

HOGER
ONDERWIJS
REEKS

Diversiteit in het hoger onderwijs

Over allochtoon en autochtoon



Noordhoff Uitgevers

Machteld de Jong

Eerste druk

Diversiteit in het hoger onderwijs

Hoger Onderwijs Reeks

Dit boek maakt deel uit van de Hoger Onderwijs Reeks. Deze reeks dient ter verspreiding van onderwijskundige informatie die het gehele hoger onderwijs betreft, dus zowel het wo als het hbo. Met dat belang voor ogen is de redactie samengesteld.

De redactie richt zich op drie groepen: studenten, docenten en beleidsfunctionarissen / bestuurders. Studenten kunnen de informatie gebruiken bij de inrichting en vormgeving van hun studie. De informatie voor docenten is vooral bedoeld als ondersteuning bij de inrichting en uitvoering van hun onderwijs en als basis voor nadere onderwijskundige professionalisering. Voor beleidsfunctionarissen en bestuurders levert de reeks een bijdrage aan het denken over het hoger onderwijs en draagt hij informatie aan die van belang kan zijn voor de beleidsvoorbereiding en het nemen van beleidsbeslissingen.

De reeks verschijnt onder auspiciën van het Expertisenetwerk Hoger Onderwijs (EHON), een landelijke vereniging van onderwijsdeskundigen in het hoger onderwijs.

Mw. drs. J. van Alst (Radboud Universiteit Nijmegen)

Drs. T.J. Dousma (Stichting SURF)

Ir. M. P. van Geloven

Prof. dr. J.F.M.J. van Hout (Universiteit van Amsterdam, voorzitter)

Dr. J. van Keulen (Universiteit Utrecht)

Dr. M. van der Klink (Open Universiteit en Hogeschool Zuyd)

Drs. R. Kayzel (Hogeschool van Amsterdam)

Redactiesecretariaat:

Noordhoff Uitgevers

Hoger Onderwijs

Hoger Onderwijs Reeks

Postbus 58

9700 MB Groningen

www.noordhoffuitgevers.nl

Diversiteit in het hoger onderwijs

Machteld de Jong

Eerste druk

Eventuele op- en aanmerkingen over deze of andere uitgaven kunt u richten aan:
Noordhoff Uitgevers bv, Afdeling Hoger Onderwijs, Antwoordnummer 13, 9700 VB
Groningen, e-mail: info@noordhoff.nl

Aan de totstandkoming van deze uitgave is de uiterste zorg besteed. Voor informatie die desondanks onvolledig of onjuist is opgenomen, aanvaarden auteur(s), redactie en uitgever geen aansprakelijkheid. Voor eventuele verbeteringen van de opgenomen gegevens houden zij zich aanbevolen.

0 / 14

Deze uitgave is gedrukt op FSC-papier.

© 2014 Noordhoff Uitgevers bv Groningen/Houten, The Netherlands.

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet 1912 dient men de daarvoor verschuldigde vergoedingen te voldoen aan Stichting Reprorecht (postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.reprorecht.nl). Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.stichting-pro.nl).

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without the prior written permission of the publisher.

ISBN (ebook) 978 90 01 85278 8

ISBN 978 90 01 83504 0

NUR 841

voor Maarten en Max

'There is a crack, a crack in everything. That's how the light gets in.'

(Leonard Cohen, Anthem)

Woord vooraf

Dit boek was niet tot stand gekomen zonder de grote betrokkenheid van velen. Het begon allemaal met een telefoongesprek met Hans van Hout in de auto (tot mijn grote schaamte moet ik bekennen: niet handsfree), een tot dan toe onbekende voor mij, met de vraag of ik tijd en zin had om een boek te schrijven over diversiteit in het hoger onderwijs. Zin had ik zeker, tijd heb ik er met veel plezier voor gemaakt. Gedurende de looptijd van het onderzoek en het schrijfproces was hij een zeer betrokken en inspirerend persoon voor mij en tevens een kritische meelezer. Hans, dank voor de gelegenheid die je me hebt geboden dit boek te kunnen schrijven. Ook wil ik Esther van Rhijn van Noordhoff Uitgevers bedanken voor haar betrokkenheid bij de totstandkoming van dit boek.

Aansluitend wil ik alle docenten, leidinggevenden, lectoren en onderwijsadviseurs bedanken die mij met een enorme betrokkenheid en passie voor hun werk deelgenoot maakten van hun leven binnen de onderwijscontext, evenals de vele studenten die ik heb gesproken. De openheid, toegankelijkheid en vele uren die iedereen voor mij heeft vrijgemaakt, heb ik zeer gewaardeerd.

Daarnaast wil ik mijn collega's van de opleidingen MER en HRM van de Hogeschool Inholland Diemen bedanken voor de betrokkenheid bij mijn schrijfproces. Mijn kamergenoten Ad Eijk, Jop Hebly, Christiaan Krouwels, Dirk van der Wedden en Theo Soeteman hebben mij veelvuldig geïnspireerd en gemotiveerd. Dat geldt ook voor Anke Broekhuis en Jeroen Groenewoud, als betrokkenen van het eerste uur. Marcel van der Zee wil ik eveneens graag noemen, die reflecteerde op het eerste en laatste hoofdstuk van het boek. Mijn collega's van het lectoraat HRM wil ik ook niet onbenoemd laten: Petra Biemans, Sjaak Toonen en Piet Verstegen. De vele gesprekken met jullie zijn van grote waarde geweest. Dit geldt eveneens voor Pauline Naber op wie ik bij vragen altijd terug kon vallen en ten slotte Huug de Deugd, die vanaf het prille begin tot aan de afronding van dit boek niet alleen betrokken is geweest bij het onderzoeksproces, maar ook bij mij als persoon en collega van Inholland.

Een speciaal woord van dank gaat naar Frans Kamsteeg en Halleh Ghorashi op wie ik ook na mijn promotie altijd kan rekenen. Ook wil ik de volgende personen niet onbenoemd laten: Simten Goren, Ineke van Halsema, Jan Dirk de Jong, Mick Matthys, Trees Pels, Ruud Peters en Mary Tupan, met wie ik me in zowel wetenschappelijk als persoonlijk opzicht sterk verwant voel. Michel Dawideit was van grote waarde als kritische meelezer van de eerste concepten. Ten slotte dank ik Maarten die mij de ruimte gaf dit boek te schrijven en met wie ik vele gesprekken heb gevoerd over de inhoud. Dank je voor jouw betrokkenheid, toewijding en relativeringsvermogen. Mijn kleine man, Max, is de laatste in deze rij, maar ook de allerbelangrijkste. Het is zo mooi te zien dat jij diversiteit in het geheel niet als lastig of ingewikkeld ervaart, maar puur en al kijkt naar het individu met wie je te maken hebt. Aan jullie beiden draag ik met liefde dit boek op.

Machteld de Jong
Lambertschaag, juli 2013

Inhoud

	Inleiding	11
1	Inleiding op diversiteit in het onderwijs	15
1.1	Veranderende studentenpopulatie in het hoger onderwijs	16
1.2	Theoretische onderbouwing: actor in context	18
1.3	Methodologische verantwoording	19
1.4	Leeswijzer	20
2	Onbekend maakt onbemind	23
2.1	Het hoger onderwijs in Nederland	24
2.2	Verwachtingen vooraf (docenten en studenten)	25
2.3	Kennismaking met de opleiding (studenten)	31
2.4	Impact van positieve en negatieve ervaringen	33
2.5	Binding tot stand brengen (docenten)	40
	Samenvatting	42
	Casus: Introductiebijeenkomst eerstejaarsstudenten	43
	Literatuur	44
3	Lesgeven en meer	45
3.1	Het belang van een veilige context	46
3.2	Een diverse klas, en dan?	47
3.3	In de collegezaal	52
	Samenvatting	66
	Casus: Projectsamenwerking	68
	Literatuur	69
4	Teleurstellingen en inspirerende uitdagingen	71
4.1	Waar staan we nu?	72
4.2	De betekenis van ouders en familie voor de studieloopbaan	73
4.3	Als culturele elementen een issue worden binnen de onderwijscontext	77
4.4	Onderhandelen en brutaliteit	83
	Samenvatting	85
	Casus: Omgaan met extreem negatief gedrag	87
	Literatuur	88
5	Het veld van het hoger onderwijs	89
5.1	Het hoger onderwijs in Nederland	90
5.2	Onderwijs als integratie- en emancipatie-instrument	92
5.3	Ambigüiteit binnen het veld	96
5.4	Het veld en zijn spelers	99
	Literatuur	101
6	Samen verder	105
6.1	Onderzoeksbevindingen	106
6.2	Randvoorwaarden voor succes	109
	Literatuur	114
	Bijlage Reflectie	115



Inleiding

‘Ten slotte nog een opmerking: jouw houding wat betreft docenten die je wel ter wille willen zijn, heet cynisch. Je wekt althans de indruk dat je graag gebruikmaakt van het medeleven dat ze tonen, maar dat je vervolgens schaamteloos diezelfde personen beduvelt. Het zorgt er onder andere voor dat ik me voortaan tweemaal bedenk voor ik een volgende keer een student met een vergelijkbaar verhaal wil helpen.’

Het citaat hiervoor is afkomstig uit een mail van een studentendecaan aan een Marokkaanse studente, waarvan ik als mentor (studieloopbaanbegeleider) van deze studente een kopie ontving. Het onderlinge contact tussen hen beiden verliep al enige tijd zeer moeizaam. Uit de tekst komt de ergernis ten aanzien van het gedrag van deze studente en het ervaren onvermogen van de studentendecaan hier op een effectieve wijze mee om te gaan duidelijk naar voren.

Dit boek gaat over de sociale relaties tussen docenten / medewerkers en ‘allochtone’ studenten in het hoger onderwijs. Het is gebaseerd op een onderzoek dat in 2012-2013 is uitgevoerd onder docenten, mentoren en leidinggevendenden binnen het hoger onderwijs in Nederland. Beoogd wordt inzicht te bieden in de relaties die ontstaan tussen docenten en allochtone studenten binnen de onderwijscontext, de gebeurtenissen die daaruit voortvloeien en de effecten ervan op hun onderlinge contact. Deze relaties kunnen een bron zijn van inspiratie en werkplezier, maar worden door beide groepen soms ook als buitengewoon complex getypeerd, ondanks goede bedoelingen van beide kanten. De voornaamste aanleiding van dit boek is dat er nog altijd een kennislacune bestaat wat betreft een effectieve

omgang tussen docenten / medewerkers en allochtone studenten binnen de onderwijscontext. Er zijn weliswaar diverse trainingen beschikbaar, onder meer om de multiculturele competenties van docenten te ontwikkelen en hen te trainen in interculturele communicatie en door ze 'diversiteitssensitiever' te laten zijn, toch blijkt de dagelijkse praktijk weerbarstig. Dit is een verschijnsel waar zowel docenten als allochtone studenten last van kunnen hebben, zoals verderop in dit boek zal blijken. Onderlinge verwachtingen die niet met elkaar overeenkomen, het niet herkennen van elkaars gedrag en reacties, bevooroordeeldheid, frustratie en onzekerheid kunnen de relatie tussen docenten / medewerkers en allochtone studenten binnen het hoger onderwijs complex maken. 'Goed kunnen omgaan met diversiteit vereist een lange adem,' verzuchtte een van de docenten tijdens een interview eens. Twee andere factoren die eveneens een rol spelen bij de totstandkoming van dit boek zijn de nog altijd hogere studieuitval en een lager studierendement onder allochtone studenten (Wolff & Crul, 2003; Severiens et al., 2006, Jaarrapport Integratie, 2012) en de erkenning dat de onderwijscontext belemmerend kan zijn voor het studiesucces van allochtone studenten, wat zowel uit Nederlands als internationaal onderzoek blijkt (Tinto, 1998; De Jong, 2004, 2012; Severiens et al., 2006; Kortram, 2008; Crosling et al., 2009). Dit boek is tot stand gekomen dankzij talloze gesprekken met docenten, lectoren / onderzoekers, en relevante andere medewerkers, zoals managers, opleidingscoördinatoren en beleidsmedewerkers, en allochtone en autochtone studenten afkomstig van verschillende hogescholen en universiteiten in Nederland. Er is gesproken met betrokkenen van diverse opleidingen, van economisch-juridisch tot pedagogische opleidingen teneinde een zo compleet mogelijk beeld te construeren. Tevens is met een aantal sleutelfiguren van adviesorganisaties op het gebied van jongeren en diversiteit gesproken, zoals Echo, Radar, Verwey-Jonker en Young Works.

De hogeronderwijsomgeving is de afgelopen jaren langzaam verkleurd. Bij de start van mijn eigen loopbaan in het hoger onderwijs, nu ruim veertien jaar geleden, was de verhouding tussen autochtone en allochtone studenten in de opleiding waar ik werkte ongeveer 80-20. Inmiddels is deze verhouding veranderd in 15-85. Het aantal allochtone studenten is binnen onze opleiding in relatief korte tijd van een minderheid in een meerderheid veranderd en onze opleiding blijkt daarin niet uniek te zijn. Uit CBS-cijfers blijkt dat in 1995 18% van de studentenpopulatie in het hoger onderwijs uit allochtone studenten bestond, in 2012 bestond 39% van de hbo-studentenpopulatie uit allochtone studenten en 37% van de universitaire studenten waren van allochtone komaf (CBS, Statline, 2012). Deze verandering heeft gezorgd voor een andere dynamiek binnen de onderwijscontext en andere eisen aan docenten. Ondanks de inmiddels omvangrijke kennis die binnen het hoger onderwijs aanwezig is over diversiteit en mijn eigen kennis, ervaring en open houding richting allochtone studenten, merk ik ook nog altijd dat relaties met allochtone studenten soms als ingewikkelder worden ervaren dan relaties met autochtone studenten. Veelal ontbreekt niet alleen tijd, maar ook specifieke kennis om op een goede wijze met dergelijke situaties om te gaan. Uit de vele gesprekken die ik voor dit boek heb gevoerd, bleek dat ik niet de enige was die soms worstelde met de juiste aanpak én dat er binnen docententeams nog altijd weinig wordt gesproken over complexe thema's rondom de diversiteit van de studentenpopulatie. Met dit boek beoog ik een bijdrage te leveren aan deze lacune en wil ik kennis delen. De

verschillende thema's die in dit boek aan de orde komen, zijn zowel vanuit het perspectief van docenten / medewerkers belicht als vanuit het perspectief van allochtone studenten om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen. Om zo herkenbaar mogelijk te zijn, zullen de verschillende thema's worden ondersteund met specifieke casuïstiek en reflectiemomenten. Bovendien is veelvuldig gebruikgemaakt van citaten om de stem van zowel docenten / medewerkers als allochtone studenten naar voren te laten komen en de lezer de ruimte te geven voor eigen interpretatie. Overigens wil ik niet pretenderen voor elke situatie een oplossing te bieden. Ik beoog wel inzicht te geven in wat er concreet gebeurt in dergelijke situaties, hoe deze situaties door beide partijen worden ervaren en reik ideeën aan hoe de relatie tussen docenten / medewerkers en allochtone studenten constructiever kan verlopen.

1

Inleiding op diversiteit in het onderwijs

- 1.1 Veranderende studentenpopulatie in het hoger onderwijs
- 1.2 Theoretische onderbouwing: actor in context
- 1.3 Methodologische verantwoording
- 1.4 Leeswijzer

1.1 Veranderende studentenpopulatie in het hoger onderwijs

Het afgelopen decennium heeft een aanzienlijke toestroom van studenten binnen het hoger onderwijs plaatsgevonden. Dit heeft geleid tot een meer heterogene studentenpopulatie: meer studenten uit lagere sociaaleconomische milieus, meer vrouwen en allochtone studenten. Met name de instroom van allochtone studenten in het hoger onderwijs wordt de afgelopen jaren door de politiek en onderwijsinstellingen als essentieel beschouwd en gestimuleerd (WRR, 2006; Herweijer, 2010). Onderwijs wordt daarbij gezien als een belangrijk instrument voor sociaal-culturele integratie en een middel tot een betere benutting van het kennis- en arbeidspotentieel van allochtonen (Jaarrapport Integratie, 2010). Gelet op de doelstellingen die de Nederlandse overheid naar aanleiding van de Lissabondoelstellingen uit 2000 heeft geformuleerd, namelijk dat in 2020 ten minste 50% van de bevolking hogeropgeleid moet zijn, is deze benutting dan ook van groot belang.

Met de instroom van allochtone studenten ontstonden tegelijkertijd nieuwe vraagstukken binnen onderwijsinstellingen. Een etnisch diverse klas betekent niet alleen een rijkdom aan ervaringen, opvattingen en gewoonten, maar kan ook aanleiding zijn voor onbegrip, onderlinge frustraties en zelfs conflicten (Wolff & Crull, 2003; De Jong, 2004; Bink, 2005; Severiens et al., 2006; Lindo, 2008; Kortram, 2008). In de praktijk blijkt dat binnen onderwijsinstellingen op allerlei verschillende plaatsen initiatieven worden genomen die gericht zijn op het bevorderen van het sociale klimaat en het studiesucces van allochtone studenten. Dit betekent dat veel docenten en (beleids) medewerkers vaak ieder voor zich en veelal door 'trial and error' proberen deze nieuwe vraagstukken het hoofd te bieden, wat niet altijd tot successen leidt. In 2006 constateerden Van Putten & Meerman al dat individuele opvattingen en ervaringen van docenten sterk bepalend zijn voor de wijze waarop zij met diversiteit binnen de onderwijscontext omgaan en dat zij daarin zeer autonoom opereren, waarbij gezamenlijke leerprocessen vrijwel niet voorkomen. Aandacht voor deze vraagstukken vereist echter een structurele aanpak, waarbij de focus niet uitsluitend is gericht op problemen rondom een diverse studentenpopulatie, maar waarbij tevens wordt nagegaan hoe het onderwijs kan worden ingericht, zodanig dat alle studenten, ongeacht etnische achtergrond, kunnen excelleren en diversiteit wordt beschouwd als een kracht in plaats van als een probleem, zoals nu vaak het geval is. Deze aanpak vraagt ook specifieke expertise van docenten, de bereidheid kritisch naar zichzelf en de eigen aanpak te kijken en het vermogen bindingen tot stand te brengen.

De afgelopen jaren is veel onderzoek gedaan naar studiesucces van allochtone studenten. De rol en kwaliteit van docenten is een essentiële factor in het studiesucces van in het bijzonder allochtone studenten (Severiens et al., 2010). Ook bleek steeds weer een gebrek aan binding met de opleiding bij allochtone studenten een van de belangrijkste redenen te zijn om de opleiding vroegtijdig te verlaten (Crul & Wolff, 2002; De Jong, 2004; Severiens et al., 2006, Kortram, 2008). Het zich niet thuis voelen binnen de onderwijsinstelling werd vaak veroorzaakt door een geringe of zelfs het ontbreken van een persoonlijke band met docenten en de onbekendheid met de mores binnen de onderwijscontext. Onderzoeken, bijvoorbeeld die van de Onder-

wijsinspectie uit 2010, onder docenten naar hun relatie met allochtone studenten laten verschillende uitkomsten zien. Binnen een aantal onderwijsinstellingen wordt de noodzaak tot diversiteitsbeleid ontkend 'omdat we een witte onderwijsinstelling zijn'. Binnen andere onderwijsinstellingen is juist veel bevoegenheid te zien bij docenten die allochtone studenten op een hoger niveau willen brengen. Daarnaast signaleert de Onderwijsinspectie dat instellingen terughoudend zijn wat betreft actief beleid gericht op allochtone studenten omdat er een stigmatiserend effect van kan uitgaan of dit beleid als ongewenst wordt gezien: regels gelden voor iedereen, ongeacht iemands etnische achtergrond.

Tijdens de interviews die zijn afgenomen voor dit boek bleek dat er onder docenten / medewerkers nog altijd veel onzekerheid bestaat en dat er discussies worden gevoerd over de vraag wat als juiste aanpak wordt gezien in relatie tot allochtone studenten. In deze relatie blijken successen en teleurstellingen elkaar af te wisselen. Veel docenten zijn zich extra bewust van het belang van hun rol in de relatie met allochtone studenten. Vaak worden voorbeelden aangedragen van diploma-uitreikingen waar de trots en blijdschap van de ouders docenten bewust maken van de relevantie van hun rol en hun werk. Anderen wijzen op de vrolijke dynamiek die ontstaat in diverse klassen, of ze noemen de presentjes die studenten regelmatig voor docenten meenemen uit het moederland en de bijzondere band die ontstaat als allochtone studenten hun levensverhaal vertellen of inzicht geven in hun etnische en culturele achtergrond. Dergelijke gebeurtenissen leiden ertoe dat docenten zich bewuster worden van het belang van hun rol en positie binnen de onderwijscontext, wat een positief verband heeft met hun motivatie voor het werk.

Er zijn echter ook andere geluiden te horen. Veel docenten worstelen tijdens de dagelijkse omgang met allochtone studenten. Ze weten niet goed om te gaan met deze studenten, die in hun ogen de spelregels van het hoger onderwijs niet goed begrijpen. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om een ongeïnteresseerde studiehouding, brutaal of onaangepast gedrag of een vrijpostige en veeleisende houding in relatie tot docenten in de begeleidingssfeer. Ook in situaties waarin docenten / medewerkers in hun beleving veel hebben geïnvesteerd in hun relatie met een allochtone student, kan het toch nog voorkomen dat deze relatie op een onbevredigende wijze eindigt. Zo zijn er bijvoorbeeld studenten die, na een intensief begeleidingstraject, besluiten te stoppen met de opleiding en van de ene op de andere dag uit beeld verdwijnen. Uit de gesprekken kwam eveneens teleurstelling naar voren als allochtone studenten, met wie een jarenlange relatie was opgebouwd, na de diploma-uitreiking verdwijnen zonder afscheid te nemen of na het afronden van de studie niet meer beschikbaar blijken voor activiteiten vanuit de opleiding, ondanks eerdere toezeggingen.

Gesteld kan worden dat veel docenten behoefte blijken te hebben aan bevestiging (ik doe het goed!), in het bijzonder in hun relatie met allochtone studenten. Mijn eerdere onderzoeken en de vele gesprekken die voor dit boek zijn gevoerd, laten zien dat in de relatie met allochtone studenten soms geduld moet worden betracht en dat wederkerigheid niet altijd op het moment zelf tot stand komt maar soms na jaren alsnog zichtbaar wordt. Hierna wordt een voorbeeld beschreven waar dat uit blijkt. Een docent hoort per toeval wat hij voor een student heeft betekend (en nog altijd betekent).

Een Marokkaanse student blijkt zich op een buitengewone wijze in te zetten voor het project *Studenten Begeleiden Studenten*, een project waarbij eerstejaarsstudenten worden begeleid door ouderejaarsstudenten. Deze begeleiding is in eerste instantie gericht op het voorkomen van vroegtijdig studie-uitval onder propedeusestudenten, maar vindt ook plaats in de vorm van informele bijeenkomsten om de sociale integratie te bevorderen. Als wij de betreffende student complimenteren voor zijn onnavolgbare inzet, geeft hij het volgende antwoord:

‘Ik ben het hem (hij wijst naar de betreffende docent) verschuldigd. Ik ken hem nog uit mijn mbo-tijd, hij was mijn economiedocent. Op een zeker moment kregen we van school de opdracht dat we een collage moesten maken van etalages. Wij gingen met vier andere Marokkaanse jongens naar de Bijenkorf, gewapend met een fototoestel, en fotografeerden erop los. Al heel snel kwam de bewaking op ons af en vroeg wat de bedoeling was. Dat het een opdracht van school betrof, geloofde hij niet. Ik ontstak in woede en moest mee naar het politiebureau van de Warmoesstraat. Mijn docent belde naar het bureau en zorgde ervoor dat ik binnen een half uur weer op straat stond. Dat zal ik nooit meer vergeten.’

Een heel ander aspect dat in de relatie met allochtone studenten moet worden onderkend, is dat ‘what you see is not always what you get’. Bestaande vooroordelen en onzekerheden over en weer kunnen een goede relatie in de weg staan. Niet verder kijken dan jongeren in jassen met bontkraag, petjes, gouden kettingen en hoofddoeken of de groep juist als hulpbehoevend typeren, belemmert het zicht op de mens die daaronder zit en om wie het werkelijk gaat. Verder in de tekst zal hier dieper op worden ingegaan.

1.2 Theoretische onderbouwing: actor in context

Diversiteit in het hoger onderwijs beoogt inzicht te bieden in gebeurtenissen die plaatsvinden in de sociale relaties tussen docenten / medewerkers en allochtone studenten binnen het hoger onderwijs. De veldtheorie van Bourdieu vormt een analytisch kader aan de hand waarvan wordt beoogd verschillende facetten van deze relatie te belichten. Er is gekozen voor een benadering die geduid kan worden als ‘actor in context’.

In de ogen van Bourdieu ontstaat inzicht in relaties tussen mensen of gebeurtenissen die plaatsvinden niet door uitsluitend te focussen op wat er gebeurt of wat er wordt gezegd, maar door deze processen vanuit de sociale ruimte waarin ze plaatsvinden in ogenschouw te nemen (Bourdieu, 2005:30). Die sociale ruimte noemt hij een veld (Thomson, 2008:67). Een veld is geen scherp afgebakend domein, maar moet worden gezien als een krachtenveld, waarin de verschillende actoren die zich in het veld bevinden met elkaar samenwerken, maar ook een strijd voeren om de beste positie in het veld (Bourdieu & Wacquant, 1992:98-99; Bourdieu, 2005:30). Het handelen van actoren in een veld blijkt echter niet altijd overeen te stemmen met de intenties van diezelfde actoren, waardoor de uitkomsten van het handelen en de intenties soms ver uit elkaar liggen (Bourdieu, 1992:100; Glastra, 1999: 60-61). Om in een veld goed te kunnen functioneren, wordt een zekere kennis van de regels binnen het veld verondersteld. Deze kennis wordt door Bourdieu *habitus* genoemd (Bourdieu, 1977:95).

Denken in termen van een veld, betekent het denken in termen van relaties en machtsverhoudingen tussen de verschillende actoren in een veld (Bourdieu, 1992: 58). Om in een veld over macht te beschikken, is volgens Bourdieu kapitaal nodig. Het gaat daarbij niet alleen om economisch kapitaal, zoals geld en bezittingen, maar ook om cultureel kapitaal (opleiding, kennis en vaardigheden), sociaal kapitaal (relaties en netwerken) en symbolisch kapitaal (status en aanzien) (Bourdieu, 1992:59). De wijze waarop sociale relaties in een veld vorm krijgen, is afhankelijk van de hoeveelheid kapitaal waarover iemand beschikt. Hoe meer kapitaal iemand bezit, hoe machtiger iemand is en hoe meer degene de relaties met anderen kan beïnvloeden (Emirbayer & Johnson, 2008:37).

Sociale relaties tussen actoren in een veld worden bovendien beïnvloed door de dominante opvattingen binnen een veld die door de actoren als vanzelfsprekend worden beschouwd (Bourdieu & Wacquant, 1992:98). Deze vaak impliciete mechanismen zorgen ervoor dat opvattingen gehandhaafd blijven en niet ter discussie worden gesteld. Omdat actoren echter tegelijkertijd bestaande machtsverhoudingen trachten te beïnvloeden, blijkt een veld een dynamisch geheel te zijn. Die dynamiek wordt nog versterkt door het gegeven dat actoren zich in meer dan een veld bewegen en te maken hebben met verschillende sociale en culturele opvattingen in de diverse velden (Bourdieu & Passeron, 1977).

Het veld, in dit boek het veld van het hoger onderwijs, vormt de context waarbinnen de relaties en gebeurtenissen tussen docenten, medewerkers en allochtone studenten plaatsvinden. Deze context met zijn eigen dominante opvattingen over de werkelijkheid, kent zijn eigen regels en onderlinge machtsverhoudingen. Hoofdstuk 5 van dit boek gaat hier nader op in.

1.3 Methodologische verantwoording

In dit boek staat de betekenisgeving die zowel docenten / medewerkers als allochtone studenten geven aan de onderlinge relatie centraal. Onderzoek doen naar betekenisgeving is volgens 't Hart et al. (1999) per definitie kwalitatief van aard. Kwalitatief onderzoek is echter niet onbetwist. De vermeende valkuilen van subjectiviteit en oncontroleerbaarheid worden met name vaak naar voren gebracht. In de bijlage achter in het boek is dan ook een reflectie op het hele onderzoek- en schrijfproces toegevoegd. Reflectie, of 'the interpretation of interpretation' (Alvesson & Sköglberg, 2000:6), is een centraal thema geweest gedurende het hele proces, wat mij continu dwong kritisch naar mezelf en de beschreven gebeurtenissen te kijken.

De gehanteerde onderzoeksstrategie is het beste te omschrijven als een combinatie van verschillende kwalitatieve methoden van onderzoek ('t Hart et al., 1999:270). Het gaat daarbij vooral om persoonlijke interviews met docenten, medewerkers en (allochtone) studenten die werkzaam zijn of studeren binnen hogeronderwijsinstellingen, aangevuld met focusgroep-interviews en participerende observatie (beter: observerende participatie) (Alvesson, 2009:159). Halverwege het schrijfproces heeft een intervisie-bijeenkomst plaatsgevonden voor docenten / medewerkers uit het hoger onderwijs om na te gaan in hoeverre de doelstellingen van dit boek werden behaald. Belangrijk voor mij was het garanderen van de anonimiteit van alle

betrokkenen bij dit onderzoek. Dit is dan ook de reden dat er geen namen bij de citaten zijn vermeld en er uitsluitend wordt verwezen naar man. Dat ik zelf al jarenlang docent ben, is van grote waarde geweest bij dit onderzoek. Niet alleen wilde ik mijn eigen vragen beantwoord zien, maar door deze positie kreeg ik snel en relatief eenvoudig toegang tot docenten, medewerkers en studenten van andere onderwijsinstellingen. Omdat we elkaars taal spraken, ervaringen deelden en situaties herkenden, ontstond een grote mate van openheid en bleek de gedeelde opvatting van de noodzaak van dit boek.

1.4 Leeswijzer

In *Diversiteit in het hoger onderwijs* wordt een aantal stappen gezet die de relatie tussen docenten, medewerkers en allochtone studenten inzichtelijk maken. Hoofdstuk 2 *Onbekend maakt onbemind* gaat in op de eerste fase van de studieperiode van allochtone studenten: de eerste honderd dagen. De eerste honderd dagen blijken vaak sterk bepalend te zijn voor iemands studieloopbaan. Uit diverse onderzoeken blijkt dat allochtone studenten over dezelfde startkwalificatie beschikken als autochtone studenten, maar dat er andere factoren spelen die studiesucces en een succesvolle omgang met docenten en medestudenten in de weg kunnen staan. In dit hoofdstuk komt onder meer aan de orde hoe het eerste contact tussen docenten en allochtone studenten wordt ervaren. Vragen daarbij zijn: Zijn op dit vlak verschillen zichtbaar tussen hogescholen en universiteiten of tussen opleidingen? Wat is de impact van het eerste contact op docenten en allochtone studenten gedurende de rest van het studiejaar? Op welke wijze worden boodschappen geïnterpreteerd? Zijn impliciete boodschappen zichtbaar die leiden tot ongelijk studiesucces? Wat zijn de vaak onuitgesproken verwachtingen van elkaar? Op welke wijze is het maken van bindingen kansrijk en wanneer niet?

In hoofdstuk 3 *Lesgeven en meer* staan de dagelijkse onderwijspraktijk en de rol van docenten en medewerkers centraal. In dit hoofdstuk worden situaties beschreven die zich kunnen voordoen tijdens colleges, het samenwerken in projectgroepen en binnen het individueel contact tussen een docent en allochtone studenten. De positie van zowel docenten binnen het universitair (bachelor- en masteronderwijs) als het hoger beroepsonderwijs worden daarbij zichtbaar gemaakt, evenals de diverse rollen die een docent kan hebben: docent in een werk- of hoorcollege, studieloopbaanbegeleider, stagebegeleider, en afstudeerbegeleider.

In hoofdstuk 4 *Teleurstellingen en uitdagingen* zal dieper worden ingegaan op complexe situaties die zich in de dagelijkse onderwijspraktijk voordoen. Studiesucces is de drijfveer van allochtone studenten en docenten. Toch blijkt voor allochtone studenten dat studeren vaak een weg met obstakels is, wat van invloed is op hun relaties met docenten en medestudenten. Dit hoofdstuk gaat in op situaties waarin niet alleen kennis van de culturele achtergrond van allochtone studenten is vereist, maar ook een actieve en alerte houding van docenten. Hierbij komen onderwerpen ter sprake als de consequenties binnen de onderwijscontext van de druk vanuit de familie op allochtone studenten om niet alleen een succesvolle student te zijn, maar ook een goede zoon of dochter; de soms moeizame omgang tussen

allochtone en autochtone studenten binnen projectgroepen en tijdens colleges; conflicten tussen allochtone studenten en docenten; visie op 'de waarheid'. Het zijn situaties waarin een groot beroep wordt gedaan op de weerbaarheid van docenten. Bestaande (voor)oordelen over en weer kunnen daarbij een goede relatie tussen docenten en allochtone studenten in de weg staan.

In hoofdstuk 5 *Het veld van het hoger onderwijs* wordt ingegaan op de context van het hoger onderwijs aan de hand van de veldtheorie van Bourdieu. In dit hoofdstuk staat een omschrijving van het veld van het hoger onderwijs in Nederland en wordt inzicht gegeven in de dominante opvattingen, de machtsverhoudingen en de ongelijke kapitaalverdeling binnen het veld.

Ten slotte zal het zesde en laatste hoofdstuk *Samen verder* antwoord geven op de vraag hoe de relatie tussen docenten, medewerkers en allochtone studenten binnen het hoger onderwijs kan worden verbeterd. Beoogd wordt handvatten aan te reiken door inzicht te bieden in de achtergronden van het gedrag van beide actoren. Het hoofdstuk wordt afgesloten met concrete tips en een reflectie op het onderzoek- en schrijfproces dat gedurende het werken aan dit boek is doorlopen. Het boek is dan ook niet alleen bedoeld voor docenten en medewerkers uit het hoger onderwijs, maar voor iedereen die interesse heeft in de multiculturele samenleving.