

Weg met het deficiëntiedenken!

Uitval onder allochtone studenten is structureel hoger in vergelijking met uitval onder autochtone studenten. Ook is er een groot verschil in studierendement. Deze situatie is niet wenselijk aangezien het de verwachting is dat het aandeel allochtone studenten de komende jaren verder zal toenemen. Dat het beter kan, blijkt uit best practice uit de Verenigde Staten.

Echo,¹ Expertisecentrum Diversiteitsbeleid werkt samen met universiteiten en hogescholen aan het creëren van een cultuur van excellentie en inclusiviteit, met als doel meer duurzame instroom en studiesucces van studenten in het algemeen en van allochtone studenten in het bijzonder.

INLEIDING

De demografische verandering van de samenleving is zichtbaar in het (hoger) onderwijs op basis van de toenemende participatie en instroom van allochtonen. Aan instellingen voor hoger onderwijs in de Randstad maken niet-westerse allochtone studenten ongeveer een derde deel uit van de totale deelname in het hoger onderwijs. Dit is het resultaat van een gestage groei in de afgelopen jaren. Desondanks zijn niet-westerse allochtonen nog steeds ondervertegenwoordigd in het hoger onderwijs, zeker gezien de omvang van het potentieel vanuit deze groepen in het primair en het voortgezet onderwijs. Daarbij vallen niet-westerse allochtone studenten structureel meer uit dan autochtone en is het rendement van allochtone studenten schrikbarend lager dan dat van autochtone studenten. De oorzaak van uitval wordt vaak alleen gezocht in tekortkomingen van studenten (*blame the victim*), zoals taalproblemen. Het lage studiesucces van allochtone studenten heeft veel minder te maken met de culturele achtergrond. Veel allochtone studenten zijn de eerste uit hun omgeving die gaan studeren. Zij hebben een ander – of geen – referentiekader als het gaat om voorbeelden van hoogopgeleide professionals en hebben een andere oriëntatie op studeren in het hoger onderwijs. Dit maakt de weg naar het hoger onderwijs voor sommigen onnodig lang en ondoorzichtig. Omdat niet-westerse allochtone leerlingen in het voortgezet onderwijs ook slechter presteren, zijn verwachtingen van allochtone studenten in het hoger onderwijs eerder lager dan hoger. Dit is een tendens die ook herkenbaar is voor een universiteit als UCLA (Los Angeles), met een grote culturele en sociaaleconomische diversiteit van studenten.

In het Academic Advancement Program (AAP) aan UCLA is de ‘pedagogy of excellence’ uitgangspunt voor het creëren van een cultuur van excellentie. Het belangrijkste argument ter ondersteuning van de ‘pedagogy of excellence’ is het gegeven dat studenten beter presteren op het moment dat docenten geloven in hun talenten en dat de orga-

nisatie van onderwijs stimulerend en inclusief is. Geloven in talent van elke student betekent dat docenten kijken naar de individuele kwaliteiten van elke student, in plaats van het verwachten van en kijken naar een eventueel gebrek aan vaardigheden. De achtergrond en omgeving van elke student worden in deze waardering meegenomen en beschouwd als een meerwaarde, ongeacht waar een student vandaan komt. In deze gedachtegang zijn de zeer uiteenlopende achtergronden van studenten aan UCLA per definitie een meerwaarde omdat zij op een of andere manier hebben bijgedragen aan het feit dat AAP-studenten de hoge eisen voor toelating hebben gehaald. Dit geldt des te meer voor studenten die uit een omgeving komen waarin het niet voor de hand lag dat zij gingen studeren. Deze studenten hebben naast doorzettingsvermogen een bepaalde levenservaring die zij meenemen in hun studie waar weer andere studenten van kunnen leren. De uitdaging voor onderwijsinstellingen ligt in het institutionaliseren van deze aanpak en uit de ervaring van UCLA blijkt dat dit een weg vol hindernissen is. Onder meer de vraag hoe een andere pedagogische benadering van studenten haar beslag krijgt in bijvoorbeeld studie en begeleidingsprogramma's zoals deze door het AAP werden ontwikkeld. De hardnekkigheid van denken vanuit het wegwerken van deficiënties laat zich doorgaans gelden omdat een aanbod van begeleidingsprogramma's vooral van belang wordt geacht voor studenten met tekortkomingen.

Als wordt gesproken over allochtonen, wordt in feite geduid op de groep niet-westerse allochtonen. Hoewel de term allochtoon wellicht niet de meest wenselijke is vanwege de negatieve connotatie, wordt de term hier gebruikt in relatie tot data en als aanduiding van een groep die onderwerp van beleid en onderzoek is. In internationaal vergelijkend onderzoek kent men deze term niet en maken allochtone studenten deel uit van de groep migrantstudenten of etnische minderheden. Een ander woord voor allochtoon zal de negatieve connotatie niet wegnemen, omdat beelden lastig te veranderen zijn. Het begrip allochtoon zou veel meer geassocieerd moeten worden met positieve factoren van het allochtoon zijn. Factoren waarbij ook de kracht van diversiteit wordt benadrukt, het spreken van twee of meer talen als extra competentie wordt gezien, maar waarbij het uitgangspunt is dat men in eerste instantie Nederlander is. Hierdoor kunnen studenten die volgens de definitie (niet-westers) allochtoon zijn zich ook Nederlander voelen.

Is een andere pedagogische benadering die uitgaat van de kracht en het talent van allochtone studenten voldoende om de cirkel van het deficiëntiedenken te doorbreken? Wat is er al bereikt in het hoger onderwijs en welke uitdagingen liggen nog in het verschiet?

ACHTERGROND

Studierendement van allochtone studenten

Nederland telt volgens het Centraal Planbureau (2007) 1,7 miljoen niet-westerse allochtonen. Dit is 11% van de totale bevolking. De verwachting van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) is dat in 2050 ongeveer een derde van de Nederlandse bevolking niet-westers allochtoon is (2006). Allochtoon wil zeggen dat de persoon zelf, of een van

zijn ouders, in het buitenland is geboren. Binnen deze groep wordt vervolgens onderscheid gemaakt tussen westerse en niet-westerse allochtonen.

De multiculturele samenleving is vooral zichtbaar in de Randstad. Deze diversiteit is ook zichtbaar in het onderwijs. In de Randstad was in 2003-2004 ongeveer 70% van de kinderen in het basisonderwijs niet-westers allochtoon, in het voortgezet onderwijs was dat 45% en in het hoger onderwijs ongeveer 30%. Waarbij de percentages in het hoger beroepsonderwijs gemiddeld boven de 30 liggen en in het wetenschappelijk onderwijs veel lager dan 30. In het voortgezet onderwijs lijkt – afgaand op het percentage – sprake te zijn van een bijna evenredige deelname. Op basis van cijfers over doorverwijzing naar en participatie in het voortgezet beroeps- en het algemeen voortgezet onderwijs wordt zichtbaar waarom niet-westerse allochtonen ondervertegenwoordigd zijn in het hoger onderwijs. Uit cijfers van het CBS (2006) blijkt namelijk dat in de Randstad van het cohort 2005/2006 50% van de autochtone kinderen naar het havo/vwo ging ten opzichte van 30% van de niet-westerse allochtone kinderen. Verder ging 27% van de autochtone kinderen naar de laagste niveaus van het vmbo (bbl: basisberoepsgerichte leerweg, en kbl: kaderberoepsgerichte leerweg) ten opzichte van 44% van de niet-westerse allochtone kinderen. Slagingspercentages van autochtone leerlingen in het havo en vwo zijn hoger dan die van niet-westerse allochtone leerlingen; in het vmbo-theoretisch en vmbo (bbl/kbl) zijn slagingspercentages respectievelijk gelijk dan wel hoger voor niet-westerse allochtone leerlingen.

Kwantitatief onderzoek dat in opdracht van Echo door het Instituut voor Migratie en Etnische Studies is uitgevoerd (Wolff, 2007), laat zien dat ook in het hoger onderwijs uitval onder niet-westerse allochtone studenten structureel hoger is en het rendement (na zes jaar) veel lager dan dat van autochtone studenten. In 2005 had van het cohort 1999 bijna 68% van de autochtone studenten een hbo-diploma behaald tegen ongeveer 51% van de niet-westerse allochtone studenten. In het wetenschappelijk onderwijs zijn deze percentages respectievelijk 55% voor autochtone en 43% voor allochtone studenten. De lagere rendementscijfers voor het wetenschappelijk onderwijs kunnen te maken hebben met het feit dat er in het wetenschappelijk onderwijs (technische studies bijvoorbeeld) vijfjarige studies zijn en een vergelijkbaar rendement na zeven jaar zichtbaar is. Afgezien van de methodiek blijft de constatering overeind dat er een kloof is in de prestaties van allochtone studenten vergeleken met die van autochtone studenten. De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO, 2007) bevestigt de zorg over uitval en rendement van studenten met een migratieachtergrond. De OESO geeft aan dat kritisch gekeken zou moeten worden naar het onderwijssysteem, met name de transitiemomenten van het primair onderwijs naar het hoger onderwijs. Hierdoor laat Nederland veel liggen aan potentieel talent voor het hoger onderwijs.

Uit kwalitatief onderzoek dat in opdracht van Echo door het Rotterdams Instituut voor Sociaal-wetenschappelijk BeleidsOnderzoek (RISBO) is uitgevoerd naar stimulerende leeromgevingen voor allochtone studenten, blijkt dat studenten beter presteren als zij zich thuis voelen op een opleiding (Severiens, Wolff & Rezai, 2006). Het zich thuis voelen wordt enerzijds veroorzaakt doordat in 'learning communities' gestimuleerd wordt dat studenten samenwerken en leren, en anderzijds dat professionals in het

onderwijs zich bewust zijn van de diversiteit van de studentenpopulatie en hierdoor aandacht hebben voor de specifieke dimensies die de belevingswereld van studenten met zich meebrengt (inclusiviteit). Allochtone studenten presteren beter in een innovatieve onderwijsomgeving naarmate er aandacht is voor diversiteit in het onderwijs en er voldoende vormen van begeleiding aanwezig zijn.

Studiesucces en eerste generatie

Diversiteit kent meer dimensies dan alleen etnische afkomst. Wat veel groepen migranten gemeen hebben is de sociaaleconomische achtergrond. Met name economische migranten zijn op zoek naar een betere toekomst voor henzelf en voor hun kinderen en beginnen derhalve vaak onderaan de sociaaleconomische ladder in een maatschappij. Een groot deel van de migranten uit Turkije en Marokko hebben weinig of geen lager onderwijs genoten in het land van herkomst en hebben geen referentiekader als het gaat om studeren.

Naar aanleiding van een uitwisselingstraject in 2003 tussen Echo, the Council for Opportunity in Education en universiteiten en hogescholen in Nederland en de Verenigde Staten is kennisgemaakt met de term 'first generation students'. Deze zogenoemde eerstegeneratiestudenten zijn diegenen die als eersten uit hun omgeving het hoger onderwijs instromen. De meerwaarde van deze definitie is dat deze ook betrekking heeft op autochtone studenten met eenzelfde familieachtergrond en een vergelijkbare oriëntatie op het hoger onderwijs. De term 'eerste generatie', niet te verwarren met eerstegeneratiemigrant, is een veel minder stigmatiserende manier om studenten te classificeren en houdt rekening met het feit dat wanneer studenten uit een omgeving komen waarbij ouders niet gestudeerd hebben, zij vaker onvoldoende voorbereid zijn op de mogelijkheden die het hoger onderwijs biedt. Dit effect wordt pas zichtbaar in het hoger onderwijs, omdat allochtone studenten vaker uitvallen als gevolg van een verkeerde studiekeuze. Een goede voorbereiding en begeleiding zowel bij het maken van een studiekeuze als bij de academische voorbereiding is een manier om in ieder geval uitval in de eerste twee jaar van het hoger onderwijs te verminderen.

Pedagogy of excellence

Het uitwisselingstraject in 2003 heeft geleid tot samenwerking van Echo met UCLA, geïnspireerd door de ervaringen van UCLA met het succesvolle AAP (2005), dat de 'pedagogy of excellence' als basis heeft. Het richt zich op het verbeteren van kansen en studiesucces van 'first generation, low income students'. Het AAP-programma is een trendbreuk met de lage verwachtingen die voorheen (voor 1985) werden gekoesterd naar AAP-studenten toe. Het programma is erop gericht om succes mogelijk te maken ondanks de grote sociaaleconomische diversiteit en de culturele verschillen tussen groepen, maar vooral omdat deze studenten zich niet optimaal hebben kunnen oriënteren op studeren en zich minder bewust zijn van hun eigen potentie. Veel studenten die instromen in dit programma komen van 'zwarte', slecht presterende scholen (high schools of community colleges). De 'pedagogy of excellence' gaat uit van hoge verwachtingen van elke student. Hoe hoger de verwachtingen, des te beter studenten presteren. Uitgaan van excellentie is cruciaal om de aanwezige potentie in deze studenten aan te spreken. Hierbij is de focus voor verandering niet gericht op de student maar

op de instelling, met als doel: verbetering van het studierendement van studenten. Ongeveer 26% van de studenten aan UCLA is een eerstegeneratiestudent. Het programma heeft een studierendement van 83% (2005) ten opzichte van 85% voor heel UCLA. In 1985 waren deze percentages nog respectievelijk 55 en 77. In de Verenigde Staten (VS) heeft UCLA een van de hoogste rendementen als het gaat om instellingen met een grote culturele en sociaaleconomische diversiteit aan studenten. Het landelijk rendement voor eerstegeneratiestudenten in de VS is ongeveer 45% (UCLA, 2005).

Het hoge rendement is het gevolg van een aantal inspanningen voor en na de poort van de universiteit en wordt uitgevoerd door een staf van zeer bevoegen en competente professionals samen met ouderejaarsstudenten, die vaak een vergelijkbare achtergrond hebben en hetzelfde proces hebben doorgemaakt als de studenten die zij begeleiden. AAP voorziet in:

- proactieve werving 'voor de poort' van leerlingen uit het middelbaar onderwijs ('early outreach'). UCLA werkt samen met een aantal 'zwarte' community colleges. Leerlingen worden via zomerprogramma's, voorlichtingsbijeenkomsten voor ouders en begeleiding door studentenmentoren ondersteund bij de voorbereiding op toelating en instroom;
- activiteiten die erop gericht zijn om studenten uit te dagen om te excelleren. Ze krijgen alle begeleiding en ondersteuning om zo goed mogelijk te presteren en succesvol af te studeren. Ook worden studenten in het begin van de bachelorfase gestimuleerd voor oriëntatie op doorstroom naar de master- en promotiefase. Studenten krijgen de nodige begeleiding en voorbereiding via bijvoorbeeld 'honors tracks', schrijf- en onderzoeksvaardigheden;
- een aanbod van verschillende vormen van begeleiding: (peer)mentoring, (peer)tutoring en (peer)counseling. De begeleiding wordt structureel aangeboden en niet alleen bij studieproblemen. Het blijkt dat studenten beter presteren naarmate zij optimaal gebruikmaken van het aanbod aan begeleiding;
- het zich thuis laten voelen van AAP-studenten ('create a sense of belonging'). Omdat de thuiswereld van studenten een andere realiteit is dan het leven aan de universiteit, wordt hiertoe veel ondernomen. Ouders worden betrokken bij het proces van oriëntatie (onder andere studiekeuze, kosten van hoger onderwijs) op instroom, omdat ouders een belangrijke rol spelen in de gemeenschappen van deze studenten. Er wordt rekening gehouden met taalbarrières door bijvoorbeeld voorlichting te geven in het Spaans aan ouders van latino jongeren, de grootste migrantengroep in de VS en in California. In het programma wordt op zowel onderwijsinhoud als onderwijsbegeleiding specifiek aandacht besteed aan vraagstukken rondom identiteit en diversiteit. Studiebegeleiders krijgen bijvoorbeeld standaard een training *multicultural counseling* aangeboden.

VERNIEUWING EN VERANDERING VIA PILOTPROJECTEN

Resultaten uit onderzoek en succesvolle (inter)nationale ervaringen zijn in 2003 voor Echo aanleiding geweest voor het inzetten van een traject van vernieuwing en veran-

dering samen met zeven instellingen voor hoger onderwijs via zogenoemde pilotprojecten. Centrale doelstellingen van deze pilotprojecten zijn instroombevordering en doorstroomverbetering onder allochtone (eerstegeneratie)studenten. Voor hogescholen was de instroomdoelstelling vooral gericht op instroom uit het mbo. Dit traject richtte zich op:

- verandering in uitgangspunten en visie: studenten aanspreken op hun talenten in plaats van te werken aan deficiënties;
- verandering in aanpak door gericht samen te werken met het voortgezet (beroeps) onderwijs, met organisaties en bedrijven uit de regio, door grotere betrokkenheid en inzet van (allochtone) studenten en studentenorganisaties, door vernieuwing in onderwijsvormen en vernieuwing in begeleiding en ondersteuning van studenten;
- verandering in randvoorwaarden, zoals draagvlak in de organisatie, professionalisering van personeel en structurele monitoring van ontwikkelingen en resultaten.

Voor dit traject van vernieuwing en verandering is samenwerking aangegaan met de Erasmus Universiteit Rotterdam (Dienst Studentvoorzieningen, Rotterdam School of Management en de Koepelorganisatie Allochtone Studenten Erasmus Universiteit Rotterdam), Haagse Hogeschool, Hogeschool van Amsterdam (Instituut voor Informatica), Hogeschool Rotterdam, Hogeschool Zuyd, Universiteit van Amsterdam (Faculteit Natuur, Wiskunde en Informatica) en Universiteit Maastricht (Faculteit der Economische Wetenschappen). Er is bewust gekozen voor een mix van instellingen in de Randstad en instellingen in een deel van Nederland waar naar verhouding weinig niet-westerse allochtonen wonen maar wel veel autochtonen met een vergelijkbaar sociaaleconomisch profiel.

Resultaten pilotprojecten

Alle instellingen hebben ingezet op verandering van uitgangspunten en visie. In de pilotfase is een start gemaakt met de implementatie van de 'pedagogy of excellence' en onderdelen van het AAP-programma. De Haagse Hogeschool, de Hogeschool Rotterdam en de Hogeschool Zuyd hebben dit instellingsbreed aangepakt. Bij de overige instellingen zijn projecten geïmplementeerd in de deelnemende faculteiten en diensten.

Door deze verandering van aanpak is bij alle zeven pilotinstellingen veel bereikt. Er zijn regionale samenwerkingsverbanden aangegaan met (zwarte) roc's en scholengemeenschappen. De betrokkenheid van allochtone en autochtone studenten bij mentoring en tutoring zowel voor als na de poort is groot. Binnen alle pilotprojecten zijn vormen van (peer)mentoring en (peer)tutoring gestart, vaak als onderdeel van 'outreach'-activiteiten of als onderdeel van de doorstroom. Doel hiervan is vergroting van binding van studenten met elkaar en met de instelling. Aan de Hogeschool Zuyd is aangesloten op het instellingsbrede traject 'Maatwerk', dat zich richt op het vernieuwen en verbeteren van (onder meer) studieloopbaanbegeleiding. Aan alle instellingen zijn deze activiteiten in meer of mindere mate ook uitgevoerd in samenwerking met allochtone studentenverenigingen. Aan de Erasmus Universiteit, waar de allochtone studentenorganisaties al jaren verenigd zijn in KASEUR, is ook de brug geslagen naar samenwerking met regu-

liere studie- en gezelligheidsverenigingen aan de EUR. Vernieuwing in onderwijsvormen heeft onder meer plaatsgevonden aan de Universiteit Maastricht, waar het concept van 'learning communities' onder meer geïntroduceerd is om de binding te vergroten en zo de studenten beter te kunnen begeleiden. Aan de faculteit waar dit project is uitgevoerd studeren veel studenten die in het kader van internationalisering naar Nederland komen. Aan de Erasmus Universiteit is 'service learning' als nieuw concept geïntroduceerd, een actieve manier van leren, waarbij leerlingen lesinhoud verbinden aan praktijk en zelf leren door het doen van dienstverlenend werk binnen non-profitorganisaties, zelforganisaties en andere organisaties voor vrijwilligerswerk. Studenten van de Rotterdam School of Management hebben opdrachten op het gebied van diversiteit uitgevoerd voor non-profitorganisaties in de stad Rotterdam.

Met verandering in randvoorwaarden is in bijna alle projecten een begin gemaakt met instellingsbrede veranderingen in de infrastructuur. De Haagse Hogeschool heeft vanaf het begin veel ingezet op instellingsbrede monitoring, waarbij ook rekening gehouden wordt met de diversiteit van studenten. Zo is gestart met classificeren van studenten op basis van de definitie eerste generatie. In 2005 en 2006 bestond ongeveer de helft van de instroom aan de Haagse Hogeschool uit eerstegeneratiestudenten, van wie meer dan twee derde allochtoon en ongeveer een derde autochtoon.

Aan alle deelnemende instellingen zijn in het kader van de projecten ook middelen uitgetrokken voor professionalisering van medewerkers in de vorm van trainingen op het gebied van interculturele communicatie of management van diversiteit. Het gaat om trainingen voor docenten en studieloopbaanbegeleiders, voor besturen van allochtone studentenorganisaties (EUR) en voor studenten die als mentor of tutor deelnemen aan de projecten. De Universiteit Maastricht heeft als een van de deelprojecten een workshop Management van diversiteit voor docenten en studenten ontwikkeld. Deze workshop maakt inmiddels deel uit van het reguliere aanbod van de universiteit voor professionalisering van medewerkers. Een belangrijk doel van de pilots is dat projectresultaten uiteindelijk onderdeel worden van reguliere processen of beleid van de instelling. Vernieuwing en verandering hebben zo veel mogelijk plaatsgevonden binnen de bestaande infrastructuur. Er zijn twee instellingsbrede projecten die ook zodanig zijn ingebed, waarvoor de instelling zelf extra heeft geïnvesteerd, die groot draagvlak genieten binnen de instelling en waarvoor de betrokkenheid en het commitment vanuit het college van bestuur en middelmanagement groot zijn. Dit zijn het project 'Talentontwikkeling' van de Haagse Hogeschool en het project 'Overtref jezelf' van de Hogeschool Rotterdam.

Verder is een netwerk ontstaan van professionals die allen een coördinerende rol spelen binnen de instelling en faculteit, waardoor overdracht en uitwisseling tussen instellingen en binnen een instelling plaatsvinden. Ook zijn regionale samenwerkingsverbanden tot stand gekomen.

Kwantitatieve resultaten

In tabel 1 zijn de eerste resultaten weergegeven van de ontwikkeling in de instroom, de uitval en het rendement van niet-westerse allochtone studenten in vergelijking tot autochtone studenten. Uitgangspunt is de groei van de instroom en het rendement en

de daling van uitval in 2005 ten opzichte van 2002. Daarbij zijn de gegevens van alle instellingen samen weergegeven.

Tabel 1 Ontwikkeling van de instroom, de uitval en het rendement van niet-westerse allochtone en autochtone studenten aan zeven pilotinstellingen

Instroom aantal niet-westerse allochtoon	Stijging van 62% (2005 t.o.v. 2002)
Instroom aantal autochtoon	Stijging van 36% (2005 t.o.v. 2002)
Uitval niet-westerse allochtoon in % van de instroom	12% in 2005 t.o.v. 13% in 2002
Uitval autochtoon in % van de instroom	10% in 2005 t.o.v. 10% in 2002
Rendement niet-westerse allochtoon in % van de instroom	41% in 2005 t.o.v. 40% in 2002
Rendement autochtoon in % van de instroom	55% in 2005 t.o.v. 56% in 2002

Bron: Nulmeting instroom, uitval en rendement per instelling (2007), uitgevoerd door het IMES.

De eerste kwantitatieve resultaten geven voor de instroom een positief beeld weer. De stijging van de instroom van niet-westerse allochtone studenten is groter dan die van autochtone studenten. Deze stijging deed zich vooral voor onder de hbo-instellingen. De stijging van het aantal niet-westerse allochtone studenten aan alle pilots is ook groter dan de landelijke stijging van niet-westerse allochtone studenten (31%). Van een aantal hbo-instellingen met een groot aandeel allochtone studenten (Den Haag, Rotterdam en Amsterdam) was van het cohort 2005 ongeveer een kwart van de instroom niet-westers allochtoon. In het wo was dit ongeveer een vijfde deel (Rotterdam). Hoewel uitval van allochtone studenten structureel hoger ligt dan die van autochtone studenten, is uitval van niet-westerse allochtone studenten in de periode 2002-2005 vrijwel stabiel gebleven, een daling van één procentpunt. Deze daling deed zich vooral voor aan de hbo-instellingen. De interventies van de pilotprojecten zullen nog geen direct effect kunnen hebben op de rendementsontwikkeling tussen 2002 en 2005. Het rendement is gedurende deze periode stabiel gebleven, eveneens een daling met één procentpunt. Het rendement van de pilotuniversiteiten is gestegen met vijf procentpunten. Daarbij is de kloof tussen het rendement van allochtone en autochtone studenten kleiner geworden (twee procentpunten). De verwachting is dat de uitval en het rendement de komende jaren zullen verbeteren. In 2008/2009 wordt in opdracht van Echo door het IMES wederom onderzoek gedaan naar de instroom, de uitval en het rendement van allochtone en autochtone studenten.

CONCLUSIE EN DISCUSSIE

Instellingen voor hoger onderwijs zijn de afgelopen jaren uitgedaagd om vanuit een nieuwe pedagogische visie beter om te gaan met de grote diversiteit van de studentenpopulatie. De essentie is de nadruk te leggen op wat een student kan en niet wat de

student allemaal niet kan. Hiertoe is een aantal factoren dat het succes van het AAP-programma beïnvloed heeft, geïmplementeerd. Er is een ondersteuningsinfrastructuur ontwikkeld waar studenten bij betrokken zijn en zich inzetten als mentor of tutor voor en na de poort. Er vindt professionalisering plaats van docenten, studieloopbaanadviseurs en studenten. Allemaal interventies om binding met studenten te verbeteren.

Het verbeteren van het rendement van allochtone studenten hoeft niet alleen opgelost te worden door interventies in het hoger onderwijs. Samenwerking met het toeleverend onderwijs maakt dat leerlingen beter voorbereid het hoger onderwijs instromen. Een deel van de investering zal al eerder in de onderwijspijplijn moeten plaatsvinden. Nu al blijkt dat naar verhouding meer allochtone leerlingen doorstromen naar het vmbo in plaats van naar het havo en vwo. Deze doorverwijzing is niet altijd terecht. Er ontstaat op die manier een groep die via een lange omweg in het hoger onderwijs terechtkomt – of zelfs helemaal niet. 'Outreach'-activiteiten van universiteiten en hogescholen zoals die nu plaatsvinden, zijn niet voldoende om duurzame doorstroom naar het hoger onderwijs te genereren. Met name in de grootstedelijke context is het creëren van een cultuur van doorstroom de uitdaging en wellicht de redding. Het creëren van een cultuur van doorstroom is meer dan afstemming en samenwerking tussen onderwijssectoren. Het vergt een visie over onderwijs in relatie tot de kansen en valkuilen waar jongeren mee geconfronteerd worden. Deze aanpak vergt intensieve begeleiding en een persoonlijke benadering, waarbij leerlingen in eerste instantie aangesproken worden op hun talent. Enerzijds uitgedaagd worden om hun talenten te ontwikkelen en te versterken en anderzijds begeleid worden in het ontdekken van hun dromen en aspiraties om vervolgens voorbereid te worden om zich te kwalificeren en zich academisch voor te bereiden op mogelijkheden voor studie en beroepskeuze. De 'pedagogy of excellence' is hierbij niet alleen een benadering waarbij wordt uitgegaan van hoge verwachtingen van leerlingen en studenten, maar ook vice versa hoge verwachtingen van onderwijsprofessionals die in staat zijn om deze begeleiding en inlevingsvermogen ook te bieden. Diversiteit als een verrijking zien en niet als een last, is de opdracht waar we voor staan. De last is het effect van de jaren waar weinig aandacht was voor diversiteit en waar vooral van reparatiebeleid sprake was. Juist migranten hebben gekozen voor een nieuwe en betere toekomst. De uitdaging is om die intrinsieke motivatie te kapitaliseren, jongeren op deze motivatie aan te spreken en te begeleiden, zodat iedereen kansen krijgt om talenten te ontplooiën en te excelleren.

Echo weet uit de ervaring en het succes van onder andere the Council for Opportunity in Education, UCLA en the Chicago Public School System dat het bereiken van een cultuur van doorstroom en het realiseren van studiesucces voor een diverse studentenpopulatie een proces is van lange adem. Echo gaat de komende jaren deze kennis verder in praktijk brengen in samenwerking met het onderwijs.

Noot

- 1 Echo biedt ondersteuning aan (hoger)onderwijsinstellingen, overheidsinstanties en werkgevers bij de implementatie en uitvoering van hun diversiteitsbeleid. Hiertoe ont-

wikkelt en implementeert Echo instrumenten om de in- en doorstroommogelijkheden van allochtonen in het (hoger) onderwijs te verbeteren. Daarbij vindt Echo het belangrijk om zich binnen een continue veranderende samenleving te richten op de beïnvloeding van de beeldvorming over allochtonen, onder meer door het zichtbaar maken van talent (www.echo-net.nl).

REFERENTIES

- Centraal Planbureau (2007). *CPB Jaarrapport Integratie*. Den Haag: CPB.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2006). *Integratiekaart 2006. Bijlage bij de Jaarnota Integratiebeleid 2006*. Voorburg: CBS.
- Echo (2003). *Van verandering tot verankering*. Utrecht: Echo.
- Echo (2008). *Het recht om te excelleren. De pedagogy of excellence' in theorie en praktijk*. Utrecht: Echo.
- OESO (2007). *Thematic review of tertiary education, The Netherlands*. Parijs: OESO.
- Severiens, S., Wolff, R. & Rezai, S. (2006). *Diversiteit in leergemeenschappen*. Utrecht: Echo.
- Wolff, R. & Crul, M. (2002). *Blijvers en uitvaller in het hoger onderwijs. Achtergronden van uitval van allochtone studenten in het hoger onderwijs*. Utrecht: Echo.
- Wolff, R. (2007). *Met vallen en opstaan*. Utrecht: Echo.
- UCLA (2005). *Academic Self review report Academic Advancement Program*. Los Angeles: UCLA.