

Verslag Startconferentie Project Stimuleren Twents Talent



**Verslag Startconferentie Project Stimulering Twents Talent
Donderdag 7 december, 2006
De Waaier, Universiteit Twente**

De startconferentie bestond uit een middagdeel en een avonddeel. De nadruk in dit verslag ligt op het avonddeel, maar waar nuttig en mogelijk worden elementen uit het middagdeel toegevoegd.

Opening en welkom

Dagvoorzitter Somaya Ben Allouch (medewerkster Toegepaste Communicatiewetenschap aan de Universiteit Twente) heet de deelnemers welkom. De conferentie is georganiseerd door het instituut ELAN (Carel Vaneker en Carla Bruynel) en KISS (Bas Denters en Joke Grooters). Het oorspronkelijke initiatief van het project ligt bij diversiteitsbureau ECHO, samen met het ministerie van OCW.

Het doel van het project van de Universiteit Twente is drieledig:

- een grotere instroom van allochtone studenten in het hoger onderwijs;
- een grotere doorstroom van allochtone studenten in het hoger onderwijs;
- een grotere uitstroom naar de arbeidsmarkt.

Daarbij hanteert men een brede definitie van allochtonen: naast niet-westerse allochtonen gaat het ook om zogenaamde 1^e generatie autochtonen (die voor het eerst naar het hoger onderwijs gaan).

Bij het begrip Twents Talent gaat het vooral om Twente als vindplaats voor allochtoon talent, het is geen wervingscampagne voor de Universiteit Twente. Het doel van de conferentie is het delen van kennis en ervaring, maar ook het benoemen van concrete maatregelen om meer allochtonen in het onderwijs te laten deelnemen. In het middagdeel zijn daartoe drie workshops gehouden.

Terugkoppeling uit de workshops

Workshop 1: Communicatie met de doelgroep (leider Somaya Ben Allouch)

In de workshop onderscheidt men vier doelgroepen: het basisonderwijs, het MBO, HAVO-VWO en 'oudkomers'. Het is belangrijk deze doelgroepen zo vroeg mogelijk te informeren en ze te vragen waar hun talenten liggen. Ook de ouders moet je zo vroeg mogelijk betrekken. Maak de betrokkenheid van de ouders ook minder vrijblijvend. Vooral voor de eerste generatie allochtonen is taal een belangrijk aandachtspunt. Zorg daarom voor andere vormen van informatievoorziening, zoals via buurthuizen.

Ook de inzet van intermediairs is belangrijk, bijvoorbeeld rolmodellen, zoals dat ook is gebeurd bij de eerste generatie autochtone studenten. Ten slotte is het belangrijk de boodschap concreet in te vullen, concreter te laten zien wat je kunt doen met de studie. Bijvoorbeeld burgemeester worden als je bestuurskunde studeert aan de Universiteit Twente.

Workshop 2: Oog voor talent: pedagogiek gericht op excellentie (leider Carel Vaneker)

Uitgangspunt van de workshop zijn de drie kenmerken van de pedagogiek gericht op excellentie van de Amerikaanse hoogleraar Tinto: 1) stel hoge verwachtingen, 2) een intensieve begeleiding, 3) competentiegerichte training (gericht op vaardigheden). In deze workshop zijn vier mogelijkheden besproken wat de Universiteit Twente zou kunnen doen:

- a) De summercampus vond men een goed instrument, maar denk dan wel aan het geld, de faciliteiten en de promotie (de doelgroep opzoeken);
- b) De weekendschool is veel te lastig vanuit het Nederlandse perspectief, omdat ook de ouders er dan bij betrokken zijn;
- c) Een onderwijsadviesbureau is een geschikt instrument om mensen onderweg op te pikken en een beroep te doen op talent;
- d) Via een introductieprogramma kun je leerlingen voor een concreet project naar de Universiteit Twente halen, een project dat moet aansluiten bij hun leefwereld.

Workshop 3: Multiculturele competenties van professionals (leider Maria van der Blij)

Deze workshop heeft gewerkt met de STAR-methode, dat een onderscheid maakt tussen:

- de Situatie (diverse culturen);
- de Taak (doelen bereiken);
- de Actie (de situatie juist inschatten en niet de eigen cultuur als norm stellen);
- en het Resultaat (aansluiting vinden bij de anderen).

Voor het bereiken van aansluiting zijn belangrijk: Kennis (van de cultuur, de structuur en het individu), Attitude (niet in hokjes denken) en Vaardigheden (sociaal, communicatief, coachend). Overigens zijn de specifieke multiculturele vaardigheden vrij moeilijk te definiëren. Het gaat er vooral om het onbekende op te zoeken. Ook een pro-actieve houding werkt goed.

Inleiding door Faissal Kanjaâ (oud-student Civiele techniek aan de Universiteit Twente)

Faissal Kanjaâ is geboren en getogen in Enschede. Hij ging naar de katholieke basisschool Triangel en het Stedelijk Lyceum, hoewel een CITO-toets hem MAVO adviseerde. Na een studie Civiele techniek en een postdoctorale opleiding op het gebied van economie en projectmanagement, kreeg hij een 'trainee-ship' in Eindhoven waarin hij werd opgeleid tot bouwmanager. Sinds 2005 werkt hij bij een consultancybureau. Hij stelt zich de vraag: wat is een *succesvolle* allochtoon?

- Het ligt niet zozeer aan hoge cijfers, wel moet je je best doen. Als dat kan moet je een 'cum laude' proberen te halen;
- Kennis (algemeen en specialistisch) is wel een succesfactor;
- Naast de sociale en communicatieve vaardigheden, waaraan de opleiding heeft bijgedragen, zijn ook de analytische vaardigheden belangrijk (goed een onderscheid kunnen maken tussen hoofdzaken en bijzaken);
- Zonder een *netwerk* kom je niet verder, zeker als allochtoon moet je lobbyen (bijvoorbeeld bij bedrijvendagen) en je positief, brutaal en nieuwsgierig opstellen;
- Zonder *ambitie* kom je helemaal nergens. Je moet hoge, maar wel realistische eisen aan jezelf stellen. Dit is één van de belangrijkste succesfactoren;
- Ambitie hangt samen met *visie*, je hebt een visie nodig voor de lange termijn (verder kijken dan snel geld verdienen, investeren in jezelf korte termijn (wel weten wat je wilt). De visie moet je steeds bijstellen, want de wereld blijft dynamisch. Het is belangrijk om te weten hoe je op deze veranderingen moet anticiperen, daarvoor heb je voortschrijdend inzicht nodig;
- Om het contact met de gemeenschap (maatschappelijke betrokkenheid) in de praktijk te brengen heb je nevenactiviteiten nodig bij sportverenigingen en studieverenigingen. Op die manier kun je bepaalde vaardigheden ontwikkelen;
- *Talent* heb je tot op zekere hoogte nodig, het zorgt ervoor dat het sneller gaat. Bij minder talent, moet je gewoon wat harder werken, dan kun je alles bereiken;
- Integratie speelt sterk bij allochtonen, daar moet je een eigen manier voor zoeken;
- De *omgeving* van de allochtoon is belangrijk: de basisschool, de middelbare school en de universiteit die Faissal volgde waren van hoge kwaliteit. De ouders spelen een essentiële rol, zijn ouders hebben nooit een ouderavond overgeslagen (voor andere allochtone ouders is er vaak een taalbarrière. Ook vrienden zijn belangrijk, af en toe een schouderklopje stimuleert;
- De omgeving waarin je woont is ook belangrijk: leerlingen in achterstandswijken als de Schildersbuurt in Den Haag (met een eigen taaltje) hebben het moeilijker. Via bijbaantjes en vrijwilligerswerk kom je andere mensen tegen.

Zijn *eigen zoektocht* naar zijn competenties is een probleem voor alle leerlingen. Zelf is Faissal van nature nieuwsgierig, maar iedere leerling moet zijn eigen mogelijkheden onderzoeken. Je moet met

decanen en studenten spreken en universiteiten bezoeken. Daaruit kwam voor hemzelf een combinatie van techniek en management naar voren. Hij heeft gekeken naar zijn sterke en zwakke punten en een afweging gemaakt tussen studeren en werken. Een probleem is dat de leerlingen tegenwoordig op dit gebied eerder keuzes maken. Verkeerde keuzes kunnen slecht uitpakken.

Wat zijn de *problemen* voor allochtone leerlingen? In de eerste plaats weten de ouders en andersom de onderwijsinstellingen niet wat er aan de hand is. De leerling zit daar midden in. In de tweede plaats het denken in hokjes: uit onwetendheid zijn er vooroordelen bij onderwijsinstellingen en bij de gezinnen. In de derde plaats kun je verdrinken in een zee van informatie. Daarom moet je open blijven staan voor het leren van nieuwe dingen en dat moet niet stoppen bij je studie.

Inleiding door Mary Tupan (directeur ECHO, landelijk expertisecentrum Diversiteitsbeleid)

Het verhaal van Faissal Kanjaâ bevestigt volgens Mary Tupan het onderzoek dat is gedaan. Ze begint haar verhaal met het presenteren van een groot aantal *cijfers*.

- De *instroom* van allochtone leerlingen verschilt sterk per onderwijsvorm. In 2050 is het percentage allochtone leerlingen in de Randstad in het primair onderwijs 70%, in het voortgezet onderwijs 45 % in het hoger beroepsonderwijs 30%, in het wetenschappelijk onderwijs 15%.
- De *doorstroom* van autochtonen naar HAVO/VWO is 50%, bij de nieuwe allochtonen ligt dat percentage op 30%.
- De *slagingspercentages* op het VWO zijn 95% voor autochtone en 85% voor allochtone leerlingen. De oorzaak is dat allochtone leerlingen vaak verkeerd worden doorverwezen.
- Naar de *prestaties* op het gebied van de wiskunde is internationaal vergelijkend onderzoek gedaan. Daaruit blijkt dat Nederland goed scoort, maar er in ons land wel een grote kloof is tussen autochtone en allochtone leerlingen.
- In de *instroom* naar het hoger beroepsonderwijs is nog steeds een ondervertegenwoordiging van allochtone leerlingen. Het gaat wel beter, maar het kan en moet nog beter. Ook in het wetenschappelijk onderwijs zie je nog een slechts een beperkte toename van allochtone studenten, ook al is het aandeel autochtone studenten afgenomen.
- Je ziet ook een hogere *uitval* bij allochtone leerlingen, in het wetenschappelijk onderwijs is die minder dan in het hoger beroepsonderwijs. Het *rendement* laat zien dat de kloof toeneemt.

Naar aanleiding van het onderzoek concludeert Mary Tupan dat er een stijgende instroom van allochtone leerlingen is, dat de uitval structureel hoog is, maar een licht dalende trend vertoont, dat de samenstelling van de instroom sterk verschilt en dat het rendement onder allochtonen lager is.

Wat zijn de *voorwaarden* voor een optimale integratie? Mary Tupan bespreekt drie onderzoeken:

- a) Het onderzoek 'Blijvers en uitvallers' is vooral gericht op het *individu*. Uit dit onderzoek komen als voorwaarden naar voren:
 - een goede studiekeuzemotivatie, daar moet je vroeg mee beginnen;
 - academisch zelfvertrouwen, in contacten met leerlingen en docenten;
 - sociale en academische integratie, het netwerken is een belangrijke succesfactor.
- b) Het onderzoek 'Diversiteit in leergemeenschappen' is vooral gericht op de *leeromgeving*. Ook uit dit onderzoek komen drie voorwaarden naar voren:
 - de startpositie van de allochtone student is van belang;
 - de leeromgeving is van belang voor de sociale en academische integratie;
 - een effectieve leeromgeving voor allochtonen is kleinschalig, er is voldoende begeleiding en er zijn actieve 'learning communities'.
- c) Op het UCLA hanteert men een Pedagogy of Excellence. Naast een strenge selectie zijn de volgende succesfactoren kenmerkend voor deze universiteit in de Verenigde Staten:
 - 'early outreach', het rekruteren van 1^e generatie studenten, o.a. via een summercampus;
 - hoge verwachtingen van alle studenten leiden tot betere prestaties;
 - een hoge mate van steun via mentoring, tutoring en counseling, zij zijn zich ook bewust van de diversiteit en de kwaliteit van de studenten;

- het creëren van een campusklimaat waarin studenten zich opgenomen ('included') en betrokken ('involved') voelen. Dit geldt zowel voor de staf als de inhoud van het programma. De staf is zoveel mogelijk een afspiegeling van de samenleving.

Het resultaat is een hoge instroom van 1^e generatie studenten (ondanks de selectie), een hoger rendement en de studenten voelen zich zichtbaar thuis op deze universiteit.

Wie is de allochtone student? Hij heeft een migratieachtergrond (dat verdient meer "credit"), hij beschikt over cultureel en sociaal kapitaal en is tweetalig of meertalig. Het interventieniveau ligt vooral op het niveau van de student en het curriculum, minder op het niveau van de docent en de organisatie (hier ligt dus een uitdaging voor de komende jaren).

Mary Tupan besluit met het schetsen van een aantal *dilemma's*: worsteling of uitdaging?, barrières of kansen?, aanpassing of innovatie?, deficiënties of talentontwikkeling?, specifiek of generiek?, beeld of ratio? Het laatste dilemma achtervolgt ons op allerlei terreinen, maar vormt ook een grote uitdaging.

Inleiding door Anne Flierman (voorzitter College van Bestuur van de Universiteit Twente)

In het project Stimulering Twents Talent komt een aantal lijnen bij elkaar, die samen een goed fundament geven voor het project:

- De Universiteit Twente wil in de kennissamenleving een sterkere speler zijn. De groei van de universiteit moet vooral komen uit het buitenland en de regio (autochtoon en allochtoon).
- Naast het eigen belang van de universiteit speelt ook haar maatschappelijke verantwoordelijkheid een grote rol. De Universiteit Twente wordt gekoesterd door de regio en adelt verplicht nu eenmaal ('noblesse oblige'). De UT wil daarom graag een bijdrage leveren aan het oplossen van de problemen in de regio.

De universiteit is daarbij geprikkeld door een studie van de OECD. Daarnaast is er ook een eigen reden: de UT wil graag een extra stap zetten door talent in een zo vroeg mogelijke fase (vanaf de basisschool) op te sporen. Dat doet de UT door succesvolle hoogleraren van buitenlandse en allochtone afkomst terug te laten gaan naar hun oude school en via ELAN. De Universiteit Twente zoekt het talent onder vrouwen, maar ook onder autochtonen en allochtonen. Coaching en het gebruik van rolmodellen werken daarvoor goed. Via diversiteit hoopt men ook te komen tot meer kwaliteit. De UT wil tevens graag een afspiegeling zijn van de samenleving.

De UT biedt door haar kleinschaligheid (de geborgenheid en de campus) goede kansen voor het project. Dat doet de UT niet alleen, maar samen met andere partijen in het onderwijs. Hij hoopt op concrete activiteiten en resultaten (bijvoorbeeld de instroomcijfers in september). De beide trekkers van het project bij ELAN (Carel Vaneker en Carla Bruynel) wenst hij veel succes.

Inleiding door Zeki Arslan (coördinator onderwijs bij FORUM)

Zeki Arslan houdt een pleidooi voor meer solidariteit tussen kansarm en kansrijk in het onderwijs. Als laatste spreker houdt hij het kort en wil een paar punten behandelen.

In de Nederlandse traditie is het onderwijskansenbeleid gericht op het basisonderwijs. Dit is niet erg succesvol. Hoe komt het dat we veel talent onbenut laten? De onderwijsongelijkheid is alleen maar gegroeid voor de kansarme kinderen (niet voor de middenklasse en de hogere klasse). Verder is er veel segregatie aan de onderkant. Het resultaat is dat 15-25% van de kansarme kinderen, die eigenlijk zouden kunnen doorstromen, vastlopen door slecht basisonderwijs. Dat leidt uiteindelijk ook tot een probleem in het hoogste segment van het onderwijs, omdat de elite nu eenmaal minder kinderen krijgt. Het talent voor de toekomst moet dus komen uit de 15-25% kansarme kinderen met potentieel.

De kwaliteit van het basisonderwijs aan de onderkant is heel slecht. De verwachtingen van de leerkrachten zijn laag bij kinderen van laagopgeleiden en hoog bij de kinderen van hoogopgeleiden. Het onderwijsaanbod is hierop afgestemd en biedt dus te weinig uitdaging voor kinderen van laagopgeleiden. Er is ook sprake van etnische segmentatie, de elite houdt haar kinderen weg uit deze scholen. Dit is belangrijk, omdat de ouders nu eenmaal spelen een grote rol spelen bij de onderwijskwaliteit van de scholen. Het resultaat is dat de achterstand in rekenen en taal bij arbeiders- en migrantenkinderen (van 1½ tot 2 punten) niet wordt opgeheven.

Van de universiteit vraagt hij solidariteit. Dat betekent dat de beste leraren juist op de basisscholen met de kansarme kinderen moeten werken. Deze kinderen moeten ook meer leertijd krijgen, omdat de elite dat wel corrigeert via huiswerkinstituten. De leerkrachten zeggen dat het goed gaat met de kinderen totdat uit de CITO-toets het tegendeel blijkt. Het schooladvies moet daarom twee jaar eerder worden gegeven. De universiteit moet ook meewerken aan het oplossen van de onderwijssegregatie.

Hij is blij met het initiatief, nu moet het worden toegepast in het onderzoek van de universiteit naar het basisonderwijs. Verder zijn er veel kansarme kinderen in het beroepsonderwijs. Voor hen zijn stageplekken nodig. De universiteit kan onderzoek doen naar ongewenste discriminatie op dit punt. Kortom, we moeten het talent niet zoeken in China, maar in Twente en Amsterdam!.