

# Samen in de klas

*de noodzaak van een goed gesprek op de multiculturele school*

**Author(s)**

Meerman, Martha; Bay, Nayat

**Publication date**

2010

**Document Version**

Final published version

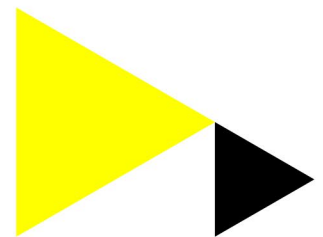
**Published in**

Profiel

[Link to publication](#)

**Citation for published version (APA):**

Meerman, M., & Bay, N. (2010). Samen in de klas: de noodzaak van een goed gesprek op de multiculturele school. *Profiel*, 19, 14-15.

**General rights**

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

**Disclaimer/Complaints regulations**

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please contact the library: <https://www.amsterdamuas.com/library/contact>, or send a letter to: University Library (Library of the University of Amsterdam and Amsterdam University of Applied Sciences), Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

# Samen in de klas

DE NOODZAAK VAN EEN GOED GESPREK OP DE MULTICULTURELE SCHOOL

*Hoe gaan opleidingsteams en docenten in het beroepsonderwijs om met de multiculturalisering van de onderwijspraktijk in Amsterdam? In een tijdsgewricht waarin de deelnemers op het mbo in Amsterdam voor meer dan de helft een niet-Nederlandse achtergrond hebben en het beroepenveld waartoe het mbo opleidt een multicultureel karakter heeft, is dit een belangrijke vraag.*

DOOR MARTHA MEERMAN EN NAJAT BAY

Het mbo draagt de maatschappelijke verantwoordelijkheid te zorgen dat de jongeren in Amsterdam met een diploma de school verlaten. Dat gaat niet vanzelf. Het ROCvA wil een brug slaan tussen de deelnemers, het onderwijs, vervolgopleidingen en de samenleving. Om deze taak te kunnen vervullen, worden in de missie van het roc belangrijke kernbegrippen uitgewerkt zoals 'ruimte voor talent', persoonlijke begeleiding, het voorkomen van schooluitval en het bieden van de mogelijkheid tot het behalen van een zo hoog mogelijk niveau.

Tot nu toe wordt de multiculturele deelnemerspopulatie niet expliciet vermeld. Wel is zeventig procent van de deelnemers van niet-westerse afkomst en wil het roc de uitval, die vooral onder deze groep hoog is, verlagen. Ook wordt niet expliciet aandacht besteed aan het voorbereiden van studenten op de multiculturele samenleving.

## Diversiteit

De missie van ROCvA is vergeleken met de doelstellingen van goed multicultureel onderwijs zoals verwoord door Banks (2009). Het benoemen van diversiteit in de leerlingpopulatie en samenleving wordt in dat onderwijsmodel expliciet aan de orde gesteld. Pas dan kan worden nagegaan of het pedagogisch klimaat zo is georganiseerd dat alle leerlingen, ongeacht etnische achtergrond of sekse, de mogelijkheid krijgen om tot goede prestaties te komen. Alle leerlingen moeten zich kunnen herkennen in de lesstof, de schoolcultuur moet bijdragen aan de emancipatie van alle leerlingen en vooroordelen moeten worden besproken en gereduceerd. In hun taak leerlingen op te leiden tot kritische beroepsbeoefenaren, moeten docenten in het beroepsonderwijs deelnemers helpen de impliciete culturele aannamen en vooroordelen te ontwaren die in het beroepenveld de ronde doen.

Het onderwijsconcept op het roc is 'leerlinggeoriënteerd'. De docenten houden rekening met de deelnemers om hen heen. Er zijn docenten die daar ver in gaan en bijvoorbeeld de Koran lezen. Er worden lessen gegeven over de Tweede Wereldoorlog om islamitische deelnemers te confronteren met de geschiedenis van de Joden. Er zijn ook docenten die

zich niet verder verdiepen in de religieuze en etnische achtergrond van hun deelnemers, vanuit het idee dat de studenten juist moeten leren omgaan met een westerse samenleving.

In 2008 was het landelijke percentage werknemers met een niet-westerse achtergrond op het mbo 5,9 procent. Het docentencorps is op het ROCvA weliswaar geen evenredige afspiegeling, maar etnische diversiteit in opleidingsteams is wel gewoon. Niet-westerse docenten leveren een bijzondere bijdrage in de omgang met deelnemers. Ze fungeren als rolmodel voor niet-westerse leerlingen en verlagen drempels. De niet-westerse deelnemer trekt zich aan die docent op en ziet mogelijkheden voor de eigen toekomst. De niet-westerse docent grijpt de rol soms ook aan om de deelnemer bij de les te houden en de orde te handhaven. Niet alle niet-westerse docenten voelen zich prettig in de rol die ze automatisch krijgen en niet alle docenten erkennen nog de speciale kennis en zichten van hun niet-westerse collega.

## Informeel

De uitvoering van multicultureel onderwijs gaat vaak impliciet en is afhankelijk van de opvattingen en ervaringen van de docent. Docenten die culturele verschillen waarderen, zien de multiculturele klas als een uitdaging. Ze passen modules aan in het curriculum en reflecteren hoe met culturele verschillen in de klas om te gaan. Dat laatste gebeurt vaker informeel dan in formele bijeenkomsten. Als kernteams divers van

'Multicultureel onderwijs is afhankelijk van de opvattingen van de docent'



Een docent geeft aan bewust multiculturele koppels te laten samenwerken: "Je moet met hen bespreken waarom je dat doet."

samenstelling zijn en dat ook gewaardeerd wordt, dan is multicultureel onderwijs vaak daar een uitgangspunt in het werk. Docenten leren in de klas van hun deelnemers, van hun collega's en van de normen zoals die in het beroepenveld gelden. Zij ontwikkelen een eigen praktijk in het omgaan met de multiculturele deelnemerspopulatie op school. "Ik zit 32 jaar in het onderwijs in Amsterdam. Ik zie mezelf nog tegen een Surinaamse jongen zeggen: 'Kijk me aan als ik tegen je praat.' Complete verwarring. Want een ouder iemand die zo boos is moet je met respect bejegenen, dan kijk je naar de punten van je schoenen. Door schade en schande word je wijzer", aldus een docent.

In de klas is het samenstellen van werk- en projectgroepen vaak onderwerp van gesprek. Deelnemers zoeken het liefst studiegenoten waarbij ze herkenning vinden, om de lesstof eigen te maken. Een enkele keer vindt segregatie plaats om deelnemers uit te sluiten. In gesprekken met docenten gaat het om het in vrijheid creëren van een eigen leeromgeving, of om de school als opvoeder van de integrale multiculturele samenleving. Een docent geeft aan daarom bewust multiculturele koppels te laten samenwerken: "Leerlingen zoeken herkenning bij elkaar in een gemengde klas. Ik koppel nu steeds een autochtoon en een allochtoon aan elkaar en ik weet dat dat problemen gaat opleveren, want er zijn er die nooit communiceren met elkaar. Toch wil ik dat ze competent worden om in de samenleving te functioneren. Je moet met hen bespreken waarom je dat doet."

Docenten zeggen dat de nieuwe groepen deelnemers om andere omgangsvormen vragen. Daarbij gaat het niet alleen over problematisch gedrag zoals agressie, maar ook over leerlingen die meer zorg en aandacht nodig hebben of over het handhaven van beleefdheidsvormen. Als zich problemen voordoen die de dagelijkse praktijk verstoren, worden oplossingen gevonden. Het gaat om taalprogramma's in het curriculum, het plaatsen van tourniquets en het invoeren van gedragsregels. Het beleid stelt het spreken van de Nederlandse taal in de klaslokalen verplicht. De docenten gaan daar pragmatisch

mee om. Als het spreken in de eigen taal effectief is, wordt dat middel aangewend.

### Ander onderwijs

Deelnemers met een niet-westerse achtergrond vragen om ander onderwijs. Enkele docententeams formuleren expliciet dat zij op school moeten leren wat het betekent om in een westerse maatschappij te studeren en te werken. Dat gebeurt alleen als de teamleiders of gezaghebbende teamleden daar het initiatief toe nemen. Als het beroepenveld evident in contact staat met de multiculturele samenleving, loopt het gesprek gemakkelijker. Het economische beroepenveld lijkt neutraal, maar docenten blijken na doorvragen een oordeel te hebben over bijvoorbeeld etnisch ondernemerschap in Nederland en over economische activiteiten in de landen om ons heen. Ook al hebben de teamleiders interesse en een open houding ten aanzien van het onderwerp, sturen zij niet expliciet aan op diversiteit en daarom komt het thema in het team weinig aan de orde. Redenen hiervoor

zijn onder andere dat teams vaak groot zijn, het onderwerp geen prioriteit heeft of veel verzet oproept en de opleidingseisen onduidelijk zijn. Sturing van bovenaf kan het thema wel structureler op de agenda zetten.

De ervaringen van docenten dragen bij aan de invulling van multicultureel onderwijs. Docenten lossen dilemma's vaak individueel op, terwijl de hele organisatie de ervaringen kan gebruiken voor een bewust en sterk diversiteitsbeleid. Door de dilemma's collectief te bespreken, kunnen de uitkomsten hun weg 'naar boven' vinden. Voor het management geeft dat handvatten voor het ontwikkelen van een diversiteitsbeleid, zodat het roc maximaal inspeelt op alle deelnemers ongeacht de etnische achtergrond. Zo kan het roc de noodzakelijke brug slaan tussen deelnemers, onderwijs en samenleving. ■

Het rapport 'Een ontwikkeling in kleur' is te downloaden van [www.onderwijsarbeidsmarkt.nl](http://www.onderwijsarbeidsmarkt.nl).

'Door schade en  
schande word je wijzer'