



# **Vast agendapunt**

**Het werven en behouden van allochtone studenten op de lerarenopleidingen**

**Zoetermeer, februari 2003**  
**Autar Consultancy**

# **Inhoud**

## **Voorwoord**

### **1 Inleiding**

### **2 De pilots**

- 2.1 Hogeschool IPABO, Amsterdam
- 2.2 Hogeschool van Utrecht, Archimedes Lerarenopleiding
- 2.3 Haagse Hogeschool, Lerarenopleiding Basisonderwijs
- 2.4 Brabantse Fontys pabo's (Eindhoven/Veghel, Den Bosch en Tilburg),  
Hogeschool Brabant/Faculteit pedagogisch onderwijs, Hogeschool De Kempel  
Helmond, Palet (steunpunt voor multiculturele ontwikkeling in Noord-Brabant)
- 2.5 Hogeschool INHOLLAND, Rotterdam

### **3 Een stappenplan**

Bijlage 1: Aangehaalde literatuur

Bijlage 2: Adressen

Bijlage 3: Overzicht van producten en instrumenten

Colofon

## Voorwoord

Leraar: een suf beroep? Echt iets voor witte Nederlanders met geitenwollen sokken, die nooit een popconcert bezoeken en al helemaal nooit een Turkse bakker binnenstappen? Die jaar in, jaar uit hetzelfde lesje staan af te draaien?

Helaas leeft dit eenzijdige beeld van leraren en hun vak bij veel jongeren. Ook allochtone jongeren zijn nog onvoldoende te porren voor een opleiding tot leraar en daarmee voor een carrière in het onderwijs. En dat is jammer, want onderwijsteams vormen nog lang geen afspiegeling van de samenleving en van de schoolpopulatie. Slechts vier procent van de leraren in het primair en voortgezet onderwijs is van allochtone afkomst. Wordt het niet tijd om alle etnische groepen te vinden op een arbeidsmarkt, waarvan zoveel culturen klant zijn?

Het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) vindt van wel. Daarom hebben we het project *Full Color* in het leven geroepen. In vijf deelprojecten rekenen lerarenopleidingen af met het eenzijdige imago van leraren en hun vak onder jongeren. Zo willen zij specifiek allochtone jongeren werven voor de lerarenopleidingen. Ook werken zij aan het voorkomen van voortijdig afhaken.

De vijf deelprojecten kennen elk hun eigen, creatieve aanpak. Wat ze echter gemeen hebben, is dat ze duidelijk maken dat de leraar meer is dan alleen de-persoon-voor-de-klas. Hij of zij geeft niet alleen les maar coacht zijn leerlingen, is een echte teamspeler, gebruikt computers in de lessen, en interesseert zich voor uiteenlopende zaken als voetbal, de islam, TMF en de exotische keuken.

Bij wijze van spreken dan, want met deze projecten willen we mensen juist niet in hokjes stoppen. We hopen vooral dat veel verschillende jongeren kiezen voor een carrière in het onderwijs, zodat onderwijsteams in de toekomst wel een afspiegeling vormen van onze multiculturele samenleving. Hoe Full Color dat precies wil bereiken, kunt u lezen in deze brochure. Ik hoop dat de brochure u inspireert tot eigen creatieve initiatieven!

Jan Franssen  
voorzitter Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO)

# 1 Inleiding

Het lerarentekort, een groeiend probleem, wordt voor een deel veroorzaakt door vergrijzing van de bevolking, waardoor minder arbeidskrachten beschikbaar zijn. Ook het onderwijs ondervindt daar hinder van. De pogingen om die tekorten aan te vullen, worden belemmerd door negatieve beeldvorming. Jongeren beschouwen het onderwijs als een weinig flitsend, zwaar, niet uitdagend en perspectiefloos werkveld.

Daarnaast wordt het maatschappelijk meer en meer als een tekort ervaren dat het lerarenkorps in alle sectoren van het onderwijs in geen dele een afspiegeling is van de bevolking. In de afgelopen vijftien jaar zijn er met name in de grote steden steeds meer kinderen naar school gekomen waarvan de ouders van niet-Nederlandse komaf zijn. Langzamerhand zijn er ook steeds meer leerlingen en studenten van niet-Nederlandse afkomst in de hogere vormen van onderwijs. De docententeams in het basis- en het voortgezet onderwijs en BVE zijn echter nog altijd overwegend 'wit'. Algemeen wordt verondersteld dat dat weinig stimulerend is voor de zogenaamde allochtone leerlingen, dat wil zeggen de kinderen waarvan de ouders of de grootouders niet in Nederland geboren en opgegroeid zijn. Zij ontberen daardoor immers een rolmodel.

De werkelijke omvang van deze problemen tekende zich al lange tijd af. Een publiciteitscampagne van het ministerie van OCenW ging daarom in 1997 de lerarenopleidingen meer onder de aandacht brengen van eindexamenkandidaten, en dan met name van allochtonen. De beoogde grotere instroom moest een oplossing zijn voor het lerarentekort, terwijl de instroom en gediplomeerde uitstroom van studenten van niet-Nederlandse herkomst de emancipatie van allochtone jongeren zou stimuleren.

Het ministerie formuleerde in de nota *Meer allochtoon onderwijspersoneel* (OCenW, 1999) maatregelen om het programma dat deze titel impliceert, te realiseren. Het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) kreeg de opdracht die maatregelen te operationaliseren en de invoering ervan te ondersteunen. SBO stelde een projectplan op met een looptijd van vier jaar. Het kreeg de naam Full Color.

*De jeugd is de toekomst. Een toekomst die wordt bepaald door opvoeders en leraren. Leraren zijn een belangrijk voorbeeld voor hun leerlingen. Zij laten hen zien hoe de wereld in elkaar steekt, door hun lessen, door hun lesstijl, door hun manier van omgaan met elkaar. Leraren zijn belangrijke rolmodellen voor kinderen. In het Haagse onderwijs kunnen we inmiddels 50% van de leerlingen rekenen tot de groep allochtonen. Zij vinden echter veel te weinig allochtone rolmodellen in hun school.*

*Het Full Colorproject verdient daarom ieders aandacht en ondersteuning. Aandacht van de lerarenopleidingen die zich specifiek moeten richten op allochtone studenten. Van schoolbesturen die een intercultureel personeelsbeleid moeten voeren. Van allochtone leraren die in hun kennissenkring moeten zoeken naar potentiële collega's. Van schooldirecties die de samenwerking tussen allochtoon en autochtoon personeel kunnen verbeteren. En ten slotte ook van de politiek: meehelpen de voorwaarden te creëren die nodig zijn om ook de schoolteams, net als de klassen, een afspiegeling te laten zijn van onze Nederlandse samenleving.*

*Pierre Heijnen, wethouder Onderwijs, Den Haag*

Full Color ging werken aan vergroting van het aantal allochtonen die in de school werken, vooral leerkrachten, maar ook onderwijsondersteunend personeel, zoals conciërges en klassenassistenten. In het begin legde het Full Colorproject het zwaartepunt bij vergroting van de 'gekleurde' instroom in de lerarenopleidingen. Dat, zo was de gedachte, zou bij voorbaat scholen het argument ontnemen dat ze heus wel allochtone leerkrachten zouden willen aanstellen, als ze ze maar zouden kunnen vinden. In latere fases van het project is Full Color zich ook gaan richten op het bevorderen van de instroom van allochtoon personeel in de scholen, en dan vooral van leerkrachten.

Voor de eerste- en tweedegraads lerarenopleidingen en de pabo's zette Full Color de Pilot

Lerarenopleidingen op. Die richtte zich op de vier grote steden. Daar bestaan de grootste tekorten aan onderwijspersoneel en hebben de lerarenopleidingen de meeste ervaring met allochtone studenten en met 'zwarte' stagescholen, en daar ook vindt men de meeste allochtone leerlingen, als scholier en als potentiële instromers in de opleidingen. Al snel voegden vijf Brabantse pabo's zich bij de pilot.

De deelnemers aan de pilot waren: IPABO in Amsterdam, Hogeschool INHOLLAND in Rotterdam, Hogeschool van Utrecht, en de Haagse Hogeschool. Daarbij voegden zich als vijfde pilot het samenwerkingsverband van de drie Brabantse pabo's van Fontys Hogescholen (Eindhoven/Veghel, Den Bosch en Tilburg), de Faculteit pedagogisch onderwijs van de Hogeschool Brabant, en Hogeschool de Kempel in Helmond, die met Palet, steunpunt voor multiculturele ontwikkeling in Noord-Brabant, in het project *Haal de wereld voor de klas* aan vergelijkbare doelen als Full Color werkten. Er kwamen zo dus vijf pilots. Bij elk werd een regionale projectleider aangesteld, waarvoor beperkte middelen waren beschikbaar gesteld.

*Het ging ons vooral om een kwalitatieve omslag die opleidingen moesten maken. De opleidingen moeten samen met allochtone studenten gaan kijken hoe je de instroom van allochtone studenten kunt vergroten, maar ook hoe je het stagebeleid zou kunnen verbeteren. Willen de opleidingen allochtone scholieren warm maken voor de opleiding, dan zullen ze af moeten stappen van traditionele methoden en moeten overgaan tot onorthodoxe werkwijzen. Dat wilden we stimuleren. We hebben ze geen wervingsmethoden voorggehouden of voorgeschoteld. Het is uit henzelf gekomen. Het moest op den duur iets vanzelfsprekends worden. En we wilden niet van bovenaf dingen opleggen. We wilden aansluiten bij wat er op de opleidingen gebeurt en dat ondersteunen. Daarom hebben de vijf pilots elk een eigen aanpak. Ik heb het idee dat het onderwerp nu binnen de opleidingen met meer elan omgeven is. Toen we begonnen was er een probleem. Op het eind zag je veel commitment, hoorde je een veel positievere toon. Een push extra doet er dus toe, de inzet van eigen middelen, maar ook serieus omgaan met de vraag hoe je het studieklimaat voor bepaalde doelgroepen kunt verbeteren.*

*Luus Veeken, plaatsvervangend secretaris SBO*

De activiteiten van Full Color betroffen instroom, doorstroom en gediplomeerde uitstroom van allochtone studenten aan de lerarenopleidingen en pabo's, met speciale aandacht voor de stage. Full Color probeerde in de vijf pilots zoveel mogelijk aan te sluiten bij de gangbare praktijken, de eigen cultuur en de al opgebouwde deskundigheid van elk van de opleidingen. De projectleider van elke pilot kreeg onder meer de taak dat in de gaten te houden.

Om de instroom op de opleidingen te vergroten, richtte het Full Colorproject zich onder meer op voorlichting aan scholieren. Daar werden allochtone studenten van pabo's en lerarenopleidingen bij ingezet, die zo als aansprekend voorbeeld zouden kunnen optreden. Verder is er in de pilot uitvoerig gebruik gemaakt van studentenverenigingen en migrantenorganisaties als bron van informatie, als klankbord voor ideeën en als kanaal voor voorlichting.

*We hebben in de voorlichting veel aandacht besteed aan een aansprekende presentatie. We wilden afrekenen met het suffe en duffe imago van leerkrachten, alsof ze alleen maar lesgeven en nooit eens iets leuks doen. De promotiewand die we hebben gemaakt trok veel jongeren aan, ze werden nieuwsgierig. Het was ook heel belangrijk dat de studenten die de voorlichting gaven, herkenbaar waren. Ook jong, ook met een niet-Nederlandse achtergrond, ook met een kleurtje.*

*Zo kreeg je hele andere gesprekken, bijvoorbeeld over onze ervaringen op witte en zwarte scholen, leuke en minder leuke. Sommige scholieren kennen die minder leuke verhalen ook en dat schrikt af. Er kwamen vragen als 'Mag je wel een hoofddoek op?' Door over onze ervaringen te vertellen hebben we zeker een aantal jongeren over de streep getrokken. En*

*gelukkig zien we dus steeds meer allochtone studenten op de pabo.*

*Baskoro van Hennik, betrokken bij het Full Colorproject van de Hogeschool INHOLLAND;  
leerkracht in groep 6 bij De Nieuwe Poort (speciaal onderwijs) in Brielle*

Allochtone studenten die in de lerarenopleidingen instromen, dienen er een klimaat te vinden waarin zij optimaal kunnen functioneren. De nieuw aangeboorde doelgroep van allochtone studenten moest dus niet alleen binnengehaald worden, maar ook vastgehouden. Om dat te bereiken stimuleerde het Full Colorproject verbeteringen in de studiebegeleiding. Dat voorkomt voortijdige uitval.

Bovendien kreeg de stage een aparte plaats in het project. Hoewel er geen sprake is van structurele problemen van allochtone studenten bij stages, vormen die toch een confrontatie met de praktijk die niet elke student onmiddellijk aankan. Om te voorkomen dat een moeizame stage leidt tot uitval, moet er extra aandacht aan besteed worden, was de redenering.

*We gaven voorlichting in Den Haag en Leiden, op Nederlandstalige (witte) en meertalige (zwarte) scholen. We spraken over de inhoud van de vakken, stages en studiefinanciering. Maar vooral ook over de school als spiegelbeeld van de maatschappij. We vertelden dat elke school een gemêleerd team zou moeten hebben. Elke leerkracht in zo'n team, van welke afkomst ook, heeft een meerwaarde voor de school.*

*Als een school zo'n team heeft, is er ook een blauwdruk van de samenleving. Het heeft een uitstraling naar de kinderen en de ouders en de leerkrachten kunnen veel verschillende vragen verhelderen. Pas dan kan elk kind zich goed ontwikkelen. En leerlingen zullen het in hun verdere loopbaan de normaalste zaak van de wereld vinden dat we ons in een multiculturele samenleving bewegen met respect voor ieders achtergrond.*

*Het mooie was dat leerlingen en hun ouders het roerend met ons eens werden. Wij hebben hen meer dan informatie meegegeven.*

*Raqib Joeman, betrokken bij het Full Colorproject van de Haagse Hogeschool;  
middenbouwleerkracht aan de Montessorischool Houtwijk in Den Haag*

In 2000 ging het project van start, met een werkconferentie voor elke opleiding in de vier grote steden en eentje voor de Brabantse pabo's. De werkconferenties leverden, naast groot enthousiasme, heel veel ideeën op. De uitkomsten van de werkconferenties werden door de instellingen gebruikt om een activiteitenplan voor de eigen pilot op te stellen.

In het eerste jaar van het project kreeg het 'binnenhalen' van allochtone studenten veel nadruk. De instellingen zochten naar onconventionele vormen van voorlichting en werving. Dit resulteerde onder veel meer in promotieteams, websites, cd-roms, video's, posters, flyers, fotoborden en een promotiewand. In het tweede projectjaar verschoof de aandacht naar de doorstroom en de stage. In een aantal gevallen werd hierbij ook gebruik gemaakt van de ervaringen van allochtone leerkrachten in het werkveld.

In het vervolg van deze brochure belichten we de vijf pilots: een in elk van de vier grote steden, plus de Brabantse. Ze worden telkens aan de hand van hetzelfde stramien besproken: een situatieschets, een overzicht van de activiteiten, en als afsluiting een beeld van de opbrengst: de meerwaarde van het project voor de opleiding die het uitgevoerd heeft, en enkele aandachtspunten die voor andere opleidingen van belang kunnen zijn.

In het derde hoofdstuk formuleren we, met de bevindingen van de pilots als basis, een stappenplan voor opleidingen die meer allochtone studenten willen werven en die willen werken aan de eigen interculturalisatie. Elke lerarenopleiding en elke pabo kan hier lezen welke strategieën en structuren een min of meer zekere opbrengst hebben bij het werven en binnenhouden van allochtone studenten.

Daarna volgen in de bijlagen toepasselijke literatuur, de adressen van de lerarenopleidingen en de regionale projectleiders van het Full Colorproject, en een overzicht van de producten en instrumenten die het project heeft opgeleverd.

Zoals de titel van deze brochure suggereert: het is een goed begin als het binnenhalen en binnenhouden van allochtone studenten een vast agendapunt is bij besprekingen op de lerarenopleidingen en pabo's. Bij de opleidingen die aan de pilot van Full Color deelnamen, is dat goede begin gemaakt.

## 2 De pilots

### 2.1 Hogeschool IPABO Amsterdam Regionale projectleider: Jan Jobse

*Bij de start van het project hebben we een miniconferentie georganiseerd met decanen uit het vo en mbo, met pabo-studenten en migrantenorganisaties. We zeiden: 'Laat die meiden zelf aan het woord.' Dat leverde een helder beeld op. Alle clichés gingen over de tafel. Wij denken bijvoorbeeld dat alle allochtonen naar de moskee gaan. Maar een meisje zei: 'We komen niet in de moskee. De moskee is meer voor mannen.'*

*We hebben enorm veel van geleerd van die samenwerking, want sommige beelden zitten toch in je hoofd. Ook hebben ze ons duidelijk gemaakt hoe we allochtone leerlingen het snelst en meest effectief kunnen bereiken. Je moet met de doelgroep zelf praten, niet alleen maar met deskundigen van buiten.*

*We hebben met een heterogene groep een website ontwikkeld. Je merkt dan dat je dezelfde boodschap hebt over wat belangrijk is in het onderwijs. Je bent het voor 99,99% met elkaar eens, ongeacht leeftijd, leefstijl en cultuur. Dat is mooi om mee te maken.*

*Jan Jobse, IPABO, regionale projectleider Full Color*

#### Situatieschets

De IPABO is een interconfessionele pabo in Amsterdam, de meest multiculturele stad van Nederland. De opleiding heeft in de afgelopen twintig jaar het aantal allochtone studenten zien toenemen. Zij ontwikkelt dan ook al vele jaren activiteiten op dit terrein, zoals curriculumvernieuwing en het opleiden van Surinaamse en Antilliaanse bevoegde zij-instromers (zie Mars, 1997).

#### Activiteiten

Het Full Colorproject ging in Amsterdam officieel van start met een miniconferentie in april 2000, voor scholieren, studenten, opleiders en decanen. De IPABO realiseerde zich dat Amsterdam een groot tekort aan basisschoolleerkrachten kent, en dat de helft van de Amsterdamse jeugd van allochtone herkomst is en dus een rijk gevulde visvijver vormt. Het past echter niet in de visie van de IPABO om zich met werving alleen op allochtonen te richten.

Het ging om voorlichting en werving onder jongeren in mbo, havo en vwo in het algemeen. Wel stond de vraag centraal hoe de allochtone leerlingen meer en beter aangesproken zouden kunnen worden. De IPABO boog zich daarom over kwesties als de keuze voor bepaalde media (flyers, een promotieteam, een website?), de vormgeving van het materiaal (uiterlijk, taalgebruik), de persoon van de voorlichters en de meest geschikte plek om voorlichting te geven (open dagen, jongerenfestivals, moskee, buurthuizen?).

De werkconferentie maakte duidelijk dat voorlichting in een multiculturele stad voor een multiculturele lerarenopleiding niet monocultureel moet zijn: geen Marokkaanse studenten die Marokkanen aanspreken, geen voorlichting in moskeeën. Maar tegelijk geldt ook: scholieren willen zich kunnen wenden tot iemand die ze vertrouwen, en dat is natuurlijk vaak iemand met een vergelijkbare culturele achtergrond. Hoe overstijgt je deze contradictie van *geen verkokering maar wel herkenbaarheid?*

De oplossing werd gevonden in een website over de lerarenopleiding: <<http://www.voordeklas.nu>>. Studenten van de IPABO, allochtoon en autochtoon, hebben er samen aan gewerkt. Een pr-deskundige en een communicatiebureau zijn er ook bij betrokken geweest.

Wat jongeren aanspreekt in het beroep van de leerkracht is dat die iets voor kinderen kan betekenen. Met die gedachte is de website opgezet. Studenten uit allerlei etnische groepen en culturen kunnen er met een muisklik aan het woord komen en vertellen wat het beroep van de leerkracht inhoudt en hoe je als student



aan de IPABO op de beroepspraktijk in de multiculturele samenleving wordt voorbereid. Het veelkleurige van de opleiding en van de samenleving is een vanzelfsprekendheid op de website: het woord 'allochtoon' komt er niet in voor. Dat maakt indruk op jongeren.

De website richt zich op scholieren van havo-4, vwo-5 en mbo, ouders, decanen in het voortgezet onderwijs en uiteraard de collega-opleidingen. Er kunnen allerlei vragen gesteld worden over de opleiding en het beroep en er zijn links naar websites van pabo's in de regio.

Voor het promoten van de site is een netwerk opgebouwd met scholen, opleiders, jongerenorganisaties, leerkrachten en scholieren. Hij is gepresenteerd op studiebeurzen, open dagen en bij clubhuizen. De site heeft in ieder geval de Rotterdamse Hogeschool INHOLLAND al zo enthousiast gemaakt dat zij het concept van de website heeft overgenomen en gaat implementeren.

#### Meerwaarde

Het werken aan de website had voor de IPABO verrassende bij-effecten. Zo is de onderwijsvisie van de opleiding weer eens tegen het licht gehouden. Die moest immers op heldere wijze op de website geformuleerd worden, en dat leidde onder studenten en docenten tot gesprekken en discussies, ook over de eigen idealen. Ook de gesprekken met scholieren hierover waren zeer verhelderend.

De studenten konden dankzij het project vanuit allerlei invalshoeken met elkaar samenwerken. In hun onderlinge gesprekken bleek dat ondanks de verschillende achtergronden de visie op onderwijs voor 100% gedeeld werd. Op de site is dat duidelijk merkbaar.

#### Ten slotte

De Amsterdamse IPABO, een interconfessionele lerarenopleiding, heeft in het verleden veel aandacht besteed aan instroom van studenten met een niet-Nederlandse achtergrond. Vanuit die achtergrond is verklaarbaar dat de opleiding zich in het Full Colorproject niet specifiek op allochtone studenten richtte. Er is juist gestreefd naar de ontwikkeling van een instrument dat zowel autochtone als allochtone studenten zou aanspreken.

De website die voor werving onder de totale breedte van de doelgroep tot stand is gekomen, blijkt een succesvol middel. Voor een belangrijk deel komt dat doordat de website uitstraalt dat de multiculturaliteit van deze lerarenopleiding vanzelfsprekend is, zo zelfs dat die niet eens benoemd hoeft te worden. Op de website valt de term 'allochtoon' bijvoorbeeld helemaal nergens.

Dat is niet vanzelf zo ontstaan. Bij de werkconferentie die de deelname van de IPABO aan het Full Colorproject inluidde, gingen alle vooroordelen van en over allochtone studenten en scholieren over tafel. Dat was niet alleen verhelderend, het leidde er ook toe dat de docenten, begeleiders en studenten die bij het project betrokken werden, met andere ogen naar elkaars inbreng keken.

De studenten, allochtone en autochtone, speelden een uiterst prikkelende rol. Bij hun discussies over de inrichting en de inhoud van de website ging het steeds ook over eigen idealen en ideeën, over het beroep van de leerkracht, de plaats en de functie van onderwijs en school in een multiculturele samenleving, en de doelen die een lerarenopleiding daarbij moet nastreven. In eerste instantie bleven die discussies bij de studenten onderling. Gaandeweg echter werden ook docenten, begeleiders en management van de lerarenopleiding aangesproken.

Vanzelfsprekend dienen deze functionarissen bereid te zijn zich te laten aanspreken. Uiteindelijk heeft dat aan de IPABO geresulteerd in niet alleen een aansprekende website en een toenemende instroom van allochtone studenten, maar ook in een intern versterkte lerarenopleiding, die de eigen doelen en werkwijzen kritisch tegen het licht heeft durven houden, en die het eigen interculturele klimaat aan een voortdurende kritische evaluatie onderwerpt.

## 2.2 Hogeschool van Utrecht, Archimedes Lerarenopleiding Regionale projectleider: José Beijer

*Het werven van allochtone studenten is een integraal onderdeel geworden van de pr. Tot voor kort waren het gescheiden werkzaamheden, met mensen voor de pr en mensen voor de allochtonen. Door het Full Colorproject is een medewerker van de afdeling pr heel nauw betrokken geraakt. We hebben een communicatie- en pr-plan gemaakt. De centrale vraag was welke wegen bewandeld moeten worden om de doelgroep te bereiken. Het zoeken naar het antwoord op deze vraag heeft geleid tot een goed contact met het Multicultureel Instituut Utrecht, waar een schat aan informatie ligt. Ze konden ons vertellen hoeveel allochtone leerlingen er in het voortgezet onderwijs zijn, waar ze zitten en wat je van ze kunt verwachten. Als je met dit soort projecten begint, breng dan eerst in kaart wat de stand van zaken is ten aanzien van het intercultureel beleid binnen de opleiding. Zo kun je aanhaken bij de bestaande situatie. Even met twee benen op de grond staan, kijken hoe de vlag erbij hangt, daarbij aansluiten en dan stapje voor stapje verder gaan.*

*José Beijer, Hogeschool van Utrecht, regionale projectleider Full Color*

### Situatieschets

Ook in Utrecht is de leerlingenpopulatie in het basis- en voortgezet onderwijs, de ROC's en de BVE voor ongeveer de helft van allochtone herkomst. Het aantal allochtone personeelsleden in basis- en voortgezet onderwijs is zeer klein. Er was dan ook al een en ander in gang gezet dat gunstig was voor het Full Colorproject. De Theo Thijssen Academie kende projecten voor vergroting van de allochtone instroom in de pabo. Ook aan de tweedegraads lerarenopleidingen waren al zulke initiatieven. Er bestaat daarvoor onder meer een samenwerking van een aantal bve-instellingen in Utrecht met het voortgezet onderwijs, met name gericht op de stage en de sollicitatie.

In het Full Colorproject konden die lijnen bij elkaar komen. Bijzondere is dat de pilot in Utrecht zich afspeelde in de tweedegraads opleidingen, de Archimedes Lerarenopleiding van de Hogeschool van Utrecht. En ook ging het hierbij niet alleen om vergroting van de allochtone instroom, maar eveneens om het stimuleren van een eigen interculturalisatieproces.

### Activiteiten

Alle activiteiten van het Full Colorproject aan de Hogeschool van Utrecht moesten, zo was de opzet, in nauwe samenwerking met allochtone studenten en docenten worden uitgevoerd. Op de startconferentie met allochtone studenten en afgestudeerden bleek al meteen het nuttig effect van dit uitgangspunt. Die leverde veel suggesties op voor een wervingscampagne, plus vele nieuwe contacten ter ondersteuning ervan. Uit een klein onderzoek werd duidelijk hoeveel allochtone scholieren in Utrecht en omgeving in de opleiding zouden kunnen instromen. Op grond daarvan legde de opleiding zich vast op een streefpercentage: 20% van de instroom zou na afloop van de pilot allochtoon moeten zijn.

De Hogeschool koos voor een benadering waarin het vak van de leerkracht centraal staat, en niet per se de allochtone student of scholier. De studenten kregen wel een belangrijke rol in de voorlichting en werving. Met die uitgangspunten werd gekozen voor een pr-plan met een voorlichtingspakket waarvan een videofilm van ongeveer twaalf minuten en een lesbrieff de belangrijkste onderdelen zijn.

*Op de Archimedes Lerarenopleiding is maar 10% van de studenten allochtoon, terwijl we veel multiculturele partnerscholen hebben. Dankzij het Full Colorproject hebben we nieuwe pr-instrumenten kunnen ontwikkelen, waaronder de film 'Gezocht: Toptalent voor wereldklassen'. Daarvoor is gefilmd op allerlei multiculturele locaties. De film is, met lesbrieven, voorlichtingsmateriaal en affiches, verspreid onder alle decanen en beroepenvoorlichters in het*

*voortgezet onderwijs en de roc's in de provincie.*

*De film maakt enthousiast doordat hij zo volstrekt eerlijk is. We gebruiken hem bij de jaaropening. Alle personeelsleden en veel docenten uit het veld hebben hem intussen in huis. Het advies erbij luidt: draai hem als iemand tijdens een verjaardagsfeestje weer eens zit te zeuren over de problemen in het onderwijs. Succes verzekerd, de beeldvorming verandert meteen. En dat is nu precies wat we in onze multiculturele samenleving hard nodig hebben.*

*Marko Otten, directeur Archimedes Lerarenopleiding, Hogeschool van Utrecht*

De film kwam tot stand in samenwerking met de lokale televisie. Studenten maakten zelf met de camera interviews met allochtone en autochtone leerkrachten, afkomstig van de Hogeschool van Utrecht en werkzaam in het voortgezet onderwijs of de beroeps- en volwasseneneducatie. Daarnaast vertellen studenten over hun eigen beelden en verwachtingen van het leraarschap.

Een poster, flyers, een cd-rom en antwoordkaarten completeren het voorlichtingspakket. Een communicatiebureau maakte er in samenspraak met decanen uit het vo en het mbo een docentenhandleiding bij. Het voorlichtingspakket is voor decanen, mentoren en studieadviseurs, lessen beroeporiëntatie voor leerlingen in havo en vwo, cursisten in de beroeps- en volwasseneneducatie en uitvallers in het hbo. De videofilm is ook heel bruikbaar voor voorlichting aan ouders van mogelijke studenten.

**Meerwaarde van het project**

Het streefpercentage van de instroom is gehaald, maar dat is voor de Hogeschool van Utrecht niet eens het belangrijkste. Zowel binnen als buiten de Hogeschool zijn de effecten van het project zichtbaar en merkbaar. Intern blijkt de video een belangrijke functie te vervullen. Docenten onderwijskunde vinden er een handvat in voor hun lessen over het werken in etnisch heterogene groepen. De video zet alle studenten aan het denken over de vaardigheden die daarvoor nodig zijn.

Ook het management van de Hogeschool heeft een aantal inzichten uit de pilot opgepikt. De opleiding verricht bijvoorbeeld inspanningen om met multiculturaliteit aan de slag te gaan. Veel initiatieven komen nu samen. De pr-afdeling besteedt tegenwoordig vanzelf aandacht aan specifieke aspecten van werving van allochtone instroom.

De contacten tussen autochtone en allochtone studenten zijn geïntensiveerd. Er wordt veel tijd gestoken in het formuleren van een visie op goed onderwijs voor alle kinderen, door alle leerkrachten. Ook de samenwerking met allochtone deskundigen van buiten heeft dergelijke effecten teweeggebracht. Er is een nieuw en zeer waardevol netwerk ontstaan, en de meerwaarde van het samenwerken van deskundigen van buiten wordt telkenmale bevestigd, alleen al door de mogelijkheden voor het uitwisselen van ervaringen die het biedt.

**Ten slotte**

De Archimedes lerarenopleiding van de Hogeschool van Utrecht kende al wel projecten om de allochtone instroom te vergroten, maar pas met het Full Colorproject zijn de lijnen daarvan bij elkaar gebracht. De pilot richtte zich op de tweedegraads lerarenopleiding en formuleerde als streven dat 20% van de instroom allochtoon zou moeten zijn: een toename van tien procentpunt. Het eerste uitgangspunt was dat het project gedragen moest worden door studenten, en dan met name allochtone studenten.

De opleiding koos voor de ontwikkeling van een wervingsinstrument waarin het beroep van de leerkracht centraal staat. In een videofilm komen allochtone en autochtone docenten aan het woord over hun dagelijks werk en vertellen studenten van de lerarenopleiding over hun eigen schoolervaringen en hun verwachtingen van het vak. De film is gemaakt door het plaatselijke televisiestation.

Met de videofilm als kern ontwikkelde de opleiding samen met een pr-deskundige een voorlichtingspakket, dat voorzien van een docentenhandleiding gebruikt kan worden door docenten, begeleiders, beroepenvoorlichters en decanen in het vo, het mbo, de bve en het hbo. Voor de verspreiding van dit wervingsmateriaal kunnen de Archimedes lerarenopleidingen terugvallen op het netwerk van deskundigen en betrokkenen uit allochtone kring, dat dankzij de startconferentie tot stand kwam.

## 2.3 **Haagse Hogeschool, Lerarenopleiding Basisonderwijs** **Regionale projectleider: Sonja Noot**

*Bij de voorlichting worden migrantenstudenten ingeschakeld. Mensen zien dan dat hier niet alleen witte studenten zitten. Je ziet studenten met heel verschillende achtergronden met elkaar samenwerken. We hebben eerst met de studenten gesproken over het ideale schoolteam. Ons ideale schoolteam heeft ook witte mensen. Dat willen we uitstralen. En met zo'n team gaan we naar de markt, naar beurzen en voorlichtingsbijeenkomsten. Het werkt prima.*

*Tijdens een open dag bijvoorbeeld gaf de studentengroep voorlichting aan potentiële studenten en hun ouders. Ook een Turkse moeder met twee dochters liep daar rond. De moeder was heel benieuwd hoe het allemaal was, maar sprak slecht Nederlands. Haar dochter tolkte een beetje en toen schoot ze een van de Turkse studenten aan. Die begon voorlichting in het Turks te geven - die moeder bloeide helemaal op.*

*Autochtone studenten vinden de aanwezigheid van allochtone studenten heel normaal. Studenten doen mee aan alle activiteiten. Zo doen enkele allochtone studenten de versnellersopleiding. Ze kunnen zich dan niet meer verstoppen in hun eigen kringetje. En dan zie je bij de kerstviering een hoofddoek met een kerstmuts erop. Dat zijn leuke plaatjes.*

*Frans Bolsius, opleidingsmanager Haagse Hogeschool, Lerarenopleiding Basisonderwijs*

### Situatieschets

Ook in Den Haag is ongeveer de helft van de scholieren in het voortgezet onderwijs van allochtone afkomst. Er zijn in de regio drie pabo's: een van de Haagse Hogeschool, een van de Hogeschool INHOLLAND en een van de Hogeschool Leiden. De Haagse Hogeschool en de Hogeschool Leiden werken samen, door op elkaars locatie opleidingsmogelijkheden te bieden, en in het samenwerkingsverband Educom waarbinnen een gemeenschappelijk curriculum tot stand komt. De samenwerking met de Hogeschool INHOLLAND is op kleinere schaal en wat informeler.

De pabo van de Haagse Hogeschool kent al een relatief hoog percentage allochtone studenten: 19% in 2000 (zie Autar & Moeniralam 2002). Waarschijnlijk komt dit doordat de school al sinds de jaren 80 een actief allochtonenbeleid voert (zie Mars 1990). Het accent lag indertijd op zij- en op onderinstromers. Tegenwoordig is de aandacht vooral gericht op onderinstromers.

Sinds tien jaar werkt de school intensief aan voorlichting voor allochtone schoolverlaters, potentiële onderinstromers dus, waarbij allochtone studenten als voorlichtingsteams optreden. De Haagse Hogeschool besloot daarom als pilot in het Full Colorproject deze succesvolle activiteiten te continueren en verder uit te bouwen. Ook de andere hogescholen kennen multi-etnisch samengestelde studentenwerkgroepen die zich met voorlichting bezighouden.

### Activiteiten

In het voorjaar van 2000 organiseerden de drie hogescholen talloze gesprekken met deskundigen, brainstormsessies met en voor studenten, en een startconferentie voor het welzijnswerk en het onderwijs in de regio. De bijeenkomsten leverden veel suggesties op voor het Full Colorproject.

De drie kozen voor vergroting van de instroom, de doorstroom en de gediplomeerde uitstroom van allochtone studenten. De opgedane kennis en expertise moest overdraagbaar gemaakt worden. Als afsluiting van de pilot werd een gemeenschappelijke studiedag voorgesteld.

Vergroting van de instroom kreeg op de drie pabo's een gedifferentieerd streefdoel. De uitgangspositie van de Haagse Hogeschool was immers een andere dan die van de Hogeschool Leiden. Er werd voor alle drie een wervingsbeleid ontwikkeld en, in samenspraak van pr-functionarissen van de hogescholen en studenten, een actieve pr-strategie uitgedacht. Het bestond uit presentaties door hogeschooldocenten voor leerkrachten en scholieren, posters en flyers. Tevens traden actieve pabo-studenten op als ambassadeurs van Full Color op multiculturele jongerenfestivals in Den Haag en omgeving. Dag- en weekbladen en

tijdschriften publiceerden over het Full Colorproject.

Net als bij andere studenten let de Haagse Hogeschool bij allochtone studenten op hun motivatie en hun geschiktheid voor het beroep van de leerkracht. Allochtone studenten ondervinden echter ook andere, specifiekere knelpunten: de taalvaardigheid, of de stageplaats. Door daar in het Full Colorproject aandacht aan te besteden, denkt de Hogeschool dergelijke belemmeringen, die niets met kwaliteiten of capaciteiten te maken hebben, weg te kunnen halen.

Allereerst verbeterde de opleiding de voortgangsregistratie. Een heldere registratie van resultaten van alle studenten voorkomt geruchten en weerlegt vermoedens over studievoortgangsproblemen van allochtone studenten. Een project 'Zorgverbreding' voor studenten die problemen hebben met de Nederlandse taalvaardigheid voorzag zeer in de behoefte.

Ten slotte wendde het project zich tot de stage. Via een enquête en in interviews konden studenten wijzen op mogelijke knelpunten in de studievoortgang. De stage voerde de lijst aan: studenten die 'tot vervelens toe' op hun taalfouten worden gewezen, studenten met een hoofddoek die moeilijker een stageplaats kunnen vinden, misverstanden voortkomend uit andere manieren van communiceren.

Het Full Colorproject probeert dit bij de bron aan te pakken, met versterking van de betrokkenheid van opleiders in de stagescholen bij het studiesucces van allochtone studenten. Er komt een inventarisatie onder schoolbesturen en leerkrachten van basisscholen over hun visie op het verbeteren van de stage voor allochtone studenten. Ook denkt men aan het opstellen van een protocol voor stagescholen. In dit protocol zouden de uitgangspunten van het Full Colorproject opgenomen moeten worden. Het protocol zou ook door de Leidse Hogeschool en de Hogeschool INHOLLAND ingevoerd kunnen worden, als zij de wenselijkheid ervan onderschrijven.

In het samenwerkingsverband Educom wisselen de drie Hogescholen kennis en ervaringen uit, met name in de 'taakgroep allochtone studenten'. Daarnaast is de Haagse Hogeschool lid van het landelijk overlegplatform allochtone studenten, dat dezelfde doelstellingen heeft. Natuurlijk was er ook regelmatig overleg met andere projectleiders uit het Full Colorproject.

Ten slotte organiseerden de Haagse Hogeschool, de Hogeschool INHOLLAND en de Hogeschool Leiden in april 2002 een gemeenschappelijke studiedag over intercultureel opleidingsonderwijs, het verbeteren van het studieklimaat, het beroepsperspectief en de verantwoordelijkheid van schoolbesturen daarbij. De conferentie bereikte een breed publiek vanuit de politiek, de opleidingen en het werkveld. De workshops resulteerden in vele aanbevelingen, waar niet alleen de Haagse regio haar voordeel mee kan doen.

#### Meerwaarde van het project

Dankzij het Full Colorproject konden activiteiten die al plaatsvonden, uitgebouwd worden. Met succes: bij de instroom is de nagestreefde 25% gehaald. Belangrijker is de grotere aandacht voor verbetering van het studieklimaat en de ondersteuningsmogelijkheden, voor de herkenbaarheid van het onderwijs en voor de verantwoordelijkheid van de stagescholen. Een werkgroep van studenten heeft hier een grote bijdrage aan geleverd. Doordat voor studenten de deelname aan activiteiten van het Full Colorproject keuzestudiepunten opleverde, kreeg het project meer status: geen hulpverlening, maar schoolbrede kwaliteitszorg.

Het thema is ook meer gaan leven onder de docenten en de autochtone studenten van de Haagse Hogeschool. Ze zijn gestimuleerd hun standpunt te bepalen over de multiculturele samenleving en de plaats van het onderwijs erin. Ze worden uitgedaagd zich uit te spreken: waar sta je als docent in de discussie over hoofddoeken, wat is de visie van studenten op multicultureel onderwijs.

De problemen met de stages zijn nog niet opgelost, maar prijken wel prominent op de agenda. Daarbij gaat het vooralsnog over kwesties als: moeten allochtone studenten verplicht worden hun stage op een zwarte school te lopen? Schep je dan veiligheid voor de student, of werk je juist mee aan segregatie. Binnenkort zullen ook de stageproblemen bij de stagescholen aangepakt worden.

#### Ten slotte

De Haagse Hogeschool heeft al langer ervaring met specifieke wervingsactiviteiten voor allochtone scholieren en zij-instromers. Dankzij Full Color konden die verstevigd en uitgebouwd worden. In het project is geprobeerd de speciale problemen die allochtone studenten ondervinden, bij de bron aan te

pakken.

Als eerste is de registratie van de voortgang van de studenten verbeterd. Daarmee is duidelijk geworden hoe groot de problemen werkelijk zijn. Vervolgens is een taalvaardigheidsprogramma opgezet, voor alle studenten, en kreeg de stage veel aandacht. Die richtte zich op de begeleiders op de opleiding zelf, maar ook op begeleiders op stagescholen. De Full Colorstudentenwerkgroep benadert vo-scholen in de regio en treden op bij festivals en andere vindplaatsen van jongeren uit de doelgroep.

De belemmeringen die de stage kan opleveren voor allochtone studenten zijn nog niet weggenomen. Wel staat de stagebegeleiding en de specifieke vaardigheden die dat van opleiders en begeleiders vraagt, hoog op de agenda. De eigen ervaringen van de allochtone studenten bepalen de richting die de lerarenopleiding wil inslaan. Een opgesteld stageprotocol kan dienen als voorbeeld voor alle lerarenopleidingen in het land.

## **2.4 Brabantse Fontys pabo's (Eindhoven/Veghel, Den Bosch en Tilburg), Faculteit pedagogisch onderwijs van de Hogeschool Brabant, Hogeschool De Kempel Helmond, Palet, steunpunt voor multiculturele ontwikkeling in Noord-Brabant Regionale projectleiders: Carola Eijssenring en Hans Meijer**

*Open dag. Voorlichter ziek. Directeur multi-inzetbaar. Dus daar sta ik dan, voor een groep van zeventig. Drie kwartier lang probeer ik hun aandacht vast te houden. Maar veel vragen komen er niet, na mijn verhaal over 'Maatwerk' en de omslag van aanbod naar vraag. Behalve dan de onvermijdelijke vraag over studiefinanciering.*

*Terwijl de meesten al naar de uitgang slenteren, komt zij naar me toe. Tamira. 'Mag ik u iets vragen?' En dan brandt ze los. Hoeveel allochtone studenten er op de pabo zitten. Zitten die bij elkaar, hoe zit het met afhaken, hoe gaat het met ze in de stages? Dit is voor haar belangrijker dan een algemeen verhaal. Want ze twijfelt nog steeds.*

*Dan denk ik ineens aan het promotieteam dat vandaag ook een stand heeft, dankzij Full Color. De studenten geven voorlichting aan allochtone scholieren en proberen die enthousiast te maken voor onze opleiding. Ook adviseren ze de opleiding over maatregelen om deze studenten binnen te houden en goed gekwalificeerd af te leveren. Tamira moet met hen gaan praten!*

*Een uur later kom ik haar weer tegen, glimlachend. 'Nu begrijp ik het. Ik ga de opleiding volgen!'*

*Sommige kwesties kun je beter aan deskundigen overlaten.*

*Cor Creemers, directeur Fontys pabo, Eindhoven*

### Situatieschets

Het aantal scholieren van allochtone komaf in het Brabantse onderwijs groeit. Op sommige scholen zijn het er 30 tot 40%. En ook in Brabant is het aantal allochtone studenten aan pabo's zeer laag. Erger: in de hogere jaren daalt hun aandeel zelfs.

Er zijn vijf pabo's in Brabant: de Fontys pabo's in Eindhoven/Veghel, in Den Bosch, in Tilburg, de pabo van de Hogeschool Brabant in Breda, en Hogeschool de Kempel in Helmond. Zij waren indertijd betrokken bij de SKIF, de Samenwerking van KPC Groep, Interactum en Fontys, in het innovatieplan 'Elk kind verdient de beste leraar'. Vanaf 1999 werkt een kerngroep van deze vijf pabo's samen met Palet aan het vergroten van de in-, door- en uitstroom van allochtone studenten op de pabo's in het project 'Haal de wereld voor de klas'. De provincie gaf blijk van haar betrokkenheid, onder meer door via Palet het project deels te financieren. In 2000 sloot dit samenwerkingsverband zich aan bij het Full Colorproject.

In 1999 gingen alle Brabantse pabo's met Palet samenwerken aan verbetering van hun allochtone instroom. Alle activiteiten, waaronder die vanuit SKIF, werden gebundeld in het Full Colorproject, dat de naam 'Haal de wereld voor de klas' bleef dragen.

### Activiteiten

Voor het doel van 'Haal de wereld voor de klas', vergroting van de instroom, verbetering van de doorstroom en vergroting van de gediplomeerde uitstroom, werden activiteiten ontwikkeld die vooral de allochtone studenten betroffen, als object en als uitvoerder.

In de eerste fase zijn vijf promotieteams van allochtone studenten opgezet en getraind. Ze hebben presentaties gegeven aan collega-pabo-studenten en docenten, aan scholieren in het voortgezet onderwijs, en ouders van mogelijke studenten. Elk promotieteam beschikt over eigen voorlichtingsmateriaal. Dat behelst onder veel meer verwijzingen naar de website van het project, die om praktische redenen is ondergebracht bij <<http://www.palet.nl>>.

Om meer zicht te krijgen op de doorstroom en het studietempo van de allochtone studenten, is in het kader van het project een begin gemaakt met een uniforme registratie. De Brabantse Hogescholen

vragen daarvoor ook naar de thuistaal van de studenten. Zo wordt voorkomen dat studenten van de derde generatie gemist worden, terwijl ze mogelijk nog wel specifieke knelpunten ondervinden. De registratie zal op vrijwillige basis plaatsvinden.

De promotieteams van ouderejaars bleken ook te fungeren als klankbordgroep en aanspreekpunt voor jongerejaars, voor adviezen of gewoon voor een steun in de rug, waarmee ze de doorstroom vergemakkelijkten. Tegelijkertijd werden ze door docenten gevraagd mee te denken over bepaalde zaken, zoals intercultureel onderwijs. Verder wisselden ze ervaringen met elkaar uit tijdens provinciale ontmoetingen van 'Haal de wereld voor de klas', waarin ze gezamenlijk producten ontwikkelden of met elkaar in debat gingen.

De contactpersonen van de pabo's hebben verder regelmatig overleg met allochtone eerstejaars en ouderejaars. Daarnaast zijn ze vanaf nu betrokken bij de expertmeetings over 'Wereldwijs met elkaar' van Palet, waarin allochtone leerkrachten en studenten ervaringen uitwisselen over de opleiding en het beroep. Deze zijn opgezet als resultaat van de verkennende studie van Palet (Eijssenring & Van Lieshout 2000), waarin allochtone pabo-studenten en groepsleerkrachten in Brabant aan het woord komen.

In het project krijgt communicatie veel nadruk. Pabo-studenten moeten effectief kunnen communiceren, in de opleiding, tijdens de stage, en als afgestudeerde. Daarom besteedt het veel aandacht aan taalvaardigheid en taalbeheersing van allochtone studenten, en aan interculturele communicatie. Voor het verbeteren van de taalvaardigheid kregen de opleidingen praktische informatie over taalondersteuning. Daarnaast onderzoeken de opleidingen de bestaansmogelijkheden van Expertpunten Interculturele Communicatie voor studenten en docenten, die misverstanden moeten gaan voorkomen en vooroordelen uit de wereld helpen.

Het stagebeleid kreeg apart aandacht in het project. De stages zijn de plek waar studenten leren in de praktijk; tegelijk zijn ze de plek waar het werkveld kennis maakt met zijn toekomstige collega's. Allochtone studenten kunnen in hun stage vooroordelen doorbreken en bijdragen aan de visie van basisscholen op intercultureel onderwijs. Ze kunnen in hun stage ook als voorbeeld fungeren voor leerlingen. Ze kunnen dus goede ambassadeurs zijn.

Maar het kan ook mis gaan, vanwege communicatiestoornissen, onzekerheid of doordat de allochtone stagiairs niet geaccepteerd worden. Een goede samenwerking van de opleiding met de stageschool is daarom cruciaal, evenals een goede begeleiding door de stagebegeleiders van de opleiding en de mentoren van de scholen. Autar Consultancy verzorgde voor alle docenten van de Brabantse pabo's een workshop over omgaan en communiceren met allochtone ouders. Bovendien is er een inventarisatie gemaakt van ervaringen van allochtone studenten op de stagescholen om ook langs die weg leerzame ervaringen te verzamelen.

Het vergemakkelijken van de toegang tot de arbeidsmarkt is volgens de Brabantse pabo's het noodzakelijke sluitstuk van alle inspanningen. Het project 'Haal de wereld in de klas' zoekt de oplossing van dat probleem in samenwerking met het werkveld.

Op een scholingsbijeenkomst kregen directieleden, bovenschoolse managers en bestuursleden van scholen voor primair onderwijs informatie en tips over intercultureel personeelsbeleid. Het materiaal van de Magistrumopleiding voor bovenschools manager en directeur primair onderwijs werd op dit onderwerp gescreend en aangepast. De expertmeetings 'Wereldwijs met Elkaar' en de uitkomsten van het nu in gang gezette vervolgonderzoek op 'Wereldwijs voor de klas' zullen in de discussies met de scholen eveneens een grote rol spelen.

#### Meerwaarde van het project

De Brabantse pabo's begonnen alle vanuit een vergelijkbare beginsituatie. Hierdoor, en door de inbreng van Palet ontstond grote eensgezindheid, die leidde tot intensieve samenwerking. Daarin heeft deze pilot een voorbeeldfunctie.

Het project had veel aandacht voor intercultureel personeelsbeleid op de basisscholen en bewustwording van docenten van de vele aspecten daarvan. Op de opleiding is interculturalisatie van het curriculum en van het personeelsbeleid meer gaan leven. Het deelnemen aan de promotieteams heeft voor de studenten veel betekend, terwijl de teams trots kunnen terugkijken op hun werk in het Full



Colorproject: 'Mensen buiten het project kènnen het!' Dit heeft de studenten zelfbewust gemaakt.

De Brabantse pabo's hebben er een positieve uitstraling aan te danken en men weet zeker dat dat effect zal hebben op de instroom. Dankzij de betere registratie, de klankbordgroepen en de toegenomen alertheid op mogelijke knelpunten in de stage kunnen de opleidingen de studenten ook beter vasthouden dan voorheen.

De positie van de studenten binnen de opleiding is veranderd. Zij zijn geen eenlingen meer en ook de autochtone studenten gaan op een positievere manier met hen om en willen van hen leren. Dankzij de samenwerking met Palet zijn nieuwe netwerken en dwarsverbanden ontstaan en worden andere discussies gevoerd.

Ten slotte

Het samenwerkingsverband van de vijf Brabantse pabo's en Palet die als 'Haal de wereld voor de klas' aan het Full Colorproject gingen meedoen, was al bezig de in-, door- en gediplomeerde uitstroom van allochtone studenten te stimuleren. Full Color versterkte dat en maakte ook andere invalshoeken mogelijk. Zo is een begin gemaakt met een andere registratie van studenten, waarbij onder meer naar de thuistaal wordt gevraagd. Zo denkt men te voorkomen dat studenten van de derde generatie, die niet meer als 'allochtoon' bekend staan, tussen wal en schip vallen.

Vijf promotieteams van allochtone studenten hebben zich bekwaamd in het geven van voorlichting en het presenteren van wervende activiteiten. Ze beschikken over eigen voorlichtingsmateriaal, waarin onder meer wordt gewezen op de website van het project. Daarnaast fungeren ze voor elkaar en anderen als klankbord en treden ouderejaars allochtone studenten op als steun voor jongerejaars: een klankbordgroep die hulp kan bieden, maar ook zorgt voor het scherp houden van de motivatie.

De stage en de eerste stappen op de arbeidsmarkt kregen aparte aandacht in de pilot. Stagebegeleiders werden getraind in interculturele communicatie, schoolleiders en bestuurders werden benaderd met informatie over intercultureel personeelsbeleid. Een sollicitatietraining voor afgestudeerden en de inrichting van een netwerk voor allochtone startende leerkrachten completeren het geheel.

## **2.5 Hogeschool INHOLLAND, Rotterdam (voormalige Ichthus Hogeschool, locatie Rotterdam)**

### **Regionale projectleiders: Lou Verhage en Rob Dekker**

*Binnen het project moet je ontzettend goed samenwerken met allochtone studenten. Je moet goed naar ze luisteren. Ik was een pure begeleider. Zij deden het vooral. Daar heb ik heel wat van geleerd. Totaal andere aspecten gehoord, dan wat je zelf kunt verzinnen, omdat je gewoon anders denkt. Zo stelden ze voor om naar een oudervereniging te gaan. Niemand binnen de opleiding had hieraan gedacht. Maar ook hoe ze over hun eigen opleiding vertellen. Dat vind ik een heel vruchtbaar aspect.*

*Het project heeft mij verrijkt. Mijn interesse in andere culturen is veel groter geworden. Ik ga veel met allochtone studenten om, werk met ze samen en dat vind ik ontzettend interessant en plezierig. Je gaat ook op een heel andere manier naar je omgeving kijken, naar je eigen wereld, naar je eigen stad. Het heeft mij ontzettend veel opgeleverd.*

*En mij niet alleen: van hobbyisme is interculturalisatie een vast agendapunt geworden. De hobbyisten waren moedeloos geworden. Door Full Color zijn ze gerevitaliseerd.*

*Lou Verhage, regionale projectleider Full Color, Hogeschool INHOLLAND, Rotterdam*

#### Situatieschets

Rotterdam biedt het bekende beeld van een grote stad: veel allochtone leerlingen, weinig allochtone leerkrachten en relatief weinig allochtone pabo-studenten. Toch ontplooidde de toenmalige Ichthus-pabo al jaren vele activiteiten om de in- en doorstroom van allochtone studenten te bevorderen.

Zo kent de opleiding een 'background'-groep voor allochtone studenten, om daar ervaringen uit te wisselen. In het curriculum is aandacht voor interculturalisatie, er is een afstudeervariant 'brede school', en een promotieteam van allochtone studenten. Stages in Suriname en op de Antillen zijn toegestaan. De school kende een commissie 'omgaan met diversiteit', voortkomend uit scholingsdagen rond dat thema. Het personeelsbeleid heeft expliciet aandacht voor interculturaliteit en er zijn enkele allochtone docenten. De Hogeschool zette ook het Sprongproject op, een versneld traject voor zij-instromers (Hordijk & Pot 2000).

Het leek of het thema behoorlijk leefde. De pabo zelf meende evenwel dat het te veel incidenten waren. Er moest een structurelere aanpak komen en meer aandacht voor werving. In het Full Colorproject kon dat; tevens bood het de mogelijkheid van verbreding. Het aantal allochtone studenten aan alle opleidingen in de wijde regio zou moeten toenemen.

#### Activiteiten

Uit een werkconferentie die de start van de pilot vormde, kwamen drie speerpunten naar voren: werving en promotie, status- en imagoverbetering van het beroep en een betere doorstroom vanuit vo en mbo naar hbo.

Ook op deze pabo begon het werken aan vergroting van de instroom van allochtone studenten met een nulmeting van de aanwezige aantallen. Daarvoor werden cijfers verzameld bij de gemeente Rotterdam en de afdeling studentenzaken van de Hogeschool, maar ook bij de collega's van de Leidse Hogeschool en de Hogeschool Rotterdam.

Werven van studenten in het wilde weg leek de Hogeschool weinig zinvol. Er werd dus eerst in kaart gebracht welke diensten, organisaties, opleidingen en verenigingen van belang konden zijn bij voorlichting en werving en welke rol zij konden spelen. Met name de groep allochtone leerkrachten in het basisonderwijs wilde de opleiding als sleutelfiguren betrekken bij de voorlichting en werving. Het was overigens nog een hele klus om deze docenten op te sporen.

Voor de werkelijke werving en voorlichting werd een promotieteam van allochtone tweedejaarsstudenten opgericht. Ze treden op tijdens de voorlichtings- en meeloopdagen. Ze kregen niet alleen een training, maar ook een contract als student-assistent.

Als aanvulling hierop werd een actieteam samengesteld, bestaande uit allochtone studenten van de drie regionale pabo's. Ook zij kregen een training. Hun voorlichting over het beroep van leerkracht aan vo- en mbo-leerlingen moest vooral de nadruk leggen op de aantrekkelijkheid van het beroep en een beetje snel en interactief zijn. Het actieteam ging naar scholen met een groot aantal allochtone leerlingen.

De voorlichting werd ondersteund door een mobiele expositie, die werd gemaakt door pabo-studenten, met hulp van een vormgever en een communicatiebureau. De expositie rekent effectief af met het saaie imago van leerkracht en geeft zodoende een goed beeld van de opleiding en de beroepspraktijk.

Ten slotte maakten studenten een cd-rom waarvoor de website van IPABO Amsterdam de basis vormde. De cd-rom geeft een beeld van het beroep van de leerkracht en belicht enkele aspecten van de opleiding. Met de cd-rom laat de opleiding zien dat werken met informatie- en communicatietechnologie onderdeel is van de opleiding tot basisschoolleerkracht. De cd-rom kan gebruikt worden bij voorlichtingsactiviteiten van de pabo zelf, maar ook door decanen in het vo en mbo bij beroepskeuzevoorlichting.

Binnen de Hogeschool waren al activiteiten die als het ware vooruitliepen op het Full Colorproject. Enkele ervan zijn in samenspraak met Full Color verder uitgebouwd. Het gaat om de Backgroundgroep en de commissie Diversiteit

De Backgroundgroep bestaat uit autochtone en allochtone ouderejaars die zorgen dat eerstejaars zich snel thuis voelen, dat knelpunten vroeg worden gesignaleerd en dat wordt geprobeerd zo uitval te voorkomen. Ook docenten krijgen een training in het begeleiden van allochtone studenten en het vroeg signaleren van problemen. Daarbij is de stage een belangrijk aandachtspunt.

De commissie Diversiteit bereidt een scholing Interculturalisatie voor. Al het personeel zal geschoold worden in het omgaan met een diverse studentpopulatie en interculturalisatie van het curriculum. Ook in het voorbereiden van deze training spelen studenten een belangrijke rol.

Gedurende het project zijn regelmatig ervaringen uitgewisseld met andere projectleiders uit het Full Colorproject. Er is nog steeds veel contact met de Hogeschool Leiden, de Hogeschool Rotterdam en met de pabo Haarlem. Hoewel het project sterk op de eigen regio was gericht, heeft het dus wel een groter bereik gekregen.

#### Meerwaarde van het project

Aan de pabo waren al allerlei activiteiten op het gebied van allochtone instroom en interculturalisatie. Toch was het Full Colorproject de noodzakelijke stimulans voor een breder draagvlak voor het thema. Nu is het uit de sfeer gekomen van 'weer een nieuw project van een individuele hobbyist'. Dit motiveerde de projectleiding zeer. De steun van het management heeft hier veel aan bijgedragen. Dat zorgde dat het project steeds op de agenda kwam en organiseerde een koppeling met andere activiteiten op dit gebied.

Het professionele voorlichtingsmateriaal en de grote inzet van de studenten hebben eveneens een grote bijdrage geleverd aan het succes van het project. Men is anders naar de studenten gaan kijken. De studenten zijn zelfbewuster geworden. Ze praten mee over het scholingsbeleid voor docenten en over het voorkomen van uitval, vanuit hun eigen ervaringen.

Ook extern is het project goed ontvangen. De mobiele expositie is een echte blikvanger, die volgens de voorlichtende studenten allochtone scholieren erg aanspreekt. Ze zijn er dus in geslaagd materiaal te maken dat veel herkenning oproept en de drempel verlaagt om vragen te stellen. Dit bevestigt nog maar weer eens het idee dat de doelgroep zelf de grootste deskundige is op dit terrein en dat het werkt. Ook dat heeft binnen de Hogeschool een aantal mensen aan het denken gezet.

#### Ten slotte

Ook Hogeschool INHOLLAND in Rotterdam was dankzij het Full Colorproject in staat allerlei al bestaande wervingsactiviteiten op één lijn te brengen en structureler in te bedden. Om te beginnen werd nagegaan om hoe veel studenten het precies ging, hoe groot de potentiële instroom was, en hoe veel allochtone basisschoolleerkrachten er in de regio te vinden waren. Die laatsten zouden bij de werving kunnen optreden als sleutelpersoon.

Vervolgens kwamen er promotie- en actieteams, die beide op eigen wijze de werving en

voorlichting aan gingen pakken. De opleiding ontwikkelde verder een cd-rom over het beroep van de leerkracht, en een mobiele expositie, die een geweldige blikvanger blijkt te zijn.

Intern werd de zogenaamde Backgroundgroep verstevigd. Ouderejaars zorgen dat jongerejaars zich snel thuisvoelen en helpen mee om knelpunten te signaleren. Tevens werden begeleiders getraind in het begeleiden van deze specifieke doelgroep. De commissie Diversiteit ten slotte organiseert een scholing interculturalisatie, waarin al het personeel wordt voorbereid op het functioneren in een veelkleurige lerarenopleiding met een gevarieerde studentenpopulatie.

### 3 Een stappenplan

Het vorige hoofdstuk vertelt welke activiteiten elke pilot heeft opgezet en welke werkwijze de opleidingen hebben gebruikt. De hoofdkenmerken zullen we hieronder kort samenvatten. Daarbij zullen we wijzen op specifieke inspanningen waarmee het aandeel van allochtone studenten in de lerarenopleidingen kan worden vergroot.

Om de in-, door- en uitstroom van allochtone studenten op de lerarenopleidingen te bevorderen, zijn aanwijsbare stappen nodig. Als afsluiting formuleren we daarom een stappenplan. Door het met eigen inbreng en fantasie toe te passen, kan elke lerarenopleiding een multicultureel aanzien krijgen.

Het Full Colorproject kende twee opvallende karakteristieken. Het werd aan de opleidingen overgelaten welke aanpak ze zouden hanteren en welke invulling ze aan de activiteiten gaven. Dat was uitdagend voor de hogescholen, en tegelijk konden ze daardoor met hun aanpak gemakkelijk aansluiting vinden bij de dagelijkse gang van zaken, bij lopende ontwikkelingen en al gerealiseerde doelen. Dat reduceerde bij voorbaat mogelijke weerstanden onder docenten en bevorderde de acceptatie. Ten tweede: SBO formuleerde geen streefcijfers voor het project, om te benadrukken dat de proceskant belangrijker zou zijn dan 'harde', gekwantificeerde doelen.

Alle opleidingen verwoordden de essentie van het project in één vraag: Hoe kunnen we allochtone studenten bereiken? Alle pilots begonnen met een fase van gedachtevorming, die werd afgesloten met een werkconferentie. Daar werd het probleem geanalyseerd met betrokkenen, zoals studenten, docenten, mentoren, decanen, begeleiders, stagescholen en migrantenorganisaties. De werkconferenties fungeerden als een bron van ideeën, en tevens als een aanzet tot een relevant netwerk rond de opleidingen. Er werd weinig gebruik gemaakt van externe adviseurs.

Het belang van een goede communicatie werd bij alle hogescholen met kracht onderschreven. Het management en het docententeam, in de persoon van de directeur en de opleidingsmanager, zijn hierbij van groot belang. Zij kunnen ervoor zorgen dat het project onder de aandacht komt en blijft van het docentenkorps. Zij kunnen het op de agenda zetten, de commissies installeren die het gaan trekken, en regelen, of zelfs afdwingen dat het onderwerp op de agenda blijft.

Tegelijk wordt bij alle hogescholen onderkend dat de bevordering van het intercultureel klimaat in de opleiding, het scheppen van een zodanig klimaat dat alle studenten, ongeacht hun etnische herkomst, zich er thuis voelen en genegen zijn dat gevoel uit te dragen, niet alleen een zaak is van de directeur of het middenmanagement.

#### Stappenplan

De ervaringen die in het Full Colorproject zijn opgedaan met vergroting van de instroom, verbetering van de doorstroom en de studieresultaten en vergroting van de gediplomeerde uitstroom van allochtone studenten aan lerarenopleidingen leveren de bouwstenen voor dit stappenplan. Elke lerarenopleiding die aan dit doel wil werken, kan met deze zes stappen onmiddellijk aan de slag.

#### Stap 1: Verken het probleem

De opleiding gaat in deze fase de interculturele beginsituatie vaststellen. De school gaat zich bezinnen op de rol en de verantwoordelijkheid die zij heeft met betrekking tot allochtone studenten. Organiseer een werkconferentie, als het begin van een zoektocht naar antwoorden op vragen als:

- Wat doet de opleiding om allochtone scholieren te interesseren voor het beroep van leraar?
- Wat heeft gewerkt en wat niet en waarom?
- Hoe kunnen we scholieren en hun ouders bereiken?
- Hoe kunnen we allochtone studenten enthousiasmeren voor het beroep van leraar?
- Wat is nodig om hen binnen de opleiding te houden?
- Houdt de opleiding rekening met de veranderde schoolbevolking in het middelbaar onderwijs?

De antwoorden zullen bouwstenen zijn voor doelen en voor het draagvlak voor acties. Probeer de doelen helder en scherp te formuleren. Schroom niet om in dit verband eenduidige streefcijfers te noemen, maar

blijf realistisch. Verwoord duidelijk de processen die men in gang wil zetten. Bijvoorbeeld: een discussie onder het (onderwijzend) personeel aanzwengelen over de opvang en extra begeleiding van allochtone studenten.

Zorg dat er tijd en geld is voor nieuwe projecten. Bedenk: hoe grootser je doel, hoe meer tijd je nodig hebt, hoe langer het duurt voor er iets zichtbaar wordt, en hoe meer geld het zal kosten. En: hoe kleinschaliger je doel, hoe eerder je stimulerende resultaten kunt tonen, als opstap naar een grootser vervolg.

#### Stap 2: Bedenk relevante oplossingen

Als de bestaande werving leidt tot een onevenredig klein aandeel van allochtone studenten in de schoolpopulatie, dan moet er wellicht iets nieuws bedacht worden om die situatie te veranderen. Stel de volgende vragen:

- Is het pr-materiaal afgestemd op de allochtone jongerencultuur?
- Gebruikt de opleiding in haar informatievoorziening voldoende verschillende media?
- Wie coördineert de activiteiten, en wie controleert de samenhang?
- Met wie werkt de pr-afdeling samen?
- Heeft de pr-afdeling contacten met zelforganisaties en studentenverenigingen?
- Wat hebben andere opleidingen op dit gebied ontwikkeld?
- Kan een promotieteam iets betekenen voor de werving? Hoe moet dat dan samengesteld worden: etnisch homogeen, met uitsluitend migrantenstudenten, of juist niet?

#### Stap 3: Stel vast wat de hulpbronnen zijn en wie de bondgenoten

Als de belemmeringen voor allochtone scholieren in beeld zijn gebracht, vraag je dan af wie ze gaat aanpakken. Het antwoord op deze vraag moet vooral gezocht worden in een breed samenwerkingsverband waarin docenten, (allochtone) studenten, migrantenorganisaties en scholen participeren. De opleiding moet daar mensen voor vrijmaken en er moet geld zijn voor de nieuwe activiteiten.

#### Stap 4: Ontwerp een actieplan en voer het uit

Een goed actieplan formuleert realiseerbare doelen, die onmiddellijk voortvloeien uit de grotere doelen van het project. Ook moeten ze samenhangen met bestaande activiteiten en die een zinvolle en aanwijsbare plaats geven, om te voorkomen dat actieve medewerkers zich uitgerangeerd gaan voelen.

Betrek ook studietoördinatoren, eerstejaarsbegeleiders, stagescholen en hun management, en stagebegeleiders bij de opstelling van het actieplan. Hoe meer mensen zich geïnteresseerd voelen, hoe breder het draagvlak en hoe groter de kansen op succes.

Maak met alle betrokkenen afspraken over exact geformuleerde doelen en tijdstippen. Geef ieder telkens de kans om ervaringen te vertellen, successen te tonen en misstappen te rechtvaardigen.

#### Stap 5: Evalueer en revitaliseer programma's

Vooraf moeten in de planning gemarkeerd worden waarop de nieuwe programma's geëvalueerd worden. De eindevaluatie is te laat; bekijk structureel regelmatig tussentijds wat goed gaat en wat niet. Telkens moet het plan herzien kunnen worden. Betrek steeds alle betrokkenen bij deze revitalisering. Markeer ook punten waarop bepaalde fases met enig feestvertoon afgesloten worden en betrek daar de gehele schoolpopulatie bij.

#### Stap 6: Institutionaliseer de nieuwe aanpak

Een succesvol programma is geen eendagsvlug. Het succes van een programma wordt bepaald door de mate waarin het structureel is opgenomen in de dagelijkse praktijk van de opleiding. Dat gaat niet vanzelf. Inbedding van de vernieuwing wordt bevorderd door de volgende punten:

- Bepaal wat de hulpbronnen zijn en stel vast wie er verantwoordelijk is. Heeft de opleiding geld, personeel en lokalen en kamers vrijgemaakt?
- Maak een vast agendapunt van werving en behoud van allochtone studenten. Laat merken dat de nieuwe aanpak in alle lagen van de organisatie gedragen wordt.

- Is het nodig bestaande structuren te herzien of nieuwe structuren te bedenken? Wie gaat dat doen? Wat voor soort programma's voor allochtone studenten moet dat opleveren, en wanneer kan begonnen worden met uitvoering?
- Institutionalisering mag niet belemmerd worden door het onvermijdelijke gebrek aan continuïteit onder de actieve studenten. Als zij op stage zijn of afstuderen, dient er een nieuwe generatie klaar te staan. De studiebegeleiders kunnen stimuleren dat met elk nieuw schooljaar ook een nieuwe groep studenten geactiveerd wordt. Een dergelijke kweekvijver beperkt het verloop en bevordert het draagvlak.

## **Bijlage 1: Literatuur**

Autar, Krishna & Henk Moeniralam (2002): *Er is iets in gang gezet. Een evaluatie van het Full Color project lerarenopleidingen*; Den Haag (SBO).

Autar, Krishna & Han Homan (2002): *Dan wil ik het graag horen; een onderzoek naar stage-ervaringen van allochtone PABO-studenten*; Utrecht (ECHO).

Autar, Krishna & Henk Moeniralam (2002): *Ze maken de school herkenbaar; schoolleiders in het primair onderwijs over het functioneren van allochtone groepsleerkrachten*; Utrecht (ECHO).

Autar, Krishna & Henk Moeniralam (2002): *De leerlingen zijn blij met mij; ervaringen van allochtone groepsleerkrachten in het primair onderwijs*; Utrecht (ECHO).

Eijssenring, Carola & Tinus van Lieshout (2000): *Wereldwijs voor de klas; allochtone PABO-studenten en leerkrachten aan het woord*; Eindhoven (Palet, steunpunt voor multiculturele ontwikkeling in Noord-Brabant).

Hordijk, Fenneke & Hanneke Pot (2000): *Koorddans op de regenboog; ervaringen met het versneld opleiden van allochtone studenten op twee PABO's*; Utrecht (ECHO).

Mars, Jan (1990): *Haastige spoed is zelden goed; het PABO-project van IMOA*; in *Vernieuwing. Tijdschrift voor Onderwijs en Opvoeding*, jrg.49, nr.7 (september), p.8-12.

Mars, Jan (1997): *Voor een multiculturele basisschool; over de projecten ISO en ISAL*; Lelystad (IVIO).

Mars, Jan (2002): *Een onbetreden gebied; allochtonen als PABO-student en als groepsleerkracht*; Utrecht (ECHO).

OenW (1993): *Discussienota in- en doorstroom allochtonen in het hoger onderwijs*; Zoetermeer (ministerie van Onderwijs en Wetenschappen).

OCenW (1999): *Plan van aanpak 'Meer allochtoon onderwijspersoneel'*; Zoetermeer (ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen).

Oudejans, Ans & Marion Meesters (1997): *De leraar van de toekomst: wie heeft interesse?* Haarlem (Meesters en Oudejans).



## **Bijlage 2: Adressen**

### **Pilot regio Amsterdam**

Hogeschool IPABO  
Jan Tooropstraat 136  
postbus 90506, 1006 BM Amsterdam  
Contactpersoon: Jan Jobse  
T: 020-6137079  
E: [J.Jobse@hs-ipabo.edu](mailto:J.Jobse@hs-ipabo.edu)

### **Pilot regio Brabant, Project Haal de wereld voor de klas**

Penvoerder Fontys pabo Eindhoven, namens de vijf Brabantse pabo's en Palet  
De Lismortel 25  
postbus 347, 5600 AH Eindhoven  
Contactpersonen: Carola Eijssenring en Hans Meijer  
T: 040-2359999 (Eijssenring), 0877-876688 (Meijer)  
E: [ceijssenring@paletweb.nl](mailto:ceijssenring@paletweb.nl); [J.Meijer@fontys.nl](mailto:J.Meijer@fontys.nl)

### **Pilot regio Den Haag**

Haagse Hogeschool  
Johanna Westerdijkplein 75  
postbus 13336, 2501 EH Den Haag  
Contactpersoon: Sonja Noot  
T: 070-4458559  
E: [s.noot@hhs.nl](mailto:s.noot@hhs.nl)

### **Pilot regio Rotterdam**

Hogeschool INHOLLAND  
Posthumalaan 90  
postbus 23145, 3001 KC Rotterdam  
Contactpersoon: Lou Verhage  
T: 010-4399669  
E: [Lou.Verhage@INHOLLAND.nl](mailto:Lou.Verhage@INHOLLAND.nl)

### **Pilot regio Utrecht**

Hogeschool van Utrecht, Archimedes Lerarenopleidingen  
Archimedeslaan 16  
postbus 14007, 3508 SB Utrecht  
Contactpersoon: José Beijer  
T: 030-2547314  
E: [jose.beijer@feo.hvu.nl](mailto:jose.beijer@feo.hvu.nl)

### **SBO/Full Color**

postbus 556, 2501 CN Den Haag  
Contactpersoon: Rubina Boasman  
T: 070-3765809  
E: [r.boasman@caop.nl](mailto:r.boasman@caop.nl)

## **Bijlage 3: Overzicht van producten en instrumenten**

### **IPABO, Amsterdam**

Website: <<http://www.voordeklas.nu>>

### **Hogeschool van Utrecht, Archimedes Lerarenopleiding**

- Voorlichtingspakket, bestaande uit de videofilm *Gezocht: Toptalent voor wereldklassen*, een docentenhandleiding, een poster, flyers, een cd-rom, antwoordkaarten
- Promotieplan 'Aan de slag met *Gezocht: Toptalent voor wereldklassen*'

### **Haagse Hogeschool, Den Haag**

- Studentenwerkgroep Full Color met posters, flyers, sweaters
- Verbetering studentenadministratie
- Registratiesysteem studieloopbaan
- Project Zorgverbreding
- Aanbevelingen gemeenschappelijke studiedag Full Color

### **Haal de wereld voor de klas, Noord-Brabant**

- Studentenpromotieteams / klankbordgroepen
- Website <<http://www.palet.nl>>
- Uniform registratiesysteem
- Provinciaal overleg contactpersonen pabo's
- Rapport *Wereldwijs voor de klas*
- Regionale expertmeetings *Wereldwijs met elkaar*
- Foto's, ansichtkaarten, discussieborden op posterformaat, freecards van de fotoborden

### **Hogeschool INHOLLAND, Rotterdam**

- Studentenpromotieteam
- Mobiele expositiewand
- Cd-rom
- Studentengroep 'Background'

## **Colofon**

Titel

Vast agendapunt

Het werven en behouden van allochtone studenten op de lerarenopleidingen

In opdracht van

Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt / Full Color

Auteurs

Krishna Autar

Marloes de Bie

Eindredactie

Jan Mars

Uitgave

SBO, Den Haag

Jaar van uitgave

2003

© 2003, Autar Consultancy, Zoetermeer

Informatie

SBO / Full Color

postbus 556, 2501 CN Den Haag

T: 070-3765809

F: 070-3457528

I: [www.sboinfo.nl](http://www.sboinfo.nl)

Autar Consultancy

I: [www.autarconsultancy.nl](http://www.autarconsultancy.nl)