

“Daar zouden we het vaker over moeten hebben”.

Onderzoek naar interculturele competenties van onderwijsmedewerkers
(Judith de Beer. Erasmus Universiteit Rotterdam. april 2006)

Inleiding

De titel *‘daar zouden we het vaker over moeten hebben’* geeft een belangrijke conclusie weer uit het onderzoek naar interculturele competenties van onderwijsmedewerkers in het mbo. Vijftien Zadkine medewerkers, werkzaam bij verschillende OC's op verschillende locaties, en vanuit verschillende functies beantwoordden in het kader van het onderzoek 30 vragen in een open interview over in welke mate zij belang hechten aan interculturele competenties, welke competenties zij noodzakelijk achten, op welke wijze zij die verwerven en op welke wijze zij zich voorbereid achten op hun complexe taak; het werken in de multiculturele en multi-etnische setting. De respondenten werden anderhalf uur ondervraagd. De interviewtijd van anderhalf uur werd door alle ondervraagden volledig benut, en een meerderheid van de geïnterviewde was nog lang niet uitgesproken over de onderwerpen en thema's die de vragenlijst opriep.

Maar liefst 75 % van de respondenten geeft aan door te willen gaan met een gesprek over de in het interview aan de orde gestelde vragen en aan de nieuwe vragen die zij oproepen.

“Impliciet veronderstellen we dat we er het zelfde over denken op dezelfde wijze handelen, maar we hebben het er nauwelijks over” licht één respondent toe, *“daar zouden we het vaker over moeten hebben”*.

Van het onderwijs wordt veel verwacht door de samenleving, van onderwijsmedewerkers niet minder.

Onderwijs speelt niet alleen een belangrijke rol waar het kennisoverdracht betreft, maar levert ook een belangrijke bijdrage aan socialisatie, het overdragen van o.a. gemeenschappelijke waarden, normen en denkbeelden en kan daarmee bijdragen aan het voorkomen en bestrijden van vooroordelen, racisme en discriminatie in de multiculturele samenleving. Van docenten en begeleiders in het middelbaar beroepsonderwijs wordt daarnaast verwacht dat zij de deelnemers door middel van het verwerven van beroepscompetenties voorbereiden op het toekomstige beroep en de beroepspraktijk.

In de media gaat veel (vaak negatieve) aandacht uit naar incidenten in en rond multi-etnisch samengestelde scholen in het beroepsonderwijs. Het gaat dan om 'allochtone leerlingen' (waar het achterblijvende leerprestaties betreft), naar nieuw - en oudkomers waar het inburgeringstrajecten betreft, en naar het hoge percentage deelnemers dat voortijdig en dus ongekwalificeerd het onderwijs verlaat.

Dit onderzoek beoogt zicht te geven op interculturele competenties van onderwijsmedewerkers in het mbo. Onderwijsmedewerker is als term breed opgevat, als docent, manager, ondersteuner in het onderwijs, kortom iedereen in de onderwijsorganisatie die met de deelnemers te maken heeft.

Simultaan

Onderwijsmedewerkers in het mbo worden niet alleen geconfronteerd met een toenemende diversiteit aan achtergronden in de deelnemerspopulatie binnen de schoolmuren, zij bereiden de deelnemers tevens voor op het uitoefenen van een beroep buiten die muren; de multi-etnisch en multicultureel samengestelde samenleving.

In hun verschillende rollen als docent, coach, begeleider en ondersteuner, worden zij in de onderwijspraktijk zowel geconfronteerd met een 'eigen' cultuur als een 'andere' cultuur, in veel situaties zelfs met een veelheid aan andere culturen en achtergronden tegelijkertijd, waarop ze

simultaan moeten reageren, waarmee ze simultaan moeten communiceren.

Vraagt dat om specifieke competenties? Of gaat het gewoon over goed onderwijs verzorgen? Is (effectief) werken in een multiculturele setting (binnen de school, in de samenleving) in het onderwijs een kwestie van gezond verstand gebruiken en een goede docent of begeleider zijn? Gaat het om algemene competenties, om helder uitleggen, hoge verwachtingen hebben van de deelnemer, goede feedback geven, de lessen evalueren, een goede sfeer creëren, kortom 'gewoon goed onderwijs geven'? Of hebben onderwijsmedewerker specifieke competenties nodig om effectief te werken in de multiculturele setting.

“Het is inmiddels geen nieuws meer dat scholen in de Randstad voor ruim 50% worden bevolkt door leerlingen van wie minstens één van de beide ouders niet in Nederland geboren is. De veranderende schoolpopulatie vraagt om docenten die op deze situatie goed zijn voorbereid. De praktijk leert echter dat die voorbereiding op tal van punten onvoldoende is.”
(Autar 2003)

Bovenstaande uitspraak roept de vraag op hoe en in welke mate onderwijsmedewerkers in het mbo voorbereid zijn op hun complexe taak. Welke competenties achten zij noodzakelijk voor het werken in een multiculturele setting en op welke wijze verwerven zij die? In welke mate hechten zij belang aan interculturele competenties? Wordt al hun aandacht opgeslokt door de zorg om achterblijvende onderwijsprestaties en voortijdig schoolverlaten van (allochtone) deelnemers?

Resultaten van onderzoek*onder onderwijsmedewerkers van verschillende ROC's wijzen erop dat zij op heel verschillende wijzen de deelnemerspopulatie tegemoet treden en zich niet altijd of in voldoende mate voorbereid voelen op hun taak in relatie tot de veranderde samenstelling van de schoolpopulatie en samenleving. Uit het onderzoek *Intercultureel is toch heel normaal* (de Winter 1998) naar ervaringen met intercultureel onderwijs vanuit het perspectief van deelnemers blijkt dat de deelnemers als oorzaak voor het onvoldoende begrip hebben voor de culturele achtergronden van elkaar in de onderwijssituatie in de eerste plaats verwijzen naar de docent: “Docenten weten niet genoeg”. Op de tweede plaats noemen de deelnemers “Docenten hebben niet genoeg tijd en aandacht”. In de categorie ‘mogelijke oplossingen’ noemen de deelnemers “docenten bijscholen” op de derde plaats. Vanuit hun verschillende functies worden de medewerkers in de onderwijspraktijk zowel geconfronteerd met een 'eigen' cultuur als een 'andere' cultuur, in veel situaties zelfs met een veelheid aan andere culturen en achtergronden tegelijkertijd, waarop ze simultaan moeten reageren en waarmee ze simultaan moeten communiceren.

Conclusies.

Op basis van de resultaten van het onderzoek en de analyse van de gegevens van een representatieve onderzoeksgroep van de 4 betrokken OC's van Zadkine kan geconcludeerd worden dat onderwijsmedewerkers van deze OC's **de multiculturele setting** bijna allemaal ervaren als **positief** en verrijkend, hetgeen zich manifesteert in een open houding, nieuwsgierigheid naar aspecten van de multiculturele setting en de bereidheid en wil om in deze setting te werken.

Culturele en etnische verscheidenheid maakt, op verschillende wijze en in verschillende mate, deel uit van het werk van alle ondervraagde onderwijsmedewerkers: docenten, begeleiders zowel als 'gate keepers' als managers.

De meeste ondervraagden achten zich **redelijk competent op het houdingsaspect** van de interculturele competentie maar in mindere mate op de kennis - en vaardigheidscomponent. Bijna unaniem waarderen ze het werken in een multiculturele setting positief, inspirerend en uitdagend. Eveneens bijna unaniem zijn de ondervraagden van mening dat ze over **te weinig kennis en vaardigheden** beschikken om optimaal in een multiculturele setting te kunnen werken.

Het beschikken over specifieke interculturele competentie naast de algemene onderwijscompetenties wordt noodzakelijk gevonden door 80% van de ondervraagden.

De resultaten van het onderzoek laten zien dat men zich vanuit de vooropleiding niet of **onvoldoende voorbereid** vindt op het werken in een multiculturele setting.

Onderwijsmedewerkers ervaren een **behoefte aan scholing en training** op het gebied van het verwerven van (meer) interculturele competentie.

Communiceren en het **debat voeren over het onderwerp interculturele competenties** en het expliciteren van het onderwerp wordt door een groot aantal ondervraagden gemist.

Voor de **dialog** over en de aandacht voor het onderwerp' werken in een multiculturele setting' en zicht op de leefwereld van de deelnemers buiten de schoolsituatie. Maar ook tijd en ruimte om de dialoog te voeren.

Het ontbreken van een **gemeenschappelijke taal** om over het onderwerp te spreken wordt door een aantal ondervraagden als oorzaak daarvan gezien. Anderen menen dat het ontbreken van prioriteit voor het onderwerp de oorzaak is van het tekortschieten van de onderlinge communicatie.

Respondenten uit het onderzoek hechten grote waarde aan het tot stand komen van een meer **divers samengesteld medewerkersbestand**. Zij zien dit als mogelijkheid het communicatieproces over diversiteit te stimuleren, competenties uit te breiden en een betere afspiegeling van de samenstelling van de bevolking te representeren, maar ook als een positieve bijdrage in het identificatieproces van de deelnemers.

Complexe onderwerpen als het omgaan met feest - en gedenkdagen uit andere culturele en religieuze groepen dan de (christelijke) Nederlandse in de onderwijspopulatie zouden **niet 'per persoon en per opleiding' besproken moeten worden maar vanuit de (brede) schoolorganisatie**. "Dat is een interculturele competentie van de onderwijsorganisatie" formuleert een geïnterviewde.

Vragen voor vervolgonderzoek:

1. Hoe denken deelnemers over de interculturele competenties van onderwijsmedewerkers? Stellen deelnemers uit verschillende achtergronden andere eisen aan de competenties van onderwijsmedewerkers? (MIU 2005 en de Winter 1998)
2. Hoewel de onderzoeksgroep in dit onderzoek representatief kan worden genoemd voor de 4 aan het onderzoek deelnemende OC's, is de onderzoeksgroep niet representatief voor ROC Zadkine.
Wat is de situatie bij andere OC's en bij andere vergelijkbare onderwijsinstellingen?
3. Ruim de helft van de ondervraagden heeft een training of scholing gevolgd op het onderzoeksonderwerp; het gaat dan vaak om een beperkte trainingsduur (12 uur, 2 dagen, een studieblok). Toch hebben zij behoefte aan verdere scholing op het onderwerp.
Wat is de situatie in andere OC's betreffende training en behoefte daaraan?
In welke verhouding staat dat tot andere ROC's, vooral ook die buiten de Randstad?

Aanbevelingen

Communiceren en het debat voeren over het onderwerp interculturele competenties in relatie tot de multiculturele setting en het expliciteren van het onderwerp wordt door een groot aantal ondervraagden gemist.

Het ontbreken van een gemeenschappelijke taal om over het onderwerp te spreken wordt door een aantal ondervraagden als oorzaak daarvan gezien. Anderen menen dat het ontbreken van prioriteit voor het onderwerp de oorzaak is van het tekortschieten van de onderlinge communicatie.

1. Het verdient aanbeveling dat aandacht wordt besteed aan het ontwikkelen van een 'gemeenschappelijke taal' die het communiceren over het onderwerp bevordert.
Dit kan deels geschieden middels agendering en deels door scholing en training.
2. Het verdient aanbeveling dat de onderwijsorganisatie, de opleidingsteams en andere overleggen het onderwerp interculturele competenties in een multiculturele setting expliciteren, hoger (hoog) op de agenda plaatsen en vaker aan de orde stellen.
3. Het creëren van een debatcultuur over het onderwerp verdient eveneens aanbeveling.
Het verdient aandacht in teams en overleggen, in gesprekken met collega's en deelnemers en in de organisatie.

De ondervraagden zijn van mening vanuit hun vooropleiding niet of onvoldoende voorbereid te zijn op het werken in een multiculturele setting. Onderwijsmedewerkers ervaren een behoefte aan scholing en training op het gebied van het verwerven van interculturele competenties. Dit geldt zowel voor hen die al een scholing of training hebben gevolgd als voor hen die dat niet deden.

4. Het verdient aanbeveling een analyse maken van de scholings- en trainingsbehoefte van alle onderwijsmedewerkers (management, directie, onderwijsgevend en onderwijs-ondersteunend personeel). Vooral ook voor hen die belast zijn met het selecteren van nieuwe werknemers en medewerkers die zich bezighouden met internationaliseren in het onderwijs en integratietrajecten.

5. Het verdient aanbeveling vanuit de organisatie een divers aanbod aan trainings- en scholingsmogelijkheden naar de medewerkers te doen, op basis van een behoefte-analyse. (Mead1998)

6. Het verdient aanbeveling om medewerkers die zich willen scholen daar ook de mogelijkheid toe te bieden in tijd. Het verwerven van interculturele competenties kan opgenomen worden in het POP, en kan gezien worden als professionaliteits- en deskundigheidsbevordering.

Respondenten uit het onderzoek hechten grote waarde aan het tot stand komen van een meer divers samengesteld medewerkersbestand. Zij zien dit als mogelijkheid het communicatieproces over diversiteit te stimuleren, competenties uit te breiden en een betere afspiegeling van de samenstelling van de bevolking te representeren, maar ook als een positieve bijdrage in het identificatieproces van de deelnemers.

7. Het verdient aanbeveling bij de selectie van nieuwe medewerkers op alle niveaus in de onderwijsorganisatie te streven naar een multiculturele samenstelling van het personeel.

8. Het verdient aanbeveling de interculturele competentie als (selectie-)criterium te hanteren voor nieuwe medewerkers. Expliciteren van deze competentie is daarvoor vereist.

Onderwijsmedewerkers noemen collega's en deelnemers nauwelijks als bron van informatie en/ of bevorderend bij het ontwikkelen van interculturele competenties.

9. Het verdient aanbeveling om kennis, ervaring van collega's en deelnemers structureel te benutten in het verwerven van interculturele competenties.(de Winter 1998)

10. Het verdient aanbeveling de expertise van deelnemers te benutten in het verwerven van interculturele competenties van medewerkers.

Een belangrijk deel van de ondervraagden noemt het omgaan met de diversiteit aan feest- en gedenkdagen anders dan de (christelijke) Nederlandse een complex probleem dat, naar hun ontevredenheid, per opleiding zijn oplossing moet vinden.

11. Het verdient aanbeveling dat de organisatie het omgaan (vrij hebben, vrij geven, wettelijke kaders) met de diversiteit aan feest- en gedenkdagen als onderwerp op de agenda zet. Debat en communicatie (zie hierboven) over het onderwerp wordt gewenst.

Een opmerkelijke uitkomst van de vraaggesprekken is dat de lift op verschillende locaties en vanuit verschillende perspectieven bij uitstek een plaats wordt genoemd waar het communiceren met de passagiers (deelnemers en collega's die je vaak niet kent en die zich bevinden in een in een beperkte ruimte buiten de lessituatie) een probleem vormt.

12. Het verdient aanbeveling de lift te bezien als onderdeel van de onderwijssetting. De lift wordt ervaren als probleem gebied, maar kan ook gezien worden als een plaats van ontmoeting met hen die je niet kent.De lift moet aan een 'facelift' werken.
