



‘Er is iets in gang gezet’

Een evaluatie van het Full Color project lerarenopleidingen

**Oegstgeest, november 2002
Krishna Autar & Henk Moeniralam**

Colofon

Titel

'Er is iets in gang gezet'. Een evaluatieonderzoek naar het Full Color project lerarenopleidingen.

In opdracht van

Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt / Full Color

Auteurs

Krishna Autar

Henk Moeniralam

Uitgave

SBO, Den Haag

Jaar van uitgave: 2002

© 2002, Autar Consultancy, Oegstgeest

Informatie

SBO / Full Color

Postbus 556

2501 CN Den Haag

T: 070-376 58 09

F: 345 75 28

I: www.Sboinfo.nl

Autar Consultancy

I: autarconsultancy.nl

Voorwoord

Allochtonen zijn ondervetegenwoordigd in onderwijsfuncties. De staatssecretaris van OCenW heeft SBO als platform van werkgevers en werknemers in de onderwijssector gevraagd initiatieven te ontwikkelen om de instroom van allochtonen in onderwijsfuncties te vergroten. SBO heeft het project in 1999 in uitvoering genomen onder de naam 'Full Color'.

Het project beoogt met de beschikbare projectmiddelen processen in gang te zetten die ertoe moeten leiden dat het thema binnen de reguliere structuren systematisch aandacht krijgt. Full Color richt zich zowel op de aanbodzijde, de studenten, als op de vraagzijde, de scholen. Pabo's en lerarenopleidingen worden gestimuleerd om de instroom van allochtone studenten te bevorderen. Scholen worden gestimuleerd om in hun personeelsbeleid aandacht te schenken aan interculturele aspecten.

In de vier grote steden zijn pilotprojecten ingericht om het aantal allochtone studenten op de opleidingen tot leraar te vergroten. Verder heeft het samenwerkingsverband bestaande uit 5 pabo-opleidingen in Noord Brabant en Palet, steunpunt voor multiculturele ontwikkeling in Noord-Brabant, zich aangesloten bij het Full Color project. Full Color streeft naar structurele inbedding van de thematiek in de instellingen, naar samenwerking tussen instellingen, en naar aansluiting bij wat in de praktijk gebeurt.

De pilotprojecten hebben in de afgelopen jaren verschillende activiteiten ontwikkeld om de instroom van allochtone studenten te bevorderen. In het laatste projectjaar is aan het adviesbureau Autar Consultancy de opdracht gegeven om een evaluatieonderzoek te doen naar de effecten van de pilotprojecten. Het voorliggende rapport is het resultaat van dat onderzoek.

Bij de totstandkoming van dit rapport hebben verschillende personen een rol gespeeld. Het gaat hier om projectleiders en directeuren van de opleidingen die informatie over de pilot hebben gegeven. Zij hebben meegewerkt aan een interview en een informatielijst ingevuld, waarmee administratieve gegevens zijn verzameld. De informanten waren verbonden aan de volgende opleidingen: Hogeschool IPABO Amsterdam/Alkmaar, Hogeschool INHOLLAND Rotterdam, Haagse Hogeschool, Archimedes Lerarenopleidingen Utrecht en de Fontys Hogescholen in Brabant.

Aan het onderzoek is medewerking verleend door mevrouw N. de Loos als onderdeel van haar stageopdracht bij de Universiteit Leiden, afdeling Onderwijskunde.

SBO wil alle informanten bedanken voor hun medewerking aan dit onderzoek.

Rubina Boasman, landelijk projectleider Full Color

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	5
1.1.	Voorgeschiedenis en aanleiding onderzoek	5
1.2.	Doel en vraagstellingen onderzoek	7
1.3.	Opzet onderzoek	7
1.4.	Opzet rapportage	8
2.	Enkele kenmerken van de vijf pilots	9
2.1.	Aantal studenten	9
2.2.	Wat doet men aan interculturalisatie?	10
3.	Deelnamemotieven en doelen	13
3.1	Motieven voor deelname	13
3.2	Doelen en streefcijfers	13
4.	De uitvoering van de pilots	15
4.1	Activiteiten en aanpak	15
4.2	De aanpak in relatie tot de bestaande werkwijze	16
4.3	Draagvlak bij personeel en management	17
4.4	Contacten met andere opleidingen	17
5.	De ervaringen van de pilots	19
5.1	Positieve ervaringen	19
5.2	Negatieve ervaringen	19
5.3	Stimulerende omstandigheden	21
5.4	Belemmerende omstandigheden	21
5.5	Meerwaarde voor verschillende doelgroepen	22
5.6	Kunnen andere opleidingen van het project leren?	23
6.	De resultaten van de pilots en het vervolg	24
6.1	De resultaten van de pilots	24
6.2	De resultaten in verhouding tot de doelen	24
6.3	Wat wordt er gedaan met de resultaten?	25
6.4	Heeft de pilot bijgedragen tot interculturalisatie?	25
6.5	De invloed op de beroepskeuze van allochtone leerlingen	26
6.6	Suggesties voor vervolg	26
7.	Conclusies en aanbevelingen	28
7.1	Conclusies	28
7.2	Aanbevelingen	31

Geraadpleegde bronnen

Bijlagen

1. Inleiding

1.1. Voorgeschiedenis en aanleiding onderzoek

Het onderwijs worstelt al langere tijd met twee belangrijke vraagstukken. Het gaat hier om het groeiende lerarentekort én de maar matige inkleuring van het docentencorps op de scholen in de multiculturele samenleving.

Een belangrijke oorzaak van het lerarentekort is de toenemende vergrijzing van het lerarencorps. Hoewel het aantal aanmeldingen van studenten op de lerarenopleidingen de afgelopen jaren is toegenomen, wordt deze toename onvoldoende geacht om het tekort op te vullen (OCenW, 2001; 2002). Het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschappen blijft zich dan ook inspannen om het tekort aan te pakken. Een van deze maatregelen richt zich op het vergroten van de belangstelling voor het leraarsvak onder allochtone groepen (OCenW, 1999). Daarmee wordt tegelijkertijd getracht het tweede vraagstuk aan te pakken: de scheve verhouding tussen een overwegend wit docentencorps en de zwarte leerlingenpopulatie.

Om de herkenbaarheid van het onderwijs te vergroten zullen de inspanningen onder andere gericht moeten zijn op bevordering van de deelname van allochtone studenten op de lerarenopleidingen basisonderwijs (Pabo's). Want volgens schattingen bedraagt het aandeel van allochtone studenten op de Pabo's landelijk maar een fractie van de totale populatie, namelijk 2 tot 4% (Linden e.a., 1999). En hoewel de verwachting is dat het aantal allochtone studenten op de Pabo's in absolute zin zal toenemen, zal hun aandeel de komende jaren in de studentenpopulatie van de Pabo's beperkt blijven.

In de nota 'Meer allochtoon onderwijspersoneel' heeft het Ministerie van OCenW enkele maatregelen aangekondigd om het aantal allochtone personeelsleden in het onderwijs te vergroten. In 1999 is aan SBO de opdracht verstrekt de beleidsvoornemens van het Ministerie te ondersteunen en te operationaliseren. Door SBO is een plan voor een project opgesteld dat de naam Full Color kreeg. Naast middelen van het ministerie van OCenW heeft SBO ook eigen middelen voor het project ingezet.

Doel van het Full Color project was het aantal allochtonen in verschillende functies in het onderwijs te vergroten. Naast activiteiten aan de vraagzijde (het werkveld) zouden activiteiten worden ontplooid aan de aanbodzijde (de Pabo's en Lerarenopleidingen voortgezet onderwijs). Dit omdat er wel voldoende allochtone studenten en afgestudeerden moeten zijn, wil de instroom van deze groep in de onderwijssector bevorderd kunnen worden. Voor de aanbodzijde werd door SBO de pilot lerarenopleidingen opgezet. Deze pilot is een van de projecten van het totale Full Color project.

Uit de nota 'Meer allochtoon onderwijspersoneel' heeft SBO de volgende doelstellingen voor de pilot afgeleid:

- bevordering van de in-, door-, en gediplomeerde uitstroom van allochtone studenten
- verbetering van de interculturalisatie
- stimulering van de uitwisseling van ervaringen op het gebied van interculturalisatie.

Om de slaagkans van de pilot te vergroten heeft SBO enkele uitgangspunten geformuleerd. Het gaat om de volgende punten:

- De activiteiten dienen zich te concentreren op zowel instroom, doorstroom als uitstroom.
- Het project moet zo zoveel mogelijk aansluiten bij reeds lopend beleid en bestaande expertise. Door aan te sluiten op het karakter van de opleiding, probeerde men impliciet het draagvlak te vergroten en het interculturalisatieproces te stimuleren.
- De pilots moeten zo min mogelijk gestuurd worden: geen top-down benadering, maar een nadrukkelijke keuze voor partnership.

- Er moet aandacht geschonken worden aan netwerkvorming, overdracht van kennis en ervaringen en het promoten van best practices. Hiervoor zou onder andere een communicatiebureau in de arm worden genomen.
- Er is voor gekozen om het project te richten op opleidingen waar al wat aan interculturalisatie gebeurt. Dit vanuit de veronderstelling dat facilitering van instellingen die het thema al op de agenda hebben staan, het meeste effect sorteert.
- Het project richt zich vooral op de Pabo's/lerarenopleidingen in de vier grote steden vanwege de grootste tekorten enerzijds en de meeste kennis en ervaring op dit terrein anderzijds.
- Vanwege het innovatieve karakter van het project en de beperkte middelen is gekozen voor pilotprojecten. De activiteiten uit de pilotprojecten zouden op den duur structureel ingebed moeten worden in de opleiding.
- Omdat het meer gaat om een inspanningsverplichting en het op gang brengen van een proces, wordt de instellingen uitdrukkelijk niet naar streefcijfers gevraagd .

Bij het project zijn vijf pilots (lerarenopleidingen voor het primair en voortgezet onderwijs) betrokken die middelen hebben gekregen om aan het project mee te doen. Deze pilots zijn ondergebracht bij de volgende lerarenopleidingen:

- De Hogeschool IPABO Amsterdam /Alkmaar
- Hogeschool van Utrecht (Archimedes Lerarenopleidingen)
- Fontys Hogescholen in Brabant (Eindhoven/Veghel, 's-Hertogenbosch, Tilburg in samenwerking met de lerarenopleidingen in Breda en Helmond en Palet, de steunpunt voor multiculturele ontwikkeling in Brabant)
- Haagse Hogeschool
- Hogeschool INHOLLAND Rotterdam

Voor het totale Full Color project gold een looptijd van vier jaar vanaf 1999. In verband met de tijd benodigd voor het opstarten van het Full Color project en vanwege het feit dat opleidingsinstellingen met kalenderjaren werken, had de pilot lerarenopleiding van het Full Color project een looptijd van twee en een half jaar.

Voor de vijf pilots heeft SBO financiële middelen beschikbaar gesteld. De pilots konden deze middelen aanwenden voor financiering van de volgende kosten: de projectleiding, productontwikkeling, uitvoering van activiteiten en externe ondersteuning. In totaal heeft SBO €351.433,- uitgegeven aan de vijf pilots. Daarnaast hebben de hogescholen eigen middelen ingezet voor de pilots. Over de inzet van de eigen middelen van de hogescholen zijn geen gegevens bekend.

De verdeling van het SBO-budget was als volgt:

Nr	Kosten	Bedrag
1	Projectleiding op 5 hogescholen	130.300,-
2	Productontwikkeling en activiteiten	99.358,-
3	Externe ondersteuning	121.775,-
Totaal		€ 351.433,-

Najaar 1999 heeft SBO de opleidingen benaderd voor deelname aan het project. De meeste pilots zijn in 2000 van start gegaan met allerlei activiteiten om de in- en gediplomeerde uitstroom van allochtone studenten op hun opleiding te bevorderen. Daarbij zijn ook ervaringen met elkaar uitgewisseld. Weinig is echter bekend welke resultaten de inspanningen tot nu toe hebben opgeleverd.

Bij de opzet van de Full Color pilot voor de lerarenopleidingen is indertijd aangegeven dat er aan het einde van het project Full Color een evaluatie dient plaats te vinden. Medio 2002 heeft het projectmanagement Full Color bij SBO het Adviesbureau Autar Consultancy in Oegstgeest gevraagd deze evaluatie uit te voeren. De opzet hiervoor is in juli 2002 goedgekeurd door het projectmanagement van Full Color. Het evaluatieonderzoek is uitgevoerd in de periode augustus-oktober 2002.

1.2. Doel en vraagstellingen onderzoek

Het doel van de evaluatie is tweeledig. Enerzijds moet worden nagegaan in hoeverre de pilots de beoogde doelen hebben bereikt. Anderzijds moet een indicatie worden gekregen van de factoren die een positieve dan wel een negatieve invloed hebben gehad op het bereikte resultaat.

Centraal in het evaluatieonderzoek staat de vraag in welke mate de aanpak van de pilots heeft bijgedragen tot het beoogde effect van het Full Color project, dat wil zeggen de bevordering van de instroom en gekwalificeerde uitstroom van allochtone studenten, verbetering van de interculturalisatie en het uitwisselen van projectervaringen. Om dit te achterhalen zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

- Welke activiteiten hebben de lerarenopleidingen opgezet in het kader van het project en welke aanpak is daarbij gehanteerd?
- In hoeverre hebben de inspanningen geleid tot het beoogde doel van het project?
- Welke goede en slechte ervaringen heeft men daarbij opgedaan?
- Welke ervaringen of omstandigheden hebben stimulerend, dan wel belemmerend gewerkt op het verloop van het project?
- Wat is het meest zichtbare positieve / negatieve effect geweest van de pilot?
- In hoeverre houdt het bestaande programma rekening met interculturalisatie?
- In hoeverre heeft de pilot een bijdrage geleverd aan verbetering van het intercultureel klimaat?
- Welke meerwaarde heeft de pilot gehad voor de opleiding en voor personen die werken of studeren aan de opleiding?
- Is er sprake van samenwerking en uitwisseling van ervaringen tussen de opleidingen?
- Zijn er suggesties voor een vervolg van het project en zo ja, welke?

1.3 Opzet onderzoek

De gegevens van het evaluatieonderzoek zijn verzameld via:

- bestudering van relevante documenten over het project
- een informatielijst met vooral administratieve vragen over de pilots / lerarenopleidingen
- gesprekken met directeurs en projectleiders.

De bestudering van relevante documenten heeft betrekking gehad op algemene (onderwijs)literatuur, publicaties over Full Color, en informatiemateriaal van de lerarenopleidingen over het project.

De informatielijst met merendeels administratieve vragen over de lerarenopleidingen (bijvoorbeeld aantal allochtone en autochtone studenten, herkomst allochtone studenten, voortijdig uitval onder allochtone studenten) is opgesteld met de bedoeling de resultaten kwantitatief te toetsen (zie bijlage 1). De informatielijst was ruim van te voren opgestuurd, omdat uit ervaring bekend is dat het beantwoorden van dergelijke vragen veel tijd van de opleidingen vergt. Enkele opleidingen hebben bepaalde vragen niet kunnen beantwoorden, omdat men niet

over de gegevens beschikte. Alleen de vragen die door alle opleidingen beantwoord zijn, zijn verwerkt in het rapport.

Behalve kwantitatieve informatie via de informatielijst, is er ook kwalitatieve informatie over de pilots verzameld via gesprekken met directeuren en projectleiders. Met tien personen zijn gesprekken gevoerd. Deze gesprekken zijn gehouden aan de hand van een semi-gestandaardiseerde vragenlijst (zie bijlage 2).

Ze hebben plaatsgevonden in de laatste week van september 2002. Gekozen is voor directeuren en projectleiders omdat deze personen de verantwoordelijkheid dragen voor het project of er het meest bij betrokken zijn en vanuit deze hoedanigheid het beste inzicht konden geven in aard, opzet, dynamiek en effect van de pilot.

Naast deze gesprekken is er in het kader van de evaluatie in de laatste week van september 2002 ook een gesprek gevoerd met het projectmanagement van Full Color. Dit gesprek was bedoeld om wat meer achtergrondinformatie te krijgen over de rol van SBO in relatie tot de pilots.

1.4 Opzet rapportage

Het evaluatierapport is als volgt opgebouwd.

Hoofdstuk 2 geeft een indruk van het aantal studenten op de opleiding en wat men zoal doet aan interculturalisatie.

In hoofdstuk 3 komen de redenen van deelname aan het project en de doelen die men heeft geformuleerd voor het project aan de orde.

Hoofdstuk 4 gaat over de uitvoering van de pilots. Wat heeft men gedaan? Hoe heeft men het aangepakt? Was er draagvlak voor de pilot?

In hoofdstuk 5 komen de ervaringen met het project aan bod. Welke goede en slechte ervaringen heeft men opgedaan? Wat is de meerwaarde geweest voor bijvoorbeeld docenten, management of allochtone studenten?

Hoofdstuk 6 besteedt aandacht aan de resultaten en effecten van de pilot en een mogelijk vervolg van de pilot. Wat is bereikt? In hoeverre heeft men bereikt wat men wilde bereiken? Heeft de pilot bijgedragen tot interculturalisatie? Zijn er suggesties voor een vervolg van de pilot?

Het evaluatierapport wordt afgesloten in hoofdstuk 7 met enkele conclusies en aanbevelingen.

De titel van het rapport verwijst naar de veel gehoorde uitspraak dat er door het project iets in beweging is gebracht, waarbij de culturele diversiteit op de lerarenopleiding weer op de agenda is gezet.

2 Enkele kenmerken van de vijf pilots

In dit hoofdstuk worden enkele gegevens gepresenteerd, die via de informatielijst zijn opgevraagd. Niet alle gegevens konden echter door de opleidingen worden geleverd. Sommige gegevens worden kennelijk niet bijgehouden. De consequentie hiervan is dat in dit rapport geen informatie gegeven kan worden over de vooropleiding van de studenten, land van herkomst en uitval onder de allochtone studenten. In het verleden heeft ook SBO zich ingespannen om dergelijke gegevens te krijgen, maar ook toen konden deze niet gegeven worden. Wel zijn via de informatielijst van dit evaluatieonderzoek gegevens verzameld over het aantal (allochtone) studenten.

2.1 Aantal studenten

In tabel 1 is het totaal aantal studenten van de opleidingen te zien. Bij IPABO gaat het om het totaal aantal van de opleidingen in Amsterdam en Alkmaar en bij de Brabantse Pabo's gaat het om gegevens van vijf opleidingen die in deze provincie zijn gevestigd. De aantallen van de overige drie opleidingen hebben alleen betrekking op die opleidingen.

In tabel 1 is te zien dat het totaal aantal studenten in het cursusjaar 2001-2002 ten opzichte van het cursusjaar 1999-2000 is gestegen met 7%. De stijging in deze periode zet zich over het algemeen door op vrijwel alle Pabo's. Alleen op de Brabantse Pabo's is het aantal studenten in het studiejaar 2001-2002 ten opzichte van het studiejaar 2000-2001 gedaald.

Tabel 1: Totaal aantal studenten per cursusjaar (absolute aantallen)

	99-00	00-01	01-02
IPABO	1.098	1.223	1.340
Hogeschool INHOLLAND	911	937	946
Haagse Hogeschool	641	779	784
Brabantse Pabo's	3.641	3.972	3.749
Archimedes LO	2.299	2.280	2.351
Totaal	8.590	9.191	9.170

In tabel 2 is het aantal allochtone studenten in absolute en relatieve zin opgenomen. In deze tabel is te zien dat in het cursusjaar 2001-2002 ten opzichte van het cursusjaar 1999-2000 het absolute aantal allochtone studenten op de opleidingen over het algemeen is gestegen. Het totaal aantal allochtone studenten is in deze periode sterker gestegen dan gemiddeld het geval is geweest, namelijk 20 % tegenover 7 %. In relatieve zin is er echter in deze periode niet veel veranderd. Hun aandeel blijft in deze drie studie jaren beperkt tot 6 à 7%. De Haagse Hogeschool heeft het hoogste aandeel allochtone studenten. In Brabant is het aandeel allochtone studenten het laagst. De andere opleidingen nemen wat dit betreft een tussenpositie in.

Tabel 2: Totaal aantal allochtone studenten per cursusjaar (absoluut en relatief)

	1999-2000		2000-2001		2001-2002	
	abs	rel	abs	rel	abs	rel
IPABO	87	8%	91	7%	93	7%
Hogeschool INHOLL.	53	6%	75	8%	83	9%
Haagse Hogeschool	120	19%	135	17%	153	20%
Brabantse Pabo's	80	2%	96	2%	89	2%
Archimedes LO	178	8%	176	8%	204	9%
Totaal	518	6%	573	6%	622	7%

Ook het totaal aantal autochtone studenten is in het cursusjaar 2001-2002 ten opzichte van het cursusjaar 1999-2000 in absolute zin toegenomen. Maar hun aandeel is in deze periode evenals bij de allochtone studenten nauwelijks veranderd. Het totaal aantal autochtone studenten is met 6% gestegen. Dit is minder sterk dan de toename onder allochtone studenten in deze periode (20%). Toch blijft het aandeel allochtone studenten evenals het aandeel autochtone studenten vrijwel ongewijzigd. Dit komt omdat het bij de allochtone studenten gaat om kleine aantallen in vergelijking met autochtone studenten. Kleine wijzigingen in een kleine groep hebben een sterker effect dan kleine veranderingen in een grote groep.

Tabel 3 Totaal aantal autochtone studenten per cursusjaar (absoluut en relatief)

	1999-2000		2000-2001		2001-2002	
	abs	rel	abs	rel	abs	rel
IPABO	1.011	92%	1.132	93%	1.247	93%
Hogeschool INHOLL.	858	94%	862	92%	863	91%
Haagse Hogeschool	521	81%	644	83%	631	80%
Brabantse pabo's	3.561	98%	3.876	98%	3.660	98%
Archimedes LO	2.121	92%	2.104	92%	2.147	91%
Totaal	8.072	94%	8.618	94%	8.548	93%

2.2 Wat doet men aan interculturalisatie?

Over het algemeen wordt interculturalisatie gezien als een belangrijke voorwaarde voor maatregelen die ertoe moeten leiden dat de in-, door- en gediplomeerde uitstroom van allochtone studenten wordt bevorderd. Onder interculturalisatie wordt doorgaans een continu vernieuwingsproces verstaan, dat de kwaliteit van de opleiding zoveel mogelijk wil afstemmen op de multiculturele samenleving. Dit innovatieproces moet resulteren in een samenhangend geheel van maatregelen op het gebied van beleid, inhoud en organisatie om het onderwijs voor iedereen ongeacht etnische achtergrond te optimaliseren.

Om te achterhalen wat de opleidingen nu zoal doen aan interculturalisatie is onder andere in de informatielijst gevraagd welke faciliteiten men op dit moment heeft om het intercultureel klimaat te bevorderen. Naast faciliteiten hebben de opleidingen ook activiteiten genoemd die te maken hebben met bevordering van het intercultureel klimaat. In tabel 4 is te zien welke zaken in dit verband door de opleidingen zijn genoemd.

Tabel 4: Interculturele faciliteiten en activiteiten

Nr	Faciliteiten/activiteiten	F
1	Interculturele catering	1
2	Stille ruimte voor gebed	3
3	Allochtone docenten	4
4	Interculturele projecten	6
5	Speciale opvang en begeleiding voor allochtone studenten	2
6	Werving allochtone studenten	1
7	Interculturaliteit bij vieringen en feesten	1
8	Islamitisch godsdienst onderwijs	1
9	Coördinator migranten beleid	1
10	Studentenwerkgroep Full Color	1
11	Lectoraat en kenniskring Lesgeven in de multiculturele school	1
12	Training interculturele communicatie	2
13	Praatgroep heimwee	1
14	Training assertiviteit	1
15	Uitspraak Nederlands voor anderstaligen	1
16	Schrijfvaardigheid	1
17	Leren presenteren	1
18	Multicultureel centrum	1
19	Duale trajecten voor hoogopgeleide allochtonen	1
20	Opleiden docenten voor de multiculturele school	1
21	Nederlands als tweede taalverwerving	1

Er is sprake van een veelheid van activiteiten die men opzet om de opleiding voor allochtone studenten aantrekkelijk te maken. Daarnaast hebben enkele opleidingen voorzieningen getroffen om het intercultureel gehalte van de opleiding te vergroten. Een opleiding heeft een interculturele kantine waar 'halal' voedsel wordt geserveerd. Verder hebben drie opleidingen een stille ruimte gecreëerd voor studenten die zich willen afzonderen voor een gebed. Ook besteden enkele opleidingen aandacht aan speciale opvang en begeleiding van allochtone studenten, waar individuele begeleiding wordt gegeven op het gebied van Nederlandse taalvaardigheid, studievaardigheden, en hulp bij sociaal-emotionele problemen. Maar de meeste aandacht gaat uit naar interculturele projecten. Het leuke van deze activiteit is dat alle studenten hieraan meedoen. Er kleeft echter een bezwaar aan deze activiteit: het wordt incidenteel uitgevoerd. Ook het aanstellen van allochtone docenten krijgt naar verhouding veel aandacht omdat hun aandeel op de opleidingen nog erg klein is.

In de gesprekken met de directeuren en projectleiders is gevraagd of het bestaande programma rekening houdt met interculturalisatie. Uit de antwoorden valt af te leiden dat geen van de opleidingen hiervoor een werk- of stappenplan heeft ontwikkeld. Hun activiteiten op dit gebied verkeren nog in de fase van bewustwording en visieontwikkeling. De opleidingen verschillen in de wijze waarop zij invulling geven aan interculturalisatie. Als men iets concreet doet aan interculturalisatie dan gebeurt dat vooral impliciet en niet planmatig. Het is wel een aandachtspunt binnen de opleidingen. Zo willen enkele opleidingen hun curriculum gaan screenen op 'normen en waarden'. Deze activiteit zal in het verlengde van de Full Color pilot worden uitgevoerd. Een andere opleiding heeft een registratie-instrument ontwikkeld om de in- en doorstroom van allochtone studenten in kaart te brengen. Men hoopt dat dit instrument tevens kan signaleren welke extra ondersteuning nodig is voor allochtone studenten. Deze opleiding heeft al een traject 'zorgverbreding' ingevoerd. In geval dat het nodig is, kan vanuit dit traject ondersteuning geboden worden aan migrantenstudenten bij eventuele taalproblemen. Verder proberen sommige opleidingen aandacht te besteden aan omgaan met

culturele diversiteit. Docenten en studenten worden gestimuleerd om zich te interesseren in de achtergronden van migrantenstudenten en hen ruimte te geven om hun eigenheid verder te ontwikkelen. Een opleiding heeft zelfs een anti-discriminatiecode in de studiegids opgenomen. Verder probeert men het onderwijs een interculturele tint te geven door het betrekken van stage-ervaringen van studenten bij de les.

Alle opleidingen die aan de pilot hebben deelgenomen zijn zich ervan bewust dat verbetering van het intercultureel klimaat een positieve invloed heeft op de in- en doorstroom van allochtone studenten.

3 Deelnamemotieven en doelen

Wat zijn de drijfveren geweest van de opleidingen voor deelname aan het project? Wat heeft ze hiertoe bewogen? Heeft men deelgenomen om de eigen opleiding te verbeteren of zijn er ook nog andere beweegredenen geweest om deel te nemen. In de gesprekken met de directeuren en de projectleiders is daarom geïnformeerd welke motieven de opleidingen hebben gehad voor deelname aan de pilot.

3.1 Motieven voor deelname

De opleidingen noemen verschillende motieven voor deelname naast het feit dat men door SBO gevraagd is. Deze motieven variëren van maatschappelijke, onderwijskundige en financiële drijfveren tot professionalisering van de eigen opleiding.

Een maatschappelijk motief dat naar voren wordt gebracht is bijvoorbeeld het bevorderen van de in- en doorstroom van allochtone studenten om een betere afspiegeling van de samenleving te krijgen in het onderwijs. Een van de ondervraagde directeuren zei hierover het volgende:

‘We hebben indertijd besloten mee te doen, omdat wij het belang daarvan inzien. Het onderwijs krijgt identificatiefiguren die een afspiegeling zijn van de samenleving’.

Onderwijskundige motieven die in de gesprekken naar voren zijn gebracht, zijn onder andere het interculturaliseren van het curriculum, het ontwikkelen van een visie over omgaan met diversiteit en aansluiting van het project bij de bestaande aanpak. Voor enkele opleidingen was deelname tegelijkertijd een mogelijkheid de vigerende aanpak verder uit te werken.

Het financiële motief heeft betrekking gehad op de financiële prikkel om het project op te zetten. Ook professionalisering van de opleiding heeft een rol gespeeld om deel te nemen. Bijvoorbeeld de expertise van docenten te verbeteren door samen te werken met andere opleidingen of te leren van andere opleidingen. Een directeur liet hierover geen twijfel bestaan:

‘De reden waarom wij hebben deelgenomen is onder andere dat wij graag gebruik wilden maken van de expertise van andere pabo’s die aan het project meedoen’.

3.2 Doelen en streefcijfers

Naast de motieven is in de gesprekken ook nagegaan welke doelen de opleidingen met de pilot willen bereiken en of zij hierbij streefcijfers hebben geformuleerd. Doelen en streefcijfers zijn vaak zelf geformuleerd door de opleidingen omdat SBO ten aanzien hiervan geen sturende rol wilde spelen. SBO vond het belangrijker de pilots te bewegen tot een inspanningsverplichting dan streefcijfers af te dwingen (zie par. 1.1).

Doelen

De doelen die de gesprekspartners in de interviews noemen, kunnen globaal in twee categorieën worden ingedeeld: algemene en specifieke doelen. De algemene doelen komen overeen met de doelstellingen van het Full Color project. Aan deze doelen hebben alle pilots gewerkt. Daar zij van SBO de ruimte kregen om naar eigen inzicht deze doelen te concretiseren verschillen zij in de nadruk die zij leggen op deze doelen. Hierdoor zijn in het project ook specifieke doelen ontstaan, die typerend zijn voor een opleiding.

De algemene doelen die in de gesprekken naar voren zijn gebracht, zijn:

- bevordering van de in-, door-, en uitstroom van allochtone studenten

- interculturalisatie van de opleiding onder andere met betrekking tot het personeelsbeleid en curriculum
- vergroting kennis over uitval van allochtone studenten
- expertise-uitwisseling tussen de opleidingen
- verankering van het project in de opleiding.

Voorbeelden van specifieke doelen die zijn genoemd, zijn:

- de ontwikkeling van een website om de beeldvorming over het werken in het onderwijs positief te beïnvloeden
- de samenstelling van een voorlichtingspakket, bijvoorbeeld een promotiewand, cd-rom, videoband etc. om allochtone leerlingen in het voortgezet (vo) en middelbaar beroepsonderwijs (mbo) te enthousiasmeren voor het leraarsberoep
- de invoering van een mentoraat zowel binnen als buiten de opleiding, respectievelijk om uitval te voorkomen en leerlingen in het vo en mbo warm te maken voor het leraarsvak
- verbetering van de registratie van allochtone studenten bijvoorbeeld om hen beter te volgen
- de ontwikkeling van een protocol om stagescholen beter voor te bereiden op allochtone studenten
- de samenstelling van een promotieteam om allochtone leerlingen te werven
- ondersteuning bij de Nederlandse taalvaardigheid om de studieloopbaan van allochtone studenten te bevorderen.

Streefcijfers

Op de vraag of er streefcijfers zijn geformuleerd, zeggen drie van de vijf pilots dat hiervan sprake is geweest. De Rotterdamse pilot streeft naar een stijging van het aandeel allochtone studenten tot 10% in 2002. In het eerste pilotjaar bedroeg dit aandeel 6%. In het derde pilotjaar was dit gegroeid naar 9%.

De Brabantse pilot, waaraan vijf pabo's deelnemen, streeft naar een verdubbeling van het aandeel in 2002. Gemiddeld gaat het op deze pabo's om een klein aantal allochtone studenten. In het eerste pilotjaar was het aandeel allochtone studenten 2%. In het derde pilotjaar bleef dit ongewijzigd.

De Haagse pilot streeft naar een verhoging tot 25% van het aandeel allochtone studenten in de totale studentenpopulatie in 2002. Bij het begin van de pilot bedroeg het aandeel allochtone studenten hier 19%. In het tweede pilotjaar was dit aandeel gedaald naar 17%, terwijl in het derde pilotjaar het aandeel was gestegen naar 20%.

Hoewel de Amsterdamse en de Utrechtse pilots geen streefcijfers hebben geformuleerd, blijkt uit de gegevens (zie tabel 2) dat het aandeel allochtone studenten op deze pilots weinig is veranderd.

4 De uitvoering van de pilots

In dit hoofdstuk staan de activiteiten die de pilots hebben uitgevoerd centraal. Daarbij wordt aangegeven welke aanpak de opleidingen hebben gebruikt om de doelen te bereiken. Daarnaast wordt nagegaan welk draagvlak bestond bij het personeel en management voor het project, en welke contacten de opleidingen onderling hebben gehad.

4.1. Activiteiten en aanpak

Voor de realisatie van de doelen hebben de opleidingen verschillende activiteiten opgezet. In het algemeen vallen bij deze activiteiten twee zaken op. Allereerst gaat het vooral om beïnvloeding van allochtone leerlingen in het vo en mbo. Bovendien valt op dat bij de uitvoering zoveel mogelijk allochtone studenten worden ingezet.

Activiteiten die gericht zijn op beïnvloeding van de beeldvorming zijn bijvoorbeeld: het maken van website, het samenstellen van een voorlichtingspakket en het ontwikkelen van een promotiewand. Activiteiten waarbij de allochtone studenten een belangrijke rol hebben gespeeld zijn bijvoorbeeld de promotieteams.

In het algemeen hebben de opleidingen een aanpak gehanteerd waarbij twee zaken in het oog springen. Allereerst hebben zij gebruik gemaakt van de ondersteuning van een extern communicatiebureau, zoals dat bijvoorbeeld is gebeurd bij het maken van de website en de promotiewand. Daarnaast hebben de opleidingen studenten ingeschakeld bij de uitvoering van activiteiten. Wat de samenstelling van de promotieteams betreft verschillen de opleidingen echter. Zo heeft de ene opleiding bij de ontwikkeling van de website bewust gekozen voor een heterogene samenstelling van de promotieteams, terwijl de andere opleidingen een voorkeur hadden voor homogene promotieteams.

Om de beeldvorming over het werken in het onderwijs en studeren op de lerarenopleiding te beïnvloeden zijn de volgende activiteiten uitgevoerd:

Promotieteams/Full Color studentengroep

Bij de meeste opleidingen is een promotieteam opgezet. Eerder is al geconstateerd dat er tussen de opleidingen verschillen bestaan als het gaat om de samenstelling van de promotieteams. Bij enkele opleidingen bestaat het team alleen uit allochtone studenten, terwijl bij de Amsterdamse pilot juist gekozen is voor een gemengde samenstelling van allochtone en autochtone studenten. Het motief om juist te kiezen voor een gemengde samenstelling is vooral gericht op het uitstralen van 'het ideale schoolteam', een team dat een afspiegeling is van de samenleving. Aan de homogene samenstelling van de promotieteams ligt het idee ten grondslag dat allochtone studenten meer herkenbaar zijn voor allochtone leerlingen in het vo en mbo.

De promotieteams hebben verschillende taken binnen en buiten de opleidingen. Ze fungeren als voorlichters op open dagen of studiemiddagen binnen het vo en mbo. De herkenning en voorbeeldfunctie die de allochtone studenten vervullen, is van groot belang. Ook fungeren deze studenten als een soort 'brug' naar ouders toe door sommige aspecten van de informatie in andere talen te vertalen. Bovendien werkt hun aanwezigheid drempelverlagend voor ouders. Naast de voorlichtingsfunctie naar buiten toe hebben de promotieteams ook een klankbordfunctie binnen de opleiding. Docenten, andere allochtone studenten en autochtone studenten kunnen bij hen terecht voor informatie en ondersteuning. Ook hebben de promotieteams een rol gespeeld in de andere activiteiten die nog aan bod zullen komen.

Promotiewand

Bij twee van de vijf pilots is er een promotiewand gerealiseerd. Dit materiaal geeft informatie aan scholieren over het werken in het onderwijs en studeren op de lerarenopleiding. Deze activiteit is samen met het communicatiebureau Podium en studenten van de opleiding uitgevoerd.

Website en cd-rom

Ook op ICT gebied zijn er concrete producten ontwikkeld. Binnen een opleiding is door vijf studenten in samenwerking met twee docenten en het communicatiebureau Podium een website (www.voordeklas.nu) gemaakt. Ook deze website geeft informatie over het leraarsvak en studeren op de Pabo. Een belangrijk uitgangspunt van de website is de multiculturele samenstelling van de school.

De website is voor een andere opleiding aanleiding geweest om een cd-rom te produceren. Hierbij heeft men zich tevens als doel gesteld om samen te werken met andere opleidingen. De achterliggende gedachte hierbij is dat ouders, docenten en aankomende studenten uit het vo en mbo op een individuele manier kennis kunnen nemen van het werken in het onderwijs en studeren op de Pabo.

Voorlichtingspakket

Bij een andere opleiding is een omvangrijk voorlichtingspakket gerealiseerd. Bij de totstandkoming van het product is er sprake geweest van samenwerking tussen studenten, docenten, maar ook zijn er externe contacten geweest met decanen uit het voortgezet onderwijs en van Regionale Opleiding Centra (ROC). Het voorlichtingspakket bestaat uit een video, cd-rom, flyers, antwoordkaartjes, posters en een handleiding voor docenten. Het voorlichtingspakket is inzetbaar in de lessen loopbaan- en studieoriëntatie in het voortgezet onderwijs. Deze lessen vormen een verplicht onderdeel binnen de tweede fase in het voortgezet onderwijs.

4.2. De aanpak in relatie tot de bestaande werkwijze

Aan de informanten is gevraagd of de pilot aansluit bij de bestaande werkwijze van de opleiding en of de pilot heeft geleid tot knelpunten.

Alle opleidingen geven aan dat de pilot aansluit bij de werkwijzen die zij hanteerden om bijvoorbeeld de instroom van allochtone studenten te bevorderen. Waarschijnlijk is dit een gevolg van de strategie die SBO heeft gebruikt om de pilot geaccepteerd te krijgen. SBO heeft namelijk de opleidingen vrij gelaten om de activiteiten zelf in te vullen. Vanwege deze werkwijze was het project gemakkelijk in te passen binnen het huidige beleid van de opleidingen.

Een informant vertelde dat in het PR-materiaal de heterogeniteit van de Amsterdamse samenleving wordt weerspiegeld. Bovendien wijzen de opleidingen erop dat hun werkwijzen zijn verrijkt door mee te doen aan de pilot. Een informant is hierover heel duidelijk:

‘Juist het promotiegedeelte is door de hele promotie- en communicatieafdeling als positief ervaren. Ook van het samenwerken met studenten hebben we veel geleerd’.

Daarnaast heeft de pilot een nieuwe impuls gegeven aan de vernieuwing van de didactische aanpak. De aanwezigheid van allochtone studenten heeft volgens een directeur de opleidingen gestimuleerd om het onderwijs aan te passen aan de individuele behoeften van de studenten. Hij zei:

'het constructivistische en adaptieve denken, waar de opleiding van uitgaat past goed bij de pilot. We houden rekening met de subjectieve concepten van studenten en proberen recht te doen aan verschillen tussen studenten'.

Naast de goede aansluiting op de bestaande werkwijzen signaleren twee van de vijf pilots enkele knelpunten. Het inschakelen van studenten bij de promotieteams moest op een of andere wijze beloofd worden. Volgens een directeur hebben opleidingen nu te maken met calculerende studenten. Het moet studenten iets opleveren als zij extra opdrachten maken. Zo hebben de opleidingen de inzet van de studenten moeten honoreren met extra studiepunten. Dit heeft in het begin extra inspanningen gevraagd van de opleidingen.

Ook is erop gewezen dat het afstuderen van studenten die deel uitmaakten van de promotieteams zorgt voor discontinuïteit binnen de studentengroep. Het inwerken van nieuwe studenten binnen de promotieteams vergt veel energie van de projectleiders.

4.3 Draagvlak bij personeel en management

De slaagkans van vernieuwingen neemt toe als er sprake is van draagvlak bij docenten en management. De implementatie van vernieuwingsideeën wordt aanzienlijk vergroot als de nieuwe ideeën met betrokkenen zijn goed doorgesproken. Uit de gesprekken komt naar voren dat er bij alle opleidingen vanaf het begin draagvlak was voor de pilot. De meeste docenten en opleidingsmanagers onderschreven de intentie van het project. De wijze waarop het project binnen het docententeam besproken is, verschilt echter per opleiding. Een opleiding heeft de docenten schriftelijk geïnformeerd over het project. De overige opleidingen hebben het project in een docentenvergadering of in een sectieoverleg aan de orde gesteld. Het grote draagvlak is voor een deel toe te schrijven aan de ondersteuning die de opleidingsmanagers aan het project hebben gegeven. Alle opleidingen hebben naast de middelen die zij gekregen hebben van SBO eigen middelen ingezet om het project tot een goed einde te brengen.

Daarnaast is het belangrijk dat het onderwijs niet achterblijft bij de maatschappelijke ontwikkelingen. Een geïnterviewde bracht deze ontwikkeling als volgt onder woorden:

'Als ik nu kijk uit mijn raam zie ik 15 studenten, van wie er 12 niet blond zijn. Het zou niet goed zijn wanneer we daar geen aandacht voor hadden'.

Docenten die in het begin enige weerstand hadden tegen een dergelijk project werden door de positieve houding van de opleidingsmanagers en de meerderheid van de docenten over de streep getrokken. Een respondent rechtvaardigde die weerstand als volgt:

'Onderwijs loopt in dit opzicht in het algemeen wat achter bij andere maatschappelijke sectoren. Het is traditioneler en veranderingen komen moeizaam op gang'.

4.4 Contacten met andere opleidingen

Een van de doelen van de pilot was om opgedane ervaringen uit te wisselen met andere lerarenopleidingen in de regio. Alle lerarenopleidingen die aan de pilot hebben meegedaan, hebben geprobeerd mee te werken aan informatie-uitwisseling. Zo was in het najaar van 2001 door SBO een 'High Teachers Tea' georganiseerd voor alle lerarenopleidingen die meededen aan de pilot. Tijdens deze bijeenkomst hebben de lerarenopleidingen per regio de resultaten van hun pilot gepresenteerd.

Daarnaast zijn er per regio kleinschalige samenwerkingsverbanden ontstaan, waar de opleidingen werden geïnformeerd over de aanpak van het project. In sommige gevallen zijn er concrete activiteiten gezamenlijk uitgevoerd. Zo is in het voorjaar van 2002 in de Haagse regio gezamenlijk een studiedag gehouden voor de opleidingen in Den Haag, Leiden en Oegstgeest over de ervaringen van het project. De studiedag was bedoeld voor alle personeelsleden van de Pabo's: opleidingsmanagers, docenten, PR-medewerkers en ondersteuningspersoneel. Ook is gebleken dat alle opleidingen participeren in grootschalige samenwerkingsverbanden, waaraan opleidingen uit verschillende steden en provincies deelnemen. Bijvoorbeeld: Interactum en Educom. In deze samenwerkingsverbanden worden de opleidingen op de hoogte gesteld van de voortgang van het project en een discussie in gang gezet over omgaan met culturele diversiteit. Over het algemeen is men zeer te spreken over de onderlinge samenwerking. Een opleidingsmanager verwoordt die ervaring als volgt:

'We hebben behoorlijk wat ervaringen uitgewisseld met name met de Haagse Hogescholen. Door die uitwisseling van ervaringen hebben we van elkaar geleerd'.

Ook is naar voren gekomen dat opleidingen elkaars producten hebben overgenomen. Een opleiding is bezig met de implementatie van een website die door een andere opleiding is vervaardigd.

5. De ervaringen van de pilots

In dit hoofdstuk komen de ervaringen aan bod die de betrokkenen hebben opgedaan met de pilot. Die ervaringen kunnen zowel positief als negatief zijn. Uit die ervaringen kunnen de pilots lering trekken voor de toekomst. Tevens wordt nagegaan welke omstandigheden stimulerend dan wel belemmerend hebben gewerkt en wordt aangegeven welke meerwaarde de pilot heeft gehad voor enkele doelgroepen. Bij de antwoorden op deze vragen dient beseft te worden dat het gaat om de beleving van betrokkenen bij bepaalde aspecten van de pilot.

5.1 Positieve ervaringen

In de interviews is nagegaan welke positieve ervaringen zijn opgedaan met de pilot. De meest genoemde positieve ervaring is dat de opleidingen met allochtone studenten en migrantenorganisaties hebben gebrainstormd over de wijze waarop potentiële leerlingen bereikt kunnen worden om hen te enthousiasmeren voor een lerarenopleiding. De meeste opleidingen hebben hiervoor een werkconferentie georganiseerd. De werkconferenties hebben ideeën aangereikt voor de aanpak van de pilot. Voor sommige opleidingen fungeren allochtone studenten als 'sparringpartners'. Daarnaast worden de studenten vaak geconsulteerd als ervaringsdeskundigen. Een projectleider zei:

'Tijdens de open dag fungeerde een migrantenstudent als "brug". Hij was herkenbaar voor andere leerlingen'.

Een andere positieve ervaring is de bewustwording onder docenten dat allochtone studenten een meerwaarde geven aan de culturele diversiteit binnen de lerarenopleiding en daarmee ook aan de diversiteit in het basis- en voortgezet onderwijs. Bijvoorbeeld:

'Elk jaar wordt er op de opleiding een theateravond georganiseerd. Vorig jaar was er een groep die dansen uit verschillende landen opvoerde. Die groep stond sterk op het podium en had een prachtige uitstraling. We hebben er van genoten. Als de groep niet was opgetreden hadden we alleen maar "Brabantse sagen en legenden" op de bühne gehad'.

Volgens de geïnterviewden is er in het algemeen meer inzicht gekomen bij docenten. Hun kennis van zaken waar allochtone studenten mee zitten is vergroot. Een opleiding heeft zelfs een commissie diversiteit in het leven geroepen, die de vinger aan de pols houdt. De indruk bestaat dat docenten meer dan voorheen met elkaar samenwerken en van elkaar leren.

Ook de onderlinge samenwerking tussen de opleidingen in de regio is goed bevonden. Naast uitwisseling van ervaringen bespreken zij tijdens hun overleg kwesties waar tegenaan zij zijn gelopen.

Op enkele opleidingen hebben de PR-afdelingen een omslag leren maken naar de allochtone doelgroep. Hun PR-activiteiten zijn aangepast aan de eisen die de multiculturele samenleving stelt. Het inschakelen van een extern communicatie adviesbureau bij de opzet van (PR) activiteiten is goed bevallen.

5.2 Negatieve ervaringen

In de gesprekken met de directeurs en projectleiders is ook gevraagd naar negatieve ervaringen die er zijn opgedaan met de pilot. Enkele opleidingen hebben gesignaleerd dat sommige allochtone studenten problemen hebben gehad op bepaalde 'witte' stagescholen. Op de scholen werden de studenten met discriminatie en vooroordelen geconfronteerd. Uiteindelijk hebben de negatieve ervaringen met de scholen er toe geleid dat men het probleem op een positieve wijze

heeft aangepakt. Zo heeft men geprobeerd de studenten beter te begeleiden door inschakeling van de stagebegeleider.

Binnen een pilot zijn workshops gegeven met confronterende voorbeelden uit de praktijk. Dit heeft tot handreikingen geleid voor de stage. Waarschijnlijk zou de uitval onder de allochtone studenten toenemen als de opleiding er niets aan had gedaan. Een respondent zei:

‘Op sommige stagescholen zijn er momenten geweest waarbij sprake was van discriminatie. Dit kwam hoofdzakelijk op ‘witte’ scholen voor. Enkele allochtone studenten hebben hierdoor problemen gehad’.

Een van de ondervraagde directeuren zegt dat de problematiek omtrent discriminatie op de stagescholen voor een groot dilemma zorgt binnen de opleidingen. Hij vraagt zich af of migrantenstudenten binnen een veilige allochtone omgeving opgeleid moeten worden of juist in een conflicterende omgeving. Meestal kiest de opleiding hier voor een veilige omgeving, omdat bestrijding van uitval en het behalen van het diploma prioriteit hebben.

Een opleiding heeft expliciet geprobeerd de stagescholen bij het project te betrekken. Dit is echter niet gelukt, omdat de stagescholen zeer divers zijn. Volgens de respondent verschillen stagescholen in beginsituatie, door verschillen in visies van directies, leerkrachten en ouders. Bovendien hebben niet alle stagescholen ervaring met migrantenstudenten. Ook hebben niet alle stagescholen voldoende nagedacht over het omgaan met culturele diversiteit. Deze lerarenopleiding had een protocol voor de stagescholen willen ontwikkelen, hetgeen nog niet gerealiseerd is.

Een ander negatief punt dat projectleiders signaleren heeft betrekking op de houding van SBO. Deze hebben ze aanvankelijk als afstandelijk ervaren. SBO heeft echter in een bepaalde fase van het project juist bewust gekozen voor deze afstandelijkheid. Men wilde niet te veel sturing geven aan het project om de spontaniteit bij de aanpak op de opleidingen niet in gevaar te brengen. Maar deze aanpak van SBO hebben de projectleiders niet als bevorderlijk ervaren voor de communicatie. Een respondent zei:

SBO heeft een formele aanpak gehanteerd, waardoor het proces vertraagd werd’.

De opleidingen gingen ervan uit dat het ging om een project van vier jaar, maar ze zijn er maar tweeënhalf jaar mee bezig geweest. Hierover is kennelijk onvoldoende gecommuniceerd met de opleidingen. Een van de projectleiders zegt het volgende hierover:

‘Het project is ineens gestopt. Continuering van het project is nodig. Het is allemaal net op de rails en dan is het nu al weer gestopt’.

In Brabant is het voorgekomen dat de opleidingen die aan de pilot deelnemen in de dezelfde vijver zijn gaan vissen voor twee verschillende trajecten, terwijl er van te voren afspraken waren gemaakt. Zowel de opleiding voor OALT-leerkrachten als de dagopleiding is namelijk bezig geweest met wervingsactiviteiten bij dezelfde doelgroep. Dit was een vervelende ervaring. Een andere vervelende ervaring in Brabant was mutatie van het personeel. Er zijn op een bepaald moment nieuwe en andere coördinatoren of contactpersonen gekomen, waardoor de continuïteit van het project in het gedrang is gekomen.

Het ontbreken van een samenhangend interculturalisatiebeleid werd door enkele projectleiders als storend ervaren voor het in gang zetten van een proces dat moet leiden tot realisatie van de doelstelling van de pilot. Op de opleidingen treft men allerlei stukken en activiteiten aan die min of meer te maken hebben met interculturalisatie, maar een centrale regie ontbreekt.

5.3. Stimulerende omstandigheden

Bij directeuren en projectleiders is geïnformeerd welke omstandigheden stimulerend hebben gewerkt op de pilot.

In het algemeen waren de extra financiële middelen van SBO een stimulans voor de opleidingen om aan het project deel te nemen. De financiële injectie heeft de opleidingen gestimuleerd om ook eigen middelen in het project te stoppen. De betrokkenheid van het management is hierdoor vergroot. Een projectleider zei:

‘De afgelopen jaren is er door het management en de afdeling PR veel tijd in het project gestoken’.

De projectleiders konden hun eigen ideeën kwijt in het project. Ze kregen voldoende ruimte en vrijheid voor de uitwerking van hun ideeën. Deze werkwijze beoordelen zij als zeer positief. De projecten konden terugvallen op lokale netwerken. De netwerken bestonden meestal uit lerarenopleidingen, scholen voor primair of secundair onderwijs, ROC's en migrantenorganisaties. Werken aan het project heeft in de meeste gevallen geleid tot versteviging van het fundament van de lokale coalities.

Wat ook als een prettige omstandigheid is ervaren, is het feit dat de opleidingen al langere tijd bezig waren met een of ander traject voor allochtone studenten. Deze situatie heeft waarschijnlijk het draagvlak voor het project aanzienlijk vergroot. Een opleidingsmanager zei:

‘Al voor de pilot had de opleiding eigenlijk al met deze problemen te maken, maar van de pilot hebben we geleerd’.

Het aanstellen van een projectleider per pilot en contactpersoon per opleiding was herkenbaar voor het management, docenten en studenten. Men kon er niet om heen. Ze trokken voortdurend aan de bel. Een opleidingsmanager zei:

‘De projectleider was erg gemotiveerd en betrokken en bleef aan de bel trekken. Als een student een nare ervaring had, gingen we er gelijk achter aan’.

In de meeste gevallen stellen de projectleiders expertise van buiten op prijs. Zo is de externe ondersteuning van het communicatiebureau Podium als een stimulerende factor gezien. Een van de informanten zei:

‘Dankzij Podium zijn uiteindelijk goede producten ontwikkeld. Zonder deze ondersteuning was het niet mogelijk geweest’.

5.4. Belemmerende omstandigheden

Behalve naar omstandigheden die stimulerend hebben gewerkt, is ook geïnformeerd naar omstandigheden die belemmerend hebben gewerkt op de pilot.

De opleidingen gaven aan dat zij in de beginfase veel tijd hebben besteed aan overleg met SBO om de wederzijdse intenties op een lijn te krijgen. De moeizame communicatie schrijven zij voor een deel toe aan de verschillende referentiekaders van waaruit SBO en de opleidingen werken. In het begin hadden de opleidingen het gevoel dat de kennis van SBO over lerarenopleidingen nogal ver van de praktijk stond. Dit gevoel is waarschijnlijk ontstaan omdat SBO zich vooral faciliterend heeft opgesteld.

Ook wisseling van personeel binnen het landelijk projectmanagement was niet bevorderlijk voor de voortgang van het project. De projectleiders zijn overigens wel zeer te spreken over de wijze waarop het huidige projectmanagement met hen communiceert en samenwerkt.

Hoewel de samenwerking met het communicatiebureau Podium heeft geresulteerd in tastbare producten, was de communicatie tussen de opleidingen en dit bureau in het begin niet altijd even duidelijk. In een latere fase heeft de samenwerking evenwel een goede wending gekregen.

Lerarenopleidingen zijn tegelijk met teveel nieuwe projecten bezig, waardoor docenten soms door de bomen het bos niet meer kunnen zien. De laatste tijd zijn ze bezig met onder andere zij-instromerstrajecten, ICT, mentorproject, onderwijskansenscholen etc. Het is soms lastig om iedereen erbij te betrekken en enthousiast te maken voor weer een nieuw project. Respondenten signaleren dat naar verhouding meer allochtone studenten op ROC's zitten dan op havo of vwo. Tijdens de wervingscampagnes merkten de projectleiders dat allochtone leerlingen op mbo veel minder belangstelling hebben voor een vervolgstudie op de lerarenopleiding. De lerarenopleiding is niet hun eerste keus. Bovendien kan de lerarenopleiding voor hen te hoog gegrepen zijn. Een opleidingsmanager zei:

'Allochtone leerlingen zijn meer te vinden in het ROC dan op de havo/vwo. De promotieteams hebben hier last van gehad, want zij kwamen op scholen in het voortgezet onderwijs voornamelijk witte leerlingen tegen'.

Sommige projectleiders vinden de expertise van de landelijke ondersteuningsinstellingen nogal onduidelijk en versnipperd. Zo zeggen zij dat Forum, ECHO en SBO tegelijk bezig zijn met de bevordering van de in- en doorstroom van allochtone studenten op lerarenopleidingen. Op landelijk niveau ontbreekt volgens hen een centrale regie. Men weet niet zo goed bij wie men waarvoor terecht kan. Hierdoor hebben sommige opleidingen in de beginfase van de pilot feedback en inhoudelijke ondersteuning gemist.

Enige tijd geleden heeft SBO zich ingespannen om de samenwerking tussen de landelijke ondersteuningsinstellingen te stimuleren, maar deze samenwerking is niet van de grond gekomen. Maar op grond van de gesprekken kan gezegd worden dat er kennelijk toch behoefte is aan een landelijk expertise-centrum.

5.5. Meerwaarde voor verschillende doelgroepen

In de gesprekken is nagegaan wat de meerwaarde van de pilot is geweest voor de opleiding, allochtone en autochtone studenten, docenten, management en voor de scholen.

Meerwaarde opleidingen

Over de meerwaarde voor de opleiding wordt over het algemeen gezegd dat er op de opleidingen meer bewustzijn is ontstaan met betrekking tot interculturalisatie van de opleiding. Het Full Color project heeft hiertoe een kwaliteitsimpuls gegeven. Culturele diversiteit staat nu op de agenda van de opleidingen. Er is meer aandacht voor de eventuele problemen van allochtone studenten. Sommige lerarenopleidingen hebben hun visie op de multiculturele samenleving kunnen vertalen in concrete producten, zoals een website. Men wil de opgedane ervaringen zoveel mogelijk integreren in de dagelijkse praktijk.

Meerwaarde allochtone studenten

Door de pilot is er extra aandacht gekomen voor allochtone studenten. Ze worden vaak gezien als ervaringsdeskundigen, die docenten kunnen bijstaan bij het oplossen van knelpunten. Zo worden zij ingeschakeld bij introductiedagen, waarop ze fungeren als voorbeeldfunctie voor de scholen en leerlingen. Binnen de groep allochtone studenten zijn er samenwerkingsverbanden ontstaan, gericht op het bespreken en oplossen van problemen waar zij tegen aanlopen. Door de groei van hun aantal achten zij zich meer in staat om voor bepaalde zaken op te komen. Tevens voelen ze zich meer thuis binnen de opleiding. Er is zelfs binnen een opleiding ruimte beschikbaar gesteld voor een multicultureel centrum waar allochtone studenten elkaar kunnen ontmoeten.

Meerwaarde autochtone studenten

Door de aanwezigheid van allochtone studenten zijn de autochtone studenten meer geïnteresseerd in de achtergronden van allochtone leerlingen en studenten. De fysieke aanwezigheid van allochtone studenten brengt met zich mee dat er nu gemakkelijker dan voorheen uitwisseling van (culturele) informatie plaatsvindt. De kans dat ze elkaar ontmoeten is nu aanzienlijk groter geworden. Hun kennis over allochtone leerlingen neemt hierdoor toe. Ze vinden allochtone leerlingen en studenten minder problematisch. Volgens de respondenten worden autochtone studenten beter voorbereid op de multiculturele school waar ze later in de praktijk mee te maken krijgen.

Meerwaarde docenten

Ook docenten hebben baat bij de groei van het aantal allochtone studenten. De werkgelegenheid onder docenten is namelijk voor een deel afhankelijk van de groei van allochtone studenten. Docenten houden rekening met deze groei, omdat in de grote steden de scholen nu al voor ongeveer 50% bevolkt worden door leerlingen van allochtone afkomst. Hun kennis over omgaan met culturele diversiteit neemt zienderogen toe. Een opleiding heeft een commissie diversiteit in het leven geroepen om de deskundigheid van docenten te vergroten. Ook zijn docenten adaptiever gaan werken, zodat hun beeldvorming over allochtone studenten ook veranderd is. Nu durven zij meer over gevoelige kwesties te discussiëren, bijvoorbeeld het probleem van het wel of niet dragen van een hoofddoek. In sommige gevallen consulteren zij allochtone studenten als het gaat om culturele diversiteit.

Meerwaarde management

Volgens de geïnterviewden hebben ook de opleidingsmanagers de meerwaarde van de pilot ondervonden. Zo is hun inzicht en betrokkenheid rondom allochtone studenten vergroot. De pilot heeft er voor gezorgd dat zij nu gericht nadenken over inbedding van de resultaten van het project. Enkele opleidingen overwegen om eigen middelen hiervoor te reserveren.

Meerwaarde scholen

Wanneer naar de meerwaarde voor de scholen wordt geïnformeerd, zeggen de informanten dat zij studenten krijgen die beter zijn toegerust op hun taak. Dit geldt zowel voor autochtone als allochtone studenten. Omdat ze worden geconfronteerd met allochtone studenten zijn ze meer vooruit gaan kijken. Hun personeelssamenstelling kan in de toekomst een afspiegeling vormen van de multiculturele samenleving.

5.6 Kunnen andere opleidingen van het project leren?

De meerderheid van de geïnterviewden is van mening dat andere opleidingen iets van het project kunnen leren, maar dat zal vooral het geval zijn bij opleidingen die in dezelfde positie verkeren, zoals bij de vijf pabo's in Brabant. Zij herkennen en kennen ongeveer dezelfde problemen. Van het gezamenlijk herkennen en kennen van problemen leer je het meest. Opleidingen die niet in dezelfde positie verkeren, zullen de problemen niet snel herkennen. Een opleidingsmanager maakt in aansluiting hierop onderscheid tussen: 1^e generatie Pabo's (Pabo's in het westen van het land, die al langer met het vraagstuk te maken hebben), 2^e generatie Pabo's (Brabant) en de 3^e generatie Pabo's (bijvoorbeeld platteland, Zeeland).

Belangrijke zaken die men heeft geleerd en zou willen overdragen, zijn:

- Overleg en werk samen met de doelgroep (allochtone studenten, migrantenorganisaties)
- stelt vast wat de interculturele beginsituatie van de opleiding is
- zoek contact in de regio
- kijk waar je expertise vandaan kunt halen.

6. De resultaten van de pilots en het vervolg

6.1. De resultaten van de pilots

Het is van belang een project zichtbaar en voelbaar te maken via allerlei activiteiten. Maar van minstens evenveel belang is te weten wat de activiteiten hebben opgeleverd. De opbrengst van de inzet kan namelijk aanleiding zijn om activiteiten voort te zetten, bij te stellen of stop te zetten. Het is dus zaak na te gaan of de activiteiten zin hebben gehad. Om dit te achterhalen is in de gesprekken gevraagd welke resultaten de activiteiten hebben opgeleverd.

De meeste ondervraagden zijn van mening dat de (diversiteits)problematiek door het project in ieder geval op de agenda van de opleidingen is geplaatst en is gaan leven onder docenten en studenten. Bij het docentencorps is meer gevoeligheid ontstaan voor de problematiek, hetgeen weer een gunstig effect heeft op de basisscholen.

Bovendien is er meer kennis ontstaan over de problemen die allochtone studenten tegenkomen in hun opleiding en in hun stage. Daarnaast hebben de activiteiten geleid tot versterking van de identiteit van allochtone studenten. Ze worden bijvoorbeeld vaardiger en presenteren zich sterker in discussies.

Hoewel de instroom van allochtone studenten over het algemeen op de opleidingen is gegroeid, weten sommige niet of dit een effect is van de pilot of van de veranderende samenleving (verandering samenstelling bevolking). Met name de pilots in het westen van het land merken dit laatste op.

In Brabant is in absolute zin sinds 1999 sprake van een lichte toename van allochtone studenten maar in relatieve zin is er vrijwel niets veranderd. Hier wordt ook gezegd dat allochtone studenten na hun studie op verschillende scholen terecht komen.

Projectactiviteiten kunnen allerlei bedoelde en niet-bedoelde effecten opleveren, die positief dan wel negatief kunnen uitvallen. Deze kunnen invloed hebben op het oordeel, de beleving en de kwaliteit van de pilot. Aan de directeurs en projectleiders is daarom gevraagd wat het meest zichtbare positieve effect, dan wel het meest zichtbare negatieve effect is geweest van de pilot. Als meest zichtbare positieve effect worden voornamelijk producten genoemd die door de opleidingen ontwikkeld zijn. Bijvoorbeeld: voorlichtingspakketten, promotiewand, videofilm, website en het optreden van promotieteams.

Daarnaast wordt in Brabant opgemerkt dat de pilot een soort eye-opener is geweest en heeft bijgedragen aan een stuk herkenbaarheid van de problematiek bij de opleidingen die aan de pilot aldaar hebben meegedaan. De positieversterking van allochtone studenten is een ander positief effect dat in Brabant wordt genoemd.

De Rotterdamse pilot zegt dat allochtone en autochtone studenten beter tot elkaar zijn gekomen. De Haagse pilot laat er wat dit betreft geen twijfel over bestaan: er is sprake van een stijging van het aantal allochtone studenten, maar geeft tegelijkertijd aan dat dit ook kan komen doordat middelbare scholen multicultureler zijn geworden.

Als naar de meest zichtbare negatieve effecten wordt geïnformeerd, wordt door bijna alle directeurs en projectleiders gezegd dat hiervan geen sprake is geweest. Een pilot wijst op een mogelijk stigmatiserende werking hiervan. Volgens deze pilot is er sprake van een spanningsveld: enerzijds wil je stimuleren dat interculturalisatie iets vanzelfsprekends wordt, anderzijds weet je dat je dit alleen kunt realiseren door specifieke inzet te bevorderen.

6.2. De resultaten in verhouding tot de doelen

Een cruciale vraag in dit evaluatieonderzoek is de vraag of de resultaten van de pilots hebben geleid tot de beoogde doelen waarvoor de pilots zijn opgezet. Aan het management en de

projectleiders is de vraag voorgelegd of men vindt dat de resultaten van de pilot tot nu toe overeenkomen met de voorgenomen doelen van het project.

Bijna alle pilots zijn van mening dat de voorgenomen doelen zijn bereikt. Alleen een pilot vindt dat dit maar voor een deel het geval is. In de toelichting hierop wordt gezegd dat het lastig is om voorlichting te geven op scholen in het middelbaar beroepsonderwijs, omdat mbo-opleidingen al in een bepaalde beroepsrichting zitten. In contact komen met leerlingen in het mbo is volgens deze pilot moeilijk of verloopt moeizaam. Binnen het voortgezet onderwijs verloopt het contact makkelijker, omdat de lessen loopbaan- en studieoriëntatie verplicht zijn binnen de tweede fase van het voortgezet onderwijs. Tijdens deze lessen kunnen voorlichtingsactiviteiten verzorgd worden.

De andere pilots vinden dat de bereikte resultaten geslaagd mogen worden genoemd. Men had zich voorgenomen om iets te bereiken (bijvoorbeeld de website in Amsterdam) en heeft dit ook gerealiseerd.

De Brabantse pilot geeft aan dat de pilot niet alleen een positieve uitstraling heeft binnen de verschillende Pabo's in Brabant, maar ook daarbuiten.

Volgens enkele pilots zijn de doelen behaald omdat bepaalde zaken binnen de opleiding op de rails zijn gezet, die anders niet in gang waren gezet. In dit verband kan bijvoorbeeld gewezen worden op verbetering van het pedagogisch klimaat.

6.3. Wat wordt er gedaan met de resultaten?

Wat wordt gedaan met de bereikte resultaten? Berusten de pilots in wat is gedaan of vinden ze dat men er verder mee aan de slag moet en er eventueel meer uit moet halen? Om dit te achterhalen is bij de directeuren en projectleiders geïnformeerd of men van mening is dat er iets gedaan moet worden met de resultaten van de pilot in relatie tot de opleiding.

Alle ondervraagden geven aan dat hiertoe al een begin is gemaakt of dat zij dit willen gaan doen. Duidelijk is dat vrijwel alle pilots de instrumenten die in het project ontwikkeld zijn, willen vasthouden. Enkele pilots moeten deze instrumenten nog verder uitwerken voordat ze een vast onderdeel kunnen worden van het programma. In Brabant staat men aan het begin van deze opgave. Maar belangrijk is dat hier het project op de agenda is gezet en draagvlak is gecreëerd. De adviesgroep die in Brabant rond het project is ingesteld, wil het project in ieder geval voortzetten. De Rotterdamse pilot heeft al een begeleidingstraject ingezet voor allochtone studenten in het eerste jaar en voert ook een diversiteitsbeleid.

De Haagse pilot heeft met andere Pabo's en met medewerking van SBO een nieuw project opgezet, waarin aandacht wordt besteed aan de competentie van leerkrachten voor het werken op een multiculturele school.

De reeds aanwezige kennis zou in dit project verder geprofessionaliseerd moeten worden.

In Utrecht zijn de docenten Onderwijskunde al aan de slag gegaan met begeleiding en aandacht voor allochtone studenten en gaat men in de public relationsfeer (communicatieplan) hier verder mee. Op open dagen en avonden wordt aan leerlingen van het middelbaar onderwijs de video getoond, die blijkbaar aanspreekt. Ook de Amsterdamse pilot wil de ervaringen niet weggooien en probeert leerlingen in het middelbaar onderwijs te bereiken en te werven door clichébeelden die er bestaan over het leraarsvak te bestrijden.

6.4. Heeft de pilot bijgedragen tot interculturalisatie?

Een van de doelstellingen van het Full Color project is het verbeteren van de interculturalisatie van de lerarenopleidingen. In hoofdstuk 2 is al aan de orde gekomen wat de pilots zoal doen aan interculturalisatie (intercultureel onderwijs, intercultureel personeelsbeleid, eventueel werkplan interculturalisatie, etc.)

Maar voor een goede beoordeling van het project is het belangrijk te weten of het Full Color project hierop invloed heeft gehad. Daarom is in de gesprekken gevraagd of de pilot een bijdrage heeft geleverd aan de interculturalisatie van de opleiding.

In vrijwel alle gesprekken komt naar voren dat interculturalisatie een thema is dat door de pilot weer is gaan leven en een kwaliteitsimpuls aan de opleiding heeft gegeven. Binnen de meeste pilots is het een onderwerp dat op de agenda blijft, meer aandacht heeft gekregen onder docenten (er wordt meer over gesproken) en zowel naar binnen als naar buiten zichtbaar gemaakt kan worden.

Volgens de Utrechtse pilot wordt het zo langzamerhand duidelijk dat een leerkracht moet kunnen werken in een multiculturele setting en moet kunnen omgaan met etnisch heterogene groepen. Dit vraagt bepaalde didactische vaardigheden en stelt eisen aan de professionaliteit van alle leerkrachten. De pilot heeft bijgedragen aan dit inzicht.

In Rotterdam was men er al mee bezig, maar door de pilot is men opnieuw gestimuleerd en is de aanpak intensiever geworden. Hier is men de aandacht steeds meer gaan richten op de in- en doorstroomproblematiek van allochtone studenten.

In Brabant heeft de pilot gezorgd voor een grote stimulans. Op sommige Pabo's in Brabant zal de aandacht voor allochtone doelgroepen nadrukkelijk meegenomen worden in het algemene beleid.

6.5. De invloed op de beroepskeuze van allochtone leerlingen

Full Color wil het docentencorps in de multiculturele samenleving veelkleuriger maken, omdat er naar verhouding te weinig allochtone groepsleerkrachten en docenten in het onderwijs werken. Een van de voornaamste doelstellingen van Full Color richt zich dan ook op het bevorderen van de instroom van allochtone studenten op lerarenopleidingen oftewel het stimuleren van allochtone leerlingen in het middelbaar onderwijs om voor een vervolgopleiding op de Pabo te kiezen. In hoeverre heeft de pilot hiertoe bijgedragen of hierop invloed gehad?

In de interviews is de vraag gesteld welke invloed de pilot heeft gehad op het vergroten van kansen bij allochtone leerlingen in voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs om het beroep van leraar te kiezen.

De meningen hierover lopen nogal uiteen. Twee pilots, Rotterdam en Den Haag, zijn zondermeer van mening dat de pilot invloed heeft gehad op de clichébeelden van allochtone leerlingen over het leraarsberoep weg te nemen. In Rotterdam worden vanwege dit effect ook structureel gelden hiervoor ingezet (voorlichtingsactiviteiten). De Haagse pilot geeft aan dat de open dagen op de opleiding en de voorlichting op middelbare scholen invloed hebben gehad op het vergroten van de kansen bij allochtone leerlingen om het beroep van leraar te kiezen. Het negatieve beeld van de leraar is volgens deze pilot hierdoor verminderd.

Bij de Brabantse pilot kan men niet aangeven of de toename van de allochtone studenten een direct gevolg is van de pilot. Wel wordt gezegd dat de doorstroom van allochtone studenten verbeterd is door het project. Ze krijgen een stuk herkenning, waardering en in eigen kring zijn ze een voorbeeldfunctie.

In Utrecht is er een vermoeden dat de pilot heeft bijgedragen aan de instroom van meer allochtone studenten en is er vertrouwen in de rol die de videofilm hierbij speelt.

Ook de Amsterdamse pilot spreekt wat dit betreft van een positieve invloed van het project.

Daarbij wordt gewezen op de rol van het gezamenlijk organiseren van voorlichting aan allochtone leerlingen in het voortgezet onderwijs (bijvoorbeeld een beroepenbeurs in Utrecht)

6.6. Suggesties voor vervolg

Eind 2002 loopt het Full Color project voor de lerarenopleidingen af. Hebben de pilots dan al voldoende bereikt of vinden ze dat ze door moeten gaan met het uitwerken van enkele zaken of het oppakken van nieuwe zaken?

Kortom: bestaat er bij de pilots behoefte aan vervolg?

Aan het eind van de gesprekken met directeuren en projectleiders is nagegaan of men vindt dat de pilot na 2002 moet doorgaan en zo ja, of men suggesties heeft voor vervolgstappen.

In de gesprekken komt naar voren dat alle pilots van mening zijn dat het project op een of andere manier moet worden voortgezet en dat de verworvenheden niet moeten blijven liggen. Bij de suggesties voor een vervolg van de pilot worden nogal uiteenlopende zaken genoemd. De ene keer gaat het om zaken die men uit eigen middelen wil betalen, de andere keer om zaken die men gefaciliteerd wenst te krijgen.

Een suggestie die meerdere malen wordt genoemd is het verwerven van meer inzicht in de belemmeringen die er zijn bij de in- en doorstroom van allochtone studenten en hoe de opleiding daarop kan inspelen.

Een vervolg van de pilot zou zich sterker moeten richten op de stageproblemen die allochtone studenten tegenkomen op de stagescholen .

Een aantal pilots geeft aan dat enkele producten die met behulp van SBO zijn gerealiseerd (bijv. website, voorlichtingspakket) gecontinueerd moeten worden.

Sommige pilots vinden dat er bij een eventuele betrokkenheid van SBO in een volgende fase van het project meer inhoudelijke begeleiding en sturing vanuit SBO moeten komen. Deze pilots maken eigenlijk hiermee vooral kenbaar dat zij meer ondersteuning nodig hebben.

Een pilot geeft aan dat men maar twee jaar echt heeft kunnen werken, omdat de opbouw-en afbouwfase van het project ook tijd in beslag hebben genomen. Er moet meer ruimte komen voor de afbouwfase, dat wil zeggen voor de inbedding van het project in de opleiding. Daarom vindt deze pilot dat een nieuw project van vier jaar weer nodig is om zaken op te starten en verder uit te bouwen.

Suggesties voor vervolgstappen die verder worden genoemd, zijn:

- instellen van aparte fondsen voor bijspijkerprogramma's voor allochtone studenten
- het voeren van een marketingbeleid rond de pilot (nadenken over hoe je jouw doelgroep bereikt, onderhouden van brochures, etc.)
- ook aan andere lerarenopleidingen de Full Color-faciliteiten geven, zodat ook daar iets kan worden opgezet (vooral in gebieden buiten de randstad)
- het aanzien van het beroep van leraar vergroten, met name bij allochtone mannen, waardoor de instroom van deze groep bevorderd wordt
- bij instroom: meer inzicht verwerven hoe het beeld van het beroep als leraar bij allochtone leerlingen op middelbare scholen beïnvloed kan worden
- bij uitstroom: innovatieve of experimentele basisscholen faciliteren die samen met de Pabo's voorop lopen om allochtone studenten een plek te geven en ze goed voorbereiden op het beroep van leraar
- het ontwikkelen van een interculturalisatiebeleid
- werken aan werving, curriculum en inbedding van het project
- meer monitoren door wie en hoe het voorlichtingspakket gebruikt wordt
- meer aandacht voor autochtone studenten in het project
- decanenseminar met multiculturaliteit als thema
- begeleiding van studenten bij het mentoren van eerstejaars
- meer nadruk op rolmodel van oudere allochtone studenten voor eerstejaars
- ieder jaar met eigen studenten een actieplan opstellen.

7. Conclusies en aanbevelingen

7.1 Conclusies

In 1999 is op initiatief van SBO het project Full Color lerarenopleidingen van start gegaan. Het project beoogt voornamelijk de in-, door- en gediplomeerde uitstroom van allochtone studenten te bevorderen om de culturele diversiteit van het docentencorps op de scholen te vergroten. Daarnaast wil men via het project de interculturalisatie van de lerarenopleidingen verbeteren en de uitwisseling van de ervaringen hiermee stimuleren.

Aan het project hebben vijf pilots meegedaan, te weten: De Hogeschool IPABO Amsterdam / Alkmaar, Archimedes Lerarenopleidingen Utrecht, Fontys Hogescholen in Brabant (met vijf Pabo's), Haagse Hogeschool en Hogeschool INHOLLAND in Rotterdam. In het kader van het project hebben de pilots verschillende activiteiten opgezet. Om te weten welke ervaringen hiermee zijn opgedaan en in hoeverre de doelstellingen zijn bereikt is er in de periode augustus-oktober 2002 een evaluatieonderzoek gehouden. In dit onderzoek is niet alleen administratieve informatie opgevraagd bij de pilots (bijvoorbeeld aantal allochtone studenten) maar zijn er ook vraaggesprekken gevoerd met directeuren en projectleiders. Enkele belangrijke conclusies van het evaluatieonderzoek staan hieronder vermeld.

Activiteiten

Door de pilots zijn verschillende inspanningen verricht, waarbij de nadruk heeft gelegen op de in- en doorstroom van allochtone leerlingen. Bij activiteiten ter bevordering van de instroom hebben de opleidingen vooral eigen allochtone studenten ingezet om als identificatie-of voorbeeldfiguur te fungeren. Daarbij zijn ook concrete producten gemaakt zoals bijvoorbeeld een website, cd-rom, video-film, promotiewand en promotieteams. Deze hebben volgens de ondervraagde personen een positieve uitstraling gehad op het imago van de lerarenopleiding en het beroep van leraar. Ter bevordering van de doorstroom zijn door enkele pilots studiedagen georganiseerd of voorlichtingspakketten opgesteld om onder andere docenten meer inzicht te geven in bijvoorbeeld de stage- en uitvalproblematiek van allochtone studenten. Deze kennis moet bijdragen aan een betere begeleiding en ondersteuning van allochtone studenten op de opleiding.

Stimulerende omstandigheden

De middelen die SBO beschikbaar heeft gesteld zijn over het algemeen als een stimulans gezien om deel te nemen aan het project. De betrokkenheid van het management is hierdoor vergroot, waardoor op enkele opleidingen ook eigen middelen in het project zijn gestopt.

Alle opleidingen waren al langer bezig met activiteiten voor allochtone studenten. De pilot sloot dan ook over het algemeen goed aan bij de bestaande werkwijze. Hierdoor ontstond er een extra impuls om het thema met nieuw elan op te pakken.

Binnen de opleiding werden de ruimte en de vrijheid om de pilot zelf in te vullen als plezierig ervaren. De projectleiders konden hierdoor ook hun eigen ideeën kwijt, hetgeen hun motivatie en betrokkenheid heeft vergroot.

De aanstelling van een projectleider als aanspreekpunt had duidelijke voordelen voor management, docenten en studenten. Men kon er niet omheen en wist bij wie men moest zijn. De externe ondersteuning van het communicatieadviesbureau Podium is bijzonder op prijs gesteld. Mede met behulp van dit bureau zijn goede producten ontwikkeld.

Belemmerende omstandigheden

Wanneer geïnformeerd wordt naar omstandigheden die belemmerend hebben gewerkt op het project, wordt onder andere gezegd dat men veel tijd heeft moeten besteden aan de voorbereiding en opzet van het project. Verder is de afstandelijke houding van SBO als belemmerend ervaren. Maar door SBO is juist een bewuste keuze gemaakt om niet te veel sturing te geven aan het project, juist om de spontaniteit bij de aanpak, en dus motivatie en betrokkenheid, te bevorderen.

In het begin is er ook verwarring ontstaan over de looptijd van het project. De opleidingen gingen er vanuit dat deze vier jaar zou zijn, maar dat was de looptijd van het totale Full Color project vanaf 1999. Concrete afspraken met de opleidingen over de looptijd van de pilot lerarenopleiding zijn er niet gemaakt. De pilot lerarenopleiding heeft 2,5 jaar geduurd. Dit komt omdat de opleidingen eind 1999 zijn benaderd voor deelname aan het project vanaf het kalenderjaar 2000. Medio 2002 zijn de opleidingen met het project gestopt.

Ook met het adviesbureau Podium verliep de communicatie in het begin niet zo best. Maar ook de relatie met dit bureau is later verbeterd.

De vijf pilots zijn vaak al met verschillende eigen interne projecten bezig, waardoor soms het overzicht verloren gaat. Het wordt dan soms lastig mensen enthousiast te maken voor nieuwe projecten.

Uit wervingscampagnes onder leerlingen op het mbo blijkt volgens de projectleiders minder belangstelling te bestaan voor het leraarsvak dan onder leerlingen van het vwo en havo. Maar op het vwo en havo zijn er naar verhouding weinig allochtone leerlingen.

Een aantal ondervraagden wijst op de nogal versnipperde expertise van landelijke ondersteuningsinstellingen. Organisaties als ECHO, FORUM en SBO zijn ieder op eigen wijze bezig met bevordering van de in- en doorstroom van allochtone studenten op de lerarenopleidingen. Er zou een centraal informatiepunt moeten komen waar opleidingen terecht kunnen met vragen.

Positieve ervaringen

Het consulteren en inschakelen van eigen studenten als ervaringsdeskundigen wordt door alle pilots als een positieve ervaring van het project beschouwd.

Een andere positieve ervaring die genoemd wordt is dat door het project de aandacht voor allochtone studenten op de agenda is gebleven. Het bewustzijn dat allochtone studenten een meerwaarde hebben voor de culturele diversiteit van de opleiding is volgens de informanten gegroeid.

Bovendien vindt men dat er een kwaliteitsimpuls is ontstaan om de interculturalisatie van de opleiding te bevorderen en allochtone én autochtone studenten beter voor te bereiden op het werken in de multiculturele samenleving.

Negatieve ervaringen

Een van de negatieve ervaringen die door enkele pilots wordt genoemd is de discriminatie van allochtone studenten op bepaalde momenten op stagescholen. Deze stagescholen zijn vooral 'witte scholen' die nog met vooroordelen zitten.

Dergelijke situaties zijn niet prettig voor de student, hetgeen zijn studieloopbaan op de opleiding kan beïnvloeden.

Ook het ontbreken van een samenhangend interculturalisatiebeleid wordt vervelend gevonden door enkele projectleiders, vooral omdat dit storend werkt op het in gang zetten van een proces dat moet leiden tot realisatie van het doel van de pilot.

Als negatieve ervaring wordt verder genoemd dat een periode van 2,5 jaar te kort is voor een dergelijk project. Enkele informanten hebben het gevoel dat er net iets op de rails is gezet dat plotseling weer afgebroken moet worden.

Resultaten

Een belangrijke vraag in het onderzoek is welke resultaten de pilots hebben opgeleverd en in hoeverre de doelstellingen hiermee zijn bereikt.

Hebben de resultaten geleid tot een toename van het aantal allochtone studenten op de lerarenopleidingen en hoe verhouden deze aantallen zich tot eventuele streefcijfers? Volgens de informatie die verzameld is, is in absolute zin op alle pilots het aantal allochtone studenten in 2001 weliswaar gestegen sinds 1999 (start project), maar de ondervraagden weten niet of deze

stijging toe te schrijven is aan de inspanningen van de pilot. In relatieve zin (aandeel allochtone studenten in totale studentenpopulatie) is er in deze periode echter weinig veranderd.

Drie van de vijf pilots hadden streefcijfers geformuleerd, maar op basis van de cijfers blijkt dat ze deze niet of net niet gehaald hebben. Het formuleren van deze streefcijfers is op eigen initiatief van deze opleidingen gebeurd. SBO had er namelijk bewust voor gekozen om niet te werken met streefcijfers. Het belangrijkste was immers voor SBO het in gang zetten van een proces. En wat dat betreft mag het project geslaagd worden genoemd.

Een van de meest zichtbare resultaten zijn de concrete producten die zijn gerealiseerd, zoals een website, cd-rom, videofilm, promotiewand en een promotieteam. Op deze producten zijn de pilots erg trots omdat ze een zekere professionaliteit uitstralen. Naast deze zichtbare producties zijn er ook processen in gang gezet om de in-, door- en gediplomeerde uitstroom van allochtone studenten te bevorderen. Zo geven vrijwel alle pilots aan dat er sprake is van een grotere bewustwording van het belang van de culturele diversiteit op de lerarenopleidingen en op de scholen. Daarmee is ook een eerste aanzet gegeven voor verbetering van de interculturalisatie op de lerarenopleiding. Daartegenover staat dat nog geen enkele pilot een werkplan voor interculturalisatie heeft ontwikkeld.

Een andere doelstelling van het project is stimulering van de uitwisseling van ervaringen op het gebied van interculturalisatie. Uit de gesprekken is gebleken dat er binnen en tussen de pilots sprake is geweest van expertise-uitwisseling. Deze uitwisseling hebben ze als positief ervaren. Men kon op die manier veel herkennen en leren waar andere (vergelijkbare) lerarenopleidingen mee zitten.

Een positieve invloed van het project is volgens de ondervraagde projectleiders uitgegaan op de professionalisering van het docententeam. Ze hebben meer kennis opgedaan over de stage- en uitvalproblematiek van allochtone studenten en kunnen wellicht in de toekomst hierop beter inspelen. Toch vinden enkele pilots dat deze kennis nog verbeterd kan worden.

Uit de gesprekken blijkt dat de pilot voor verschillende personen en de opleiding een meerwaarde heeft gehad. Er is een proces in gang gezet waarbij de interculturalisatie van de opleiding en bevordering van de in-, door- en uitstroom van allochtone studenten op de agenda zijn gezet. De vertaling van de resultaten van het project in de opleiding wordt door iedereen beschouwd als een proces waarvoor meer tijd en middelen nodig zijn.

7.2 Aanbevelingen

Hieronder staan enkele aanbevelingen opgenomen, die zijn afgeleid uit de onderzoeksresultaten.

1. De pilots geven aan dat zij meer kennis willen verwerven over de uitval- en stageproblematiek onder allochtone studenten. Onderzoek naar deze problematiek zou deze kennis kunnen vergroten.
2. Opleidingen maken kenbaar behoefte te hebben aan extra faciliteiten voor de ontwikkeling van een protocol om stagescholen beter voor te bereiden op het omgaan met allochtone studenten.
3. Het blijkt dat de lerarenopleidingen belangrijke administratieve gegevens niet beschikbaar kunnen stellen, omdat deze gegevens niet goed worden bijgehouden. Het is aanbevelenswaardig een registratiesysteem te ontwikkelen om gegevens van allochtone en ook andere studenten bij te houden zodat onder andere hun studieloopbaan gevolgd kan worden. Tegelijkertijd is er het besef dat dit geen eenvoudige opgave is en nogal wat zal vergen van de bedrijfsvoering bij de opleidingen.
4. Opleidingen geven aan meer tijd nodig te hebben voor de verankering van de resultaten binnen de opleidingen. Het proces wordt met andere woorden nog niet als voltooid beschouwd. De opleidingen zouden het jammer vinden als het proces niet wordt afgerond. Nagegaan kan worden in hoeverre er faciliteiten zijn voor het afronden van het proces.
5. De pilots maken kenbaar behoefte te hebben aan ondersteuning van landelijke instellingen. Bij een eventueel vervolg van het project zou het oprichten van een landelijk informatiepunt een oplossing kunnen zijn.
6. Het is van belang dat de ervaringen en verworvenheden van de pilots worden verspreid op andere lerarenopleidingen. Dit zou kunnen gebeuren via landelijke en regionale conferenties.
7. Hoewel SBO er bewust voor gekozen had om geen streefcijfers te gebruiken, hadden enkele opleidingen zelf streefcijfers geformuleerd. Hierdoor konden deze opleidingen nagaan of bepaalde doelstellingen waren gehaald. Bij een eventueel vervolg van het project verdient het aanbeveling om streefcijfers te gebruiken.
8. Opleidingen vinden dat er meer inzicht nodig is in het beeld dat allochtone leerlingen in het middelbaar onderwijs hebben over het leraarsberoep. Deze kennis kan gebruikt worden met het oog op beïnvloeding van hun beroepskeuze. Onderzoek kan een bijdrage leveren aan het vergroten van deze kennis.
9. Allochtone studenten ondervinden nog steeds problemen tijdens de stage. Om de stageproblemen aan te pakken zouden Pabo's en basisscholen gezamenlijk projecten kunnen opzetten, die gefaciliteerd kunnen worden.
10. Uit het onderzoek is gebleken dat geen van de opleidingen een werk- of stappenplan heeft ontwikkeld voor het intercultureel beleid. Het zou handig zijn als de opleidingen worden gestimuleerd om hiervoor een werkplan op te stellen.

Geraadpleegde bronnen

Archimedes Lerarenopleidingen (2000). Actieplan Full Color Utrecht. Utrecht.

Bie, M. de e.a. (1995). Startnotitie ECHO. Utrecht

Haagse Hogeschool (2000). Verslag en actieplan Haagse regio. Den Haag

Haagse Hogeschool (2002). Zelfevaluatie-rapport. Den Haag.

Hogeschool IPABO (2000). Projectplan Full Color. Amsterdam

Ichthus Hogeschool (2000). Actieplan Rotterdam. Rotterdam.

Linden, Irma der e.a. (1999). Het neusje van de zalm, een onderzoek naar de positie van allochtonen in lerarenopleidingen. Utrecht: Forum.

Ministerie van OCenW (1999). Plan van aanpak Meer allochtoon onderwijspersoneel. Zoetermeer.

Ministerie van OCenW (2001). Nota Werken in het onderwijs. Zoetermeer.

Ministerie van OCenW (2002). Nota Werken in het onderwijs 2003. Zoetermeer

Palet, Hogeschool Brabant, Fontys Hogescholen en Hogeschool de Kempel. (2000). Acitiviteitenplanning Branbants project 'Haal de wereld voor de klas. Eindhoven.

SBO (2002). Jaarverslag 2001 & Activiteitenplan 2002. Den Haag.