

MISSION POSSIBLE

Docent in een Kleurrijke Klas

Pamela van den Goorbergh-Zimbile



Eindrapportage over het praktijkonderzoek in het kader van de leerroute Master
SEN Gedragsspecialist

Module GS10 Leer- en onderzoekslijn: Meesterstuk en Afstuderen

Lesplaats: Amsterdam

Studentnummer: 2167821

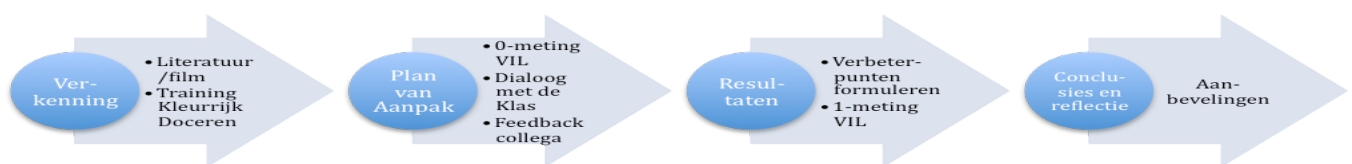
Begeleid door: dhr. Drs. E. van Meersbergen

Fontys Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg, Tilburg 2010-2011

Samenvatting

Inleiding (hoofdstuk 1)

Mission Possible is de titel van het eindrapport van mijn praktijkonderzoek voor de Master SEN Gedragspecialist.. De centrale vraagstelling in dit onderzoek richt zich op de invloed van docenten in het hoger beroepsonderwijs (HBO) op het studiesucces van studenten binnen een multiculturele setting. Op persoonlijk niveau ben ik in dit praktijkonderzoek op zoek gegaan naar mogelijke verbeterpunten voor mijn eigen functioneren als HBO-docent communicatie (en coach) aan de Hogeschool van Amsterdam (HvA). Ik ben begonnen met mijn schets van de meest ideale situatie: het Mirakel. De HvA heeft een zeer multicultureel samengestelde studentenpopulatie maar heeft geen beleid voor cultuur sensitief onderwijs geïmplementeerd. Tegelijkertijd wijst onderzoek uit dat studenten met een allochtone achtergrond minder succesvol zijn en hun studie vaker vroegtijdig afbreken. De resultaten van mijn praktijkonderzoek bieden daarom ook inzichten en handvatten voor mijn collega's en het management van de HvA. Mijn praktijkonderzoek bestaat uit verschillende activiteiten, die hieronder schematisch per fase staan weergegeven.



Verkenning(hoofdstuk 2)

Als eerste heb ik een literatuurstudie uitgevoerd met als belangrijkste vragen:

- Welke competenties van docenten beïnvloeden in het algemeen het studiesucces?
- Welke competenties van docenten zijn voor het studiesucces van een multiculturele klas van belang?

- Wat wordt verstaan onder intercultureel sensitief onderwijs?

Behalve literatuur heb ik me ook laten inspireren door de film 'Entre les Murs'.

De literatuurstudie wijst uit dat met name de relatie tussen student en docent belangrijk is en docenten met een positieve grondhouding het studiesucces positief beïnvloeden. Studiesucces in een multiculturele omgeving wordt bevorderd door docenten die individuele verschillen zien als een verrijking. In de verkennende fase heb ik ook de Training Kleurrijk Doceren gevolgd. Belangrijke persoonlijke verbeterpunten (onder ander op basis van feedback medecursisten die ook werkzaam zijn als docent in het onderwijs) hebben betrekking op het relationele niveau: verbeteren van het contact en het vergroten van de zogenaamde nabijheidsdimensie.

Plan van Aanpak (hoofdstuk 3)

Nadat ik mijn eigen gedrag had onderzocht en hierop feedback had gekregen van collega's wilde ik graag naar mijn handelen kijken vanuit het studentperspectief. Hiervoor heb ik gebruik gemaakt van de Vragenlijst voor Interpersoonlijk Leraargedrag (VIL) en deze laten invullen door mijn propedeuseklas. De VIL bevat beoordelvragen op acht dimensies over hun docent. Analyse vindt plaats door de Interactieroos, de Roos van Leary. Analyse toont aan dat leerlingen de meeste waardering hebben voor docenten die hoog scoren op macht/invloed en contact/nabijheid. Om te achterhalen hoe mijn multiculturele klas mij als docent beoordeelde, heb ik een 0-meting met de VIL uitgevoerd. Ik heb een nieuw aspect toegevoegd. In de analyse heb ik gedifferentieerd naar de culturele achtergrond van de studenten. Hierdoor heb ik de VIL als het ware 'multicultiproof' gemaakt! Ik heb gewerkt met de volgende subgroepen: (1) de hele klas (2) studenten met een Nederlandse achtergrond (3) studenten met een Niet-westerse achtergrond. Behalve dat de 0-meting verbeterpunten opleverde is het ook het referentiekader geweest om via een 1-meting te onderzoeken of de door mij toegepaste verbeterpunten effectief zijn geweest.

Na afronding van de 0-meting heb ik de persoonlijke dialoog met mijn multiculturele klas gezocht. Ik heb twee groepsdiscussies met hen georganiseerd om te achterhalen welke verwachtingen zij hebben van een goede docent en een voor hen gunstig leerklimaat. Belangrijkste leerpunt uit deze kwalitatieve discussies is aandacht voor het managen van verwachtingen. De twee groepsdiscussies zijn geobserveerd door

een collega van mij. Haar aandacht is specifiek uitgegaan naar de interactie tussen de studenten en mij.

Resultaten (hoofdstuk 4)

Op basis van de verkenning en plan van aanpak heb ik mijn persoonlijke verbeterpunten geherformuleerd. Ik heb ze gecategoriseerd in **nabijheid** en **invloed** en er gedragsinterventies aan gekoppeld. Vanuit deze gedragsinterventies heb ik naar resultaten toegewerkt.

Ik kwam zelf tot de volgende theorievorming:

Nabijheid vergroten:

- *De vertrouwensrelatie tussen student en docent.* Deze is in sterke mate cultureel bepaald.
- *Een rolmodel zijn:* gemotiveerd, deskundig, voorbereid, serieus, structuur bieden, gelijke behandeling.

Invloed vergroten:

- *Leiding geven en structuur bieden:* ruimte geven aan het proces maar duidelijk over het resultaat (sfeer, doelgerichtheid, fouten maken mag).
- *Verwachtingsmanagement:* helder zijn in wat ik op gebied van leren, werkhouding en gedrag verwacht en hierin recht doen aan cultuurverschillen.
- *Reflectie op eigen houding en handelen:* handel ik op basis van vooroordelen, onbekendheid met culturele achtergronden van mijn studenten of met een open vizier?

Hierna heb ik de zelf ontwikkelde gedragsinterventies toegepast tijdens de contactmomenten met mijn klas: communicatietrainingen, teamcoaching en in individuele coachingsgesprekken (ongeveer 4 lesuren per week).

Vervolgens heb ik twee maanden na de 0-meting een 1-meting van de VIL uitgevoerd om te onderzoeken of mijn relatie met de studenten in positieve zin is veranderd. Gegeven de contactfrequentie met de klas (gemiddeld twee keer per week) en de beperkte tijd tussen de metingen is het onrealistisch te verwachten dat zich duidelijke effecten hebben voorgedaan. Ik heb de vergelijking tussen de metingen voor de drie

subgroepen uitgevoerd: (1) de hele klas (2) studenten met een Nederlandse achtergrond (3) studenten met een Niet Westerse achtergrond.

De verschuivingen die de vergelijking tussen de 0- en 1-meting aan het licht brengen zijn zowel positief als negatief. Zij lijken in lijn te zijn met het gegeven dat ik (bewust) meer aandacht ben gaan besteden aan contact maken met de Nederlandse studenten. Tegelijkertijd is er een neveneffect opgetreden. Zo lijken Niet Westerse studenten minder gunstig te oordelen bijvoorbeeld op de dimensie onzekerheid.

Conclusies en reflecties (hoofdstuk 5)

Mijn belangrijkste conclusies uit dit praktijkonderzoek laten zich als volgt samenvatten:

1. Een aantal van de belangrijkste voorwaarden voor studiesucces die door docenten worden beïnvloed, gelden voor alle studenten ongeacht hun culturele achtergrond. Een goede student-docent relatie en een rolmodel vormen de basis.
2. Competenties als inlevingsvermogen, het managen van verwachtingen en open communicatie hebben een duidelijke meerwaarde binnen een multiculturele klas. Juist omdat de beginsituaties van de studenten zo uiteen kunnen lopen.
3. Investeren in de dialoog met studenten versterkt niet alleen het onderlinge begrip, maar verbetert ook de relatie met de studenten.
4. Cultuursensitief werken vergroot niet alleen de kans op studiesucces van de student. Voor mij als docent draagt het bij aan mijn eigen inspirerende oplossingsgerichte werkomgeving. Door de bovenstaande punten 1, 2 en 3 consequent toe te passen en hierop te reflecteren na afloop, creëer ik weer een positieve spiraal!

Terugkijkend naar mijn groei in mijn *interpersoonlijke competentie* en *pedagogische didactische competentie* is het allerbelangrijkste in mijn beleving, de wil geweest om bewust te kijken naar en te reflecteren op kritische incidenten en die te willen leren begrijpen!

Inmiddels combineer ik warme aandacht met duidelijkheid (werk- en leefregels) over gewenst gedrag. Meer dan ik eerst deed. Ik blijf hier bewust van en aan werken.

Een erkentelijkheidspagina

Voor u ligt een ruim zestig pagina's tellend praktijkonderzoek. Ik heb dit onderzoek volbracht met behulp van een aantal personen die ik op deze wijze wil bedanken.

Allereerst mijn begeleider vanuit Fontys, Erik van Meersbergen, voor zijn flexibele houding, vertrouwen, bemoedigende complimenten en inspirerende feedback. Ook Ageeth Verbruggen, critical friend, voor haar feedback.

Verder mijn collega's van de afdeling Voltijd Economie, voor de interesse en betrokkenheid. Zouhair, Frances, Hugo, Rinke en Sadek, bedankt!

In het bijzonder wil ik Irina Vargas Rivera bedanken voor het aanscherpen van mijn onderzoek met feedback. Daarnaast Lino Boekelman, projectleider 'Sturen op Studiesucces', die mij tijdens mijn Dialogen met mijn klas heeft geobserveerd en mij bij de 'laatste loodjes' van feedback heeft voorzien.

Ook een dank je wel aan Perry den Brok, medeontwikkelaar van de Vragenlijst Interpersoonlijk Leraarsgedrag, voor het ter beschikking stellen van dit instrument. Erkentelijk ben ik hem ook voor de telefonische consulten en zijn artikelen.

En alle studenten van mijn Propedeuseklas die vrijwillig hebben meegewerkt aan dit praktijkonderzoek, bedankt.

Wie tot slot niet in dit rijtje mag ontbreken is mijn echtgenoot, steun en toeverlaat en vliegende keep, Filippo Zimbile!

Inhoudsopgave

Het Mirakel

Hoofdstuk 1 Algemeen idee	12
1.1 Wat is de aanleiding geweest voor dit praktijkonderzoek?	12
1.2 Waar werk ik: verkenning in de praktijk en wie heeft er belang bij?	14
1.3 Mandaat	15
1.4 Van multiculturaliteit naar inclusief onderwijs	18
1.5 Doel van het onderzoek, onderzoeksvraag en deelvragen	20
1.6 Deelvragen met tijdspad en waarnemingsmethoden	21
Hoofdstuk 2 Verkenning	22
2.1 Inleiding	22
2.2 Bronnen	22
2.3 Wat zijn belangrijke competenties van docenten in het algemeen?	22
2.4 Nederlands versus Niet-westers leerklimaat	24
2.5 Specifieke competenties voor docenten in een multiculturele setting	26
2.6 Interculturele sensitiviteit als groeiproces	27
2.7 Meten van de docent-student-relatie	28
2.8 Reflectie op inzichten uit de literatuur, film en mijn praktijkonderwijs	30

Hoofdstuk 3 Plan van aanpak	32
3.1 Inleiding	32
3.2 Training Kleurrijk doceren	32
3.3 Afname vragenlijst VIL 0-meting	35
3.4 Exitgesprekken met studenten	43
3.5 Groepsdiscussies met mijn studenten	44
3.6 Reflection on action	48
 Hoofdstuk 4 Uitvoering en resultaten	 50
4.1 Verbeterpunten toepassen in de praktijk	50
4.2 VIL 1-meting	52
 <i>Epiloog. Mission Possible</i>	 57
 Hoofdstuk 5 Conclusies, Reflectie en Aanbevelingen	 58
5.1 Wat heb ik bereikt?	58
5.2 Aanbevelingen ten opzichte van de theorie, beroepspraktijk en mijzelf als professional	59
5.3 Implicaties voor mijn onderwijspraktijk en borging	60
5.4 Discussiepunten over het opzetten en resultaten praktijkonderzoek	61

Het Mirakel

Als ik 's ochtends wakker word is het een zonnige dag. De zon schijnt, het is fris maar het ruikt buiten naar bloesem en versgemaaid gras. Ik ben goed uitgerust en weet dat ik een nieuwe dag in ga met kansen en mogelijkheden voor de studenten die ik begeleid. Het enige dat ik nodig heb, is een open vizier, een OEN zijn (Open, Eerlijk en Nieuwsgierig) en ZOM (Zonder Oordeel of Mening).

In dit werk is het heerlijk te beseffen dat het geven en nemen totaal in balans is. Ik krijg vaak opluchting en blijdschap te zien als blijkt dat in Korte Oplossingsgerichte Therapie (KOT) sessies van maximaal 6-8 keer 'cliënten' klaar zijn. Ze hebben zelfbewustzijn en inzichten opgedaan waarmee zij verder kunnen! Zij kunnen hun verhaal kwijt maar leren ook hun eigen krachtbronnen aan te boren en worden bewust van hun uitzonderingen. Ik leer ze door eenvoudige oefeningen weer grip te krijgen op hun eigen studie of persoonlijke omstandigheden. Ik scheid problemen van beperkingen of zorg ervoor dat leren omgaan met een beperking het probleem wordt dat kan worden aangepakt. Wat mij heel goed af gaat is hen zelf door hun geformuleerde eigen doelstellingen hun potentie te laten benutten. Ik schakel vliegensvlug tussen de verschillende niveaus van voorbijganger, zoeker, koper en co-expert.

Ik fiets in 10 minuten naar mijn werkplek. De werkplek zit in een bedrijfsgebouw waarin meerdere disciplines zijn ondergebracht. Een interdisciplinair team dat bestaat uit Studentendecanen, Studentenpsychologen, Bureau Internationale Studentenzaken en het Loopbaan Advies Centrum met doelgroepsspecifieke trainingen zoals 'omgaan met studiestress' of 'de stapels te lijf'. Verder zit er een Service & Informatiecentrum voor het eerstelijnscontact met (aankomende) studenten.

Mijn kamer is licht, met veel hoge ramen en heeft een warme uitstraling. Op de achtergrond klinkt zachte loungemuziek. Er zijn 2 zitjes, 1 spreekkamerzitje en 1 hoek is afgeschermd door een wand. Hierachter bevindt zich een ruimte die is geïnspireerd door een snoezelplek met zachte kussens en geurkaarsjes en gekleurde verlichting. De vloer is van witgeschilderd hout. Er hangt een afbeelding aan de muur van iemand die op zijn kop staat met kleurige kleding aan. Deze heb ik van PICNIC gekregen, als dank voor mijn deelname aan het festival in 2008. Iemand op zijn kop is voor mij

symbool voor loslaten of dingen vanuit een ander perspectief zien. Kleurige kleding verbeeldt voor mij een palet, het geheel aan potentie, de kleuren die iedereen in zich heeft.

Met een druk op de knop start mijn computer op en kan ik vliegensvlug op Internet. Dat gebruik ik dagelijks in mijn verwijzingen en begeleiding van studenten. Ik heb een ordeningssysteem, een soort centrale databank waarmee ik met een paar simpele handelingen de dossiers te voorschijn kan halen en gegevens van sessies kan inzien met data, thematiek en vervolgafspraken en actiepunten voor mijzelf en voor mijn cliënt. Ik ben supergemotiveerd en houd alles nauwkeurig bij in mijn database. Mijn planning en organisatie is top. Ik heb een systeem van inloopspreekuur, spreekuur op afspraak en administratieve afhandeling. Daarnaast houd ik ruimte vrij voor intercollegiaal overleg en consultatie. Ook kan ik zo mijn kennis en ideeën overbrengen aan anderen. Ook maak ik schitterende PowerPointpresentaties gelardeerd met interactieve filmpjes in een handomdraai.

Uiteraard sluit ik goed aan bij de opleidingsdoelstellingen en wil de studenten graag 'binnen boord' houden en ze binnen 4,5 jaar studieduur laten uitstromen. Ik lever zo een bijdrage aan hun Studiesucces. Door op mijn intuïtie te vertrouwen en door veel vragen te stellen en veelvuldig samen te vatten sluit ik aan bij de student wat betreft persoonlijkheid, capaciteiten, motivatie en competenties.¹

Wat merken mijn studenten aan mij?

Ik neem de tijd om naar hun verhaal te luisteren. Ik handel vanuit rust en ben liefdevol en vol mededogen. Ik stel me voor hen open zonder meteen aan consequenties of vervolgstappen te denken. Ik laat hen uitpraten, neem ze serieus in hun verhaal en ben vrij van oordeel. Ik verduidelijk hun verhaal voor mijzelf en vat de essentie samen. 'Wat is de vraag achter de vraag?' vraag ik mezelf voortdurend af terwijl ik ze observeer. Ik maak grapjes en ben in staat relativeringsvermogen en steun te bieden, indien gevraagd. Ieder die voor me zit verdient een eerlijke en gelijke kans. Waar je wieg heeft gestaan is voor mijn onbelangrijk. Ik behandel al mijn studenten respectvol, met aandacht en accepteer dat wat er is en wat er nog niet is. Ik spiegel indien nodig

¹ In januari 2008 is Anita de Vries aan de Vrije Universiteit gestart met haar promotieonderzoek waarbij zij voorspellers van studiesucces onderzoekt. persoonlijkheid, capaciteiten, motivatie en competenties van de student als voorspellers van studiesucces

en spoor aan. Ook maak ik gebruik van rollenspellen om hen duidelijk te maken wat hun gedrag met mij doet en hoe het op mij over komt.

Wat merken anderen zoals mijn familie en mijn vrienden aan mij?

Ik ben blij en fiets fluitend naar mijn werk. Ik voel me weer het tienermeisje dat 'fietsend met een zonnebloemtas' door het leven gaat, een metafoor die mijn oudste zus ooit aan mij gaf. 'Wat als ik mij met zorgeloosheid kon omringen. En dat dat mijn ruimte was' van Bert Schierbeek, die tegeltjeswijsheid past bij mij. De zorgeloosheid en luchtigheid zijn mijn wapens. Ik neem de wereld waar met een luchtigheid zonder mijn scherpste en observatievermogen te verliezen. Ik ben dankbaar voor alles waar ik voor sta en wat ik in mijn leven heb geleerd. Ook vertrouw ik op mijn innerlijke kompas en oordeelsvermogen en ik deel dit met anderen.

Welke competenties laat ik zien in het lesgeven in mijn kleurrijke klas?

Mijn ideaalbeeld is een omgeving, organisatie of klas waarin studenten worden gestimuleerd. Het verschil in culturele achtergrond tussen mij als docent en die van studenten vormt geen belemmering voor hun ontwikkeling en de sfeer in mijn klas. Ik ben als docent een rolmodel en voldoe aan de door onze opleiding geformuleerde Hes-competentie en eindterm: 'Interculturele Sensitiviteit':

'Ik ben me bewust van mijn eigen en andere culturen en kan adequaat handelen en communiceren met een andere cultuur. Dat doe ik door tijdens het werken met studenten uit andere landen of culturen interesse te tonen in hun culturele achtergrond. Ook kan ik mijn eigen gedrag evalueren op effectiviteit in relatie tot andere culturen. Ik breng overeenkomsten en verschillen tussen persoonlijke waarden, normen en gedragingen van mijn eigen cultuur en die van anderen adequaat in kaart en ik signaleer cultureel gevoelige punten en pas mijn gedrag hierop aan. Ik laat interculturele sensitiviteit zien en ontwikkel dit verder in het werken met andere culturen. Ik pas mijn gedrag aan afhankelijk van de situatie die zich voordoet. Het gedrag is contextgebonden'.

Hoofdstuk 1 Algemeen idee

1.1 Wat is de aanleiding geweest voor dit praktijkonderzoek?

Ik werk in een multiculturele omgeving. Er is geen diversiteitsbeleid op instellingsniveau of opleidingsniveau. Een eerste stap is het project Sturen op Studiesucces binnen mijn eigen afdeling. Binnen mijn werkpraktijk is er weinig aandacht voor het onderkennen van het omgaan met diversiteit. Hierdoor zijn er ook weinig handvatten hoe we binnen het primaire proces met diversiteit in de klas omgaan. Diversiteit in de les lijkt op dit moment grotendeels te gaan om impliciete kennis en vaardigheden. In dit praktijkonderzoek wil ik graag meer expliciete aandacht besteden aan de rol die etnische achtergrond van studenten kan spelen in het primaire proces. Ik wil me vooral richten op mijn eigen houding en professionaliteit ten opzichte van mijn etnisch heterogene studentenpopulatie.

Een tweetal kritische incidenten hebben mij getriggerd.

Kritisch Incident 1

Aanleiding is een bespreking startgesprek² van 20 minuten. Doel van het gesprek is contact te maken en huiswerk te bespreken: een moodboard plus de uitslagen van een taaltest. Ik leg deze laatste als eerste op tafel omdat Student I. daar om vraagt. Student I., Marokkaans, 19 jaar oud, wordt boos en blijft boos, 20 minuten lang. De uitslag van de taaltest is onvoldoende. Uiteindelijk kom ik er door verschillende gespreksinterventies achter dat hij het raar vindt met een opleider op deze manier over zichzelf te praten. Ik benoem zijn boosheid, heb begrip hiervoor, relativeer de testuitslag, probeer het onderwerp te parkeren en richt me tenslotte op dat wat wel aanwezig is en er goed uit ziet: zijn moodboard met foto's van zijn familie, een auto en huis die hij later hoopt te bezitten, zijn ambities om manager te worden. Ik sluit af met een aantal complimenten: I. Was keurig op tijd aanwezig, hij had de voorbereiding binnen de deadlines behaald. Ook is de inhoudelijke kant van zijn werk in orde op zijn invullen van zijn zelfassessment na. Hij heeft namelijk bij ' feedback ontvangen' zichzelf een 4 op een schaal van 5 gegeven. Hij is het met me eens dat hij daar eigenlijk niet zo goed in is. Bij het weggaan zegt hij, wanneer ik vraag naar hoe hij het gesprek heeft ervaren, dat hij het 'raar' vond, en dat hij niet gewend is om te horen van een opleider wat hij nog kan verbeteren aan zijn schoolwerk. Eigenlijk vind ik dat een overwinning als ik er later op terugkijk. Ik was in die 20 minuten contact maken toch in staat om hem een eerlijk antwoord te laten geven hoe hij het gesprek heeft ervaren.

Een paar dagen later besluit ik I. aan te spreken. Aanleiding nu is dat hij bij contactmomenten die verplicht zijn: een klassencoaching en een teamcoaching niet aanwezig was zonder afmelding. Deze onderdelen vragen een verplichte aanwezigheid. Toevallig is het onderwerp van de training ' feedback

² Uit de handleiding Coaching Basisfase Voltijd Leeuwenburg. Een startgesprek is het eerste 1-op-1 gesprek van blok 1 dat wordt gevoerd met eerstejaars studenten.

geven'. Hij komt 10 minuten voor het einde binnen en ik besluit hem op dat moment feedback te geven over het effect. Hij reageert geërgerd en zegt 'als u wat te zeggen hebt, doe het dan niet hier in de groep, ten overstaan van iedereen'. Ik pareer nog dat de feedback in het teken staat van de inhoud van de training maar ik zie dat hij baalt. Hij zucht en slaat zijn ogen neer. Ik besluit hem na de training meteen even apart te nemen en vraag zijn toestemming 'Heb je 5 minuten?' In dat gesprek kom ik terug op het Startgesprek en vraag hem wat hij ervan vond, achteraf. Hij antwoordt dat hij het een raar stom gesprek vond. Ik vraag hem hoe hij het anders had willen doen, als hij het had mogen voeren. Hij antwoordt 'weet niet'. 'Wat had er dan moeten gebeuren zodat het gesprek wel nuttig voor jou zou zijn geweest?' vraag ik. 'Mm, weet ik niet'. Hij zegt 'ik kan toch gewoon met 40 ecs over naar jaar 2, dan hoef ik die vakken van u helemaal niet te halen'. Hierop stel ik hem de vraag wanneer hij dan denkt deze vakken alsnog aan te tonen. Ze maken onderdeel uit van het Curriculum van jaar 1 en zijn verplicht. Hierop kijkt hij vragend. Hij antwoordt dat hij dit gehoord had. Ik zeg hem vervolgens dat die waarheid niet meer klopt. Ik besluit om door te gaan op de opmerking dat hij die individuele gesprekken lastig vind. Ik doe hem een tegenvoorstel. Ik vertel hem dat er een keuzemogelijkheid bestaat om de vakken die ik geef, zoals communicatieve vaardigheden en coaching, in mindere mate te krijgen, door voor de andere vestiging van de HES te kiezen, locatie Frailemaborg. Daar wordt nog frontaal lesgegeven en zijn vakken zoals coaching vooral opgehangen aan studievoortgang: het bespreken van alle studieresultaten. Ik geef hem de keuze wat hij gaat en wil gaan doen. Hij antwoordt 'ik kijk wel'. Wel geef ik hem nog mee dat ik vanaf die middag verwacht dat hij in de klas aanwezig is en meedoet. Hij komt nog diezelfde middag en is actief aanwezig. Hij moet zelfs een paar keer lachen. Ik zie dat hij het leuk vind. Ik geef hem een compliment in de klas voor zijn inzet.

Vier weken later heb ik hem tijdens de toetspresentatie van zijn project gecompimenteerd met een aantal initiatieven. Ook merkte ik dat hij zelf naar me toe kwam. Tijdens de training projectvergadertechnieken kon ik hem op de inhoud van het opgeleverde werk feedback geven. Hij vroeg door naar wat ik bedoelde en paste het werk aan zonder defensief te worden. Hieruit maakte ik op dat hij mij als professional serieus nam.

Concluderend kan ik stellen dat het belangrijk is om te investeren in de relatie, los van de inhoud. Ook heeft het gericht feedback geven in de vorm van een compliment op gedrag en de student in zijn waarde laten door hem zelf keuzevrijheid te geven een positief effect gehad.

Kritisch incident 2

S. is een eerstejaars studente van 19 jaar, Somalische, die ik enkele malen heb gesproken als vervangend studieloopbaanbegeleider. In een kennismakingssessie met haar en haar projectgroep heb ik iedereen het belang benadrukt van 'op de goede plek zitten' en 'naar me toe komen als er zaken zijn die mogelijke studievoortgang in de weg staan'. Na de les heeft ze me aangegeven dat er familie-omstandigheden en persoonlijke omstandigheden spelen die maken dat zij zich slecht kan concentreren en dat ze niet echt aan studeren toekomt. Na het eerste gesprek heb ik haar geadviseerd contact op te nemen met onze Studentendecaan. Toen ik haar vervolgens na een paar weken weer sprak gaf ze me aan dat ze niet naar de decaan was gegaan omdat ze dat 'te spannend' vond. Vervolgens heb ik haar

toen aangeraden contact te zoeken met haar huisarts of langs de Studentenpsychologen van de UvA-Hva te gaan. Ze wilde heel graag weten of haar ouders hierachter zouden kunnen komen. Vertrouwen en discretie zijn belangrijke waarden voor haar. Toen ik haar uiteindelijk weer sprak was dat op mijn voorstel om samen naar de Studentdecaan te gaan. Dit omdat ze dan, vanwege 'bijzondere omstandigheden' mogelijk halverwege het studiejaar helemaal opnieuw zou mogen instromen, met toestemming van de Examencommissie. Ik had de rolverwachting helder gemaakt: zij doet haar verhaal, ik vul aan waar nodig als ze stil valt. Wat mij toen opviel is, dat zodra de decaan door begon te vragen op de familieomstandigheden, dit haar heel erg raakte. Het enige dat ze toen kon uitbrengen was: 'ik vind het gewoon niet prettig als er zo naar mijn familie wordt gevraagd'. Ik kon deze uitspraak niet duiden. Wat moet ik doen om haar adequaat te kunnen begeleiden als haar docent? Concluderend kan ik uit dit incident opmaken dat ons informele contact heel erg heeft bijgedragen aan het vertrouwen en openheid. Toch lijken er belemmerende culturele factoren te zijn die niet bespreekbaar zijn in een officiële setting en die studiesucces in de weg staan.

1.2 Waar werk ik: verkenning in de praktijk en wie heeft er belang bij?

Ik werk als docent communicatieve vaardigheden en studieloopbaanbegeleider op de Hogeschool Economische studies, Domein Management en Economie in jaar 1, 2 en 3 en 4. Kenmerken voor onze studentenpopulatie is dat deze uit een multiculturele heterogene doelgroep bestaat. Ook ben ik lid van de projectgroep Sturen op Studiesucces (SOS), Commerciële Economie, Voltijd Leeuwenburg ³.

Staan de kritische incidenten op zich of doen ze zich breder voor binnen de Hogeschool van Amsterdam? Zijn ze herkenbaar en is er breder draagvlak ze verder te verkennen? Ik heb diverse oriënterende gesprekken gevoerd, zowel met een Marokkaanse collega, projectmedewerkers van SOS als met de afdelingsmanager van alle voltijd opleidingen.

Als eerste heb ik gesproken met een Marokkaanse collega Z.A. omdat ik het idee heb dat er misschien een onderwerp voor mijn praktijkonderzoek in schuilt.

Ik combineer het gedrag van I. in mijn hoofd met een eerder incident dat een vrouwelijke collega van mij heeft ervaren met een klas met driekwart Marokkaanse jongens. Ik leg het kritische incident aan hem voor. Hij zegt dat het thema 'omgaan met feedback' wel iets is dat studenten uit de Marokkaanse gemeenschap niet gewend zijn. Ook hij heeft de ervaring dat ze bij hem defensief reageren. Het thema 'omgaan met feedback' is een thema dat in de praktijkonderzoek wordt gebruikt.

³ mijn afdeling kent 3 probleemgebieden: ten eerste cumulatieve studieachterstanden, ten tweede bijzondere aandachtsgroepen: jongens van niet-westerse komaf en ten derde studenten die uit beeld zijn geraakt. In dit praktijkonderzoek beperk ik mij tot intercultureel sensitief zijn m.b.t. mijn orthopedagogische/interpersoonlijke competentie

vrouwelijke opleider' vanuit emancipatoir oogpunt door mij aangehaald, herkent hij niet voor de groep. Wel zou het kunnen liggen aan de rolmodellen: de moeder heeft meestal de taak van verzorgende en zet de jongens in het gezin op het voetstuk. Als tweede praat ik met onze afdelingsmanager. Ik vraag hem wat hij zou zien als een verlegenheidsvraag. Hij komt uit op de vraag *hoe ver wij als opleiders bereid zijn en mogelijkheden hebben om om te gaan met diversiteit?*. Ik vind dit een te brede onderzoeksvraag. Ik heb niet de illusie om een universele multiculturele aanpak te ontwikkelen. Wel start ik graag bij mij eigen rol als docent. Door gericht aandacht te besteden aan het begrijpen van situaties hadden incidenten als hierboven wellicht voorkomen kunnen worden. Ik wil graag voldoen aan de door onze opleiding geformuleerde Hes-competentie 'Interculturele Sensitiviteit' (zie hiervoor het Mirakel, p. 7): *'Bewustwording van mijn eigen en andere culturen, interesse in de achtergrond van mijn studenten tonen, overeenkomsten en verschillen tussen persoonlijke normen, waarden en gedrag zien en waar nodig mijn gedrag bijstellen, afhankelijk van de context (...)'* Zou het me lukken handvatten te ontwikkelen hoe je interculturele sensitiviteit in de praktijk kunt toepassen?

1.3 Mandaat

Ik handel vanuit 2 rollen: leider van mijn klas in rol als docent communicatieve vaardigheden/ docent en onderzoeker vanuit mijn Master SEN van waaruit ik inzichten die ik op doe zou kunnen toepassen binnen het project Sturen op Studiesucces.



Figuur 1: Het ui-model geeft een gelaagdheid aan in het functioneren van leraren

Korthagen (2004) heeft een model ontwikkeld om docenten te laten reflecteren op zichzelf en zo hun competenties te verbeteren.

Ik betrek mijn handelen als docent met behulp van het ui-model en bespreek achtereenvolgens die hierboven getoonde gelaagdheid: omgeving, gedrag, competenties, overtuigingen, identiteit en betrokkenheid. Het volgende valt mij op:

Wat kom ik tegen?

Vanuit mijn omgeving heb ik te maken met grote diverse klassen, met als meerderheid jongens.

Wat doe ik?

Ik probeer iedereen op dezelfde manier te behandelen. Ik praat niet *over* ze maar *met* ze. Ik neem ze serieus in hun verhalen. Ik maak grappen, veer mee en toon begrip wanneer er klachten zijn over bijvoorbeeld de opleiding. Ook spreek ik ze aan op hun gedrag als ik merk dat te vaak 'mogen we al gaan' zeggen. Ik wijs ze dan op hun eigen keuze om deze studie te gaan doen. Ook vraag ik door op hun motivatie.

Wat kan ik?

Ik geloof dat mijn *interpersoonlijke* competenties goed in orde zijn. Ik krijg als feedback van studenten terug tijdens studieloopbaangesprekken dat ze voelen dat ik echt aandacht voor hun verhalen heb en dat ik met humor zaken kan oplossen. Wel heb ik het gevoel dat ik mijn interculturele sensitiviteit kan verbeteren. Dit gaf ik al eerder aan toen ik de incidenten besprak.

Ook *orthodidactisch* ben ik bewust bezig. Ik begin de les altijd met de leerdoelen, koppel die aan de context van het onderwijsblok, ondersteun mijn verhaal met PowerPoint of gegevens uit het intranet die ik simultaan vertoon op het scherm wanneer ik zaken zoals toetsen toelicht. Ik check ook altijd of er vragen zijn na afloop. Vaak begin ik mijn les met de vragen die er op dat moment leven in de klas. Of ik daadwerkelijk *orthopedagogisch competent* ben is een vraag waarop ik nog geen antwoord heb. Ik zet wel heel bewust het complimenteren in en dat werkt. Als ik kijk naar hoe ik *organisatorisch* in de omgang met studenten ben, dan heb ik daar mezelf wel in verbeterd in de afgelopen 7 jaar. Ik houd aanwezigheidslijsten bij, ik zorg vaak voor een U opstelling in de klas bij trainingen. Ik weet dat organisatie bij het vak hoort maar dat dat altijd iets zal blijven dat mijn aandacht verdient. Ik ben geneigd om juist veel met improvisatie te doen en dwing mezelf om mappen aan te leggen en goed bij te houden. Aan dat laatste ontbreekt het wel eens.

Competent in de omgang met collega's laat ik zien door *samen te werken*. Zowel tijdens de ontwikkeling van werk als tijdens het onderwijs zelf. Dat is nodig in zo'n grote Hogeschool met een team van inmiddels 50 docenten. Als ik bijvoorbeeld

literatuur vind die zinvol is voor mijn collega's stuur ik die via de mail door. Ook help ik nieuwere collega's op weg.

Waar geloof ik in?

Ik werd getriggerd door het woord burgerschap dat viel tijdens het noemen van waarden tijdens een oefening in een bijeenkomst over Brede Aanpak Gedrag (BAG:Fontys OSO Module GS06, 2010). Ik kom het ook tegen in boeken zoals 'De grenzeloze generatie' van Spangenberg & Lampert (2009): Een samenleving met elkaar in plaats van leven in gescheiden werelden.

In mijn klas wordt er ogenschijnlijk heel goed samengewerkt tussen studenten van Nederlandse komaf en die van Niet-westerse komaf. Bijvoorbeeld in blok 2 (na 10 lesweken) hebben we ervoor gekozen om de bestaande teams van 4 a 5 studenten te mengen met de afspraak dat ze met 1 iemand uit de vorige groep mogen blijven samenwerken. Dat was geen enkel punt. Sterker nog: ze vinden het leuk om zo ook 'andere culturen' te leren kennen. Ik geloof dus dat het kan: samen leven en samen werken!

Hoe zie ik mezelf? Hoe zie ik mijn professionele rol?

Ik zie mezelf inmiddels als een professional. Waar ik eerst nog worstelde met mijn rol, ik kwam namelijk op de Hogeschool binnen als zij-instromer vanuit mijn praktijk als trainingsacteur en rollenspeler, groeide mijn bewustzijn dat ik ook een opleider in mij heb. Dat besef is met name top of mind geraakt door feedback van collega-docenten toen ik mijn didactische bevoegdheid HBO-docent haalde aan de Vrije Universiteit in 2006.

Mijn professionele rol kan ik vertalen naar mijn eigen houding: open, eerlijk, nieuwsgierig, zonder oordeel, enthousiast, mijn kennis van trainingsinhoud zoals presenteren, samenwerken, interculturele communicatie, innovatief vermogen, groepsdynamiek, groepsintervisie en mijn vaardigheden, trainen, op metaniveau kunnen communiceren, dus praten over de communicatie. Verder ook het vermogen om events te kunnen uitdenken, mede vorm te geven en zo mijn creatieve vermogens te gebruiken.

Waar doe ik het allemaal voor?

Op welk groter geheel voel ik me betrokken?

"Heal the world make it a better place" (citaat uit songtekst van Michael Jackson). Ik maak deel uit van de samenleving en wil graag dat we er toe doen voor elkaar. Ik als

docent met ruimte voor zicht en groei van de student. Een onderwijsomgeving is een plaats waar studenten kunnen ontwikkelen en leren door groei met en van elkaar met respect voor de opleiders. Intercultureel competent, is dat niet gewoon echt horen wat de ander zegt zonder meteen te (ver) oordelen. Samen leven, samen werken?!

1.4 Van multiculturaliteit naar inclusief onderwijs

Nederlandse Hogescholen zijn in hoog tempo intercultureel geworden. Vraagt deze samenstelling van studenten andere vaardigheden van docenten dan binnen een 'traditionele klas' waarin voornamelijk autochtone Nederlandse studenten zitten? Volgens onderzoekers van de Universiteit Utrecht en Leiden moeten docenten in een multiculturele klas niet anders te werk gaan dan docenten in een klas met alleen autochtone leerlingen. Onderwijskundigen verschillen van mening. Sommige zeggen dat lesgeven in een multiculturele klas speciale kennis, kunde en houding vereist. Genoemde voorbeelden zijn het verlangen van hoge prestaties, het gevoelig zijn voor effecten van eigen gedrag op dat van studenten en het ter discussie willen stellen van eigen (voor) oordelen ten opzichte van studenten. Andere onderwijskundigen stellen dat het lesgeven gebaseerd is op het realiseren van dezelfde uitgangspunten: instructie laten aansluiten bij kenmerken en achtergronden van leerlingen, goede feedback, heldere regels en toepassing daarvan, veilig leerklimaat creëren, gelijke kansen voor alle leerlingen en het beste uit studenten willen halen.

Werken met studenten wiens ouders of wellicht zichzelf geboren zijn in een ander land dan Nederland vraagt per definitie dat ik als docent een open houding bezit, me bewust ben van mijn eigen etnische achtergrond en communicatie inzet die overbruggend werkt. Ik gebruik specifieke interpersoonlijke vaardigheden zoals non-verbale signalen. Daarnaast creëer ik een goede samenwerking tussen mensen met verschillende achtergronden.

Hoe is de stand van zaken omtrent de visie op multiculturaliteit?

Al in 2007 wilde de Onderwijsraad een antwoord geven op de hoofdvraag

"Hoe komt op multiculturele scholen een schoolcultuur tot stand die de verschillende etnische groepen aan zich bindt?" Uit hun hoofdboodschap bleek: het wij-gevoel en visie staat voorop. *'Iedereen maakt deel uit van deze school, met deze waarden, normen, gewoontes en activiteiten'*.

Nu, anno 2011, is dit onderwerp nog steeds zeer actueel. Minister Donner heeft 16 juni 2012 in een brief aan de Tweede Kamer een nieuwe visie op het integratiebeleid gepresenteerd. In deze visie moeten de waarden van de Nederlandse samenleving centraal staan. Ook moet de immigrant zelf zorgen voor het leren van de Nederlandse taal en vaardigheden opdoen om zich in de Nederlandse samenleving te kunnen handhaven. Hiermee neemt het kabinet afstand van het relativisme dat besloten ligt in het concept van de multiculturele samenleving. De Nederlandse samenleving is weliswaar veranderd door de komst van migranten, maar is niet uitwisselbaar met wat voor welke samenleving dan ook.

Gemengde scholen, in mijn geval de Hogeschool van Amsterdam, zou vooral succesvol kunnen zijn als zij een visie heeft op wat haar meerwaarde is. Deze visie geeft aan hoe de school wil omgaan met haar multiculturele karakter en vanuit die visie ontstaat een eenduidig schoolbeeld. Dat de Hogeschool van Amsterdam hier nog mee worstelt blijkt uit het recente incident van de docent die na het bezoek aan Mekka geen handen meer wilde schudden. 18 maart 2011 deed het College van Bestuur een bericht uit met de volgende conclusie:

‘Het College van Bestuur betreurt het feit dat het niet mogelijk is gebleken een passende oplossing te vinden voor de ontstane situatie. Zoals eerder werd aangekondigd, zal over enige tijd een aantal gesprekken georganiseerd worden over de vraag hoe wij als hogeschool omgaan met culturele verschillen. Deze gesprekken worden naar verwachting in het najaar gehouden. Hierover wordt over enige tijd meer bekend gemaakt’ (memo bijlage nr.1).

1.5 Doel van het onderzoek, onderzoeksvraag en deelvragen

Doel van dit praktijkonderzoek is inzicht te krijgen in:

- 1 de belangrijkste competenties van een docent die bepalend zijn voor studiesucces in een multiculturele klas;
- 2 mijn persoonlijke verbeterpunten als docent van multiculturele klassen;
- 3 handvatten voor collega docenten van multiculturele klassen.

Mijn (verkennende) onderzoeksvraag luidt:

Welke competenties en interpersoonlijke vaardigheden zijn voor een (HBO-)docent van een multiculturele klas belangrijk, en op welke punten kan ik mezelf verbeteren om goed (beter) te functioneren in een multiculturele klas?

In deze verkenning wil ik graag een antwoord geven op de volgende onderzoeksvragen waarvoor ik zowel theorie als mijn onderwijspraktijk gebruik.

Theorie (literatuur, film)

- A *Welke competenties van docenten beïnvloeden in het algemeen het studiesucces?*
- B *Welke competenties van docenten zijn voor het studiesucces van een multiculturele klas van belang?*
- C *Wat wordt verstaan onder intercultureel sensitief onderwijs?*

Praktijk: mijn handelen

- D *Hoe beleeft mijn multiculturele klas mij en mijn relatie met hen?*
- E *Hoe word ik me meer bewust van- en krijg ik meer inzicht in- mijn interculturele sensitiviteit?*
- F *Hoe pas ik opgedane inzichten toe in mijn onderwijspraktijk en hoe effectief is dit?*

1.6 Tijdspad. Deelvragen met tijdspad en waarnemingsmethoden

Week 2 t/m week 10 (10 januari t/m 13 maart 2011)	
<i>A</i>	<i>Welke competenties van docenten beïnvloeden in het algemeen het studiesucces?</i>
<i>B</i>	<i>Welke competenties van docenten zijn voor het studiesucces van een multiculturele klas van belang?</i>
<i>C</i>	<i>Wat wordt verstaan onder intercultureel sensitief onderwijs</i>
<u>Waarnemingsmethode</u> : Literatuur en theorie, film 'Entre Les Murs'	
Week 11 (14 t/m/ 20 maart 2011)	
<i>D</i>	<i>Hoe beleeft mijn multiculturele klas mij en mijn relatie met hen?</i>
<u>Waarnemingsmethode</u> : 0-meting Vragenlijst Interpersoonlijk Leraarsgedrag (VIL), doelgroep 27 studenten propedeuseklas, zelfbeeld en ideaalbeeld	
<i>E</i>	<i>Hoe word ik me meer bewust van- en krijg ik meer inzicht in- mijn interculturele sensitiviteit?</i>
<u>Waarnemingsmethode</u> : Training 'Kleurrijk Doceren'	
<u>Waarnemingsmethode</u> : 2 focusgroepdiscussies met propedeuseklas (responsieve methodologie)	
Week 21 (23 mei t/m 29 mei)	
<i>F</i>	<i>Hoe pas ik opgedane inzichten toe in mijn onderwijspraktijk en hoe effectief is dit?</i>
<u>Waarnemingsmethode</u> : 1-meting VIL: doelgroep 25 studenten propedeuseklas, zelfbeeld, ideaalbeeld	
Week 26 (27 juni t/m 3 juli)	
Eindrapportage praktijkonderzoek leerroute Master SEN Gedragsspecialist	

Hoofdstuk 2 Verkenning

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk bespreek ik de inzichten uit de literatuur met betrekking tot belangrijke competenties van docenten. Ik zal hiermee de deelvragen

- A *Welke competenties van docenten beïnvloeden in het algemeen het studiesucces?*
- B *Welke competenties van docenten zijn voor het studiesucces van een multiculturele klas van belang?*
- C *Wat wordt verstaan onder intercultureel sensitief onderwijs* beantwoorden.

Als eerste komen algemene competenties aan de orde, hierop ga ik kort in.

Vervolgens ga ik uitgebreider in op de vraag of er specifieke competenties van belang zijn voor leerlingen en studenten binnen een multiculturele setting. Het hoofdstuk wordt afgesloten met conclusies en een overzicht van de belangrijkste competenties die volgens de literatuur het succes bepalen van een docent binnen een multiculturele omgeving.

2.2 Bronnen

In het vormgeven van mijn literatuurverkenning heb ik allereerst contact gezocht met het Domein Onderwijs en Opvoeding die docenten opleiden. Zij hebben in de Algemene Beroepsvoorbereiding een lesontwerp gemaakt dat specifiek gericht is op communicatie, diversiteit en cultuur in de klas. Deze collega's hebben tips aangedragen over achtergrondliteratuur. Verder heb ik een lezing gevolgd. Ook heb ik artikelen bestudeerd vanuit de werkgroep Sturen op Studiesucces. Daarnaast hebben de inzichten van de Interactieroos en de Vragenlijst Interpersoonlijk Leraarsgedrag (VIL)(Creton& Wubbels, 1987)) mij geïnspireerd.

2.3 Wat zijn belangrijke competenties van docenten in het algemeen?

Uit alle literatuur die ik heb gelezen, blijkt, dat de relatie docent-student heel belangrijk is. Ook een positieve grondhouding en reflectie zijn belangrijke tools.

Stevens (2006) definieert in zijn visie op onderwijs drie psychologische basisbehoeften van studenten die docenten in hun pedagogisch, didactisch en organisatorisch handelen moeten betrekken: relatie, competentie en autonomie. Om te verkennen wat de impact is van leraren op het leren van leerlingen heb ik in april een lezing gevolgd

hierover.⁴ Van der Grift haalt longitudinale studies van Marzano (2008) aan die constateerde dat 15-25 % van de verschillen in leerlingprestaties kunnen worden verklaard door het werk van leraren (naast milieu, intelligentie en voorkennis). Zijn conclusie was dan ook: 'de leraar doet er toe!'. Naast het hebben van hoge verwachtingen als attitude noemt Van der Grift ook een rijtje van tien punten dat leidt tot betere prestaties en meer leerwinst van leerlingen:

1. Stellen van minimumdoelen. 2. Voldoende leer en instructietijd. 3. Monitoren van vorderingen bij leerlingen. 4. Speciale hulp voor zwakke leerlingen. 5. Veilig en stimulerend onderwijsleerklimaat. 6. Efficiënte lesorganisatie. 7. Duidelijk gestructureerde instructie. 8. Intensieve activerende les. 9. Afstemmen van onderwijs op verschillen. 10. Aanleren van leerstrategieën.

Leersucces is volgens Van der Grift afhankelijk van het afstemmen van de docent op verschillen van de verwerking van leerstof (9). Dit valt onder vakdidactiek en dat laat ik in dit praktijkonderzoek buiten beschouwing. Culturele factoren die een rol kunnen spelen bij de genoemde verschillen zijn niet onderzocht. Van der Wolff & Van Beukering (2009, p. 72) noemen bij de basishouding van een docent de volgende vier aspecten die in onderstaande tabel 1 zijn samengevat.

Tabel 1: basishouding docent

Basishouding	Gedragselementen
a. Rolmodel zijn	respect tonen, beleefd en vriendelijk zijn, zich verplaatsen in de gevoelens van anderen eerlijk zijn, zelfvertrouwen, rechtvaardig zijn, fouten kunnen toegeven, vertrouwen wekken humor, relativeringsvermogen hebben, zorgvuldig en punctueel zijn.
b. duidelijk zijn over de rol van de docent en wat er van studenten wordt verwacht	welk gedrag in de klas van studenten wordt op prijs gesteld, welke eisen gelden op het gebied van leren, werkhouding en gedrag
c. houding van de docent	positief zijn, hoge verwachtingen hebben, geduldig, beslist en consequent zijn
d. zelfreflectie: het (h)erkennen van beelden die de docent van studenten heeft	De docent schat achteraf in hoe hij heeft gehandeld en reflecteert hierop.

⁴ Wim van der Grift. Universiteit Groningen. University centre for learning and teaching Krachtvoerlezing 'De achilleshiel in het onderwijs'. Wat is de impact van leraren op het leren van leerlingen?

De noodzaak om te reflecteren (zie tabel 1, d.) noemt Schon (1983) in Van der Wolff en Van Beukering (2009) ook: hij onderscheidt met betrekking tot zelfreflectie het zogenaamde *Reflection-in-action*: er doet zich een onverwachte situatie voor, waarin de docent moet handelen. Het nadenken hierover zit in het moment zelf. *Reflection-on-action* vindt plaats na afloop van de gebeurtenis. De docent schat achteraf in hoe hij heeft gehandeld en reflecteert hierop. Korthagen (2002) beschrijft dit in zijn Spiraalmodel.

Een aantal principes van Hoffman(in Banning e.a. 1993, p. 41) met betrekking tot de groepsdynamiek en sfeer in de klas zijn relevant en aansprekend:

- *inclusief denken en handelen*. Dit betekent geen aparte behandeling op grond van het allochtoon zijn sec in tegenstelling tot het 'wij-zij'- denken: autochtoon versus allochtoon.
- *erkende gelijkwaardigheid*. Alle studenten zijn even waardevol. Geen onderscheid maken naar etniciteit of culturele achtergrond, sekse e.d.
- *erkende ongelijkheid*. Er zijn individuele verschillen, elke student is uniek anders. Elke student vraagt om zijn eigen unieke benadering.

2.4 Nederlands versus Niet-westers leerklimaat

De verschillende aspecten (tabel 1: a t/m d) van de basishouding van een docent en het leerklimaat zijn cultuurgebonden. Dat betekent dat de leraar-leerling-relatie afhankelijk is van cultuur. Binnen het Nederlandse onderwijsklimaat (Wolff & Crul, 2003) wordt van studenten verwacht dat zij:

- assertief en actief zijn;
- zelfstandig werken en leren;
- hun werk snel afleveren;
- gewend zijn aan een gelijkwaardige omgang met docenten.

Het onderwijsklimaat dat studenten uit andere niet-westerse culturen (Severiens en Meeuwisse, 2008) verwachten is:

- Een goede sfeer;
- De docent is bekend met zijn studenten; student wil 'gezien' worden;
- de docent treedt strenger op als het gaat over het afrekenen op studieresultaten.

Inzichten uit de interculturele communicatie met als belangrijke auteurs Pinto en Hofstede bieden handvatten voor de verwachtingen rond leerling en docent relaties in verschillende culturen. Pinto (2004) verklaart de afstand in persoonlijke ruimte tussen mensen op basis van een onderscheid tussen moderne (G-cultuur) en traditionele (F-cultuur). In de meer traditionele (Niet-westerse) culturen is er sprake van meer fijnmazige gedragsregels: specifieke situaties (dus ook binnen de klas) hebben gedetailleerde gedragsregels waaraan een individu zich dient te houden. In de G-cultuur (in Nederland dominant) geldt een meer grofmazige structuur van gedragsregels. Individuen vertalen zelf de regels naar specifieke situaties. Opvallend is verder dat mensen uit F culturen dichter bij elkaar en elkaar meer aanraken dan mensen in G culturen, zowel in privé als zakelijke situaties zoals op school, de persoonlijke ruimte.

Hofstede's (2005) drie dimensies machtsafstand, collectivisme versus individualisme en onzekerheidsmijding kunnen binnen het multicultureel onderwijs een rol spelen. Dit wordt hieronder toegelicht.

Machtsafstand

Machtsafstand volgens Hofstede (2005) is de wijze waarop mensen omgaan met machtsverschillen. Hij karakteriseert Nederland als een land met een cultuur met een kleine machtsafstand. Een leraar stelt zich binnen een dergelijke cultuur informeel en laagdrempelig op, de mening van leerlingen wordt (meestal) op prijs gesteld.

Leerlingen (en ouders afkomstig uit culturen met een grotere machtsafstand) zijn gewend aan een meer formele houding binnen de onderwijssetting. In (Niet-westerse) culturen staat de leraar meestal boven de leerling en bepaalt de docent in hoge mate hoe het leerproces plaatsvindt.

Collectivisme versus individualisme

In collectivistische (Niet-westerse) culturen, ook wel hoogcontext culturen genoemd, wordt sociale competentie anders ervaren. Sociaal competent zijn betekent daar het indirect uiten van gevoelens, het begrijpen van de context van de boodschappen en eerlijkheid naar de groep. Vragen stel je indirect. Dit in tegenstelling tot de Nederlandse situatie waar directe vragen stellen juist wordt gewaardeerd

Onzekerheidsvermijding

In Nederland, een land volgens Hofstede met een lage onzekerheidsvermijding, is de leersituatie open, waarbij inbreng van studenten belangrijk is. Een docent hoeft niet 'alwetend' te zijn om deskundig over te komen. In (Niet-westerse) landen met een hoge onzekerheidsvermijding geldt volgens Hofstede het omgekeerde: docenten worden geacht alle antwoorden te hebben. De leersituatie is meer gestructureerd, gesloten en leraar-gestuurd.

2.5 Specifieke competenties van docenten in een multiculturele setting

Severiens & Meeuwisse (2008) beschrijven de volgende succes- en faalfactoren voor het studiesucces van allochtone studenten.

Succesfactoren:

- een omgeving waarin verschillen als een verrijking worden gezien (dit is een positieve grondhouding);
- Een omgeving waarin rekening met verschillen tussen studenten wordt gehouden en docenten geen enkele groep op voorhand uitsluiten.

Faalfactor:

- gebrek aan steun van iemand van de opleiding (leraar-leerlingrelatie) waarin allochtone studenten zich teveel moeten aanpassen.

Severiens, Wolff en Rezai (2006) concluderen op basis van onderzoek onder studenten van het HBO dat docenten die de student centraal stellen, een gunstige invloed hebben op de prestaties van heterogeen samengestelde (multiculturele) klassen. Dit bevestigt het beeld dat leerlinggerichte docenten met nadrukkelijk aandacht voor de relatie leraar-leerling juist binnen een multiculturele setting een duidelijke meerwaarde hebben. Tinto (1998) zegt hierover: *'een docent die zijn leerling zich thuis laat voelen op een opleiding, zowel wat betreft herkenbaarheid van de lesstof als aandacht voor de relatie en het contact, zorgt voor hogere prestaties'* (in Severien, Wolff en Rezai, 2006).

2.6 Interculturele sensitiviteit als groeiproces.

Risbo (Research, Training, Consultancy Erasmus) heeft Culturele sensitiviteit als volgt geformuleerd. Een citaat:

‘Culturele sensitiviteit houdt in dat een docent diversiteit positief waardeert, zich verplaatst in studenten en zowel in het onderwijs als de studiebegeleiding kan aansluiten op hun belevingswereld. Cultureel sensitieve docenten geven zich rekenschap van maatschappelijke en sociale kwesties die impact kunnen hebben op hun studenten. Dat helpt hen ook om de opstelling en inbreng van studenten te begrijpen, bijvoorbeeld als studenten zeer emotioneel reageren op een college over een voor hen zeer beladen onderwerp. Cultureel sensitieve docenten beschouwen situaties op een zodanige manier dat zij rekening houden met het perspectief van alle studenten en hun referentiekaders’ (p. 3)

Volgens de auteurs Nuhnez, Nuhnez Mahdi en Popma (2010) ben je intercultureel sensitief als je zowel vanuit je eigen referentiekader als dat van de ander naar een cultuur kunt kijken. Zij beschrijven dit proces in 6 stappen:

Ontkenning: niet bewust of een gebrek aan een begrippenkader van culturele verschillen *weerstand*: wel bewust van culturele verschillen maar deze worden als inferieur ervaren; *minimalisering*: bewust van culturele verschillen maar vooral bewust van oppervlakkige verschillen; *aanvaarding*: erkenning en waardering voor culturele verschillen en deze vanuit het perspectief van de ander en als bron van nieuwe ideeën kunnen zien, *aanpassing*: interculturele competentie, in staat zijn een andere cultuur vanuit het referentiekader van die cultuur te evalueren, en je eigen gedrag aan te passen naar *wederzijdse integratie*; je hebt een interculturele identiteit maar je bent je ook bewust van je eigen grenzen.

Om voorbeeldgedrag te inventariseren dat met name in de stappen ‘aanpassing’ en ‘wederzijdse integratie’ relevant is, heb ik me laten inspireren door de film ‘Entre Les Murs’ (2009) als good practice. Mijn vraag tijdens het kijken lag vooral bij de do’s en de don’ts van de hoofdpersoon als het gaat over omgang met studenten met betrekking tot macht /invloed en de mate van ervaren nabijheid.

Do's
De ruimte bieden om verschillende culturen tot uitdrukking te laten komen
Iemand in zijn waarde laten (schaamte voorkomen, trots respecteren)
belonen
bijbrengen van normen, waarden, ethiek
In de lesstof zelf: herkenbaarheid namen, voorbeelden
stof moet aansluiten op de leerbehoeftes van je studenten
Regels stellen
Don'ts
Als docent teveel meeveren en meegaan in de beleving van de student
Inzoomen op individuele situaties in de klas waardoor het klassenmanagement verstoord raakt
leiding loslaten

2.7 Meten van de docent-student-relatie

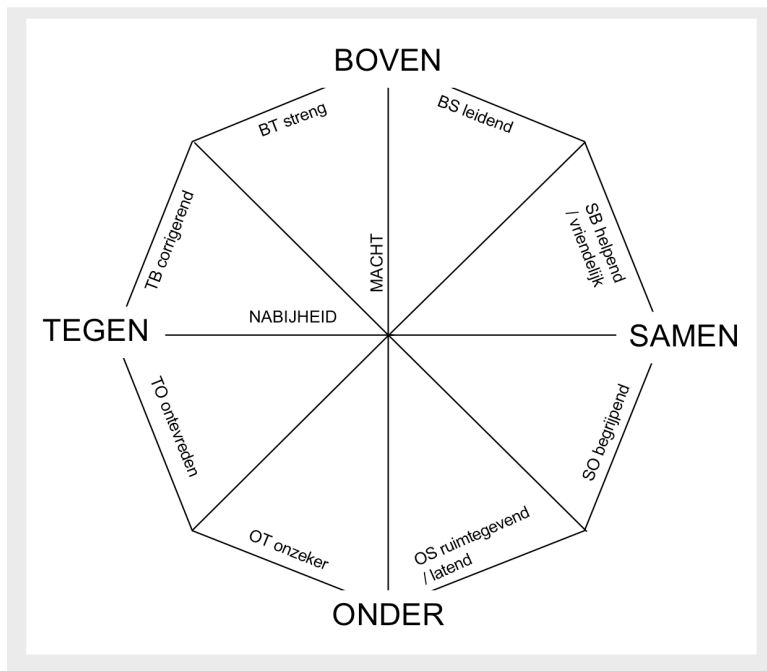
Een meetinstrument om te onderzoeken hoe de persoonlijke relatie van de docent met zijn studenten is, is de Vragenlijst voor Interpersoonlijk Leraargedrag (VIL) (Den Brok, Wubbels, Van Tartwijk, Veldman 2004/ Creton & Wubbels, 1984). Interessant is, dat in de vragenlijst elementen van de inzichten van Pinto en Hofstede, die eerder in dit rapport zijn besproken, ook aan de orde komen zoals macht en onzekerheidsvermijding.

In de visie van de VIL op relatie docent-student spelen twee elementen altijd een rol:

1. wie bepaalt er wat er in de klas gebeurt: de docent of de student
(= machtsdimensie)?
2. Hoe is het contact tussen student en docent (=nabijheid)?

De vragenlijst kan worden ingezet in basis-, voortgezet en hoger onderwijs. Analyse vindt plaats met behulp van de Interactieroos. Acht sectoren worden geordend via twee dimensies (zie figuur 2):

Figuur 2: Roos van Leary



1. Machtsdimensie: Boven – Onder;
2. Nabijheidsdimensie: Samen – Tegen.

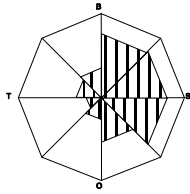
Voor een volledig overzicht van de 8 sectoren verwijs ik naar bijlage 2.

Resultaten uit onderzoek onder multiculturele klassen in het Voortgezet Onderwijs (Den Brok, Wubbels, Van Tartwijk, 2005) wijzen uit dat een positieve waardering samengaat met:

- docenten die meer Boven dan Onder staan
- docenten die meer Samen dan Tegen zijn
- Het ideaalbeeld is de *tolerant-gezaghebbende* docent. Docenten tonen begrip voor leerlingen en houden rekening met hun behoeftes en verlangens. Het bieden van structuur wordt gecombineerd met het geven van ruimte aan studenten. Het leerklimaat is stimulerend, waarin aan alle belangen zo goed mogelijk recht wordt gedaan. De docent gebruikt allerlei werkvormen. De docent hoeft leerlingen niet tot de orde te roepen of de hand te houden aan de regels. Studenten werken aan de taak omdat ze het plezierig vinden in de les.

Visueel ziet dit er als volgt uit.

Figuur 3: tolerant gezaghebbend.



Resultaten van later onderzoek op basis van VIL wijzen uit dat leerlingen de meeste waardering hebben voor docenten die hoog scoren in de sectoren *duidelijkheid bieden en ruimte geven* (BS en OS) (Wubbels, e.a., 2006). Een docentstijl die gekenmerkt wordt door veel samen- en bovengedrag gaat over het algemeen samen met hoge prestaties en motivatie van de studenten en een prettig leerklimaat.

Den Brok e.a.(2010) komen naar aanleiding van jarenlang onderzoek onder multiculturele klassen verspreid over het hele land (duizenden leerlingen) tot de volgende conclusie:

- multiculturele klassen nemen hun docenten gemiddeld genomen *hoger* waar op zowel de macht- als nabijheidsdimensie
- studenten van niet-westerse afkomst zien grotere verschillen in interpersoonlijk gedrag tussen hun docenten en hun ouders dan autochtone studenten
- *relatie* is in een multiculturele klas extra belangrijk
- er is een sterkere samenhang tussen motivatie en prestatie van Marokkaanse, Turkse en Surinaamse leerlingen en de mate waarin zij hun docenten als meer 'invloedrijk' en 'samen' waarnemen, dan bij autochtone studenten. Ofwel meer boven dan onder en meer samen dan tegen.

2.8 Reflectie op inzichten uit literatuur, film en mijn onderwijspraktijk

In alle literatuur en ook in de film komt naar voren dat de *relatie docent-student* van groot belang is, juist binnen een multiculturele setting. Bij de relatie gaat het met name om de machts- en nabijheidsdimensie. Hoe kan ik met deze inzichten anders handelen in mijn onderwijspraktijk? Op basis van de literatuur zie ik de volgende aandachtspunten:

- *positieve houding tonen*: dit geldt voor alle studenten onafhankelijk van de culturele achtergrond;

→ *investeren in de relatie* (leerlinggericht zijn, inleven):

- het is belangrijk om de beginsituatie van leerlingen te inventariseren: hun verwachtingen, voorkennis en motivatie te leren kennen;
- leerlingen niet onmiddellijk terecht wijzen maar eerst doorvragen naar redenen en motivaties
- meer individueel corrigeren dan plenair zodat gezichtverlies wordt voorkomen en de relatie behouden.
- Omdat de persoonlijke ruimte kleiner is binnen G-culturen om relaties te leggen tussen mij en mijn studenten zal ik ervoor kiezen:
 - In de klas: niet alleen voor in de klas opstellen maar me ook onder de klas mengen
 - in gesprekken: een hoek van 45 graden te kiezen om zo meer nabij ervaren te worden.
- er op rekenen dat Niet-westerse studenten minder direct communiceren en hierdoor meer letten op non-verbale communicatie zoals bij 'stille studenten'

→ *Duidelijk zijn:*

- ik ben erg talig en op inhoud gericht. Ik zal proberen om juist meer hoogcontext communicatie te gaan inzetten. Ook zal ik feedback indirecter insteken en meer laten voorafgaan door positieve feedback;
- leiding geven en nemen: duidelijk zijn over wat er van alle studenten verwacht wordt. De verwachting is cultureel bepaald: ik moet dus een balans zien te vinden tussen de meer specifieke richtlijnen van gedrag die de Niet-westerse studenten verwachten en de vrijheid die Nederlandse studenten gewend zijn;
- stilstaan bij mijn visie op onderwijs: een docent kan niet alles weten, dialoog met student is belangrijk

Dit nieuwe gedrag en inzichten ga ik de komende weken toepassen in mijn onderwijspraktijk. Hoe ik dat doe, beschrijf ik in het nu volgende hoofdstuk 3, Plan van Aanpak.

Hoofdstuk 3 Plan van aanpak

3.1 Inleiding

‘Een leraar die interpersoonlijk competent is, geeft op een goede manier leiding. Zo’n leraar schept een vriendelijk en coöperatieve sfeer en brengt een open communicatie tot stand. Hij is goed op de hoogte van communicatie- en omgangsvormen in de leefwereld van de studenten’ (Wet Bio, 2006)).

Deze omschrijving van een interpersoonlijk competente docent sluit volgens mij goed aan bij de competenties die passen bij een docent in een multiculturele setting. In hoofdstuk 2 zijn deze benoemd. Nu wil ik graag de volgende deelvragen beantwoorden:

D Hoe beleeft mijn multiculturele klas mij en mijn relatie met hen?

E Hoe word ik me meer bewust van- en krijg ik meer inzicht in- mijn interculturele sensitiviteit?

Daarvoor heb ik verschillende trajecten uitgevoerd:

1. Training ‘Kleurrijk Doceren’;
2. Afname vragenlijst VIL onder mijn studenten (0-meting);
3. Exitgesprekken met studenten;
4. Tweetal groepsdiscussies met mijn studenten over hun verwachtingen van een docent:
 - a. Input van studenten;
 - b. Observaties en feedback van collega over mijn interactie met de studenten.

In dit hoofdstuk beschrijf ik per traject de doelen en resultaten.

3.2 Training Kleurrijk Doceren

3.2.1 Inleiding

Samen met de Vrije Universiteit Amsterdam en de Hogeschool Rotterdam heeft Research, Training, Consultancy Erasmus (Risbo) een training voor hoger onderwijs docenten ontwikkeld over ‘culturele sensitiviteit’. Binnen het project Sturen op Studiesucces is een onderdeel gericht op docentprofessionalisering. Deze training maakt hier onderdeel van uit en is gericht op het bevorderen van het studiesucces van allochtone studenten. Voor de uitgebreide beschrijving verwijs ik naar bijlage 3.

3.2.2 Doel en methode

Het belangrijkste doel van de training was om aan de hand van videocasussen en rollenspelen bewust te worden van de invloed van docentgedrag op studenten met verschillende (etnisch-) culturele achtergronden en inzichten opdoen.

3.2.3 Resultaten

In onderstaande tabel is mijn beginsituatie persoonlijke sterkte-zwakte-analyse opgenomen met mijn persoonlijke leerdoelen.

Tabel 2: Beginsituatie persoonlijk sterkte – zwakte analyse

<i>Persoonlijke leerdoel: Hoe pas ik interculturele sensitiviteit in de praktijk toe?</i>
Mijn eigen ingeschatte 'sterke' vaardigheid was:
- duidelijk zeggen wat ik verwacht van studenten
Mijn eigen ingeschatte zwakke vaardigheid was:
-Aansluiten bij de belevingswereld van studenten met verschillende culturele achtergrond

In de onderstaande tabel is de feedback op mijn deelname aan de training samengevat.

Tabel 3: feedback training kleurrijk doceren

Feedback van collega's	Pluspunten	Leermomenten
Interactie; verbale en non-verbale communicatie	Ik ben: • zeer geduldig • rustig en serieus van toon • ik geef uitvoering antwoord • ik ga veel in op vragen • ik ben zeer duidelijk in mijn uitleg en introductie • ik ben vriendelijk en correct	<i>Contact/ nabijheidsdimensie vergroten</i> , door: • meer positieve grondhouding • begrip tonen: problemen serieus nemen 'ik begrijp je probleem' • werken aan de vertrouwensrelatie: geruststellen en zachtere toon kiezen • studentinbreng en studentbehoefte honoreren <i>Machts/invloedsdimensie vergroten</i> , door: • minder ruimte te geven; • stellen i.p.v. vragen om toestemming • feedback klein houden; gezichtsverlies voorkomen.

3.2.4 Reflectie op feedback

Mijn uitgangspunt was tweeledig: vanuit de machts-/invloedsdimensie verwachtte ik dat mijn sterkte bestond uit: ‘ *Duidelijk zeggen wat ik verwacht van studenten*’. Vanuit de Nabijheids-/contactdimensie verwachtte ik dat mijn zwakte bestond uit ‘*Meer aansluiten bij de belevingswereld van de studenten*’.

Ad Sterkte: Duidelijk zeggen wat ik verwacht van studenten.

Na afloop van de training bleek uit de feedback van mijn collega's dat ik inderdaad duidelijk en rustig ben in mijn uitleg maar hierin kan overdrijven en dan te breedsprakig wordt. De herhaling van instructies aan het begin zorgt voor ruis in de groep. Ook het benoemen van mijn verwachtingen van studenten is helder maar schiet door op het moment dat ik corrigerende feedback moet geven. Als ik dit ‘ en plein public’ doe verlies ik mijn doel uit het oog. Als ik kijk naar de VIL-dimensie macht zou ik meer gezaghebbend kunnen optreden door gebruik te maken van mijn autoriteit (‘meer stellen’) en besluiten te nemen zonder hiervoor toestemming aan de klas te vragen (‘geruststellen, samen oplossen, begrip tonen) met behoud van relatie. De toon die ik kies is zachter.

Ad Zwakte: Meer aansluiten bij de belevingswereld van studenten

Met name feedback van mijn Marokkaanse collega Z. (die ik eerder ook geraadpleegd heb toen ik nadacht over mijn te kiezen onderwerp en mandaat, zie hiervoor hoofdstuk 1) zette mij aan tot nadenken. Beter kan ik kiezen voor een basishouding vanuit een laagcontext-aanpak in plaats van de door mij gekozen hoogcontext-benadering. Als ik studenten uit mijn casus, van Marokkaanse komaf, vanuit de inhoud van de boodschap aanspreek zonder de relatie met hen hierin te betrekken krijg ik ze niet mee. Laagcontext creëer ik door ze gerust te stellen en hen te complimenteren voor hun inzet. Hierdoor geef ik ruimte voor hun inbreng en laat ze in hun waarde.

Door mijn toon milder te maken, immers: ‘*C'est le ton qui fait la musique!*’ ben ik wel zacht op de relatie maar hard op inhoud. Als ik kijk naar de VIL- dimensies (contact en nabijheid creëren) ga ik werken aan het benoemen van consequenties van gedrag in de klas. Naast het klein houden van correcties, bewaar ik deze voor na afloop van de les en spreek nooit meer ‘en plein public’ aan op gedrag. Zo voorkom ik schaamte of gezichtsverlies. Zo kan ik meer vanuit ‘samen’ met studenten oplossingsgericht werken: ik erken hun problemen en laat hen na afloop zelf oplossingen bedenken. Zo creëer ik eigenaarschap bij hen.

3.3 Afname vragenlijst Vil

3.3.1 Inleiding

De feedback en leerpunten van mijn collega's zijn binnen. De volgende deelvraag die ik nu ga beantwoorden is:

D Hoe beleeft mijn multiculturele klas mij en mijn relatie met hen?

Als onderzoeksinstrument zet ik de in hoofdstuk twee besproken Vragenlijst voor Interpersoonlijk Leraargedrag (VIL) in.

3.3.2 Afname 0-meting VIL

Ik heb bij mijn huidige zittende propedeusestudenten de vragenlijst VIL(50 items Vragenlijst Interpersoonlijk Leraarschap) afgenomen (zie bijlage 4). Dit is een bewerking van de Roos van Leary waaruit een selectie is gemaakt voor werken in een kleurrijke klas. De ontwikkelaar Den Brok heeft deze lijst ter beschikking gesteld. Voordeel is dat deze bewerking van Den Brok geschikt is als nul- meting op mijn onderzoeksvraag omdat hij vanuit het multiculturele perspectief kijkt en hiervoor is ontwikkeld! Nadeel is wel dat deze wellicht te kinderachtige items bevat omdat deze is bewerkt voor het Vmbo en de onderbouw van het voortgezet onderwijs (havo en vwo)⁵. Ik heb mijn klas nog een extra aanvulling op de achtergrond laten invullen: leeftijd, geslacht, geboorteland, geboorteland van vader, moeder, taal die thuis wordt gesproken, hoogste behaalde opleiding en geloof. In het vergelijken van groepen heb ik gedifferentieerd naar eventuele verschillen tussen mijn studenten met een Nederlandse versus Niet-westerse achtergrond waarin zowel Marokkanen, Turken, Surinamers, Antillianen en Arubanen zijn opgenomen. Ik wijk hierin af van Van Gent e.a. (2006) die de volgende groepen onderscheiden: autochtonen, Marokkanen, Turken, Surinamers, Antillianen en Arubanen, overig Niet-westers en Westerse allochtonen. Deze indeling heb ik niet gevolgd omdat mijn steekproef uit 27 studenten bestaat en per definitie niet representatief is om conclusies uit te trekken.

3.3.3 Resultaten 0-meting VIL: hele klas

In tabel 4 staan de resultaten van de VIL samengevat.

⁵ Via Jan van Tartwijk heb ik begrepen dat er ooit wel een Hoger Onderwijs versie ontwikkeld, door Gerrit Worm G.J.M.Worm@uu.nl. Die versie is echter psychometrisch minder goed uitgetest. Ik heb daaruit de conclusie getrokken dat de 50 item versie die ik van Den Brok heb gekregen voldoet en geschikter is.

Tabel 4: Resultaten VIL 0-meting

		Gemid delde leraar	Hele klas	Studenten NL Achtergrond	Studenten Niet- westers	u zelf	uw ideaal
3	Deze docent heeft gezag		2,96	2,69	3,07	4	4
25	Deze docent ziet wat er in de klas gebeurt		2,76	2,61	2,83	4	4
30	Bij deze docent weet je wat je moet doen		2,65	2,46	2,69	3	4
37	Deze docent kan goed leiding geven		2,89	2,92	2,78	4	4
40	Deze docent weet leerlingen te boeien		2,69	2,53	2,76	3	4
48	Deze docent treedt zelfverzekerd op		2,88	2,92	2,84	4	4
	BS Sturend	2,3	2,81	2,69	2,83	3,67	4
1	Deze docent heeft gevoel voor humor		2,50	2,38	2,54	3	4
5	Deze docent helpt je		3,38	3,25	3,42	4	4
11	Deze docent vertrouwt leerlingen		3,08	2,66	3,15	4	4
23	Met deze docent kun je lachen		2,76	2,46	2,76	3	4
32	Deze docent kan goed tegen een grapje		3,04	2,84	3,00	4	4
42	Deze docent heeft een prettige sfeer in de klas		2,88	3,00	2,71	4	4
	SB Helpend	2,2	2,94	2,76	2,93	3,667	4
8	Deze docent luistert naar leerlingen		3,38	2,91	3,5	4	4
16	Deze docent is bereid iets opnieuw uit te leggen		3,18	2,84	3,28	4	4
27	Deze docent leeft mee met leerlingen		3,07	2,83	3,07	4	4
36	Deze docent is geduldig		3	2,92	3,07	4	4
46	Deze docent is soepel voor leerlingen		2,59	2,69	2,5	3	3
21	Deze docent is aardig		3,48	3,53	3,42	4	4
	SO Begrijpend	2,2	3,12	2,95	3,14	3,83	3,83
2	Bij deze docent heb je vrijheid		2,77	2,846	2,71	4	3
12	Deze docent geeft leerlingen hun zin		2,12	2	2,15	2	1
28	Deze docent laat leerlingen hun gang gaan		2,26	2,5	2,07	4	4
31	Deze docent vindt veel goed		2,40	2,69	2,28	3	3
22	Bij deze docent doe je wat je zelf wilt		1,73	1,91	1,64	1	0
43	Er kan veel bij deze docent		2,52	2,38	2,33	4	3
	OS Inschikkelijk	1,7	2,30	2,39	2,20	3	2,33

		Ge- middel de leraar	Hele klas	Studenten NL Achtergrond	Studenten Niet- westers	uzelf	uw ideal
4	Deze docent heeft moeite om de klas stil te krijgen		1	1,23	0,92	2	0
18	Deze docent maakt een onzekere indruk		0,88	0,67	1,15	0	0
33	Je kunt deze docent gemakkelijk voor de gek houden		1,41	1,83	1	0	0
45	Deze docent treedt aarzelend op		1	0,92	1,08	0	0
39	Bij deze docent is het onrustig in de klas		1,29	1,61	1	2	0
50	Als het stil moet zijn, praten we toch door		1,62	1,46	1,78	2	0
	OT Onzeker	1,7	1,20	1,29	1,15	1	0
9	Deze docent zegt dat leerlingen weinig presteren		0,84	1	0,83	1	0
13	Deze docent is ontevreden		1,15	1,38	1,07	0	0
17	Deze docent moppert		1	1,38	0,91	0	0
26	Deze docent is uit zijn/haar humeur		1,39	1,41	1,7	1	0
29	Deze docent maakt een sombere indruk		0,8	0,84	0,83	0	0
44	Deze docent zeurt		1	1,07	1	0	0
	TO Ontevreden	1,6	1,03	1,18	1,06	0,33	0
6	Deze docent laat meteen merken dat iets niet mag		3	2,75	2,92	4	3
14	Deze docent verbiedt ons dingen		1,03	1,30	1	3	3
20	Als deze docent boos is merk je dat		3,12	2,72	3,15	3	1
24	Deze docent dreigt met straf		0,6	1	0,38	0	0
34	Deze docent kan kwaad worden		2,4	2,63	2,35	2	2
41	Deze docent is driftig		0,96	0,91	1,08	0	0
49	Met deze docent kun je gemakkelijk ruzie krijgen		1,32	1,15	1,5	0	0
	TB Corrigerend	1,9	1,77	1,78	1,77	1,71	1,28
7	Bij deze docent moet het stil zijn in de les		2,03	1,69	2,21	4	3
10	Deze docent bepaalt of leerlingen wat mogen zeggen		1,92	2,53	1,53	4	2
15	We moeten ons aan zijn/haar regels houden		2,76	2,84	2,76	4	4
19	Deze docent houdt ons in de gaten		2,14	2,30	2,07	1	1
35	Deze docent houdt streng orde		1,41	1,15	1,63	2	1
38	Bij deze docent moet je hard werken		2,03	1,84	2,07	3	4
47	Deze docent stelt hoge eisen		2	2,15	1,84	3	4
	BT Dwingend	2,0	2,05	2,07	2,02	3	2,71

Toelichting op scores: 0 = nooit en 4 = altijd

Totale klas

Het totaalbeeld van mijn klas over mij is positief te noemen in vergelijking met de gemiddelde docent. Op alle dimensies scoor ik positiever dan de gemiddelde leraar. Hierbij dient te worden opgemerkt dat de scores van de gemiddelde leraar betrekking

hebben op het Voortgezet Onderwijs. De leeromgeving in het HBO verschilt hiervan en is mogelijk een verklaring voor het gemeten verschil. Uit de verkenning is naar voren gekomen dat binnen een multiculturele klas het belangrijk is goed te scoren op de dimensie BS Sturend en OS Inschikkelijk. Hieronder bespreek ik in hoofdlijnen de (gemiddelde) scores op de acht dimensies van VIL.

Resultaat BS Sturend

Met een gemiddelde score van 2,8 word ik door mijn studenten boven het gemiddelde (2,3) beoordeeld. Ik scoor relatief hoog op de aspecten gezaghebbend, 'zien wat er in de klas gebeurt', 'zelfverzekerd optreden' en 'leidinggeven'. Minder hoog scoor ik op 'weten wat je moet doen' en 'studenten boeien'. Er is een klein verschil zichtbaar tussen de beoordeling van de studenten met een Nederlandse achtergrond (2,7) en die met een Niet-westerse achtergrond (2,8). Deze laatste groep studenten ziet mij als iets meer sturend en gezaghebbend. Dit is in lijn met de literatuur. Ten opzichte van de door mijzelf benoemde ambitie (4,0) is nog een duidelijke verbetering mogelijk.

→ Verbeterpunten:

- duidelijker instructies geven: wat moeten studenten doen;
- meer studenten boeien.

Resultaat SB Helpend

Met een gemiddelde score van 2,9 word ik door mijn studenten ruim boven het gemiddelde (2,2) beoordeeld. Op deze dimensie scoor ik op vrijwel alle aspecten positiever bij de Niet-westerse studenten (gemiddeld 2,94) dan bij de studenten met een Nederlandse achtergrond (2,76). Alleen de door mij gecreëerde sfeer in de klas wordt door de autochtone studenten (3,0) hoger gewaardeerd dan door de Niet-westerse groep (2,7). Juist op relationele aspecten als '(gebruik van) humor', 'tegen een grapje kunnen' en 'het vertrouwen dat de studenten van de docent in zichzelf ervaren' (3,2 versus 2,7) oordelen de Niet-westerse studenten positiever. Beide groepen studenten ervaren mij als een docent die hen helpt (NL: 3,25, Niet-westers 3,4). Relatief laag wordt door de hele klas mijn 'gevoel voor humor' beoordeeld (2,5). Ten opzichte van de door mijzelf benoemde ambitie (3,6) is ook op deze dimensie verbetering mogelijk maar ik zit op de goede weg.

→ Verbeterpunten:

- humor?!
- aansluiten bij hun belevingsniveau door me meer in hun gesprekken te mengen;
- Ook aandacht voor de studenten met een Nederlandse achtergrond is belangrijk.

Resultaat SO Begrijpend

Deze dimensie wordt het meest positief beoordeeld door mijn studenten en is van belang voor het tot stand brengen van een goede relatie met de studenten. Ik word zowel door de Niet-westerse (3,4) als de Nederlandse studenten (3,5) als aardig beoordeeld. Mijn gemiddelde score (3,1) op de dimensie begrijpend is ruim boven de score van de gemiddelde leraar. De Niet-westerse studenten geven aan dat ik meeleef met de studenten (3.1) en goed luister naar studenten (3.5). Ik word als 'NABIJ' ervaren door de Niet-westerse studenten maar ook door de Nederlandse studenten.

→ ik ga dat wat al goed gaat handhaven: luisteren, meeleven en aardig zijn

Resultaat OS Inschikkelijk

Met een gemiddelde score van 2,3 van al mijn studenten zit ik ruim boven het landelijk gemiddelde van 1,7. Alle Studenten, zowel de Nederlandse (2,8) als de Niet-westerse (2,7) ervaren bij mij dat ze vrijheid hebben en dat er mij veel kan (2,3). Wel ervaren Nederlandse studenten een grotere mate van hun gang kunnen gaan (2,5) dan de Niet-westerse (2,0). Dit geldt ook voor veel goed vinden: (2,6) Nederlands en (2,2) Niet-westers. Doen wat je zelf wilt, ervaren Nederlandse studenten net iets hoger (1,9) als Niet-westers (1.7). Dit is een element van de dimensie MACHT/INVLOED: meer ruimte bieden.

→ Verbeterpunten:

- meer zelfstandigheid en verantwoordelijkheid bij de student leggen;
- meer 'gelijk behandelen' van mijn gehele klas.

Resultaat OT Onzeker

Met een gemiddelde score van (1,2) scoor ik beduidend lager dan het landelijk gemiddelde (1,7) en dat is gunstig. Studenten met een Nederlandse achtergrond hebben iets meer het gevoel dat zij mij gemakkelijk voor de gek te kunnen houden (1,8) dan Niet-westerse (1). Wel geven Niet-westerse studenten aan dat ze toch wat

meer doorpraten als het stil moet zijn: (1,7) versus (1,4) Nederlandse studenten. Nederlandse studenten ervaren dat het enigszins onrustiger is in de klas (1,6) dan Niet-westerse studenten (1). Ik maak een iets onzekerdere indruk op Niet-westerse (1,2) dan op studenten van Nederlandse achtergrond (0,7).

→ Verbeterpunten:

- meer non-verbale signalen geven dat het stil moet zijn;
- kortere instructietijd en minder talig in de instructie.

Resultaat TO Ontevreden

Met een gemiddelde score van 1.0 ervaren mijn studenten mij minder ontevreden dan het landelijk gemiddelde (1,6). Niet-westerse studenten vinden dat ik meer uit mijn humeur ben (1,7) dan Nederlandse studenten (1,4). Nederlandse studenten vinden dat ik meer mopper (1,3) dan Niet-westerse studenten (0,9) en ervaren mij ook als meer ontevreden (1,4) dan de Niet-westerse (1,1),

→ Verbeterpunten:

- feedback koppelen aan gedrag;
- beginnen met positieve feedback: belonen van gewenst gedrag.

Resultaat TB Corrigerend

Gemiddeld voor mijn klas is deze dimensie lager (1,8) dan het landelijk gemiddelde (1,9). Toch zijn er wel uitschieters naar boven. Als ik boos ben, dan merken mijn studenten dat. Voor de Niet-westerse ligt dit op 3,1, voor de Nederlandse op 2,7. Ik laat meteen merken dat iets niet mag: Niet-westerse ervaren dit als iets hoger (2,9) dan Nederlandse studenten (2,8). Dit geldt ook voor het gemakkelijk ruzie krijgen met mij: 1,5 Niet-westers versus 1,2 Nederlandse achtergrond.

→ Verbeterpunten:

- meer doorvragen op gebeurtenissen en zo begrip tonen;
- geruststellen zonder primair en impulsief vanuit mijn emoties te reageren;
- geduldiger zijn.

BT Dwingend

Met een gemiddelde van 2,0 in mijn klas scoor ik net als de gemiddelde docent voor mijn gehele klas. Alle studenten vinden dat ze zich aan mijn regels moeten houden. De Nederlandse (2,8) nog iets meer dan de Niet-westerse (2,7). Ook de toestemming om in de klas iets te mogen zeggen ervaren Nederlandse studenten als hoger (2,5) dan de Niet-westerse studenten (2,0). Dit heeft met de dimensie MACHT te maken en gevoelig zijn voor autoriteit van studenten van Niet-westerse afkomst. Nederlandse studenten vinden dat ik meer dan gemiddeld hoge eisen stel (2,1). De Niet-westerse komen uit op een 1,8.

→ Verbeterpunten:

- klassenmanagement uitdragen door gedragsregels samen met de klas op te stellen;
- de discussie in de klas laten ontstaan en studenten op elkaar laten reageren en zelf eruit blijven, door deze niet via mij te laten lopen of door beurten te geven.

Feedback en conclusie

- 1) wie bepaalt er wat er in de klas gebeurt: de docent of de student = machtsdimensie.
- 2) Hoe is het contact tussen student en docent? = nabijheid.

Totale klas

Ik word als hoog ervaren op de dimensies: nabijheid en macht. Hoe hoger leraren worden gezien op beide dimensies, hoe meer hun leerlingen leren en hoe meer gemotiveerd ze zijn.

Onder mijn allochtone doelgroep word ik gemiddeld iets hoger waargenomen op zowel machts- als nabijheidsdimensie. Dit komt overeen met gegevens uit het onderzoek die ik eerder noemde zoals een ander interpretatiekader of de invloed van thuis (Den Brok e.a., 2010). Dit is gunstig.

Met betrekking tot BS en OS: tolerant en gezaghebbend. Hier scoor ik hoger dan de gemiddelde docent. Dit is gunstig. Maar: vergeleken met mijn ideaalbeeld kan ik hier nog in ontwikkelen.

3.3.4 Reflectie op feedback en conclusies

Er valt nog winst te behalen op de dimensie afstand/conflict. Op BT (concurrerend) scoor ik hetzelfde als de gemiddelde docent maar hoger dan de gemiddeld beste

docent. Ook hier geldt weer een iets hogere afwijking van het gemiddelde ideaal onder Nederlandse dan onder niet-westerse komaf studenten. Dit zou ik graag omlaag willen krijgen.

Zelfbeeld en ideaalbeeld

Ik zie mezelf als veel meer samen en boven als dat studenten uit mijn klas mij ervaren. Ik denk te bepalen wat er in mijn klas gebeurt met een hoge mate van invloed. Ook denk ik dat het contact tussen mij en de studenten heel erg goed is en gericht is op coöperatie.

En ook in mijn ideaalbeeld veronderstel ik dat een goede docent heel erg nabij moet zijn en heel erg veel invloed moet hebben, namelijk de maximale score op BS en SB. Dit klopt totaal niet met de gemiddeld beste docent die leerlingen wensen!

Voorlopige conclusies uit de VII:

- minder ruimte geven op de dimensies BS en SB.
- Minder macht/invloed gebruiken op BT dimensie.

Kritisch incident 3

Bij het aanspreken van een Marokkaanse studente tijdens de themawEEK begin april 2011 om haar aan te sporen meer inzet te tonen en zich bij een groepje te voegen om een taak op zich te nemen escaleerde de situatie bijna. Omdat ik haar ten overstaan van iedereen in de klas feedback gaf en te lang wachtte met het gesprek individueel buiten de klassensituatie voort te zetten, kon iedereen meeluisteren. Ook reageerde ik te emotioneel en koos ik een harde toon. Nadat ik het gesprek op de gang had hervat, was het effect op deze studente dat zij begon te huilen. Toen ik opmerkingen maakte over hoe ik het volgens haar anders had moeten doen viel ze stil. Ook na mijn rolverduidelijking en check of zij zich kon voorstellen dat ik als opleider haar ook moet mogen aanspreken gaf ze geen eenduidig 'ja' als antwoord. Ik parkeerde het gesprek, gaf haar een time out en vroeg haar na een half uur weer te komen als ze gekalmeerd was. Vervolgens hoorde ik van haar vriendin dat ze met de themawEEK wilde stoppen. Ik koppelde vervolgens de consequentie hieraan dat haar dan 1 ecs (studiepunt) niet zou worden toegekend. In de pauze besloot ik haar een sms te sturen met hierin het verzoek en een dank namens haar beide opleiders als ze aan het middagprogramma zou willen deelnemen. 's Middags was ze er weer. Ik heb toen wel non-verbaal een knikje gegeven en oogcontact gemaakt zodat ze kon zien dat ik haar had opgemerkt.

Reflection on action

Met betrekking tot de dimensie TB Corrigerend zou ik er de volgende keer goed aan doen mijn feedback 1op 1 te geven en een neutrale toon te kiezen. Ook had ik meer kunnen doorvragen op de gebeurtenis zonder primair vanuit mijn emoties te reageren.

Met betrekking tot de dimensie BT Dwingend had ik er goed aan gedaan de studenten zelf de indeling voor de taken te laten maken. Achteraf begreep ik dat ze niet boos op mij was maar op de studente die haar had aangespoord een bepaalde taak op zich te nemen. Ook had ik haar meer ruimte kunnen geven in de klassensituatie door haar haar zegje te kunnen laten doen. Als ik de groepsdynamiek haar gang had laten gaan had dit incident niet via mij maar tussen de betrokkenen gelopen! Hier was sprake van antipathie tussen twee studentes onderling.

Reflection in action

Met betrekking tot de dimensie TO Ontevreden: Wat ik goed heb gedaan is de relatie hersteld door corrigerende feedback positief af te sluiten. Ook heb ik zelfstandigheid en verantwoordelijkheid bij de studente gelegd met betrekking tot het benoemen van haar gedrag en de consequenties hiervan.

3.4 Exitgesprekken met studenten

Ik heb exit gesprekken gehouden met drie oud studenten. Ik heb doorgevraagd naar mijn invloed op het door hen ervaren studieklimaat. 1 student was van Surinaamse komaf, 1 van Marokkaanse komaf en 1 van Nederlandse komaf. Zij deelden de mening dat ik geen onderscheid maak in de klas, iedereen gelijk behandel en oprecht en geïnteresseerd naar hen luisterde. Het herhalen van afspraken, duidelijk zijn over wanneer wat af moet is voor hen belangrijk. Alle drie gaven ze aan mij als aardige gemakkelijk toegankelijke docente te ervaren die duidelijk was in de lessen. Zij waren positief over het studieklimaat. I. gaf aan dat hij mij liever in een strengere docentrol had zien optreden: uitsluiten van lessen bij het niet nakomen van afspraken.

Reflection on action

Als ik deze feedback betrek op mijn voorlopige conclusies uit de Vil wordt me het volgende duidelijk.

- Aan een dimensie voldoe ik al: ik heb gezag en creëer een gevoel van nabijheid.

Aan twee andere kan ik nog werken:

- *Met betrekking tot minder ruimte geven op de dimensies BS:* ik had hen duidelijker kunnen maken wat ik verwacht wat betreft lesinhoud en toetsvoorwaarden.

- *Met betrekking tot minder macht/invloed gebruiken op BT dimensie:* het structureler uitdragen, naleven en herinneren aan de klassenregels had voor hen een positieve bijdrage aan het studieklimaat kunnen leveren.

3.5 Groepsdiscussies met mijn studenten

3.5.1. Inleiding

Na de opgedane feedback van collega's en eigen ervaringen in de training heb ik studenten uit mijn multiculturele klas de Vragenlijst Interpersoonlijk Leraarschap voorgelegd (VIL). Vervolgens heb ik de resultaten van de VIL vergeleken tussen verschillende groepen studenten: Niet-westers versus Nederlands. Door deze vergelijking heb ik een indicatief inzicht gekregen of autochtone studenten mij anders beoordelen dan allochtone. De volgende deelvragen wil ik gaan verdiepen:

D Hoe beleeft mijn multiculturele klas mij en mijn relatie met hen?

F Hoe pas ik opgedane inzichten toe in mijn onderwijspraktijk en hoe effectief is dit?

Daartoe heb ik twee onderzoeksessies met studenten uit mijn multiculturele klas georganiseerd. Ook heb ik feedback gevraagd van een collega. Voor een uitgebreide beschrijving van de methode, vragenlijst en data verwijs ik naar de bijlage 6.

Steekproef

In totaal hebben 17 studenten aan de sessies deelgenomen: 6 vrouwen en 11 mannen. Naar culturele achtergrond was de verdeling:

2 Marokkanen

2 Turken

2 Surinamers

1 Pakistaan

10 Autochtoon.

Omdat de steekproef beperkt is, kies ik ervoor om bij de beschrijving van de resultaten steeds twee groepen studenten met elkaar te vergelijken: de autochtone en de Niet-westerse studenten. Hierdoor verwacht ik een indicatief inzicht te krijgen in verschillen naar culturele achtergrond. Ik realiseer me dat deze tweede groep studenten heterogeen is samengesteld.

3.5.2. Doel van het onderzoek

Het onderzoek heeft als doel inzicht te krijgen in de kenmerken en competenties van docenten die studenten met een multiculturele achtergrond belangrijk vinden en te bepalen op welke punten ik mezelf als docent volgens hen kan verbeteren:

- Wat vinden zij een goede docent en wat een minder goede?

- Welke relatie en contact hebben zij bij voorkeur met een docent?
- Hoe stelt een docent zich op bij problemen?
- Welke verbeterpunten zien ze voor mij als hun docent?

3.5.3. Resultaten

Kenmerken van een positief gewaardeerde docent volgens de studenten

Alle studenten kunnen kenmerken van een docent uit het verleden benoemen die zij als prettig en goed hebben ervaren. Belangrijke kenmerken zijn:

- betrokken (docent goed voorbereid), gemotiveerd en motiverend (jou het gevoel geven dat ze wil dat jij slaagt);
- relatie: vriendelijk, toegankelijk, meelevend, gebruik humor, geduldig;
- leeftijd: niet te oud, modern (geen grote afstand tot de student);
- hulp bieden bij persoonlijke vragen/problemen (stage of overstappen naar andere studie).

Kenmerken van een minder gewaardeerde docent

- relatie: leerlingen kleineren bij slechte prestaties / te emotioneel reageren / beschuldigen zonder grond / zelfde mensen voortrekken / geen dialoog / geen tegenspraak dulden / veel schreeuwen / weinig communiceren
- niet betrokken, ongemotiveerd (les niet voorbereid), vaak afwezig
- te kritisch
- saai, weinig interactie (veel zenden), altijd serieus, geen humor/plezier (meest genoemd), moeilijke woorden gebruiken zonder uitleg.
- geen duidelijke grenzen aangeven /angst voor leerlingen.

De autochtone studenten en Niet-westers allochtone studenten verschillen wel in hun beoordeling van docenten. Wat opvalt is dat autochtone studenten herkenbaarheid van rolmodellen van belang vinden.

Resultaten opdracht sollicitatiecommissie

In groepjes van drie zijn studenten gevraagd om een sollicitatie voor te bereiden van een docent voor hun eigen opleiding. Ze mochten zelf deze groepjes samenstellen.

Kenmerken van de docent

De voorkeur gaat uit naar een jonge docent. Bij doorvragen wat onder 'jong' wordt verstaan noemen ze 'goed inlevingsvermogen in de leefwereld van de student'. Deze

voorwaarde sluit aan bij de dimensie nabijheid. Goede 'communicatieve vaardigheden' zijn veel genoemde kwalificaties. Geslacht van de docent maakt niet uit, blijkbaar beschikt een goede docent niet specifiek over mannelijke of vrouwelijke kenmerken. Ook is er geen voorkeur voor een allochtone of autochtone docent. Spontaan wordt wel de beheersing van de Nederlandse taal genoemd: die moet goed zijn: 'zolang ze maar ABN spreekt'.

Opstelling van de docent in de klas:

De gewenste docent is zelfverzekerd, duidelijk, energiek en inspirerend. De docent als rolmodel komt hier naar voren. De relatie met de student en de sfeer in de klas zijn belangrijke aspecten. Opvallend is dat er voorkeur bestaat voor een docent die een is met de klas. Een citaat: '*Ze moet respect afdwingen. Ze moet op een lijn zitten met de leerlingen dus ook openstaan voor wat zij zeggen*'. Dat betekent dat de docent over goede verbale kwaliteiten dient te beschikken, onder andere om de mondige studenten de baas te kunnen blijven.

Handelen in kritische situaties:

De studenten verwachten van docenten een actieve opstelling in kritische situaties. De docent moet duidelijk grenzen stellen. Bij doorvragen blijkt dat studenten het belangrijk vinden dat daarbij de student in zijn of haar waarde wordt gelaten. Een citaat: '*Als de informele manier goed naar voren komt, kun je de formele kant ook beter brengen*'. Opvallend is dat dit specifiek door een aantal allochtone studenten wordt benoemd.

Orthopedagogische vaardigheden:

De studenten vinden dat een docent een belangrijke rol speelt bij het creëren van een goede sfeer en veiligheid in de klas. Een goede sfeer wordt niet zozeer in verband gebracht met het straffen van ongewenst gedrag en het belonen van gewenst gedrag door de docent. Een goede sfeer wordt volgens hen bereikt door gebruik van humor door de docent. Ook iedereen gelijk behandelen noemt een groot aantal studenten.

Sfeer en werkomgeving:

De studenten vinden collegiaal gedrag bepalend voor de sfeer. Wat opvalt is dat meerdere groepjes bij doorvragen collegiaal gedrag tussen docenten ervaren. 'prettige samenwerking', 'het komt losjes over', 'veel grapjes', 'humor'. Hieruit blijkt ook het belang van het bieden van een rolmodel als docent. Geen verschil maken tussen studenten ervaart iedereen als belangrijk.

Resultaten opdracht welke factoren studiesucces beïnvloeden

De studenten hebben een persoonlijke top 3 mogen samenstellen. Ze konden kiezen uit:
• motivatie van student
• goede lesmethoden
• aansluiting lesstof op examens
• docent
• goede planning en tijdsinvestering
• sfeer in de klas
• begeleiding
• goede band met andere studenten
• aandacht voor achtergrond

Opvallend is dat de docent maar bij 6 studenten in de persoonlijke top 3 voorkomt. Ook begeleiding komt maar eenmaal voor. Wellicht overschatten wij als onze rol als docent. Bij doorvragen kwam wel naar voren dat goede lesmethoden, aansluiting lesstof op examens, sfeer in de klas als docentkwaliteiten werden verondersteld. Aandacht voor achtergrond werd niet genoemd. De door studenten gepercipieerde bescheiden invloed van een docent op hun studiesucces komt overeen met de bevindingen van Marzano (2008). Zijn conclusie is dat 15-25% van het studiesucces gerelateerd is aan de invloed van de docent.

Feedback op mijn functioneren als docent

In beide sessies geeft mijn klas mij een positief oordeel. Zij zien mij als een vriendelijke deskundige representatieve docent die geen onderscheid maakt tussen studenten. Ook geef ik grenzen aan. L. (Nederlands) merkt op' *De sfeer is goed maar dat betekent niet dat we bij u, eh, jou, alles kunnen doen zoals op de tafels lopen enzo. Wel dat ik een gerust gevoel krijg*'.

Verbeterpunten

Als het over het autoritair optreden gaat, een dimensie van invloed/macht geeft een tweetal studenten aan dat ik duidelijk aan het begin van een lesblok moet aangeven wat van hen wordt verwacht met betrekking tot het stellen en handhaven van regels en eventueel sanctioneren.

3.6 Reflection on action

De twee groepsdiscussies met mijn studenten zijn geobserveerd door een collega.

Feedback sessie 26-4-2011	Positieve momenten	Leerpunten
• Contact	kijk studenten aan, maak veel contact door rond te lopen, af en toe een aanraking zoals hand op de schouder te leggen	Van twee Niet-westerse studenten noem ik steeds de namen. Van de anderen niet zo expliciet.
• Luisteren, samenvatten, doorvragen;		Door de activerende werkvormen en indelen in groepjes is er onvoldoende tijd om echt door te vragen
• Sfeer	De sfeer is gemoedelijk en prettig	
• Motivatie van de studenten	Studenten doen allemaal heel erg goed mee	
• Interactie	De activerende werkvormen houden het tempo in de les. Mijn instructie/ inleiding is duidelijk	instructie herhalen in bijzinnen. Het effect is dat hierdoor het geheel minder duidelijk wordt en het tempo uit de les gaat.

Reflection in Action

Door feedback op leerpunten in het proces wijzig ik de aanpak van de 2^e sessie:

- ik zal minder talig zijn en de instructie aan het begin kort houden, net als de overige opdrachten
- ik zal iedereen zijn naam noemen wanneer ik op inbreng inga
- wat betreft de werkvorm beperk ik mij tot een kringgesprek waarin ik wel groepjes maak die ik op een A4 tje laat toelichten. De studenten hoeven hierdoor ook niet teveel te veranderen qua opstelling

Feedback sessie 28-4-2011	Positieve momenten
• Contact	studenten voelden zich heel erg uitgenodigd om het gesprek aan te gaan, met mij en met elkaar. Er ontstond een dialoog. Ik heb echt kunnen zien wat er leeft in mijn klas aan belevingen en overtuigingen!
• Luisteren, samenvatten, doorvragen;	goede bijeenkomst, er werd veel gepraat en uitgewisseld ik vroeg veel meer door
• Sfeer	De sfeer is gemoedelijk en prettig
• Motivatie van de studenten	Studenten doen heel erg goed mee
• Interactie	de opstelling in de kring werkte goed, met mij in het midden

Conclusie

Vanuit *pedagogisch perspectief* is het volgens mijn collega zinvol om meer het persoonlijk contact te zoeken, bijvoorbeeld door alle namen te noemen en door aanraking. Doorvragen en de dialoog aangaan met de studenten blijken in mijn multiculturele klas gewaardeerd te worden. *Didactisch* gezien is het advies om instructies aan studenten kort en krachtig te houden

In de tweede sessie ontstond er een discussie waarom een Marokkaanse docente met hoofddoek niet wenselijk zou zijn. Dit heeft te maken met het niet voelen of ervaren van:

- raakvlakken
- docent als rolmodel is onherkenbaar. Dit voelt voor de autochtone niet gelovige studenten als ongemakkelijk en onwennig.

Dit heeft invloed op de ervaren nabijheid van de docent. De autochtone mannelijke studenten reageerden met name hier heel heftig op. Om als nabij ervaren te worden is herkenbaarheid nodig. Om dit te krijgen is het nodig een open houding en dialoog aan te gaan.

Een studente verwoordde dit als volgt: *'Ik zou het liever niet hebben, een Marokkaanse docente met hoofddoek. Ik denk dat ik dan moeite zou hebben om persoonlijke dingen die spelen aan haar te vertellen. Misschien heeft dat ook tijd nodig. Dat ik na een jaar best wel open zou staan om dingen te delen. Maar als ik de keus heb, liever niet'*.

Dit raakt aan een belangrijk aspect! Ook Nederlandse studenten moeten zich prettig en vertrouwd voelen in de klas. Een valkuil is om binnen een multiculturele setting te veel te focussen op de allochtone studenten.

HOOFSTUK 4: Uitvoering en Resultaten

4.1 Verbeterpunten toepassen in de praktijk.

De persoonlijke verbeterpunten die ik heb geformuleerd vanuit de literatuur en de groepsdiscussies heb ik over twee hoofddimensies **nabijheid** en **invloed** verdeeld. Zelf ben ik vervolgens tot de volgende theorievorming en indeling gekomen:

Nabijheid vergroten:

- De *docent-studentvertrouwensrelatie*. Deze is in sterke mate cultureel bepaald.
- Een *rolmodel* zijn: gemotiveerd, deskundig, voorbereid, serieus, structuur bieden, studenten gelijk behandelen.

Invloed vergroten:

- *Verwachtingsmanagement*: helder zijn in wat ik op gebied van leren, werkhouding en gedrag verwacht en hierin recht doen aan cultuurverschillen
- *Leiding geven en structuur bieden*: ruimte geven aan het proces maar duidelijk over het resultaat (sfeer, doelgerichtheid, fouten maken mag).
- *Reflectie op eigen houding en handelen*: handel ik op basis van vooroordelen, onbekendheid met culturele achtergronden van mijn studenten?

Vervolgens heb ik de bovengenoemde hoofddimensies nabijheid en invloed vertaald naar specifieke gedraginterventies. Deze heb ik toegepast in mijn onderwijspraktijk tijdens communicatietrainingen, teamcoaching en in individuele coachingsgesprekken gedurende twee maanden om te kijken of de interventies effect zouden sorteren.

In onderstaande tabel 5 worden de gedragsinterventies weergegeven:

Tabel 5⁶: Persoonlijke gedragsinterventies

Dimensie Nabijheid laten toenemen.

Strategie	Hoe pak ik het aan?
Werken aan de docent-student vertrouwensrelatie	• Ik luister naar mijn studenten als ze over school of andere onderwerpen praten • Tijdens het geven van beurten iedereen aan bod laten komen en alle namen noemen • Ik groet studenten na afloop van de les of op de gang • Ik voer meer 'tussendoorgesprekjes': in de pauze en op de gang • Ik loop rond als studenten tijdens het werken in projectteams over school of andere onderwerpen praten • Ik heet studenten bij binnenkomst 'welkom' • Ik stimuleer dat studenten elkaar bij naam kennen • Ik ben meer bereikbaar door mobiel nummer op mailafzender te zetten
Rolmodel zijn	• Positieve en constructieve feedback geven: • Ik verwijst naar gedrag en niet naar de persoon • Ik sluit correcties af met positieve opmerkingen : voorkomen gezichtsverlies • Ik toon respect en geef regelmatig complimenten over gewenst gedrag

Dimensie invloed laten toenemen

Strategie	Hoe pak ik het aan?
Leiding geven en structuur bieden	• Een duidelijke structuur aanbieden door lesdoelen te projecteren en de lesinhoud en opbouw met mijn klas door te nemen • Korte eenduidige instructie
Verwachtingsmanagement	• ik zorg voor duidelijke gedragsregels en afspraken die visueel te zien zijn • ik maak het gezamenlijk belang helder en schets te behalen doelen • Met betrekking tot de planning en organisatie groepjes stel ik groepjes heterogeen samen • Gezamenlijk doel benadrukken en dit koppelen aan benoemen van consequenties van gedrag en inzet.
Rolmodel zijn	• Correcties op gedrag: 1 op 1; klein houden; afronden met humor ; als klassikaal dan non-verbaal: oogcontact • Reflectie op eigen houding en handelen.

⁶Geïnspireerd op Veldman, Van Tartwijk, den Brok en Wubbels.

4.2 VIL 1-meting.

4.2.1 Inleiding

Om te meten of de door mij ingezette gedragsinterventies effectief zijn geweest, heb ik de VIL nogmaals uitgevoerd. Door vergelijking van de scores tussen de 0- en 1-meting probeer ik de beoogde verbeteringen zichtbaar te maken. Omdat er maar 2 maanden zitten tussen de 0- en 1-meting verwacht ik echter weinig verandering in de beleving van mijn klas. Om echte verschillen te kunnen vinden zou ik idealiter in een nieuw onderwijsjaar met dezelfde klas moeten meten zodat de interventies kans krijgen zich te bewijzen. Wel heb ik mijn eigen ideaalbeeld en zelfbeeld opnieuw ingevuld aan de hand van de inzichten die ik in de loop van dit praktijkonderzoek heb opgedaan en gekeken of er verschuivingen binnen mezelf zijn opgetreden.

4.2.2. Resultaten VIL-1 en vergelijking met 0-meting

In tabel 6 worden de resultaten van de 1-meting samengevat.

Tabel 6: Resultaten 1- meting VIL: 24 mei 2011

		gemiddelde leraar	De hele klas	Studenten NL-achtergrond	Studenten Niet-westers	uzelf	uw ideaal
3	Deze docent heeft gezag		2,52	2,61	2,38	3	4
25	Deze docent ziet wat er in de klas gebeurt		2,64	2,84	2,46	2	4
30	Bij deze docent weet je wat je moet doen		2,36	2,23	2,46	1	3
37	Deze docent kan goed leiding geven		2,96	3,23	2,69	3	4
40	Deze docent weet leerlingen te boeien		2,44	2,46	2,38	2	4
48	Deze docent treedt zelfverzekerd op		2,96	3,23	2,69	3	4
	BS Sturend	2,3	2,64	2,76	2,51	2,3333	3,833333
1	Deze docent heeft gevoel voor humor		2,6	2,85	2,38	3	4
5	Deze docent helpt je		3,28	3,30	3,23	4	3
11	Deze docent vertrouwt leerlingen		3,08	3,23	2,92	4	4
23	Met deze docent kun je lachen		2,96	3,15	2,76	3	3
32	Deze docent kan goed tegen een grapje		3,12	3,30	2,84	3	4
42	Deze docent heeft een prettige sfeer in de klas		3,04	3,15	2,92	3	4
	SB Helpend	2,2	3,013	3,16	2,84	3,33	3,66
8	Deze docent luistert naar leerlingen		3,12	3,30	2,92	3	4
16	Deze docent is bereid iets opnieuw uit te leggen		2,96	2,84	3	3	4
27	Deze docent leeft mee met leerlingen		3	3,23	2,69	3	4
36	Deze docent is geduldig		2,88	3	2,76	3	4
46	Deze docent is soepel voor leerlingen		2,88	3	2,76	3	3
21	Deze docent is aardig		3,24	3,30	3,15	3	4
	SO Begrijpend	2,2	3,01	3,12	2,88	3	3,83
2	Bij deze docent heb je vrijheid		2,64	2,62	2,69	3	3
12	Deze docent geeft leerlingen hun zin		2	2	2,08	3	2
28	Deze docent laat leerlingen hun gang gaan		2,28	2,38	2,15	3	3
31	Deze docent vindt veel goed		2,48	2,54	2,38	2	3
22	Bij deze docent doe je wat je zelf wilt		1,6	1,38	1,85	2	1
43	Er kan veel bij deze docent		2,52	2,62	2,46	3	2
	OS Inschikkelijk	1,7	2,25	2,26	2,27	2,67	2,33

		gemiddelde leraar	De hele klas	Studenten NL-achtergrond	uw klas	uzelf	uw ideaal
4	Deze docent heeft moeite om de klas stil te krijgen		1,4	1,07	1,69	3	1
18	Deze docent maakt een onzekere indruk		1	0,61	1,38	1	0
33	Je kunt deze docent gemakkelijk voor de gek houden		1,36	1,61	1,07	2	1
45	Deze docent treedt aarzelend op		1,12	0,76	1,53	1	1
39	Bij deze docent is het onrustig in de klas		1,48	1,38	1,61	2	1
50	Als het stil moet zijn, praten we toch door		1,36	1,15	1,53	1	0
	OT Onzeker	1,7	1,29	1,10	1,47	1,67	0,67
9	Deze docent zegt dat leerlingen weinig presteren		1,12	1,15	1,15	1	1
13	Deze docent is ontevreden		1,17	1,16	1,23	1	0
17	Deze docent moppert		1,32	1,30	1,30	1	1
26	Deze docent is uit zijn/haar humeur		1,44	1,38	1,61	1	0
29	Deze docent maakt een sombere indruk		1,04	0,92	1,15	1	0
44	Deze docent zeurt		1,12	1	1,23	1	0
	TO Ontevreden	1,6	1,20	1,16	1,28	1	0,33
6	Deze docent laat meteen merken dat iets niet mag		2,88	3,08	2,69	3	3
14	Deze docent verbiedt ons dingen		1,36	1,15	1,61	2	2
20	Als deze docent boos is merk je dat		3,24	3,38	3,08	3	3
24	Deze docent dreigt met straf		1,52	1,62	1,38	1	1
34	Deze docent kan kwaad worden		2,16	2,15	2,15	3	2
41	Deze docent is driftig		1,24	1,08	1,38	2	1
49	Met deze docent kun je gemakkelijk ruzie krijgen		1,2	1,07	1,31	1	0
	TB Corrigerend	1,9	1,94	1,93	1,95	2,14	1,71
7	Bij deze docent moet het stil zijn in de les		2,08	2	2,15	3	3
10	Deze docent bepaalt of leerlingen wat mogen zeggen		1,84	2,07	1,54	3	3
15	We moeten ons aan zijn/haar regels houden		2,48	2,69	2,23	3	3
19	Deze docent houdt ons in de gaten		2,28	2,61	1,92	3	3
35	Deze docent houdt streng orde		1,8	2	1,69	2	1
38	Bij deze docent moet je hard werken		2,08	2,38	1,84	2	3
47	Deze docent stelt hoge eisen		2,16	2,23	2,15	2	3
	BT Dwingend	2,0	2,10	2,29	1,93	2,54	2,71

Tabel 7: vergelijking ViL-scores 0- en 1-meting

	De hele klas			Studenten NL-achtergrond			Studenten Niet-westers		
Gem. scores	0-meting	1-meting	verschil	0-meting	1-meting	verschil	0-meting	1-meting	verschil
BS sturend	2,8	2,6	-0,2	2,7	2,8	+0,1	2,8	2,5	-0,3
SB Helpend	2,9	3,0	+0,1	2,8	3,2	+0,4	2,9	2,8	-0,1
SO Begrijpend	3,1	3,0	-0,1	3,0	3,1	+0,1	3,1	2,9	-0,2
OS Inschikkelijk	2,3	2,3	-	2,4	2,3	-0,1	2,2	2,3	+0,1
OT Onzeker	1,2	1,3	+0,1	1,3	1,1	-0,2	1,2	1,5	+0,3
TO Ontevreden	1,0	1,2	+0,2	1,2	1,2	-	1,1	1,3	+0,2
TB Corrigerend	1,8	1,9	+0,1	1,8	1,9	+0,1	1,8	1,9	+0,1
BT Dwingend	2,0	2,1	+0,1	2,1	2,3	+0,2	2,0	1,9	-0,1

Zoals eerder besproken, was de veronderstelling dat er gegeven de beperkte tijd tussen de 0- en 1-meting, zich geen grote verschillen zouden voordoen tussen de twee metingen. Uit tabel 7 komt dit beeld inderdaad naar voren. Met name tussen de resultaten voor de hele klas zijn de verschillen tussen de twee metingen gering.

Kijken we naar de verschillen in de subdoelgroepen, dan treden enkele grotere verschuivingen op. De grootste verschillen doen zich voor op de dimensie 'SB Helpend' bij de studenten met een Nederlandse achtergrond en 'BS sturend' bij studenten met een Niet-westerse achtergrond. Bij deze laatste groep studenten is ook een stijging zichtbaar op de dimensie 'OT onzeker'.

Uit de 1-meting blijkt de Nederlandse studenten mij als meer helpend (3.2) ervaren dan Niet-westerse studenten (2.8). Niet-westerse studenten zien mij ook als meer onzeker (1.5 versus 1,1). Op de dimensie 'BT Dwingend' is het verschil tussen studenten met een Nederlandse achtergrond en een Niet-westerse achtergrond in de 1-meting toegenomen (2.3 versus 1.9).

De verschuivingen lijken in lijn te zijn met het gegeven dat ik (bewust) meer aandacht ben gaan besteden aan contact maken met de Nederlandse studenten naar aanleiding van de groepsdiscussies en tijdens de themawEEK.

Vergelijking zelfbeeld en ideaalbeeld

	zelfbeeld			ideaalbeeld		
	0-meting	1-meting	verschil	0-meting	1-meting	verschil
Gem. scores						
BS sturend	3,7	2,3	-0,5	4	3,8	-0,2
SB Helpend	3,7	3,3	-0,4	4	3,7	-0,3
SO Begrijpend	3,8	3,0	-0,8	3,8	3,8	-
OS Inschikkelijk	3,0	2,7	-0,3	2,3	2,3	-
OT Onzeker	1,0	1,7	+0,7	0,0	0,7	+0,7
TO Ontevreden	0,3	1,0	+0,7	0,0	0,3	+0,3
TB Corrigerend	1,7	2,1	+0,4	1,3	1,7	+0,4
BT Dwingend	3,0	2,6	-0,4	2,7	2,7	-

Ik heb me in de eerste meting op het allerhoogste niveau wat betreft ambities ingeschaald. En ook mijn ideaalbeeld bleek te hoog en na de dialogen met studenten niet reëel. Ik hoef geen superwoman te zijn om een goede docent te zijn!

Hoe mooi het kan zijn bewijst mijn laatste epiloog. Van het eerste kritische incident hebben mijn student en ik onze samenwerking tot een Mission Possible gemaakt!

Epiloog

Mission Possible!

I. komt keurig op de afgesproken tijd van ons gesprek binnen: een officieel toetsgesprek dat hij door omstandigheden nog moest inhalen. Ik begroet hem hartelijk, en heet hem welkom en vraag hem om plaats te nemen. Ik complimenteer hem met het door hem geplaatste werk in zijn digitale portfolio en voor het feit dat hij keurig op tijd is. Hij glimlacht schuchter en zegt zachtjes ‘Ja, mijn vader heeft me gebracht, anders zou ik te laat zijn gekomen’. Hij gaat zitten en maakt een enigszins verlegen indruk. Ik vraag hem hoe hij het vindt om nu, bijna een onderwijsjaar na dato, weer bij elkaar te zitten. ‘Best wel prima eigenlijk’ antwoordt hij. Ik zeg hem blij te zijn hem persoonlijk te kunnen spreken, 1 op 1. Ik heb gezien dat hij regelmatig ontbrak binnen de lessen. We praten over het afgelopen schooljaar. Ik vertel hem dat ik moest wennen aan zijn emotionele uitroepen, harde toon en met veel bombarie in de klas vertellen waarom hij het met zaken niet eens is. Ik benadruk dat hij een streepje voor heeft bij mijn collega en bij mijzelf door zijn enthousiasme, kwaliteiten en teamspirit die hij biedt. Wel doe ik een appel op het gelijkheidsprincipe en zijn verantwoordelijkheidsgevoel door hem te laten beloven zich aan de regels te houden en bij alle lessen aanwezig te zijn of aangekondigd afwezig. Ook vraag ik hem of hij zijn grote gebaren herkent en of hij zich kan voorstellen dat ik daar soms van schrik. Ik doe ze na en vraag hem wat dat bij hem oproept. Hij kleurt en moet lachen. Hij bekent kleur. Hij belooft beterschap. ‘Weet je nog hoe we met elkaar begonnen?’ En als je nu ziet, hoe kijk je daar dan op terug? Hij zegt, met een glimlach op zijn gezicht, ‘ik moest gewoon een beetje wennen denk ik, dat is alles’. Ik antwoord hem dat dat ook voor mij gold. Of ook hij zich daar iets bij kan voorstellen. Hij knikt. Na 20 minuten beëindig ik het gesprek. Ik bedank hem voor zijn komst en geef hem een hand. ‘Weet je dat je mij hebt geïnspireerd in mijn werk?’ vraag ik. ‘Nee’, antwoordt hij en hij ziet er verheugd uit. Nu glimlachen we allebei.

5. Conclusies, Reflecties, Aanbevelingen en Discussie.

5.1. Wat heb ik bereikt?

Welke competenties en interpersoonlijke vaardigheden zijn voor een (HBO-)docent van een multiculturele klas belangrijk, en op welke punten kan ik mezelf verbeteren om goed (beter) te functioneren in een multiculturele klas?

Dit praktijkonderzoek heeft me in de bijzondere gelegenheid gesteld om vanuit het perspectief van de student naar mijn eigen functioneren als docent te kijken. Zeer nadrukkelijk is daarbij het perspectief van de multiculturele klas aan de orde gekomen.

Mijn belangrijkste conclusies zijn:

- 1 een aantal van de belangrijkste voorwaarden voor studiesucces die door docenten worden beïnvloed, gelden voor alle studenten ongeacht hun culturele achtergrond. Bewuste aandacht besteden aan de docent-student relatie en een rolmodel bieden (het goede voorbeeld geven) vormen de basis van een stimulerende leeromgeving waarbinnen alle studenten makkelijker tot bloei kunnen komen. Wanneer binnen een dergelijke leeromgeving ruimte is voor individuele verschillen, is de stap naar intercultureel sensitief werken nog maar bescheiden.
- 2 Competenties als inlevingsvermogen, open communiceren en het managen van verwachtingen hebben een duidelijke meerwaarde binnen een multiculturele klas. Juist omdat de beginsituaties van de studenten zo uiteen kunnen lopen. In een vroeg stadium investeren in het gelijktrekken van de beginsituatie (managen van verwachtingen), leidinggeven en het bieden van (tweede) kansen leveren op termijn vrijwel zeker rendement op. Dat wil niet zeggen dat er geen dilemma's zijn. Want hoe moet een docent omgaan met soms tegenstrijdige verwachtingen rond zijn of haar rol? Bijvoorbeeld als het gaat om leidinggeven of de verwachting dat een gezaghebbend docent 'alleswetend' is. Hiervoor bestaan geen pasklare antwoorden, maar de docent die voorbereid is op dergelijke cultuurgestuurde verwachtingen, zal er waarschijnlijk beter mee kunnen omgaan.

- 3 De directe dialoog met de studenten over hun verwachtingen van een goede docent, heb ik als een van de leerzaamste onderdelen van het praktijkonderzoek ervaren. Bovendien heb ik gemerkt dat deze dialoog het onderlinge begrip (niet alleen tussen docent en student, maar ook de studenten onderling) maar ook de relatie met de studenten daadwerkelijk verbetert.
 - 4 Ten slotte is een belangrijke conclusie dat cultuursensitief werken niet alleen het studiesucces van de student bevordert. Voor de docent betekent het een kans op een inspirerende werkomgeving waarbinnen minder tijd nodig is voor het oplossen van conflicten en misverstanden.
- 5.2 Aanbevelingen ten aanzien van de theorie, beroepspraktijk en mijzelf als professional
- 1 Een leeromgeving creëren waarbinnen studenten met een multiculturele achtergrond zich thuis voelen, vraagt meer dan de inspanningen van enkele docenten. Onderwijsinstellingen zouden daarom moeten investeren in het realiseren van een gedeelde basis bij alle docenten. Wellicht is een eerste stap een scan van inschatting van niveaus van interculturele sensitiviteit: *ontkenning, weerstand, minimalisering, aanvaarding, aanpassing, wederzijdse aanvaarding*.
 - 2 Intercultureel sensitief werken kan het best worden gepositioneerd als een verbijzondering van studentgericht werken. Het vraagt geen enorme omslag in houding en werkwijze maar sluit aan bij competenties die een effectieve docent al in huis heeft: inlevingsvermogen en rolmodel. Doorvragen in een gesprek op de achtergrond van studenten, hun thuissituatie en specifiek op hun studiemotivatie: is deze extrinsiek want ingegeven door de rolverwachting van ouders, of intrinsiek zijn belangrijke factoren voor het voorspellen van studiesucces.
 - 3 De huidige theorieën geven mijn inziens inzicht maar leggen nog teveel focus op de 1^e generatie. Een uitbreiding zou wenselijk zijn. De 2^e en 3^e generatie heeft te maken met identiteitsvraagstukken die naast dimensies zoals

machtsongelijkheid en onzekerheidsvermijding of hoog en laagcontext gedrag van studenten in de klas beïnvloeden. Ik veronderstel dit als basisvoorkennis voor docenten die een rolmodel zijn en de competentie ‘interculturele sensitiviteit’ bezitten.

- 4 Docenten zouden zich meer bewust van het ‘klitten’ van culturen in de klas kunnen worden en dit als een sterkte kunnen gebruiken door op zoek naar lesmethoden te gaan om de onderlinge dynamiek te vergroten. Ik ben blij met de positieve reacties en de pilot die momenteel binnen onze afdeling is uitgevoerd om meer interactieve lesvormen onder heterogeen samengestelde klassen uit te voeren. Mijn collega en ik zijn halverwege dit jaar begonnen met het indelen in teams die we bewust hebben gemengd en ik kreeg dankbare reacties terug uit mijn klas tijdens de focusgroepsdiscussies.

5.3 Implicaties voor mijn onderwijspraktijk en borging

Om te zorgen dat mijn praktijkonderzoek kan worden gebruikt ter inspiratie en intervisie voor professionalisering voor collega’s heb ik er op aangestuurd dat dit op de agenda komt van een studiedag van dit jaar. Binnen het kader van ‘professionalisering van docenten’, onderdeel van SOS, houden 2 collega’s en ikzelf een gezamenlijke presentatie van onze bevindingen. Invalshoeken zijn: passende vakdidactiek en leervormen, passende orthopedagogiek en (h) erkenning van beelden, ofwel reflectie in het werken met heterogene doelgroepen binnen het Hoger Onderwijs. Dit laatste onderdeel neem ik voor mijn rekening⁷.

Ook ben ik van mening dat het door mij gekozen onderzoeksdesign herhaalbaar is. De middelen 1) training, 2) 0-meting VIL, 3) Focusgroepsdiscussies binnen de eigen klas, 4) Interventies op basis van persoonlijke leerdoelen 5) 1-meting VIL kunnen mijns inziens worden ingezet door docenten. Deze bieden voldoende inzichten zodat docenten hun eigen leeraanpak kunnen herzien, aan de hand van het (h)erkennen van patronen en reflectie hierop.

⁷ Het tijdstip van de presentatie is verschoven naar onderwijsjaar 2011-2012. De datum is bij dit schrijven nog onbekend

5.4 Discussiepunten over het opzetten en resultaten van dit praktijkonderzoek

Het gebruiken van de Vil zou kunnen worden ingezet als managementtool:

Praktisch: kost beperkt tijd om in te zetten en te analyseren;

Economisch: investering is nihil

Functies:

- *Monitoren*: Heeft voorkeur om dit structureel te meten gedurende langere tijd om als benchmark in te zetten, gericht op de HBO' s. Het vult bestaande onderwijs- en kwaliteitsevaluaties aan;
- *Handvatten bieden* om intercultureel sensitief te werken;
- *Signaleren*: stel 'nabijheid' ontbreekt, dan is professionalisering bijvoorbeeld door een training 'Kleurrijk Doceren' wenselijk.

In mijn praktijkonderzoek heb ik een keuze gemaakt om bij de analyse van de VIL te differentiëren naar multiculturele achtergrond en een dichotomie tussen Nederlands versus Niet-westerse achtergrond aangebracht. Hierdoor heb ik meer inzichten gekregen. Mijn onderzoek toont aan dat er in potentie verschillen zichtbaar worden. Ik veronderstel dat bij een meer grootschalige en structurele inzet van de Hogeschool, en meer differentiëren binnen subculturen, dit inzichtverhogend kan werken.

De passendheid van Vil voor het Hoger Onderwijs lijkt op het eerste gezicht (op basis van beperkte steekproef van mijn klas en kwalitatieve evaluatie) geschikt te zijn. Het zou wenselijk zijn om nog eens kritisch te toetsen op het type vragen en aansluiting op het Hoger Onderwijs. Ook kan het aantal vragen wellicht worden ingekort.

De door mij gekozen vorm van fieldresearch: kwalitatief onderzoek is een zeer rijke en mooie manier om met de klas een gesprek aan te gaan, samen met een observatie door een collega. Een volgende keer zou ik de groepsdiscussies minimaal 1,5 uur willen laten duren.

Literatuurlijst

Literatuurlijst Boeken

- Abma T.A. & Widdershoven, G.A.M. (2006) *Methodologie Responsieve Methodologie. Interactief Onderzoek in de praktijk*. Den Haag: Uitgeverij Lemma.
- Banning, H.(1993). *Onderwijs aan heterogene doelgroepen in het Hoger Onderwijs*. Culemborg: Phaedon.
- Brok, P.,den , Hajer, M., Patist, J. & Swachten, L.(2004). *Leraar in een kleurrijke school. Keuzes en Overwegingen van docenten rond het lesgeven in een multiculturele school*. Bussum: Coutinho.
- De Bruine, E., Claasen, W., Siemons, H. & Jansma, F.(2009). *Bekwaam en Speciaal. Generiek Competentieprofiel Speciale Onderwijszorg*. Antwerpen-Apeldoorn: WOSO en Garant Uitgevers n.v.
- Berlet, I.,Bulthuis, F., Jacobs, H., Langberg, M., Wanner, P.& Thijs, A.(2008) *Omgaan met Culturele diversiteit in het onderwijs. Een verkennende literatuurstudie*. Enschede: Stichting Leerplan Ontwikkeling (SLO).
- Durrant, M. (2007), *Creatieve oplossingen bij gedragsproblemen op school*, Antwerpen: Maklu.
- Golly, A. & J. Sprague (2009), *Positive Behaviour Support, Goed gedrag kun je leren*, Huizen: Uitgeverij Pica.
- Hajer, M., Hanson, M.,Hijlkema, B. Riteco, A.(2007) *Open Ogen in de kleurrijke klas. Perspectieven voor de onderwijspraktijk* Bussum: Coutinho.
- Harinck, F. (2009), *Basisprincipes praktijkonderzoek*, Antwerpen/Apeldoorn: Garant.
- Jong, P. de & Berg, I.K. (2006), *De kracht van oplossingen. Handwijzer voor oplossingsgerichte gesprekstherapie*, Amsterdam: Pearson.
- Kaldenbach, H.(2005) *Respect! 99 tips voor het omgaan met jongeren in de straatcultuur* . Amsterdam: Prometheus.
- Kayser, D. (1996). *Interculturele sociale vaardigheden op de basisschool. Basisboek voor leerkrachten en hulpverleners*. Utrecht: De Tijdstroom.
- Kallenberg, T., Koster, B., Onstenk, J. & W. Scheepsma (2007), *Ontwikkeling door onderzoek. Een handreiking voor leraren*, Baarn: Thieme Meulenhoff.

- Korthagen, F. e.a. (2002) *Docenten leren reflecteren*, Amsterdam: Boom Nelissen.
- LeFevere de Ten Hove, M. (2007), *Korte therapie, Handleiding bij het 'Brugse model' voor psychotherapie met een toepassing op kinderen en jongeren*. Leuven-Apeldoorn: Garant.
- Nunez, C., Nunez Mahdi, R. & Popma, L.(2010). *Interculturele communicatie. Van ontkenning tot wederzijdse integratie*. Assen: Uitgeverij van Gorcum.
- Onderwijsraad (2007). *Advies 'De verbindende schoolcultuur'. Hoe kan een gezamenlijke schoolcultuur verschillen overbruggen?* Den Haag: Uitgave van de Onderwijsraad uitgebracht aan de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Pameijer, N. & T. van Beukering (2006), *Handelingsgericht werken: een handreiking voor de intern begeleider. Samen met leraar, ouders en kind aan de slag*, Leuven/Den Haag: Acco.
- Spangenberg, F. & Lampert, M. (2009). *De grenzeloze generatie en de eeuwige jeugd van hun opvoeders*. Nieuw Amsterdam Uitgevers: 2009.
- Severiens, S., Wolff, R. & Rezai, S. (2006). *Diversiteit in Leergemeenschappen. Een onderzoek naar stimulerende factoren in de leeromgeving voor allochtone studenten in het hoger onderwijs*. RISBO, Erasmus Universiteit Rotterdam. In opdracht van ECHO, Utrecht.
- Stasse, H.& van Wingerden, A. (2010-2011) *Docentenhandleiding Communicatie en Cultuur in de klas. Algemene Beroepsvoorbereiding*. Amsterdam: Educatieve Hogeschool van Amsterdam.
- Thijs, A., Langberg, M. & Berlet, I. (2009). *Leren omgaan met culturele diversiteit. Aandachtspunten voor een kansrijke aanpak*. Enschede: Stichting Leerplan-Ontwikkeling (SLO).
- Buschman, D., Dammers, T., de Bruine, E., Claasen, W., Jager-Lintmeijer, M., van de Kamp-Buter, A., Koster- van der Wielen, L., Minkenberg, M., Van Roessel, M., Terpstra, E., Vissia-van der Veen, M. & Wellner, E. (2010)'*Tien keer beter!2. Leraren verbeteren hun onderwijspraktijk door onderzoek*, Apeldoorn: Garant.
- Wolff, R. & Crul, M. (2003) *Blijvers en Uitvallers in het hoger onderwijs. Een kwalitatief onderzoek naar de sociale en academische integratie van allochtone studenten*. Onderzoek uitgevoerd door het IMEs van de UvA in opdracht van ECHO, Utrecht.

Literatuurlijst artikelen

- Brok, P. den (2005). Voortdurend en heel dichtbij; *Van twaalf tot achttien*, 1,9. 17-19.
- Brok, P. den, Wubbels, T. van Tartwijk, J. , Veldman, I.(2010). *Blijf Kalm en straal rust uit. Relatie Leraar Leerlingen is extra belangrijk in een multiculturele klas. Didaktief*, 10, 18-19.
- Deley, T., Jeninga J. & E. van Meersbergen (2008). *Van houding naar handelen. Kaderstellende inleiding over sociaal-emotionele ontwikkeling en ondersteuning van kinderen en jongeren in het primair en voortgezet onderwijs*. Tilburg: Fontys OSO.
- Korthagen, F. (2004) *Zin en onzin van competentiegericht opleiden* In: *VELON-tijdschrift* 25(1), 13-23.
- Severiens, S. & Meeuwisse, M. (2008). *Welke studenten stoppen met hun HBO vanwege een negatief klimaat? Onderzoek van Onderwijs*, 37, 4, p. 61-65.
- Wubbels, T., Brekelmans, M., Brok, P. den, & Tartwijk, J. (2006). *An interpersonal perspective on Classroom Management in Secondary Classrooms in the Netherlands*. In C. Evertson & C. Weinstein (Eds.), 2006 *Handbook of Classroom Management: Research, Practice, and Contemporary Issues*, (pp. 1161-1191). Wubbels, Brekelmans and Den Brok, Utrecht University, Utrecht, International Classroom Management. p. 5, pp. 25-26.
- Wubbels, T., gepubliceerd op Kennislink door Universiteit Utrecht (UU), 28 september 2005. *Leraar in een multiculturele klas*.

Internetpublicaties

10 algemene Hescompetenties. Herziene versie van het document

‘Competentiebeschrijvingen voor het economisch cluster’, 2006 Geraadpleegd 2 juni 2011 via [http:// intra.dem.hva.nl](http://intra.dem.hva.nl)

Tersteeg, J. Training ‘ Kleurrijk Doceren’ Geraadpleegd 30 mei via http://www.risbo.nl/r_cursus.php?crs=26

Wonderwijspersoneel (1995). Geraadpleegd 30 mei 2011 via [http://](http://www.lerarenweb.nl)

www.lerarenweb.nl; www.bekwaamheidsdossier.nl<http://Wet Bio: Wet op de beroepen in het onderwijs; Besluit bekwaamheidseisen>

www.picnicnetwork.org

Bijlage 1: Memo van het College van Bestuur

Docent die weigert handen te schudden keert niet terug binnen HvA

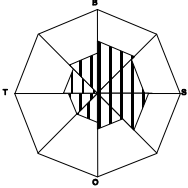
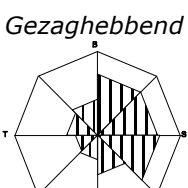
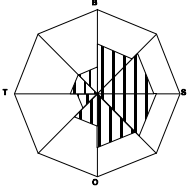
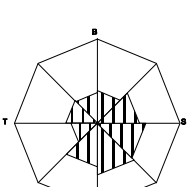
Terugkeer van de docent die om religieuze reden weigert vrouwen de hand te schudden binnen de Hogeschool van Amsterdam is geen reële optie meer. Tot die conclusie is het College van Bestuur gekomen op basis van nader onderzoek dat in de afgelopen weken heeft plaatsgevonden.

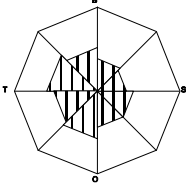
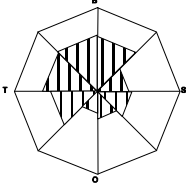
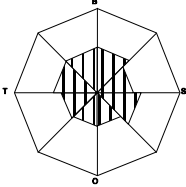
Eind 2010 liet een docent bedrijfseconomie na een reis naar Mekka aan collega's weten dat hij om religieuze reden vrouwen niet meer de hand wil schudden. Dit bericht en de daarop volgende publiciteit leidden tot veel uitgesproken reacties. Daarop werd besloten de docent een tijdelijke 'time-out' te geven.

In de afgelopen weken is nader onderzocht of een oplossing gevonden kan worden die een werkbare situatie oplevert. Die gesprekken hebben in de afgelopen periode plaatsgevonden. Op basis van de uitkomsten van die gesprekken heeft het bestuur van de hogeschool nu de conclusie moeten trekken dat terugkeer van de docent geen reële optie is.

Het College van Bestuur betreurt het feit dat het niet mogelijk is gebleken een passende oplossing te vinden voor de ontstane situatie. Zoals eerder werd aangekondigd, zal over enige tijd een aantal gesprekken georganiseerd worden over de vraag hoe wij als hogeschool omgaan met culturele verschillen. Deze gesprekken worden naar verwachting in het najaar gehouden. Hierover wordt over enige tijd meer bekend gemaakt.

Bijlage 2: Acht typen docentgedrag in het voortgezet onderwijs

<i>Directief</i> 	Karakteristiek voor directieve docenten is dat de leraar de touwtjes duidelijk in handen heeft. De leraar en de leerlingen zijn over het algemeen taakgericht bezig. Daarbij spelen regels en procedures een belangrijke rol. Wanneer leerlingen zich niet aan de regels houden, worden zij door de leraar tot de orde geroepen. Dit heeft meestal het gewenste effect. Dit betekent niet dat er sprake is van een onvriendelijke sfeer in de lessen. De leraar biedt de leerlingen echter vooral ondersteuning bij het leren. Voor de persoon van de leerling is de aandacht minder groot.
<i>Gezaghebbend</i> 	Kenmerkend voor de lessen van de gezaghebbende leraar is dat er een duidelijke structuur is. Leerlingen hebben een goed beeld van wat er van hen wordt verwacht. Slechts af en toe worden ze door de docent aan regels of procedures herinnerd. Leerlingen worden minder vaak tot de orde geroepen dan bij een directieve docent. Vaak zie je dat de docent enthousiast bezig is de lesstof uit te leggen en dat leerlingen geboeid zitten te luisteren. Er wordt in het algemeen taakgericht gewerkt. De leraar heeft daarbij niet alleen oog voor de prestaties van de leerlingen, maar ook voor hun behoeften en wensen. Hij toont zich meer dan de directieve leraar bij de leerlingen als persoon betrokken. Er is sprake van een gestructureerde, ontspannen sfeer in de lessen.
<i>Tolerant en Gezaghebbend</i> 	Nog meer dan bij directieve en gezaghebbende docenten wordt door deze docenten begrip getoond voor leerlingen en rekening gehouden met hun behoeften en belangen. Deze docenten combineren het bieden van structuur met het geven van ruimte aan leerlingen. Ze weten een stimulerende omgeving te creëren, waarin aan alle belangen zo goed mogelijk recht wordt gedaan. Er zijn geen ordeproblemen. De docent hoeft het gedrag van de leerlingen niet te corrigeren of de hand te houden aan regels. Ze werken aan hun taak omdat zij het plezierig vinden in de les.
<i>Tolerant</i> 	In vergelijking met de drie voorgaande typen is de mogelijkheid voor inbreng van de leerlingen bij de tolerante docent veel groter. De docent vertoont minder leidend gedrag. Er heerst een vriendelijke sfeer in de klas. De docent besteedt zorg aan leerlingen. Hij houdt rekening met wensen en behoeften van (individuele) leerlingen, geeft hun eigen inbreng en verantwoordelijkheid, probeert rekening te houden met individuele verschillen in tempo en capaciteiten van leerlingen. Deze persoonlijke betrokkenheid motiveert leerlingen. Het tolerante optreden van de leraar geeft ook wel eens aanleiding tot een wat rommelige sfeer.
<i>Onzeker Tolerant</i> 	Volgens de leerlingen vertonen onzeker tolerante docenten evenals de tolerante docenten (type tolerant) veel ruimtegevend gedrag, echter in combinatie met minder leidend en meer onzeker gedrag. In de klassen van deze docenten is sprake van een tolerante, maar tegelijkertijd wanordelijke situatie. Er is weinig structuur in de lessen en de taakoriëntatie van de leerlingen is niet erg hoog. De leerlingen zijn actief bezig met allerlei andere zaken dan het onderwerp van de les. Slechts een aantal leerlingen heeft aandacht voor de docent. Deze is vaak druk bezig met het uitleggen van het onderwerp, soms voor de hele klas, soms aan individuele leerlingen. Hij praat vaak hard om het aanwezige lawaai te overstemmen, en richt daarbij zelden zijn blik tot de klas. Hij staat vaak met zijn gezicht naar het bord of kijkt over de leerlingen heen. De wijze waarop de docent leerlingen tot de orde roept, is weinig overtuigend en heeft dan ook nauwelijks effect. Toch is de docent erop gericht leerlingen te helpen. Steeds weer is hij bereid iets opnieuw aan leerlingen uit te leggen, ook aan leerlingen die het niet snappen, omdat ze niet hebben opgelet. Leerlingen vinden een dergelijke docent vaak

	wel aardig, maar tegelijkertijd ook 'te goed'.
<i>Onzeker Boos</i> 	Evenals bij de onzeker tolerante docenten is er bij de onzeker boze docenten sprake van veel onzeker gedrag van de docent. Dit onzekere gedrag gaat nu echter gepaard met veel meer ontevreden, corrigerend en streng gedrag. Deze docent valt vaak driftig uit tegen zijn leerlingen, dreigt veel met straf, maar er heerst desondanks (of juist daardoor) chaos in de les. Het is niet makkelijk voor leerlingen om geconcentreerd te werken. Leerlingen blijven niet op hun plaats zitten, pakken elkaars spullen weg, lachen en schreeuwen door elkaar. De docent reageert op dergelijke lesverstoringen in het algemeen heftig en zeker niet consequent. Hij heeft niet goed in de gaten welke leerlingen de werkelijke aanstichters zijn en beschuldigt of bestraft daardoor vaak de verkeerde leerlingen. Mede doordat de docent zo'n onvoorspelbaar en onevenwichtig gedrag vertoont, vinden de leerlingen dat het zijn schuld is dat het zo'n puinhoop is. Wanneer de docent hen bestraft, voelen ze zich dan ook vaak onrechtvaardig behandeld en reageren boos met nog sterker ordeverstoringend gedrag. De docent steekt al zijn energie in een poging om een ordelijke situatie te creëren. Eerst moeten de leerlingen zich netjes gedragen, pas dan is hij bereid zijn best te doen om de leerlingen een leuke les voor te schotelen.
<i>Autoritair</i> 	Voor autoritaire docenten is kenmerkend, dat ontevreden, corrigerend en streng gedrag niet gepaard gaan met onzeker gedrag, zoals bij onzeker agressieve docenten, maar met leidend gedrag. Een dergelijk beeld wordt aangetroffen bij strenge leraren, die gemakkelijk kwaad worden en zuur en ontevreden kunnen reageren. Deze leraren bieden de lesstof zeer gestructureerd en duidelijk aan. De leerlingen doen wat de docent vraagt, maar zijn niet betrokken. De regels waar leerlingen zich aan te houden hebben, zijn duidelijk. Er heerst strenge discipline. De leerlingen lijken enigszins bang voor de docent en dat is voorstelbaar. Deze docenten kunnen erg kwaad reageren op kleine ordeverstoringen of kleine fouten van leerlingen. Ze maken regelmatig sarcastische en kleinerende opmerkingen tegenover leerlingen. Ze zijn ook streng bij het beoordelen. Leerlingen beginnen dan ook met angst en beven aan een test. De sfeer in de klas is niet erg vriendelijk. Er wordt veel nadruk gelegd op prestaties en competitie. Eigen initiatieven van leerlingen krijgen bij deze docenten weinig kans. Als leerlingen individueel werken, hebben zij daarbij weinig steun van de docent te verwachten. De afstand tussen leerlingen en docent is groot, zowel op het persoonlijke vlak als vakinhoudelijk. Volgens deze docenten leren leerlingen zo ook het meest, namelijk wanneer de docent bepaalt wat er gebeurt.
<i>Moeizaam dominerend</i> 	Bij moeizaam dominerende docenten vertonen situaties in dezelfde klas een wisselend beeld. In sommige lessen neigt de sfeer naar de wanorde van de onzeker boze docent, in andere lessen naar de gemoedelijke wanorde van de onzeker tolerante docent. De docent spant zich in om de orde te handhaven en in tegenstelling tot de onzeker boze en onzeker tolerante docent slaagt hij daar regelmatig in. Het kost hem echter wel veel moeite om een redelijke sfeer te handhaven. De leerlingen worden vaak tot de orde geroepen en de ene keer heeft dat meer positief effect dan de andere keer. De docent blinkt ook niet uit in het helpen van leerlingen bij het verwerken van de leerstof. In het algemeen heeft een zakelijke sfeer de overhand. De docent is met name op de lesstof gericht. De behandeling van de lesstof verloopt vrij routinematig. Er gebeuren in dit opzicht weinig onverwachte of enthousiasmerende dingen. De docent behandelt de lesstof veelal saai. Het lijkt alsof het voor de leraar een zware opdracht is om zijn werk te doen. Hij maakt soms een uitgebluste indruk.

Bijlage 3: Training ‘Kleurrijk doceren’

Methode

De training duurde anderhalve dag en bestond uit drie dagdelen. De eerste trainingsdag, 28 maart, werd tijdens dagdeel een vooral besteed aan literatuur en het bekijken en nabespreken van een aantal voorbeeldcasussen op video: www.vidivers.nl. Ook werd er aandacht besteed aan persoonlijke sterke- en verbeterpunten met betrekking tot culturele sensitiviteit.

Tijdens de tweede dag, 4 april, verschoof tijdens dagdeel drie de focus van kijken naar anderen naar het zelf oefenen met voorbeeldsituaties die we zelf hadden ingebracht. Zo kregen we een overzicht van kritische factoren in een cultureel diverse leeromgeving en de manier hoe je daar als docent op kon inspelen. De voorbeeldcasussen betroffen zowel individuele begeleiding van studenten als onderwijs voor groepen.

Ik heb zelf een rollenspel ingebracht en als simulatie nagespeeld. Dit betrof een klassensituatie waarin ik 3 studenten aanspreek die te laat in de les komen. (Voor de casus verwijs ik naar de huiswerkopdracht in deze bijlage).

Deelnemers

Drie deelnemers zijn net als ik projectmedewerker binnen Sturen Op Studiesucces. Een aantal is vakdocent, het merendeel is trainer/ studieloopbaanbegeleider.

Resultaten

Beginsituatie: Sterkte-zwakte analyse in relatie tot multiculturele competenties.

Risbo heeft een onderverdeling gemaakt in vier deelgebieden die samen multiculturele competenties bepalen:

1. Interactie met studenten;
2. Monitoren en managen van groepsprocessen;
3. Stimuleren van motivatie en betrokkenheid en inzet van studenten;
4. Reflecteren op en aanpassen van gedrag (zie voor een volledig overzicht Multiculturele competenties in deze bijlage).

Bijlage 6: Huiswerkopdracht

Tijdens de tweede trainingsdag (op 4 april) gaan we door middel van rollenspelen inzoomen op verschillende aspecten van culturele sensitiviteit tijdens een onderwijsbijeenkomst of tijdens begeleidingsgesprekken met studenten. Enkele herkenbare onderwijssituaties en/of begeleidingsgesprekken zullen we naspelen en oefenen met hulp van een trainingsacteur.

De opdracht luidt als volgt:

Bedenk een aspect van culturele sensitiviteit (aan de hand van de lijst met multiculturele competenties) die u als lastig ervaart en/of die u wilt oefenen tijdens de volgende bijeenkomst. Vertaal dit aspect in een concrete onderwijssituatie/ begeleidingsgesprek. Dit kan een onderwijssituatie/ begeleidingsgesprek zijn die u als docent al eerder hebt meegemaakt of een situatie waarvan u verwacht dat u deze als docent lastig zult vinden, maar waar u nog niet eerder mee te maken hebt gehad. U kunt een situatie nemen die betrekking heeft op een groep studenten of op een individuele student.

Maak een beschrijving van de onderwijssituatie/ begeleidingsgesprek (case) aan de hand van onderstaande vragen:

- A. Wat gebeurde er in betreffende situatie?
- B. Wie waren de betrokkenen?
- C. Met wat voor een type student had u te maken?
- D. Wat deed u?
- E. Welke reactie kreeg u?
- F. Hoe voelde u zich daarbij?
- G. Welke multiculturele competentie(s) paste hierbij? (Een overzicht van deze multiculturele competenties vindt u op de volgende pagina's)

NB.:

Stuur uw case uiterlijk 29 maart vóór 12.00 uur per e-mail naar uw trainer Rick Wolff (wolff@risbo.eur.nl)

Breng van de cases ook een afdruk op papier mee naar de tweede trainingsdag (4 april).

Bijlage 4: Multiculturele competenties

Culturele sensitiviteit houdt in dat een docent diversiteit positief waardeert, zich verplaatst in studenten en (in het onderwijs en in de studiebegeleiding) kan aansluiten op hun belelevingswereld. Cultureel sensitieve docenten geven zich rekenschap van maatschappelijke en sociale kwesties die impact kunnen hebben op hun studenten. Dat helpt hen ook om de opstelling en inbreng van studenten te begrijpen, bijvoorbeeld als studenten zeer emotioneel reageren op een college over een voor hen beladen onderwerp. Cultureel sensitieve docenten beschouwen situaties op een zodanige manier dat zij rekening houden met het perspectief van alle studenten en hun referentiekaders.

Welke competenties zijn belangrijk voor het verzorgen van onderwijs en het geven van studiebegeleiding aan allochtone studenten?

A. Interactie met studenten

1. betreft studenten van verschillende culturele achtergronden bij de onderwijsbijeenkomst **S**
2. toont zich op zijn/haar gemak in de omgang met studenten van verschillende culturele achtergronden **S**
3. toont duidelijk dat hij/zij weet wat hij/zij wel en niet kan zeggen in de omgang met studenten van verschillende culturele achtergronden **S**
9. laat zien dat hij/zij de opvattingen van studenten van andere culturele achtergronden kan accepteren
10. houdt rekening met de beheersing van de Nederlandse taal van de student, als Nederlands niet diens moedertaal is
11. herkent (non-verbale) signalen van studenten van andere culturele achtergronden en laat verbaal of non-verbaal zien dat hij/zij hen begrijpt **2**
12. creëert een positieve en veilige werksfeer door middel van beloning en complimenten **S**
13. heeft oog voor de specifieke talenten van de student en benoemt deze **S**
14. sluit aan bij de belelevingswereld van studenten van verschillende culturele achtergronden **2**
15. stimuleert goede relaties tussen de studenten van verschillende culturele achtergronden **2**
16. kan omgaan met emotionele reacties van studenten **2** → als ik boos word, dat neem ik 'kewig'

B. Monitoren en managen van groepsprocessen

17. kan adequaat interveniëren in het groepsproces **2** → emoties → groep en c
18. hanteert duidelijke gedrags- en omgangsregels voor alle studenten

C. Stimuleren van motivatie, betrokkenheid en inzet van studenten

19. zegt duidelijk wat hij/zij verwacht van alle studenten (waarbij impliciete verwachtingen en aannames gemaakt) **S**
20. stimuleert de participatie van alle studenten (bijv. inbreng bij discussie)
21. wanneer hij/zij de studenten (b.v. stille) op hun gedrag aanspreekt, toont hij/zij daarbij inlevingsvermogen

'welke gedachte van hen je heb dat begrijp je niet?' 10
'ik wil je bewijzen'

22. wanneer hij/zij de studenten op hun inbreng (bijv. in een discussie) aanspreekt, toont hij/zij daarbij inbreng

23. signaleert tijdig demotatieverschijnselen bij studenten en kan daarop anticiperen

lezing
Nuttig

D. Reflecteren op en aanpassen eigen gedrag

24. kan problemen bespreekbaar maken

25. heeft aandacht voor persoonlijke omstandigheden van studenten die van invloed zijn op het studeren

26. is in staat zich niet door emoties te laten leiden als zich kritische onderwijssituaties voordoen

27. is bereid om eigen gedrag aan te passen ten behoeve van een gezamenlijk doel

28. kan adequaat omgaan met (negatieve) feedback van studenten

Huiswerkopdracht Pamela van den Goorbergh . Risbo Kleurrijk doceren (4 april)

- A) Ik was bezig met een training 'het houden van een focusgroepsdiscussie' en het nabespreken hiervan. De bedoeling was om met studenten te kijken naar het door hen opgeleverde dvd-materiaal.
 - B) 2 studentes, alle twee van Marokkaanse komaf kwamen – met voor-aankondiging van een van hen- die wel deelnam - veel te laat binnen.
 - C) De studente in de klas had ik nog niet 1op1 gesproken, zij is rustig, de andere twee zijn 17 en 18, heel close, doen alles samen, en zijn niet op hun mondje gevallen. Ook zij zijn nieuw toegevoegd in mijn propedeuseklas en ik ken ze nog niet persoonlijk.
 - D) Toen ze gingen zitten, waren ze heel luid aan het praten. Ook wisten ze niet wat ze kwamen doen en hadden ze geen materiaal bij zich.
 - E) Ik reageerde hierop geprikkeld en sprak ze aan op hun gedrag. 1 haalde ook nog aan dat ze mij al via een medeopleider had geprobeerd te bereiken en er ontstond plenair een gesprek over wie wat wanneer had moeten doen. Ik gaf haar toen aan dat ik had begrepen dat ze me had proberen te bellen maar dat ze geen bericht had achter gelaten en dat ik vreemde mensen of oproepen die ik niet herken niet terugbel. Ook gaf ik aan dat ik verder wilde met de les en dat het me verbaasde dat zij niet wisten wat de bedoeling was.
 - F) Ik voelde me bozig worden omdat ik door wilde met de les en we veel te doen hadden. ik benoemde zelfs dat het niet persoonlijk bedoeld was dat ik de meisjes aansprak maar dat het ging om wat ik had aangegeven wat het doel was van de les.
 - G) Ik vroeg haar mij opnieuw te mailen met de toezegging dat ik nu snel door wilde omdat ik toch al veel tijd had verspild aan zaken die eigenlijk buiten het doel van de training thuishoorden.
- A Interactie: ik reageerde bozig op hun kribbigheid,
- B: ik heb wel adequaat gereageerd op het groepsproces. Ik wilde ook duidelijk maken dat mijn aanspreken niets met hun achtergrond te maken had maar wel met de gedragsregels, geldend voor alle studenten. Ik heb de verwachting helder gemaakt. Achteraf heb ik meteen met een van hen een afspraak gepland en haar ook aandacht gegeven en besproken wat zij met mij wilde bespreken. Ik heb ons 'probleem' in dit gesprek nog even aangekaart en kreeg toen een begrijpende knikkende reactie.

Bijlage 4: Vragenlijst Interpersoonlijk Leraarsgedrag

Vragenlijst Interpersoonlijk Leraarsgedrag

Versie 2.2

Deze docent heeft gevoel voor humor	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Bij deze docent heb je vrijheid	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent heeft gezag	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent heeft moeite om de klas stil te krijgen	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent helpt je	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent laat meteen merken dat iets niet mag	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Bij deze docent moet het stil zijn in de les	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent luistert naar leerlingen	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent zegt dat leerlingen weinig presteren	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent bepaalt of leerlingen wat mogen zeggen	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent vertrouwt leerlingen	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent geeft leerlingen hun zin	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent is ontevreden	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent verbiedt ons dingen	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
We moeten ons aan zijn/haar regels houden	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent is bereid iets opnieuw uit te leggen	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent moppert	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent maakt een onzekere indruk	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent houdt ons in de gaten	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Als deze docent boos is merk je dat	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent is aardig	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Bij deze docent doe je wat je zelf wilt	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Met deze docent kun je lachen	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent dreigt met straf	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent ziet wat er in de klas gebeurt	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent is uit zijn/haar humeur	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent leeft mee met leerlingen	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent laat leerlingen hun gang gaan	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent maakt een sombere indruk	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Bij deze docent weet je wat je moet doen	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent vindt veel goed	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent kan goed tegen een grapje	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Je kunt deze docent gemakkelijk voor de gek houden	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent kan kwaad worden	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent houdt streng orde	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent is geduldig	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent kan goed leiding geven	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Bij deze docent moet je hard werken	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Bij deze docent is het onrustig in de klas	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent weet leerlingen te boeien	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent is driftig	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent heeft een prettige sfeer in de klas	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Er kan veel bij deze docent	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent zeurt	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent treedt aarzelend op	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent is soepel voor leerlingen	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent stelt hoge eisen	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Deze docent treedt zelfverzekerd op	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Met deze docent kun je gemakkelijk ruzie krijgen	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd
Als het stil moet zijn, praten we toch door	Nooit	☐	☐	☐	☐	☐	Altijd

Universiteit Utrecht, IPEDON/IVLOS; Universiteit Leiden, ICLON; Technische Universiteit Eindhoven, ES&E

Toelichting op het invullen van de C-categorie, de middencategorie (zie voorkant 50 items lijst VIL): als je het antwoord als student echt niet weet, niet invullen!!

AANVULLING OP DE VIL- Rol van de achtergrond

- 1) Hoe oud ben je?
.... Jaar
- 2) Wat is je geslacht?
☐ Man
☐ vrouw
- 3) Waar ben je geboren?
☐ Nederland, → **ga door naar vraag 8**

Anders:
☐ Turkije
☐ Marokko
☐ Suriname
☐ Nederlandse Antillen
☐ Overig Westers
☐ Overig Niet -westers → **ga door naar vraag 4**
- 4) (alleen invullen als je niet in Nederland bent geboren)
Als je niet in Nederland bent geboren, hoe lang woon je dan al hier?
☐ meer dan 10 jaar
☐ minder dan 10 jaar
- 5) In welk land is je vader geboren?
☐ Nederland
☐ Turkije
☐ Marokko
☐ Suriname
☐ Nederlandse Antillen
☐ Overig Westers
☐ Overig Niet-westers
- 6) In welk land is je moeder geboren?
☐ Nederland
☐ Turkije
☐ Marokko
☐ Suriname
☐ Nederlandse Antillen
☐ Overig Westers
☐ Overig Niet-westers
- 7) Welke taal spreek je met je ouders/ thuis?
☐ Nederlands
☐ moedertaal
☐ beide
- 8) Wat is de hoogste opleiding waarvoor je een diploma hebt gehaald?
☐ Middelbaar algemeen voortgezet onderwijs (zoals MAVO, (M)ULO, MBO-kort, VMBO-t)
☐ Middelbaar beroepsonderwijs en beroepsbegeleidend onderwijs (zoals MBO-lang, MTS, MEAO, BOL, BBL, INAS)
☐ Hoger algemeen en voorbereidend wetenschappelijk onderwijs (zoals HAVO, VWO, Atheneum, Gymnasium, HBS, MMS)
☐ Hoger beroepsonderwijs (zoals HBO, HTS, HEAO, HBO-V, kandidaats wetenschappelijk onderwijs)
- 9) Welk geloof heb je?
☐ Rooms Katholiek
☐ Protestants Christelijk (Gereformeerd, Hervormd, etc.)
☐ Islam
☐ Jodendom
☐ Boeddhisme
☐ Hindoeïsme
☐ geen geloof
☐ Ander geloof, namelijk
(bolletje dat van toepassing is graag inkleuren)

Dank je wel!! Afzender: Pamela van den Goorbergh-Zimbile

Bijlage 5: VIL 0-meting hele klas

Klas:

Ideaal

bs	3,7
sb	3,7
so	3,8
os	3,0
ot	1,0
to	0,3
tb	1,7
bt	3,0



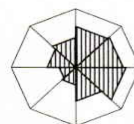
Zelfbeeld

bs	2,8
sb	2,9
so	3,1
os	2,3
ot	1,2
to	1,0
tb	1,8
bt	2,0



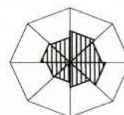
Leerlingenbeeld

bs	2,3
sb	2,2
so	2,2
os	1,7
ot	1,7
to	1,6
tb	1,9
bt	2,0



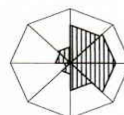
Gemiddelde docent volgens leerlingen

bs	2,3
sb	2,1
so	2,4
os	1,8
ot	1,5
to	1,6
tb	2,0
bt	1,8



Gemiddelde beste docent volgens leerlingen (bij benadering)

bs	2,8
sb	3,0
so	3,0
os	2,0
ot	0,8
to	0,4
tb	1,0
bt	1,2



Bijlage 6: Kwalitatieve onderzoeksessies met de klas

Methode

In april 2011 heb ik twee kwalitatieve onderzoeksessies (groepsdiscussies) georganiseerd met eerstejaars studenten van de opleiding Commerciële Economie. De ene groep bestond uit 10, de andere uit 7 deelnemers. De discussies duurden ieder 60 minuten en zijn in collegezalen van de HvA uitgevoerd. Ik heb een gesprekspuntenlijst opgesteld waarin discussiepunten en opdrachten (individueel en in subgroepen) zijn opgenomen (zie verderop in deze bijlage). De volgende hoofdvragen zijn aan de orde gekomen:

- Beschrijving eigenschappen en kenmerken van een goede docent uit hun eigen verleden/ervaring
- Typering kenmerkend gedrag van een goede en slechte docent
- Creatieve opdracht: subgroepen vormen een sollicitatiecommissie voor het aannemen van een nieuwe docent voor hun eigen opleiding: waarop zouden de studenten de docent selecteren (afgezien van inhoudelijke deskundigheid)?
- Voorbeeldcasus van kritische situatie/ probleem in de klas: hoe zou de ideale docent moeten reageren?
- Op welke manier beïnvloedt een goede docent de sfeer in de klas?
- Welke relatie hebben studenten het liefst met hun docent?
- Hoe bepalend is een docent voor het studiesucces volgens de studenten?

De gespreksleiding heb ik zelf gedaan. Tijdens de introductie heb ik aangegeven dat alle informatie vertrouwelijk wordt verwerkt. De gesprekken zijn opgenomen.

De sessies zijn beide geobserveerd door een collega van mij, tevens projectleider van Sturen op Studiesucces. Zij heeft mij geobserveerd op basis van een gezamenlijk met mij opgestelde checklist:

- Contact
- Luisteren, samenvatten, doorvragen;
- Sfeer
- Motivatie van de studenten
- Interactie tussen mij en de groepen

Na afloop van de sessies heeft zij mij feedback gegeven.

VRAGENLIJST GROEPSDISCUSSIE.

Studiesucces en verwachtingen van de docent. 26-4 en 28-4 2011.

Locatie: Hogeschool van Amsterdam, Leeuwenburg, afdeling Voltijd CE. Halve basisgroep. Duur: 50 minuten.

1) Inleiding: maak je geen zorgen alles is vertrouwelijk, spreek vrij en eerlijk, dan heb ik er wat aan. Mijn collega introduceren: projectleider SOS, tevens mijn observant. Rol opnames: later terugkijken, analyseren.

Jullie studeren alweer bijna een jaar aan de HvA. Hiervoor hebben jullie allemaal een opleiding gevolgd (MBO, Havo etc.).

2) Ik wil graag dat jullie denken aan een docent van de vorige opleiding die jullie goed vonden. Heb je hem of haar in je hoofd? Beschrijf de kenmerken van de docent: wat maakt dat jullie hem/haar goed vonden? (Individuele opdracht: 5 minuten).

Inspirerend rolmodel. Op geeltjes kenmerken beschrijven.

➔ In welk opzicht verschilt deze docent van een minder goede docent? Wat is nu typisch een slechte docent? Op geeltjes individueel laten opschrijven, op bord ordenen.

3) PLENAIR Hoe vinden jullie dat een goed/slecht docent moet optreden? (kort)
Wat doet hij/zij? Is dat een vriend of de baas in de klas?

4) Groep verdelen in 3-en. Vorm: studenten vormen een sollicitatiecommissie die een Hogeschooldocent mogen aannemen.

Nu studeren jullie aan een Hogeschool. Dat is een ander niveau dan je vorige opleiding. Wat verwacht je van een goede docent op een Hogeschool. Jullie als studenten mogen een docent aannemen met als doel om succesvol en geslaagd door je studie heen te komen en hier maximaal 4,5 jaar over te doen. Jullie worden in de rol van sollicitatiecommissie gezet.

Eerste vorm: Op flappen neerzetten. 3 groepjes van 3/4/5. Optie geven: bepalen studenten zelf de groepjes of bepaalt de docent wie bij wie zit?

1) Wie nodig je uit? Beschrijving van de persoon
(M/V? Jong/oud? Achtergrond? Nederlands of anders? Wat zijn basiseigenschappen? Wat moet hij/zij kunnen, de vaardigheden? De vakkennis

wordt als zeer deskundig verondersteld. Wat is zijn basishouding? Te denken valt aan:

- Omgang met leerlingen
- Sfeer in de klas
- Veilig voelen en vertrouwen
- Stimuleren, motiveren, inspireren?

2) Welke kritische situatie leg je hem/haar voor?

Voorbeeldcasus: mobieltje gaat al voor de derde keer over van Ahmed. Het is een familielid die hem op de hoogte houdt van de gezondheid van zijn oma.

Wat moet de docent doen? Het opnemen en beantwoorden van het telefoontje verstoort de les.

3) hoe introduceer je je eigen opleiding?

Sfeer, motivatie, type student, multiculti etc.

6) Uit onderzoek blijkt dat contact tussen docent en studenten van belang is. Is er samenwerking en nabijheid of juist afstand en conflict.

De docent is verantwoordelijk voor de sfeer in de klas. Wat is volgens jou de beste manier om voor een goede sfeer te zorgen? Doorvragen op orthopedagogisch bekwaamheden:

➔ Straffen

➔ Feedback geven

➔ Geen ruimte geven

➔ Belonen

➔ Veiligheid en structuur- hoe zorg je nou daarvoor?

➔ Gebruik van humor

7) Daarnaast blijkt uit onderzoek dat de relatie tussen een student en de docent van groot belang is voor het studiesucces. Wat is voor jou een goede relatie? Hoe uit zich dat? Ofwel wie bepaalt wat er in de klas gebeurt: de leerling of de docent (nabijheid versus invloeds-/machtsdimensie model VIL). Doorvragen op interpersoonlijke vaardigheden en op achtergronden:

➔ Docent is de baas

➔ Docent staat tussen de studenten: samen de les maken

➔ Studenten hebben het initiatief

8) PERSOONLIJKE TOP 3

Als je denkt aan succesvol studeren: welke factoren beïnvloeden volgens jou je studiesucces? Schrijf de belangrijkste factoren op een papiertje en orden ze in volgorde van belangrijkheid in jouw persoonlijke top 3.

- ➔ Motivatie van student
- ➔ Goede lesmethoden
- ➔ Aansluiting lesstof op examens
- ➔ Docent
- ➔ Goede planning en tijdinvestering
- ➔ Sfeer in de klas/college
- ➔ begeleiding
- ➔ Goede band met andere studenten
- ➔ Aandacht voor de achtergrond.

9) Afronding

We zitten samen op een multiculturele opleiding. Zien jullie jezelf als een multiculturele klas? Waarom wel/niet?

Spontaan:

Jullie hebben veel verteld over wat jullie onder een goede docent verstaan. Zijn er specifieke dingen waaraan een docent in een multiculturele klas moet voldoen? Of maakt dat niet uit?

Geholpen: wat blijkt uit onderzoek: relatie is van belang; duidelijkheid; manier van feedback geven. Daarna grapje maken en aan de relatie werken; geen gezichtsverlies leiden. Omgaan met emoties: rust bewaren.

10) Kijkend naar docentschap, hoe doe ik het dan?

- Zonder oordeel
- Iedereen gelijke kansen/ gelijke behandeling?
- Open Eerlijk Nieuwsgierig?
- Hoe te handelen?
- Heeft iemand die voor een 100% Nederlandse klas staat dezelfde kwaliteiten nodig als iemand die voor jullie klas staat?

DANK JULLIE WEL.

Resultaten 26-4-2011. Groepsdiscussie 1. Aanwezig: 10 respondenten.

Groepje B., L., R., M. (2 Niet-westers, 2 Nederlands)

1) Welke docent zou je zelf selecteren? Wie nodig je uit?

Leeftijd, 30-45, geslacht vrouw. Kenmerken: modern, betrokken, serieus, gevoel voor humor, geduldig, woonplaats Amsterdam, heeft kinderen

2) Welk kritische gebeurtenis moet hij/zij aankunnen?

Iemand is opvallend stil en doet niet erg mee in de les. Wat doe je? Je gaat met hem/haar praten en betreft diegene bij de klas.

Je probeert mee te leven.

3) Wat moet hij/zij weten over de werkplek?

- Moderne studenten
- Multiculturele school
- School en de mensen zijn up-to-date
- Gedreven studenten
- Sociale sfeer.

Groepje Z., S., F. (3 Niet-westers)

1) Welke docent zou je zelf selecteren? Wie nodig je uit?

Jonge docenten, leeftijd 30+, gehuwd en met kinderen want dan weet ze hoe ze ermee om moet gaan. Geduldig, modern, creatief, eerlijk/betrouwbaar.

2) Welke kritische gebeurtenis moet hij/zij aankunnen?

heeft problemen thuis en haalt daardoor lage cijfers en een hoog verzuim 1) probleemherkenning 2) vertrouwen winnen 3) probleem oplossen 4) verder begeleiden/toezicht

3) Wat moet hij/zij weten over de werkplek?

- Doelgroep: studenten met een economische opleiding
- Motivatie kan beter
- Multicultureel
- Gezellige, betrokken sfeer
- jong volwassen.

Groepje S., K., G. (1 Niet-westers, 2 Nederlands)

1) Welke docent zou je zelf selecteren? Wie nodig je uit?

Man, ongeveer 30 jaar, goedsprekende allochtoon, modern/sportief gekleed, humor en serieus, motiverend, meelevend, spontaan

2) Welke kritische gebeurtenis moet hij/zij aankunnen?

Een leerling komt met een probleem aanzetten over de familie of thuissituatie, hoe reageer je hierop en wat doe je hiermee? Docent hoort het verhaal aan, probeert het door middel van zijn eigen ervaringen op te lossen en anders zoekt hij samen een oplossing

3) Wat moet hij/zij weten over de werkplek?

- De student op de HvA: zelfstandig, vakkundig,
- Multicultureel
- sociaal
- prestatiegericht.

Observatie van mijn collega

Wat opvalt is, dat ik K. en S. veel noem. Iedereen luistert en doet mee. Mijn studenten zijn beleefd in de omgang, bijvoorbeeld door de manier hoe ze dingen overhandigen of hoe ze opdracht opnieuw bevragen als ze het niet begrijpen.

Top:

- Sfeer: luchtig, ze werken mee. Eigen rol: humor, niet te zwaar.
- Je kon zien dat ze elkaar mochten door zelf te kiezen waar ze gingen zitten.
- Ook gaven ze spontaan aan dat R. en ik ervoor hebben gezorgd dat er - samenwerking tussen de nieuwkomers en de oude klassenhelft op gang is gekomen.
- netwerken bevorderen. Doorbreken van vaste groepen levert profijt op.

Tips voor het 2^e groeps gesprek:

Tip 1: een kernzin opschrijven 'wat is een goede docent?' Soms zit er ineens heel veel tempo in de discussie en daarna vervalt dat weer. Dan zit ik weer in de vertraging.

Tip 2: : Soms vraag ik door, soms niet. Overal op doorvragen, luidt het advies.

Tip 3: tempo erin houden en kringgesprek- opstelling kiezen. Studenten meer op elkaar laten reageren

Tip 4: opdracht naast mondelinge toelichting ook op het bord zetten.

Resultaten 28-4 2011. Groepsdiscussie 2. Aanwezig: 7 respondenten.

Aanwezig: 2 meisjes, 5 jongens. Allen hier geboren.

Van de jongens 3 Nederlandse, 2 Niet-westerse . Van de meisjes 1 Nederlandse, 1 Niet-westerse.

X: Wat vinden jullie een leuke docent?

Op de vraag wat een leuke docent moet hebben worden de volgende antwoorden gegeven:

- Goed voorbereid,
- deskundig,
- energiek,
- er zin in hebben,
- eerlijk,
- gelijke behandeling,
- verplaatsen in studenten en praktijkvoorbeelden gebruiken,
- op leuke manier aansluiten bij de lesstof,
- droge stof afwisselen met luchtigheid

Niet-westerse studenten noemen humor en handgebaren, toon van praten. Verder noemen beide groepen eerlijkheid, gelijkheid en betrouwbaarheid.

X Sollicitatiecommissie

Groepje 1: 1 Nederlands, 2 Niet-westers

Deskundig: minimaal 5 jaar werkervaring met goede papieren

Houding en voorkomen: netjes, representatief

ABN sprekend. ' Nationaliteit is niet zo belangrijk als ze maar ABN spreekt'

Groepje 2: 1 Niet-westerse en 3 Nederlandse jongens

Vrouw, 27-40, van Nederlandse afkomst, spontaan, enthousiast, deskundig,

praktijkervaring, vertrouwd, motiverend, energiek, inspirerend. ' *Ze moet respect afdwingen. Ze moet op een lijn zitten met de leerlingen dus ook openstaan voor wat zij zeggen*' . Krijgt bijval. ' Als je zegt dat je iets leuks hebt meegemaakt, dat ze dat dan

misschien in de lesstof gebruikt of persoonlijke voorbeelden die de lesstof aanvullen.

Plus goede inleving op de persoon, weten wat voor persoonlijkheid de student heeft

en hier een beetje op in gaan en grapjes maken. ' *Zoals met een middelbare*

schooldocent van mij. Hij zette me soms een beetje voor lul maar dat werkte wel motiverend voor mij (Nederlandse student).

Op de vraag wat je als docent minimaal moet weten van de achtergrond van een student wisselen de antwoorden nogal. De Surinaamse student is heel stellig en vindt dat hij maar een beetje hoeft prijs te geven. De Nederlandse studenten en ook de Pakistaanse student vinden het belangrijk dat de docent ook iets weet van hobby's, vrienden en hier interesse in toont. Ze noemen het *'Als de informele manier goed naar voren komt, kun je de formele kant ook beter brengen'*.

Ze vragen zich af of een docent met een hoofddoekje hier op de Hogeschool mag werken?

1 Nederlandse studente merkt op dit liever niet te hebben waarop haar groepsgenoot (Niet-westers) zegt *'is wel racistisch, toch?'* Er ontstaat een hele discussie over een Marokkaanse docente met hoofddoek. Het Nederlandse meisje vertelt van de school uit Volendam te komen waar het meisje met hoofddoek is geweigerd. M. merkt op *'Maar ja, Volendam is een hele andere cultuur en Amsterdam is multicultureel'*. Hierop antwoord B.: *'Jawel, maar ik zou er gewoon aan moeten wennen'*. *Misschien omdat ik zelf helemaal niet gelovig ben'*.

Groepje 2 mengt zich in deze discussie. 1 van de Nederlandse jongens zegt *'ik zou het heel onpersoonlijk vinden'*.

S (Niet-westers) merkt vervolgens op: *'En wat nou als je weet dat het door hun geloof komt? Waarop L. (Nederlands) zegt: 'Ja, maar het staat nergens in hun geloof. Een geloof moet je als docent niet willen uitdragen'*.

L. merkt op dat de cultuur de samenleving is waarin je leeft, je past je aan aan die cultuur. Je mag wel een hoofddoek dragen maar als docent niet, je hebt een voorbeeldfunctie.

S., neemt het op voor de fictieve Marokkaanse docente: *'Iedereen heeft een vrije keuze!'* B. B., merkt op dat ze zich wel kan voorstellen dat ze na een jaar een beetje gewend is. M. merkt op dat het misschien eerder een vooroordeel is?

De discussie zet zich voort.

C. en L.: *'Als je docent bent moet je toch gewoon vrijuit kunnen spreken? Als ik een docent ben ga ik toch ook geen pet opzetten?'* Ze krijgen bijval.

Het wordt als een beetje raar ervaren, een hoofddoek, ongemakkelijk. Sowieso zijn de Nederlandse studenten het niet mee eens met een uiting van geloof voor de klas dragen: *'Dat doen wij toch ook niet, dat kan gewoon niet hier'*.

Als 1 van de Niet-westerse studenten nog een keer opmerkt ‘vrijheid van keuze’ blijven de Nederlandse studenten bij hun standpunt ‘*Ik vind het allemaal prima, maar dan had je maar geen leraar moeten worden. Niemand zal je dan serieus nemen omdat je toch onpersoonlijker voor de klas staat*’. Het wordt als onpersoonlijker ervaren, meer gesloten.

Op de vraag van mij of het beeld statisch is of kan veranderen zeggen de Niet-westerse studenten dat het voor hen geen belemmering zou zijn als ze verder aan alle kwalificaties voldoet. De Nederlandse studenten hebben het liever niet, ze ervaren het als ongemakkelijk en vragen zich af hoe zo’n klas op zo’n vrouw zou reageren.

X Kritische situatie groepje 1

Iemand verstoort een hoorcollege. Hoe ga je hier als docent mee om?

Terugschreeuwen is geen optie. Je moet hem aanspreken en de keuze stellen: ‘*Of je houdt op, of ik verbind er maatregelen aan. Je moet je autoriteit laten gelden anders wordt het alleen maar erger*’ (Niet-westerse student). Vervolgens wordt er een Best Practise van een Marokkaanse collega van mij door het Nederlandse groepje studenten aangehaald. Hij haalt bij ordeverstoringen de student naar voren. Deze moet dan voor de klas een grap vertellen. Als hij dat niet doet of kan, gaat hij niet verder met de les. Zo wordt uittesten de 2^e les al veel minder. Dit ervaren ze allemaal als een grappige en effectieve manier om de klas stil te krijgen.

X Kritische situatie groepje 2

Hoe gaat een docente met een hoofddoekje jongens aanspreken die petten op hebben in haar klas. De docent kan proberen het naar een professioneel level te trekken. Dat er van de studenten wordt verwacht dat ze de petten afzetten bijvoorbeeld tijdens het houden van een presentatie. Zelf is haar hoofddoek afzetten geen optie in verband met het uitdragen van geloof. Ze komen weer terug op hun mening dat jammer te vinden en dat ze niet van plan zijn dan maar alles te accepteren. Maar ze zijn geen racist.

Met een 2 tal interventies proberen zowel mijn collega als ik te kijken naar hoe het zit met hun overtuigingen en beeldvorming. L. haalt het voorbeeld van Amerika erbij dat bekend staat als de meest vrije samenleving waarin je wel je individualiteit mag laten zien. ‘*Je mag jezelf zijn en toch een Amerikaan zijn*’.

Na doorvragen of ze zich kunnen voorstellen dat hun beeld veranderd als de betreffende dame na heel goed functioneren weer voor hen staat na 1 jaar, geven ze aan daar veel moeite mee te hebben. Voor hen is het een principekwestie en dat beeld is behoorlijk hardnekkig.

Als mij collega en ik dan opmerken dat hun overtuigingen net zoveel waard zijn als de overtuigingen van de docent om wel die hoofddoek te dragen, dan merken ze op dat het de geloofwaardigheid van de docent toch geen goed doet. Tijdens deze discussie zijn beide Niet-westerse studenten stil.

Als ik dan nog een keer vraag hoe ze naar de Marokkaanse docente zouden kijken als die hen een jaar lang heel goed les zou hebben gegeven, met alle kwaliteiten die ze zou moeten bezitten, dan is het beeld wel opgeschoven naar respect voor haar. De twee Niet-westerse studenten merken op dat een oordeel wel kan veranderen.

C. zegt: *' ik moet wel bekennen dat ik dan toch wel respect heb'.* Op mijn vraag of iedereen dan niet gewoon gelijk kan zijn met zijn eigen keuze voor hoe hij eruit ziet, antwoorden de Nederlandse jongens unaniem 'ja' en 'natuurlijk'. Na een jaar zou dat moeten lukken. Nu nuanceren ze ook meer: *' Na een jaar spreek je uit ervaring, daarvoor niet en dan ben je eerder geneigd om nee te zeggen omdat je niet weet hoe je leerlingen erop zullen reageren'.*

Ik vat samen dat het dus meer angst voor het onbekende is, het ongemakkelijke van de situatie dat een ' valse start gevoel' veroorzaakt. Dat ze liever wat meer referentie hadden gewild?.

B. het meisje uit Volendam, verwacht dat ze, als ze met iets persoonlijks zit, ze niet meteen naar de vrouw met hoofddoek zou stappen omdat dat een ander niveau is en toch ook geloof een rol speelt, zo zegt ze.

X Wat moet hij/zij weten over de werkplek?

Beide groepjes beschrijven nagenoeg hetzelfde:

- leuke gemotiveerde studenten
- aardige, enthousiaste docenten die collegiaal met elkaar omgaan
- gezellig
- goede faciliteiten

- leerlingen aantrekken die communicatief zijn ingesteld.

X Top 3 voor studiesucces

Opvallend is dat deze groep goede lesmethoden en een goede docent zijn als 1 ding ervaren.

Concluderend merken ze op dat '*het gezien worden en niet als een nummer worden behandeld*' ook wel fijn is. Dat het onpersoonlijke karakter van bijvoorbeeld colleges wordt afgewisseld met werkvormen zoals training, coaching of de Werkplaats waar '*ze je naam kennen en weten wat je doet*'.

X Wat moet een docent doen binnen een klas met meerdere nationaliteiten?

Op deze vraag antwoorden ze : 'zichzelf blijven, authentiek zijn' en grapjes maken tegen iedereen. Bv als R (een collega van mij) grapjes maakt tegen Marokkanen en Turken maar net zo hard tegen 'De Monnikendammers' of 'de Volendammers'.

X Wat doe ik als docent goed?

Ik doe niet hetzelfde als R. Met grapjes maar wel op een andere manier door voorbeelden uit mijn leven te kiezen en integreren in de lesstof (Nederlandse studenten plus bijval van de rest)

M. (Niet-westers) merkt op dat 'wat ik gezien heb ik goed'

C. (Nederlands) vindt het best boeiend en dat ik goed de aandacht erbij kan houden, dat de sfeer goed is maar dat ook hoe je als student binnen stapt uitmaakt hoe je de docent ervaart en dat je dan hoopt dat de docent je energiek tegemoet treedt.

L. (Nederlands) merkt op 'De sfeer is goed maar dat betekent niet dat we bij u, eh, jou, alles kunnen doen zoals op de tafels lopen enzo. Wel dat ik een gerust gevoel krijg'.

X mijn leerpunten

S (Niet-westers) U gaat soms wel flink tekeer! (glimlacht) en vraagt door hoe dat kwam? Het voorbeeld tijdens de themaweeke wordt aangehaald waarin ik de discussie in de klas ben aangegaan op luide toon met een studente. Ik verexcuseer mij alsnog en merk op dat dat inderdaad niet de schoonheidsprijs verdiende maar dat ik later nog wel heb gevraagd per sms of ze aan kon sluiten. Ik bedank iedereen en het groepje zegt 'graag gedaan'.

Bijlage 6: VIL 1-meting hele klas

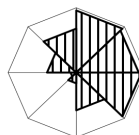
03+000 Rapportage Vragenlijst Interpersoonlijk Leraarsgedrag

Klas:

0

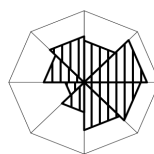
Ideaal

bs 3,8
sb 3,7
so 3,8
os 2,3
ot 0,7
to 0,3
tb 1,7
bt 2,7



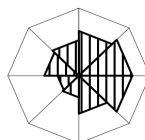
Zelfbeeld

bs 2,3
sb 3,3
so 3,0
os 2,7
ot 1,7
to 1,0
tb 2,1
bt 2,6



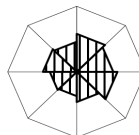
Leerlingenbeeld

bs 2,6
sb 3,0
so 3,0
os 2,3
ot 1,3
to 1,2
tb 1,9
bt 2,1



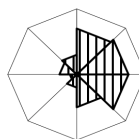
Gemiddelde docent volgens leerlingen

bs 2,3
sb 2,1
so 2,4
os 1,8
ot 1,5
to 1,6
tb 2,0
bt 1,8



Gemiddelde beste docent volgens leerlingen (bij benadering)

bs 2,8
sb 3,0
so 3,0
os 2,0
ot 0,8
to 0,4
tb 1,0
bt 1,2



Mission Possible Docent in een kleurrijke klas

Presentatie Praktijkonderzoek Master SEN Gedragsspecialist

Student: Pamela van Goorbergh-Zimbile
Begeleider: Erik van Meersbergen
Amsterdam, 27 juni 2011

Aanleiding

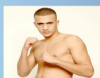
- Docent aan de Hogeschool van Amsterdam (HvA)
- Studenten met verschillende culturele achtergronden



- Ambitie:
 - bijdragen aan studiesucces van alle studenten (in kader van Sturen op Studiesucces, afdeling Commerciële Economie, afdeling Voltijd).

Verlegenheidsituatie

- Kritisch incident met Marokkaanse student:
 - Studiesucces wordt mede bepaald door de relatie tussen student – docent.
- Gesprek met afdelingsmanager:
 - Geen multicultureel HvA-beleid
 - Verantwoordelijkheid individuele docent.
- Onderzoek Sturen op Studiesucces:
 - Aandachtsgroep: jongens van niet-westere komaf/ cumulatie van studieachterstand/ meer uitval: studenten uit beeld.



Doel van het onderzoek

Inzicht krijgen in:

- 1 de belangrijkste competenties van een succesvolle docent in een multiculturele klas
- 2 mijn persoonlijke verbeterpunten als docent van multiculturele klassen
- 3 handvatten voor collega's



**Intercultureel competent, is dat niet gewoon echt horen wat de ander zegt zonder meteen te (ver) oordelen.
Samen leven, samen werken?!**

Onderzoeksvragen (literatuur, film)

1. Wat zijn belangrijke competenties van een docent?
2. Welke zijn specifiek relevant binnen een multiculturele klas?
3. Wat wordt verstaan onder interculturele sensitiviteit?

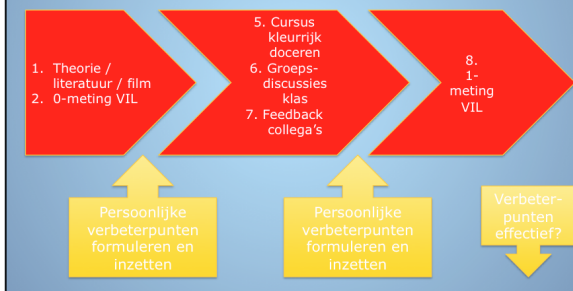


Onderzoeksvragen (praktijk)

1. Hoe beleeft mijn multiculturele klas mij en mijn relatie met hen?
2. Hoe word ik me meer bewust van - en krijg ik meer inzicht in - mijn eigen interculturele sensitiviteit?
3. Hoe pas ik opgedane inzichten toe in de onderwijspraktijk en hoe effectief is dat?



Opbouw onderzoek



Verkenning



Intercultureel sensitief:

- bewustzijn van de eigen en andere culturen
- adequaat handelen en communiceren met een andere cultuur
- interesse tonen in culturele achtergrond(en)
- eigen gedrag evalueren op effectiviteit in relatie tot andere culturen
- overeenkomsten en verschillen tussen persoonlijke waarden, normen en gedragingen van de eigen cultuur en die van anderen adequaat in kaart brengen
- signaleren van cultureel gevoelige punten en gedrag hierop aanpassen
- aanpassen gedrag afhankelijk van de situatie die zich voordoet. Het gedrag is contextgebonden

Citaat Tinto (1998)

'Een docent die zijn leerling zich thuis laat voelen op een opleiding, zowel wat betreft herkenbaarheid van de lesstof als aandacht voor de relatie en het contact, zorgt voor hogere prestaties'

Eerste conclusies

Cultuur van invloed op:

1. Leerklimaat

- verwachtingen student:
 - Pro-actief / zelfstandig / assertief

2. Relatie docent student

- Machtpositie docent (zie VIL en Hofstede)
- Contact en nabijheid
- Docent doet ertoe!! (Marzano)

Vragenlijst Interpersoonlijk Leraarsgedrag (VIL)

Meetinstrument om de relatie tussen docent-student te onderzoeken. Dimensies:

Sturend
Helpend
Begrijpend
Inschikkelijk
Onzeker
Ontevreden
Corrigerend
Dwingend

Analyses:

1. Hele klas
2. Nederlandse studenten
3. Niet Westers studenten

VIL

Dimensie *sturend (BS)*:

- Deze docent heeft gezag
- Deze docent ziet wat er in de klas gebeurt
- Bij deze docent weet je wat je moet doen
- Deze docent kan goed leiding geven
- Deze docent weet leerlingen te boeien
- Deze docent treedt zelfverzekerd op

VIL

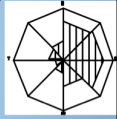
Dimensie *inschikkelijk (OS)*:

- Bij deze docent heb je vrijheid
- Deze docent geeft leerlingen hun zin
- Deze docent laat leerlingen hun gang gaan
- Deze docent vindt veel goed
- Bij deze docent doe je wat je zelf wilt
- Er kan veel bij deze docent

Wat hebben multicultiklassen het liefst?

- Conclusie na 25 jaar onderzoek VO

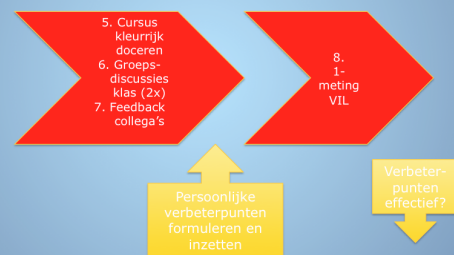
- IDEEAALBEELD: *Tolerant-Gezaghebbend*
 - Begrip tonen
 - Rekening houden met behoeften/verlangens
 - Bieden van structuur naast geven van ruimte
 - Stimulerend leerklimaat. Prettige sfeer. Tot de orde roepen hoeft niet. Activerende werkvormen.



VIL 0-Meting

- Hoe scoor ik zelf op VIL?
- Vragenlijst in mijn multicultiklas uitgezet (maart 2011)
- Ik scoor hoog op zowel Boven als Samen; dit is positief voor motivatie en leerklimaat!
- Ik ben tolerant-gezaghebbend (BS en OS)
- Ik kan minder BT (dwingend) zijn

Vervolg onderzoek



VIL vergelijking 0- en 1-meting

	De hele klas			Studenten NL-achtergrond			Studenten Niet-westers		
Gem. scores	0-meting	1-meting	verschil	0-meting	1-meting	verschil	0-meting	1-meting	verschil
BS sturend	2,8	2,6	-0,2	2,7	2,8	+0,1	2,8	2,5	-0,3
SB Helpend	2,9	3,0	+0,1	2,8	3,2	+0,4	2,9	2,8	-0,1
SD Begrijpend	3,1	3,0	-0,1	3,0	3,1	+0,1	3,1	2,9	-0,2
OS Inschikkelijk	2,3	2,3	-	2,4	2,3	-0,1	2,2	2,3	+0,1
OT Onzeker	1,2	1,3	+0,1	1,3	1,1	-0,2	1,2	1,5	+0,3
TO Ontvreten	1,0	1,2	+0,2	1,2	1,2	-	1,1	1,3	+0,2
TB Conigerend	1,8	1,9	+0,1	1,8	1,9	+0,1	1,8	1,9	+0,1
BT Dwingend	2,0	2,1	+0,1	2,1	2,3	+0,2	2,0	1,9	-0,1

0 = helemaal niet ... 4 = helemaal

Persoonlijke Verbeterpunten

Contact/nabijheid:

- Werken aan de docent-student vertrouwensrelatie
- Positieve en constructieve feedback geven; correcties klein en 1op1 houden; gebruik humor!

Invloed/macht:

- Verwachtingsmanagement; discipline
- Leiding geven en structuur bieden:
 - Minder talig in instructie
 - Minder ruimte geven; stellen ipv vragen

Conclusies

Basiscompetenties docent zijn altijd belangrijk:

- a. Rolmodel zijn
- b. Duidelijk zijn over de rollen van docent en student
- c. Houding van docent
- d. Zelfreflectie

Beginsituatie van studenten in een multiculturele klas kunnen sterk verschillen (overgang VO → HBO)

Conclusies

- Relatie tussen docent en student wordt binnen een multiculturele klas sterk beïnvloed door:



Conclusies

Specifieke competenties voor een multiculturele klas:

- Inlevingsvermogen
- Managen van verwachtingen
- Open communicatie
- Leidinggeven

Ruimte voor individuele verschillen, maakt de stap naar multicultureel werken bescheiden

Conclusie

- Een leerklimaat creëren waarbinnen studenten uit andere culturen zich thuis voelen vraagt om meer dan de inspanning van enkele docenten



Studenten die zich thuis voelen in een onderwijsomgeving, presteren beter en zijn meer gemotiveerd

- Thuisituatie kan sterk verschillen van de (veronderstelde) onderwijssituatie

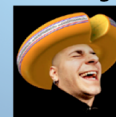
Aanbevelingen

- Positioneer multicultureel werken als verbijzondering van studentgericht werken
- Biedt docenten een training waardoor zij een cultuursensitieve antenne ontwikkelen (Hofstede e.a.)
- Voer de VIL (0- en 1-meting) in: middel om docent-student relaties te verkennen/bewustwording



Aanbevelingen

- Begin van het studiejaar, dialoog met de klas (bijvoorbeeld groepsdiscussie): verwachtingen docent en studenten
- Vergeet de studenten met een 'Nederlandse' achtergrond niet!



Belangrijkste ervaringen

- De dialoog met mijn studenten heeft niet alleen het onderlinge begrip vergroot, maar ook de relatie met mij
- Dit proces van bewustwording koester ik en neem ik mee in gesprekken die ik voer met mijn studenten; er is (meer) openheid ontstaan!
- Mijn ideaalbeeld lag structureel hoger dan wat mijn studenten vragen: ik hoef geen superwoman te zijn!!

