomen en welke kennis, vaardigheden en houdingen



zij daarbij nog graag zouden willen ontwikkelen met betrekking tot lesgeven in het cultureel diverse mbo.

CULTUREEL BELADEN SITUATIES

In ons eerder onderzoek dat we onder 25 docenten van vijf verschillende grote mbo-scholen uit de randstad en het zuiden van het land hebben uitgevoerd, zijn we nagegaan welke gespannen situaties deze docenten ervaren in hun cultureel divers onderwijspraktijk. Deze docenten hadden zich, vanuit hun interesse in culturele diversiteit, vrijwillig opgegeven voor een professionaliseringstraject georganiseerd door een

lerarenopleiding met als doel het verbeteren van klassenmanagement van docenten in het cultureel diverse mbo. De docenten werden geïnterviewd over gespannen situaties en hun handelingen daarbij. De door de docenten gerapporteerde gespannen situaties bleken te maken te hebben met thema's als het niet hebben van respect, ander gevoel voor rechtvaardigheid, weinig persoonlijke autonomie en verschillen versus gemeenschappelijkheid. Verder hebben we gevraagd naar waar zij tegenaan lopen op het vlak van kennis, vaardigheden en attitude bij de door hen gerapporteerde spanningsvolle situaties.

Spanningen op het gebied van *respect, rechtvaardigheid, persoonlijke autonomie en verschillen versus gemeenschappelijkheid* werden in eerder onderzoek ook al gerapporteerd door docenten uit het vo¹, al bleken ze in ons onderzoek vaak gerelateerd aan de specifieke beroepscontext van het mbo. Bij verschillen versus gemeenschappelijkheid gaven deze docenten voorbeelden van spanningen die meer gingen over de diversiteit en verschillen met de studenten, terwijl zorg over gemeenschappelijkheid niet of nauwelijks werd gerapporteerd. De typische verschillen tussen de verschillende groepen studenten werden eerder benadrukt dan dat de docenten in dialoog met alle studenten problemen probeerden op te lossen.

Bij de meest genoemde spanningen bleek het te gaan om handelingsverlegenheid op het gebied van vaardigheden waarbij docenten bij-

voorbeeld aan gaven niet te kunnen omgaan met een bepaalde gedragingen van studenten. Opvallend bij dit onderzoek was dat 3 van de 25 docenten met een niet-westerse

MBO DOCENTEN DIENEN
TE BESCHIKKEN OVER
MULTICULTURELE
COMPETENTIES OM
TE KUNNEN OMGAAN
MET DE CULTURELE
DIVERSITEIT IN DE KLAS

migratieachtergrond rapporteerden geen spanningen te ervaren in hun hun cultureel diverse mbo-classes. Ze ervoeren soms wel meer uitdagingen in de afstemming of samenwerking met hun collega's, maar in het kader van dit onderzoek zijn we hier niet verder op ingegaan.

VERSCHILLEN, RESPECT, RECHTVAARDIGHEID EN PERSOONLIJKE AUTONOMIE

Spanningen op het gebied van 'verschillen' kwamen tot uiting in verhalen van de docenten over verschillen in termen van culturele achtergrond van de studenten. Meerdere docenten aan dat het geven van feedback aan studenten met een niet-westerse migratieachtergrond soms zorgde voor spanning, waarbij studenten de feedback als aantasting van hun eergevoel zagen. Enkele docenten benoemden het bespreken van onderwerpen als homoseksualiteit en politiek beladen thema's als uitdagend. Bij burgerschap ging de discussie weleens over homoseksualiteit en een docent zei dat die topics heftigheid oproepen dat het haar niet lukte »

1. Leeman Y.A.M. (2006) *Teaching in ethnically diverse schools: teachers' professionalism*, *European Journal of Teacher Education*, 29:3, 341-356, DOI: 10.1080/02619760600795171

om er met studenten over te praten. Ze zag een starheid van studenten bij zo'n discussie en vond dat ze niet openstonden om andere argumenten te horen. Dat vond ze heel naar om te merken en mee om te gaan en daarom ging ze dit soort discussies maar uit de weg. Verder vroeg ze zich heel erg af in hoeverre ze moest tegemoetkomen aan de veranderde studentenpopulatie of vasthouden aan de haar eigen waarden, normen en principes.

Spanningen op het gebied van respect kwamen tot uiting in de verhalen van de docenten over in hoeverre de studenten respectvol omgingen met de docent, medestudenten en of ze zich wel of niet aan de schoolregels hielden. Meer dan de helft van de docenten meldden gespannen

situaties op het gebied van respect. Het ging daarbij voornamelijk om respect ten opzichte van vrouwelijke docenten en omgaan met autoriteit. In mindere mate ging het over niet respectvolle interactie tussen studenten. Een docent stelde dat zo gauw ze zich respectloos behandeld voelde, of op een bepaalde manier bekeken werd, ze haar stekels uitzette en dan ging het fout. Ze wilde graag handvaten om met deze gedragingen van studenten om te gaan, maar ook voor haar eigen gedrag. De betekenis van respect in andere culturen werd ook als verlegenheid genoemd. Sommige docenten worstelden met het feit dat ze niet precies wisten wat wel of niet respectvol is in andere culturen en waren hierdoor onzeker over hun handelen.

Bij *rechtvaardigheid* kwamen spanningen tot uiting in de verhalen van docenten over discussies tussen docenten en studenten of de docent in zijn/haar oordeel, volgens de studenten, al dan niet eerlijk handelde bij de beoordeling van het werk van de studenten en in de sancties om het gedrag van de studenten te corrigeren. Het ging hierbij om studenten die willen onderhandelen na het behalen van een onvoldoende voor een toets en docenten ervan betichten deze niet goed te hebben nagekeken. Enkele docenten gaven aan dat deze studenten vaak meer geïnteresseerd waren in het eindcijfer dan in wat ze fout hadden gedaan.

Bij *persoonlijke autonomie* ging het over situaties waarin individuele

advertenties

Op zoek naar talent?

Onze Young Professionals zijn breed inzetbaar binnen de onderwijslogistiek en zetten zich graag in voor uw team.

The infographic features a map of the Netherlands divided into colored regions, each representing a different area of educational logistics. Surrounding the map are circular portraits of eight Young Professionals, each with their name and role:

- Elsmieke**, Implementatie begeleider Plannen en Roosteren
- Femke**, Adviseur en Onderwijscoördinator
- Fenna**, Medewerker Studentenadministratie
- Laura**, Onderwijscoördinator
- Martijn**, Adviseur Onderwijslogistiek
- Elaine**, Teamleider en Adviseur CvB
- Vivianne**, Ondersteuner Accreditaties
- Renée**, Secretaris Examencommissie
- Paula**, Procesmanager Onderwijslogistiek

The map regions include: Management informatie, Evaluatie, Diplomering, Situaties, Toetsen, Studievoortgang (BVA), Cijferregistratie, Toetsing, OER, Ouderwijs catalogus, Inzetplanning, Roostering, Onderwijs, Voorlichting & werving, Oriëntatie, Aanmelding, Matching & toelating, Inschrijving op onderwijs.

Meer weten, of een Omix Young Professional inzetten? Neem contact op met Iwan Brouns. iwan.brouns@omix.nl | 06 10 00 18 70



Educator PRESENTEERT

KIJKT U MEE?

Een uurtje inspiratie op dinsdag 12 mei (11 tot 12) van Educator op het gebied van formatief evalueren, gepersonaliseerd leren en leren in de praktijk. Tijdens het webinar 'Inspiratie en Innovatie op het MBO' laten we zien hoe deze scholen samen met Educator hun innovaties vormgeven:

- ✓ Friesland College met Praktijkgestuurd Leren
- ✓ Landstede MBO met Talentvol Ontwikkelen
- ✓ ROC Menso Alting met Gepersonaliseerd Leren
- ✓ Scalda MBO met Praktijkroutes

Met een demo laten we u zien hoe Educator onderwijsinnovaties ondersteunt met een formatief volg- en leerplatform, waarbij de Leermeter een centrale rol speelt.

MELD U AAN!



studenten kiezen voor loyaliteit aan de groep, terwijl ze volgens de docent meer autonoom hadden kunnen zijn in hun beslissingen of keuzes die ze hebben gemaakt. Zo koos een student, tot ergernis van de docent, eerder voor dezelfde stagewerkplek als zijn vrienden, terwijl hij op basis van zijn capaciteiten meer had kunnen leren bij een ander bedrijf.

BEROEPSHOUDING EN ETHIEK

Gezien de ontwikkelingen als competentiegericht opleiden gaat het in het mbo niet meer alleen om kennis en vaardigheden maar ook om de houding van de studenten. Het coachen op houding komt dichtbij de persoonlijkheid van studenten met hun eigen waarden en normen waardoor er sneller een gespannensituatie kan ontstaan dan in het vo.

Nieuwe bevinding van dit onderzoek is dat docenten spanningen hebben gerapporteerd met betrekking tot beroepshouding en ethiek, gerelateerd aan de beroepscontext van het mbo. Dit vormt een aanvulling op eerdere onderzoeken over spanningsvolle situaties in cultureel diverse klassen in het VO. De discussies hier tussen docenten en studenten gingen over het juiste professionele gedrag en de juiste

houding tijdens school en stages. De gespannen situaties hadden bijvoorbeeld betrekking op het tonen van initiatief, vragen durven stellen, op tijd komen, taalgebruik en de balans tussen gepaste afstand en nabijheid naar derden toe in hun toekomstig beroep. Maar ook het omgaan met autoriteit op de werkvloer en omgang met ontvangen feedback en begeleiding op hun beroepshouding werden in dit kader genoemd. Een docent werkzaam in de sociale sector van het mbo gaf bijvoorbeeld te kennen te worstelen geslotenheid van sommige studenten met een niet-westerse migratieachtergrond. De docent zei dat deze studenten tijdens stage en hun toekomstige carrière met complexe situaties zullen worden geconfronteerd, die ze niet zullen begrijpen omdat ze zo gesloten zijn. Het is moeilijk om deze studenten te leren meer open te zijn omdat ze weigeren zich hierin aan te passen terwijl dit voor een beroep in de sociale sector een heel belangrijk aspect is waarmee je meer bereikt bij hulp aan je cliënten. Een andere docent sprak zijn zorg uit in hoeverre zijn studenten qua tempo en denkwijze pasten in bepaalde bedrijven die belangrijk zijn voor het beroep van de opleiding. Hij zei tegen

Vervolgonderzoek – een vragenlijst voor docenten in het mbo

Om een totaalbeeld te krijgen van hoe dit verhaal er voor heel Nederland uit ziet en om een substantiële bijdrage te kunnen leveren aan de versterking van de multiculturele competentie van mbo-docenten hebben we een vragenlijst opgesteld. Met deze vragenlijst willen we enerzijds op grotere schaal nagaan waar docenten bij het lesgeven aan cultureel divers mbo tegenaan lopen. Anderzijds, willen we in kaart brengen welke ervaring en behoeften docenten hebben wat betreft kennis van culturele diversiteit, vaardigheden en attitude. Wij zouden het heel erg op prijs stellen als u, als mbo-docent, de vragenlijst voor ons zou willen invullen via onderstaande link of QRcode.

https://wur.azl.qualtrics.com/jfe/form/SV_1RiUhlygDKZVbL



Wij zullen over de uitkomsten rapporteren in een volgende bijdrage van Profiel.

de studenten ‘met jouw instelling en relaxte lazy-boy-achtergrond reddend jullie het niet’. ■

DRS. KENNEDY TIELMAN IS LERARENOPLEIDER. HIJ DOET PROMOTIEONDERZOEK AAN DE WAGENINGEN UNIVERSITY AND RESEARCH NAAR ‘SUPERDIVERSITEIT IN HET MBO’; DR. RENATE WESSELINK IS ASSOCIATE PROFESSOR AAN WAGENINGEN UNIVERSITY AND RESEARCH; PROF. DR. PERRY DEN BROK IS HOGLERAAR ONDERWIJS EN LEREN AAN WAGENINGEN UNIVERSITY AND RESEARCH.