

# Hoger onderwijs voor velen kan beter!

## Pedagogie van de excellentie bij UvA en HvA

### HvA-UvA, april 2005

*'Students are more likely to succeed when they find themselves in educational environments that have high expectations for their success, allow them to acquire needed academic skills, obtain academic and social support and require them to actively share the experience of the learning with others'. (Vincent Tinto: 1993, 'Leaving College: Rethinking the Causes and Cures of Student Attrition' Chicago: University of Chicago Press.*

## Inleiding

Nederland heeft een lange traditie van verheffing en emancipatie. In deze traditie heeft de band tussen je eigen thuis, je achtergrond en je eigen weg altijd een belangrijke rol gespeeld. In deze traditie was het volgen van onderwijs de koninklijke weg. En met succes, ook in het hoger onderwijs is 'onderwijs voor velen' gerealiseerd.

De laatste jaren is de uitdaging gegroeid om de studiercarrière van studenten voor wie hoger onderwijs niet vanzelfsprekend is, tot een succes te maken.

In de notitie 'Veelkleurig talent!'<sup>1</sup> van de HvA formuleert Ruting het als volgt: "Gezien de demografische ontwikkelingen neemt de heterogeniteit van de potentiële instroom in het hoger onderwijs snel toe. De instroom van allochtone studenten in het HBO is tussen 1997 en 2001 toegenomen met 17%. Onderzoekers verwachten dat de komende jaren een grotere doorstroming naar het hoger onderwijs zal plaatsvinden vanuit de Marokkaanse en Turkse groep<sup>2</sup>.

Onderzoek uit 2003 toont aan dat het percentage uitvallers onder allochtone studenten significant groter is dan onder de autochtone studenten. Ook blijft het studierendement van deze groepen achter<sup>3</sup>. Dit is nadelig zowel voor de studenten zelf als voor de opleiding."

In de notitie 'Diversiteit in studentenpopulatie'<sup>4</sup> aan de UvA omschrijft Hofmeister het als volgt: 'De toenemende internationale oriëntatie en de etnische en culturele diversiteit van de studentenpopulatie stellen kwalitatief andere eisen aan het onderwijs en de arbeidsmarktcompetenties. Ook de UvA onderkent de noodzaak van het toerusten van studenten voor een multiculturele, pluriforme en op een kenniseconomie georiënteerde samenleving. Hiervan is blijk gegeven in haar missiestatement. De UvA streeft ernaar een 'inspirerende academische

---

<sup>1</sup> Bep Ruting: Veelkleurig talent! Diversiteitsbeleid aan de HvA. Stand van zaken zomer 2004. Deze notitie is te vinden op [www.hva.oro.nl](http://www.hva.oro.nl)

<sup>2</sup> R. Wolff en M. Crul, Talent gewonnen. Talent verspild?, Utrecht, ECHO, 2002

<sup>3</sup> M. Crul en R. Wolff, Blijvers en uitvallers in het hoger onderwijs. Utrecht, ECHO, 2003

<sup>4</sup> ECA/Jane Hofmeister –(interne) notitie Diversiteit in studentenpopulatie UvA; 23-09-03

leeromgeving' te bieden aan een 'veeleisende en heterogeen samengestelde studentenpopulatie'.

Vanwege een aantal demografische ontwikkelingen in onze multi-etnische en pluriforme samenleving is een toename van groepen niet-westerse allochtone aankomende studenten in het hoger onderwijs te verwachten.'

Diversiteitsbeleid is dus geen nieuw item. Zowel aan de HvA als aan de UvA zijn er diverse initiatieven genomen en de doelstelling is om diversiteitsbeleid structureel in te bedden in het algemene beleid. In 1994 werd aan de HVA een notitie aangenomen "Hogeschool in een multiculturele samenleving"<sup>5</sup>.

In de discussienotitie 'Veelkleurig talent! Diversiteitsbeleid aan de HvA. Stand van zaken zomer 2004' wordt een uitgebreide inventarisatie van activiteiten aan de HvA gegeven. Een aantal van die activiteiten is geïnspireerd op ervaringen die zijn opgedaan op diverse studiereizen naar de USA.

Aan de UvA is in de notitie 'follow-up diversiteit'<sup>6</sup> voorgesteld om meer allochtone docenten aan te trekken zodat ook de wetenschappelijke staf een afspiegeling is van de maatschappij. Het uitgangspunt daarbij is ook dat door dit beleid de UvA aantrekkelijker wordt voor allochtone studenten.

### **Pedagogie van de Excellentie**

Beleidsuitgangspunten formuleren is een, uitvoering geven aan dit beleid is twee. In de USA heeft men al langer ervaring met diversiteitsbeleid en projecten. Daar is een schat aan ervaring opgebouwd aan good practices op het gebied van instroom, doorstroom en uitstroom van studenten uit de etnische minderheidsgroepen. Voorbeelden op het gebied van didactiek, mentoring en community responsibility. Universiteiten en colleges zijn zeer bereid om hun ervaringen met anderen te delen. Daarom organiseert ECHO (Expertisecentrum Diversiteit) regelmatig studiereizen voor deelnemers uit het hoger onderwijs. De ervaringen van deelnemers deze studiereizen biedt een goede mogelijkheid om het diversiteitsbeleid bij opleidingen en instituten een nieuwe impuls te geven. 'Door aan deelname te koppelen dat pilotprojecten ontwikkeld worden voor de opleiding/ het instituut kan dit ook een 'olievlekwerking' hebben op de rest van de HvA.'<sup>7</sup>

Wij, een aantal medewerkers van HvA en UvA, hebben in november 2004 deelgenomen aan een ECHO studiereis naar de University of California Los Angeles, een hoog aangeschreven instelling die topprestaties levert in het realiseren van een hoog studierendement voor studenten uit kansarme milieus.

Wat wij daar gezien en geleerd hebben heeft ons geïnspireerd om aan de slag te gaan met de visie van de Pedagogie van de Excellentie.

We hebben deze vertaald in drie uitgangspunten voor onze praktijk in het begeleiden van studenten aan de HvA/UvA. Deze drie uitgangspunten zijn:

1. Doelgroep bepalen;

---

<sup>5</sup> Zie het artikel "Tien jaar diversiteitsbeleid aan de HvA" (zie: [www.oro.hva.nl/](http://www.oro.hva.nl/) zoeken op diversiteitsbeleid).

<sup>6</sup> Eca/Jane Hofmeister: follow-up diversiteit 2004, UvA

<sup>7</sup> Uit: Veelkleurig talent! Oktober 2004

2. Werkwijze van begeleiding kiezen;

3. Inhoud aan begeleiding koppelen.

In de volgende hoofdstukken worden eerst de uitgangspunten die we tijdens onze discussies na afloop van de reis hebben ontwikkeld, weergegeven. Vervolgens worden de voorbeelden gepresenteerd waarbij we deze uitgangspunten op onze opleidingen aan HvA en UvA in praktijk hebben gebracht.

Onze ervaringen ondersteunen het belang van de aanbevelingen t.a.v. studentmentoren uit de notitie van de beleidsadviesgroep Studieloopbaanbegeleiding<sup>8</sup>.

Amsterdam, 25 april 2005

Nick Bolte,  
Ans Haselager,  
Elsa Norde,  
Alfred Peerboom,  
Jos Petit,  
Wijnand Scholtens,  
René Tönissen,  
Marjan Ypma,

Toine v.d. Dries,  
Luusi Hendriks,  
Yvonne Opdam,  
Enith Pereira,  
Bep Ruting,  
Leo Steenwinkel,  
Leonie v.d. Valk,  
Jeroen Zoon.

---

<sup>8</sup> Jos v. Hijfte, Paul v.d. Water, Beleidsadvies StudieLoopbaanBegeleiding UvA en HvA, april 2005

# 1. Uitgangspunten

## 1.1 Doelgroep bepalen

Studiebegeleiding is een onderdeel van de algemene kwaliteit van goed onderwijs en goede studiebegeleiding speelt in op de diversiteit in achtergrond van studenten: 'de student centraal'. Tegelijk geldt dat het gelijk behandelen van ongelijke gevallen kan leiden tot bestendinging van uitsluiting. Als dat het geval is moet worden nagedacht hoe een algemene aanpak van studiebegeleiding kan worden versterkt door via specifieke vormen van studiebegeleiding uitsluiting tegen te gaan. Werken aan deze specifieke vormen begint bij nadenken over welke doelstellingen in relatie tot welke doelgroepen wanneer nodig zijn.

Het kan betrekking hebben op de aanpak voor de verhoging van instroom van (etnische) minderheidsgroepen, meisjes en studenten uit de sociale lagere klasse, de verbetering van de begeleiding van doorstroom binnen de beroepskolom en van hbo naar universitair onderwijs en op de begeleiding van de uitstroom naar de arbeidsmarkt.

Aan de UCLA zijn, met succes, speciale trajecten ontworpen om deze problematiek aan te pakken. Studenten die tot de genoemde doelgroepen behoren zijn vaak de eersten die binnen hun familie of doelgroep het hoger onderwijs binnen komen. Daarom spreekt men aan de UCLA van 'first generation, low income'. Die laatste connotatie is in Nederland niet politiek correct, daarom kiezen wij er voor om te spreken van first generation of eerste generatie studenten.

## 1.2 Werkwijze

Goede studiebegeleiding staat niet op zichzelf maar is integraal deel van de manier waarop onderwijs gegeven wordt en georganiseerd is. Het is belangrijk dat gezamenlijk betekenis gegeven kan worden aan een gevoel van gemeenschap, een 'community' gebouwd op de wil tot succes. Een lerende organisatie heeft betrokkenheid nodig, roept emotie op, staat open voor idealen en biedt mogelijkheden tot identificatie. Doelstellingen moeten geformuleerd zijn voor en met de doelgroepen van specifieke studieloopbaanbegeleiding.

In het bedrijfsmodel moet participatie vanuit de doelgroep een belangrijke rol spelen, zowel vanuit de maatschappelijke sectoren waarvoor wordt opgeleid, als vanuit de eigen groep door overdracht van (oud-)studenten op nieuwe studenten. In de bedrijfsmatige aanpak van specifieke studiebegeleiding vormen ambities, streefcijfers, studierendement en onderzoek naar studiebeleving en studievoortgang een noodzakelijk referentiekader.

Ook is het uitgangspunt van talentontwikkeling cruciaal voor de aanpak. Veel te vaak hebben eerste generatie studenten al meegemaakt dat zij ondergewaardeerd werden of aangesproken op deficiënties en problemen. Het model van het project 'Royal Class' van de HvA/HJO (waarover

verderop meer) levert enthousiaste reacties op vanuit het MBO, omdat het de aspirant studenten aanspreekt op hun ambities en dromen. Het Connect - Bètbrugtraject van de UvA/FNWI geeft leerlingen en studenten de kans alsnog hun droom om een bètastudie te doen te verwezenlijken.

### **1.3 Inhoud**

Goede studiebegeleiding staat niet op zichzelf maar is onlosmakelijk verbonden met vragen van studenten over hun eigen leven en toekomst. Specifieke studiebegeleiding die effect heeft op de ontwikkeling van kennis, vaardigheden en houding van studenten moet verbanden leggen naar de specifieke levensvragen die samenhangen met de doelgroep. Elke doelgroep heeft een eigen specifieke geschiedenis en maatschappelijke positie; tegelijk kunnen in de ervaringen die de specifieke geschiedenis van een groep met zich meebrengt altijd gemeenschappelijke elementen benoemd worden, en is het essentieel dat daar aandacht voor is en ruimte voor wordt gemaakt. Een mogelijkheid hiertoe is het verbinden van specifieke studieloopbaanbegeleiding met de ontwikkeling van specifieke keuzeprogramma's (keuzevakken, minoren) die dit proces van ontwikkeling en verwerking inhoudelijk ondersteunen. Een programma als het keuzevak 'Islam en hulpverlening' is hier een goed voorbeeld van. Studenten voelen zich ondersteund in hun ambities door dit programma; het werkt als 'empowerment'.

## 2. Praktijkvoorbeelden bij HvA en UvA

Om de uitgangspunten van de Pedagogie van de excellentie in Nederland in de praktijk te brengen, moet rekening worden gehouden met de Nederlandse situatie. Hier wordt de Amerikaanse aanpak vaak gezien als simplistisch, (te) pragmatisch, overdreven cultuurpositivistisch, te competitief en dergelijke. Ook is de vanzelfsprekendheid waarmee de inwoners van het immigrantenland zich identificeren met hun etnische achtergrond bij ons anders. Emancipatie van arbeiders en meisjes is geen item meer en ambitieuze allochtonen wensen niet op hun allochtoon zijn te worden aangesproken.

Toch zijn de uitgangspunten goed te gebruiken in de Nederlandse situatie: het behoren tot de eerste generatie studenten in het hoger onderwijs blijkt een zeer vruchtbaar gespreksonderwerp. En zo zijn er meer voorbeelden hoe op de HvA en UvA de pedagogie van de excellentie in praktijk wordt gebracht. Deze voorbeelden zullen hierna de revue passeren.

Begeleiding van doorgestroomde MBO-studenten door ouderejaarsstudenten met eenzelfde achtergrond blijkt te leiden tot vermindering van de uitval (Mentoring na de poort bij Ergotherapie, zie 2.2). Programma's gericht op doorstroom van MBO-studenten naar het HBO (Doorstroom voor onderwijsassistenten naar de Pabo) of zelfs verder (Royal Class bij HJO) kunnen rekenen op grote bijval vanuit het MBO. Ook is er het project Connect, dat leidt tot vergroting van de instroom in de beta-wetenschappen (Connect bij de FNWI). Bij Economie wordt gewerkt aan verbetering van het studiekeuzeprocess (Coaching voor en na de poort bij het IME).

### 2.1 Het Student Mentoren Project van de HvA

Jerke van der Woerd

Sinds 1998 is de HvA actief betrokken bij het verhogen van de participatie van (etnische) minderheden in het hoger onderwijs. De mentoren van het Student Mentoren Project (SMP) begeleiden HAVO-5 scholieren en MBO studenten in het vinden van de juiste studie. Ze stimuleren de mentees om het onderste uit de kan te halen, verschaffen hen inzicht in de mogelijkheden van het hoger onderwijs en verhogen het zelfvertrouwen van de mentee; factoren die dikwijls ontbreken in de thuissituatie danwel in de directe omgeving van de mentee.

De mentoren van het SMP zijn succesvolle HvA-studenten die zich in de hoofdfase van hun studie bevinden. Ze begeleiden twee of drie mentees gedurende een periode van zes maanden en ondernemen in die periode verschillende activiteiten zoals het bezoeken van open dagen, (online) informatie zoeken en meelopen bij een opleiding of met een professional. De mentoren worden begeleid door coaches, dit zijn doorgaans oud-mentoren, die hen met professionele begeleiding en trainingen bijstaan. In de afgelopen zes jaar zijn honderden mentees succesvol begeleid en dit jaar doen er maar liefst 164 HAVO-5 scholieren mee aan het project.

Het SMP breidt zijn activiteiten ook binnen de HvA uit, dit jaar is er een pilot gestart bij het instituut ergotherapie waarbij MBO-instromers door hoofdfase studenten met dezelfde achtergrond worden begeleid. De resultaten hiervan laten zich tot nu toe zeer positief aanzien. Aankomend studiejaar zal het SMP verschillende HvA-instituten faciliteren en ondersteunen bij het opzetten van soortgelijke projecten waarbij eerstejaars studenten een mentor krijgen uit de hoofdfase. Binnen de poort ontplooit het SMP ook nog een aantal andere activiteiten, zo is er mentoring voor studenten met een functiebeperking en heeft het SMP, samen met de UvA, een mentoringproject gestart voor autistische studenten. Ook wordt er onderzocht hoe de HvA en de UvA aankomend jaar op dit gebied verder kunnen samenwerken.

## **2.2 Mentoring na de poort bij Ergotherapie voor MBO-studenten uit de zorgsector die doorstromen naar HBO Ergotherapie**

Ruth Zinkstok

Een aantal studenten die uit het MBO zijn doorgestroomd naar de opleiding Ergotherapie aan de HvA wordt sinds de start van het studiejaar 2004/2005 begeleid door hoofdfase-studenten met een MBO -achtergrond.

Deze studentmentoren geven sociale begeleiding, ondersteuning bij ontwikkeling van HBO- studievaardigheden, functioneren als rolmodel en vooral als "maatje". Zo zal de studentmentor de mentee in het begin bekend maken met de faciliteiten die de school te bieden heeft, en informeren over de gang van zaken bij tentamens, waar je je rooster vindt en hoe projectonderwijs werkt. De mentor geeft advies bij het bestuderen van literatuur, hulp bij de planning van de studie en coaching bij het oplossen van problemen die een mentee tegen kan komen. De mentor ziet zijn 'mentee' gemiddeld 2 uur per week.

De mentoren zijn geworven binnen de opleiding en hebben een training gekregen voor ze aan hun taak begonnen. Vanuit het Student Mentoren Project van de HvA krijgt de groep studentmentoren een coach. Deze coach begeleidt de studentmentoren, organiseert intervisie-bijeenkomsten en een mentor-mentee terugkomdag.

De mentoren kunnen met het mentoraat studiepunten of geld verdienen. De doelstelling is het verkleinen van de hoge uitval en tevens het bevorderen van de doorstroom van studenten met een mbo-vooropleiding van de opleiding Ergotherapie.

Van de 18 MBO-doorstromers die een mentor hebben gekregen, zijn er tot nu toe (april 2005) nog maar 2 uitgevallen. Dat is veel minder dan de uitval van MBO-doorstromers in voorgaande studie jaren, die varieerde van 14% tot 35 % in de propedeuse.

Uit de tussentijdse evaluatie bleek dat de studenten heel tevreden zijn : "Student-mentoren kennen onze problemen en geven veel bruikbare tips. Zo'n mentor biedt je een echte steun in de rug, geeft extra zekerheid. We merkten dat de studenten met een HAVO-achtergrond jaloers op ons waren, want die willen ook zoiets."

Naast de verbetering van het rendement levert het instituut hiermee een bijdrage aan het diversiteitbeleid in de praktijk en tracht de opleiding extra aantrekkelijk te worden voor ambitieuze en talentvolle MBO-studenten.

### **2.3 Doorstroom voor onderwijsassistenten naar de Pabo, een samenwerkingsproject van de Pabo(EFA) en het ROC** Marjan Ypma

De doelgroep bestaat uit studenten Onderwijsassistent niveau 4 die potentieel kunnen doorstromen naar het tweedejaar van de Pabo. De MBO-studenten komen een halfjaar voordat zij met het tweede jaar van de Pabo mogen starten naar de EFA en volgen daar een doorstroomtraject. Dit traject is bedoeld om hen alvast kennis te laten maken met de nieuwe thuisbasis en met het studeren aan het HBO.

Het doorstroomprogramma begint al in de opleiding tot onderwijsassistent. Studenten maken daar kennis met verschillende onderdelen die ook op de pabo worden gegeven. Het ROC spreekt in dit verband van het toptraject. Het eerste half jaar wordt ingevuld met de benodigde curriculumonderdelen voor de opleiding tot onderwijsassistent, aangevuld met curriculumonderdelen uit het eerste semester van de pabo.

Gedurende de eerste periode van het doorstroomtraject volgen de studenten 1 dag per week een programma op de EFA-Pabo onder leiding van een tutor (ook van de EFA-Pabo).

Er is veel aandacht voor het thuis raken op het HBO en het verder ontwikkelen van eigen studievaardigheden d.m.v. leervragen /pop. Ook de eigen vaardigheid rekenen en taal, met een aanvulling van de zaakvakken staan op het programma. Er wordt een start gemaakt met het werkplekleren in de bovenbouw onder verantwoordelijkheid van het ROCvA.

De tweede periode (ook 1 dag per week) wordt ingevuld met o.a. werken aan een portfolio en voorbereiding op het IBM (integratief beoordelingsmoment) en een introductie op de vakken met studieopdrachten.

Het Doorstroomtraject wordt afgerond met een Doorstroomcertificaat dat recht geeft op de propedeuse aan het begin van het 2<sup>e</sup> jaar aan de EFA-Pabo.

Deze keuze is ontstaan uit een langdurig proces van samenwerken met het ROCvan Amsterdam. In eerste instantie is de opleiding van SPW3 tot onderwijsassistent vormgegeven met o.a. ingrediënten uit het eerstejaarscurriculum van de pabo. In het tweede halfjaar liepen de studenten als gast mee met bestaande groepen, maar uit de evaluatie bleek dat ze nog tussen de wal en het schip vielen. De informatie van de UCLA heeft er mede toe geleid dat een apart traject is vormgegeven. De studenten werken intensief als groep samen. De bedoeling is dat de studenten op deze manier een sterke basis krijgen waardoor ze goed beslagen ten ijs hun opleiding kunnen beginnen. Of ze in het vervolgtraject

van de opleiding ook in een aparte groep zullen worden geplaatst is nog in discussie. De bedoeling is in ieder geval dat het doorstroomtraject soepel zal doorlopen in de vervolgopleiding.

## **2.4 Royal Class**

### **Voorstel voor een nieuwe Amsterdamse koninklijke route MBO - HBO - Universiteit**

Jeroen Zoon

Wijnand Scholtens

Onderstaand voorstel is geïnspireerd door het bezoek van een HvA delegatie aan de University of California in Los Angeles (UCLA) in november 2004.

Hoewel er grote verschillen bestaan tussen de competitieve Amerikaanse en Nederlandse “polder” samenleving in het algemeen, en het Amerikaanse en het Nederlandse onderwijssysteem in het bijzonder, heeft de HvA-delegatie wel enige overeenkomsten geconstateerd in maatschappelijke omstandigheden tussen Los Angeles en Amsterdam, m.n. wat betreft het relatief grote aantal immigranten en kinderen van immigranten in de regio. De UCLA kent een apart programma om de deelname van talentvolle studenten van community colleges (vgl. MBO), afkomstig uit milieus zonder ervaring in het hoger onderwijs en/of met een laag gezinsinkomen, aan het hoger onderwijs (HO) te bevorderen.

In Nederland kennen wij, voor zover bekend, geen soortgelijke specifieke programma's gericht op talentvolle studenten.

Het HO in Amsterdam heeft, zeker in de huidige maatschappelijke situatie van toenemende spanningen tussen groepen allochtone en autochtone inwoners, een extra maatschappelijke verantwoordelijkheid om, door bevordering van de studierrières van talentvolle allochtone studenten, een bijdrage te leveren aan een samenleving met maatschappelijke participatie op alle facetten door alle bevolkingsgroepen.

Het HO heeft tevens de opdracht om te voorzien in een groter aantal studenten met een afgeronde opleiding in het HO. Gezien het relatief beperkte aantal VWO en HAVO abiturienten (mede door de steeds strengere selectie in het VO), zal de groei van het aantal HO studenten vooral vanuit het MBO moeten komen.

Allochtone studenten zijn in de regio Amsterdam en daar m.n. in het MBO ruim oververtegenwoordigd. Positieve discriminatie specifiek van allochtone studenten is in de Nederlandse omstandigheden, bij betrokkenen zelf en in de samenleving, niet onomstreden. Door prioriteit te geven aan kwalitatieve versterking van de instroom vanuit het MBO, kun je vanuit het Amsterdamse HO toch je verantwoordelijkheid nemen en zo potentiële talentvolle allochtone studenten bereiken en faciliteren bij hun studie carrière.

Gezien de unieke Amsterdamse situatie in het Hoger Onderwijs, waarbij er sprake is van één ‘regie’ van en tussen het HBO en Universitair onderwijs

van de HvA en UvA, en een aantal succesvolle doorstroomprogramma's tussen HvA en UvA, is er vanuit het HO, zijn de randvoorwaarden om tot zo'n programma te komen hiervoor aanwezig.

Ons voorstel is om met ingang van het studiejaar 2005-2006 de mogelijkheden en kansen voor zo'n programma in de regio Amsterdam via een pilotproject te onderzoeken, om op die manier te komen tot een meer structurele aanpak.

Dit programma, met als bewust positief labelende werktitel: *Royal Class* zou er als volgt uit kunnen zien:

Voortbordurend op de convenanten die de HvA inmiddels op een aantal terreinen heeft gesloten met diverse ROC's in de regio Amsterdam, om de doorstroom van MBO studenten naar het HBO te bevorderen, zou deze samenwerking kunnen worden uitgebreid door ons meer specifiek te richten op talentvolle studenten met mogelijkheden en ambitie voor verdere doorstroom via HBO naar de universiteit.

De studenten die voor dit programma in aanmerking komen krijgen tijdens hun HBO studie extra begeleiding, m.n. door studentmentoren, eerst vanuit het HBO en, indien van toepassing, later ook vanuit het WO. Deze begeleiding is gericht op het versoepelen van de overgang van MBO naar HBO en WO en op het optimaliseren van de studie-inzet en studieprestaties tijdens HBO en WO-opleiding. De student mentoren (bij voorkeur ervaringsdeskundigen) krijgen training en begeleiding door medewerkers van de HvA. Daarnaast kunnen deze studenten ook apart nog een beroep doen op een SLB-er, specifiek verbonden aan dit project.

MBO-studenten die voor Royal Class in aanmerking willen komen moeten worden voorgedragen door hun ROC ( dat tenminste één samenwerkingsovereenkomst heeft met de HvA) en onderscheiden zich op een aantal terreinen van de reguliere doorstroomstudenten.

- De cijfers op de MBO eindlijst moet gemiddeld > 7,5,
- studenten dienen te beschikken over een goede studiehouding en motivatie.

De mentor op het MBO geeft een positief studieadvies, en zij

- beschikken over een goede taalvaardigheid in de Nederlandse taal blijkend uit een > 7,5 score voor de toets Nederlands van het toelatingsprogramma. Deze toets wordt op het MBO in de laatste fase van de studie afgenomen.

- Het MBO kan succesvolle leerlingen 'scouten' echter studenten kunnen ook zelfstandig naar de Royal Class solliciteren.
- Studenten moeten een van de MBO-HBO doorstroomprogramma's aan het MBO hebben doorlopen.

Het project stelt, afhankelijk van de mogelijkheden, tevoren het aantal beschikbare plaatsen vast. Indien er meer kandidaten dan plaatsen zijn, wat de ambitie van het programma is, wordt geselecteerd, door de HvA.

Doel van dit aanbod is ook de uitstraling naar het MBO zodat goed presterende studenten daar een extra uitdaging krijgen om ook al in het MBO extra goed te presteren.

Voordeel voor het HO is dat door een meer intensieve begeleiding een ongewenste en te ambitieuze overstap van HBO naar WO direct met een HBO propedeuse beter kan worden aangestuurd en in goede banen geleid.

Bij HvA-UvA is het de vraag of zo'n project zich in eerste instantie zou moeten beperken tot opleidingen en instituten die speciale afspraken hebben doorstroom naar universitaire masters of dat je het breed voor alle HBO opleidingen zou moeten aanbieden.

Einddoel van het project zou is om te onderzoeken of een dergelijk aanbod kansrijk is en tot meer studie succes van talentvolle MBO-ers leidt.

Tussendoelen zijn oa om te onderzoeken hoe zo'n mentor systeem eruit zou kunnen zien en of studenten te motiveren zijn voor het oppakken van zo'n mentor rol al dan niet tegen betaling of op vrijwillige basis. Tevens zou onderzocht kunnen worden, of deze intensievere begeleiding leidt tot een beter onderwijs rendement en mogelijk een kortere totale studieduur, wat betreft deze koninklijke route, als bijkomend voordeel.

## **2.5 Connect - Bètbrugtraject, Vergroting van de instroom in de bètawetenschappen**

Luusi Hendriks

De universiteit wil en moet een afspiegeling zijn van deze samenleving. In de faculteit FNWI (Faculteit Natuurwetenschappen Wiskunde en Informatica) ziet men deze afspiegeling niet. Toch zien we in de leerroute naar natuurwetenschappelijk onderwijs nog altijd een groot en stijgend aantal potentiële kandidaten uit niet-wetenschappelijke milieus. De FNWI wil ook voor deze 'eerste generatiestudenten' een herkenbare faculteit zijn. Daarom is de FNWI, in samenwerking met ECHO (expertisecentrum diversiteit), de HvA (opleiding Informatica), en Deltapunt Bèta en Techniek, gestart met een algemeen diversiteitproject, gericht op de verhoging van de instroom in de Bètawetenschappelijke opleidingen.. Dit project wordt uitgevoerd tussen 2004 en 2006.

De doelstelling van dit project is het optimaliseren van een effectieve leer- en werkomgeving voor alle (aankomende) studenten en medewerkers.

Het project Connect - Bètbrugtraject zet in op een aantal speerpunten: het aantrekken van nieuwe instroom in de exacte wetenschappen van eerste-generatie studenten onder wie veel niet-westerse allochtone studenten, het bieden van de mogelijkheid om in een veilige omgeving te werken aan het juiste instroomniveau, het vergroten van de doorstroom en prestaties van studenten door middel van vernieuwing van de studiebegeleiding en mentoring van de studenten, in het bijzonder van allochtone studenten en het creëren van een effectieve leeromgeving ter bevordering van de studieprestaties van *alle* studenten ter bevordering van de binding van individuele studenten binnen de faculteit FNWI. Monitoring

is een belangrijk onderdeel van het project. Effectiviteit en resultaten zullen tussentijds en aan het einde van het project gepresenteerd worden.

#### **Activiteiten:**

De activiteiten die in het project uitgevoerd worden zijn: het opzetten van een netwerk van vwo-scholen in de regio en universitaire opleidingen, samenwerking tussen leerlingen, docenten en medewerkers van de FNWI, mentoring/tutoring en monitoring van studenten en studiesucces, het inzetten van het schakelprogramma (Bètbrugtraject) voor leerlingen met een 'verkeerde' profielkeuze en een diversiteitstraining voor medewerkers van de FNWI.

Het **schakelprogramma** Bètbrugtraject leidt op in de vakken natuurkunde, wiskunde, scheikunde en biologie tot het niveau van de instroomtoetsen van de bètabachelors aan de UvA. Dat betekent dat er behalve aan de inhoudelijke zaken ook aandacht is voor de verwerving van academische vaardigheden en aan de talen (Nederlands en Engels).

Een voorbeeld van een **activiteit voor leerlingen** is het 'winterweekend': college, opdrachten en activiteiten op locatie onder de noemer 'cool en cooler' waarna regelmatig terugkomactiviteiten aan de FNWI worden georganiseerd. De eerste activiteit is in maart op locatie uitgevoerd, in juni is de tweede activiteit binnen de FNWI. Op deze manier worden leerlingen in een vroegtijdig stadium en structureel in contact gebracht met de FNWI. In de zomer zal een tweede groep leerlingen uitgenodigd worden om deel te nemen aan eenzelfde activiteit rond een zomers thema.

Aan docenten en medewerkers van de FNWI is een meerdaagse **seminar/training** aangeboden waarin interculturele communicatie en competenties centraal stonden. Dit thema wordt hierna geïntegreerd in de halfjaarlijkse onderwijsdag voor docenten exacte wetenschappen.

Een derde activiteit is het opzetten van een **mentorprogramma**. Docenten en studenten exacte wetenschappen begeleiden aankomende eerste generatie studenten in het traject van vwo naar de universiteit. Zij komen *in* de vwo-scholen, maar ook daarbuiten begeleiden ze de leerlingen in het verwerven van academische vaardigheden. Dat betekent dat de mentor de mentee in contact brengt met diverse aspecten van de universiteit: colleges, debatten, studentenraad en studentenleven. Voor de uitvoering van dit project is samenwerking gezocht met soortgelijke initiatieven in Amsterdam zoals 'giving back', 'school is cool' en 'weekendschool'. Deze samenwerking zal de projecten en initiatieven wederzijds versterken en de universiteit midden in de samenleving plaatsen.

## **2.6 Connect 2, Instituut voor Informatica**

Alfred Peerboom

Op onze jaarlijkse onderwijsconferentie (23 en 24 maart jl.) was het thema dit jaar diversiteit. Anderhalve dag hebben wij ons vanuit verschillende invalshoeken met dit thema beziggehouden. Het laatste dagdeel is besteed aan het uitwerken van een aantal aan het thema gelieerde ideeën waaronder het opzetten van tutoring en mentoring.

Geïnspireerd door onze bezoeken aan UCLA willen wij vanaf volgend studiejaar starten met *tutoring* en *counseling*.

### *Tutoring*

Alle informatica-studenten kunnen volgend jaar een studenttutor krijgen. Het is niet verplicht en komt niet in plaats van contacturen met docenten. Studenten die daarvoor kiezen, krijgen een keer in de week begeleiding in een groep van vier studenten van een studenttutor. De tutor is een derde of vierde jaars student die uitblinkt in het vak (8 of hoger haalt), empatisch vermogen heeft en enthousiast, excellent, op tijd en motiverend is. De tutores geven extra uitleg en begeleiding en dienen als rolmodel. De tutores worden begeleid door middel van intervisie en (vakinhoudelijke) begeleiding door docenten en krijgen vooraf een meerdaagse training.

### *Counseling*

In het volgend studiejaar starten we met een pilot counseling: één I en één TI klas.

Een counselor is een oudere jaars student die 5 studenten begeleidt en wegwijs maakt in de opleiding. Hij/zij is voor studenten een eerste aanspreekpunt, helpt studenten wennen aan een nieuwe omgeving, maar bespreekt niet de studiepunten en de studievoortgang. Dit is de taak van de loopbaanadviseur(docent)van de betreffende klas. Deze begeleidt de counselors.

De counselor moet de opleiding goed kennen en weten hoe zaken zijn geregeld, hij/zij moet ook een duidelijk beeld hebben waar de opleiding voor opleidt en commitment hebben met de opleiding.

Het initiatief voor contact ligt bij de counselor.

De counselors krijgen een 2-daagse training op het gebied van gesprekstechnieken, groepsdynamica, cultuurverschillen, praktijkcasussen en er zal aandacht besteed worden aan de plek van de counselor naast de loopbaanadviseur.

## **2.7 Aansturen op kwaliteit: het keuzevak islam in de hulpverlening**

Leonie van der Valk

Een week na de reis naar UCLA begon ik mijn keuzevak Islam in de hulpverlening. De inspiratie van deze intensieve boeiende week besloot ik direct in praktijk te brengen. Ik besloot mijn studenten aan te spreken om tijdens dit keuzevak een kwaliteitsproduct te gaan maken voor de opleiding. Ik daagde hen uit om meer dan gemiddeld werk te gaan leveren. Zij zouden hoogwaardige diepte interviews gaan houden en vanuit dit materiaal zouden wij de opleiding methodische inzichten terug geven. Het resultaat was dat er na 10 minuten al drie niet-moslims studenten opstapten. Ze vonden de eisen te zwaar en zij waren niet gemotiveerd genoeg voor het onderwerp op deze inspanning te gaan leveren. Maar al een dag later werd hun plek al weer ingenomen door drie andere moslimse studenten die graag hun plek wilden innemen. Voor hen waren de hoge eisen geen probleem, zij wilden zich graag met dit onderwerp bezig houden en wilden ook graag hun bijdrage aan een kwaliteitsproduct leveren.

Dat had natuurlijk alles te maken met het thema de islam. Een thema dat voor de moslimstudenten een heel belangrijke rol in hun leven speelt. Een onderwerp waarover ook veel vooroordelen bestaan onder niet gelovigen. Maar ook de niet moslimse studenten waren heel gemotiveerd om een goed verhaal over de mogelijkheden van de islam in de hulpverlening te gaan onderzoeken. Het werd kortom door deze andere aanpak een goed gemotiveerde groep.

Welke eisen heb ik gesteld?

Ik heb van ieder gevraagd of zij akkoord gingen met de eisen, ander zou het keuzevak niet geschikt voor hen zijn. Zo wilde ik ten eerste veiligheid in de discussies met elkaar. Dat wil zeggen omdat er veel gevoeligheden over het onderwerp islam bestaat is het belangrijk dat studenten naar elkaar respectvol en niet oordelend zouden optreden.

Zij moesten ook zorgvuldig zijn met het verzamelen van de informatie. Daarbij werd van hen verwacht dat zij interviews zouden houden waarbij zij goed door zouden vragen en alle interviews letterlijk zouden gaan uit typen. Dat was nodig om het materiaal voor onderzoek te kunnen gebruiken.

Ik vroeg dus om involvement, betrokkenheid, respectvol gedrag naar elkaar, zorgvuldigheid, hard werken en verantwoordelijkheid. Ik zei ook dat ik steeds feedback zou geven op hun producten en het doorvragen uitgebreid met hen zou oefenen. Want wij moesten een goed product ontwikkelen en ik vertrouwde op hun inzet en deskundigheid. Het zou ook lastig worden voor de respondenten want wij moesten vragen naar persoonlijke opvattingen en zouden algemene informatie vermijden. Het resultaat vond ik mooi om te zien: de discussie werden steeds opener en intensiever, de interviews zijn van hoge kwaliteit. Het interviewen bleek een lastige klus want er werd zowel van de interviewer als van de geïnterviewde veel inzet gevraagd. De geïnterviewden vonden het vaak lastig om zulke persoonlijke vragen te beantwoorden. Het streven aan kwaliteit is steeds gebleven en de studenten stelden zich heel respectvol naar elkaar op. Een paar reacties van studenten in hun werkstukken waren:

S: 'Tijdens de bijeenkomsten hoefde ik me niet steeds te verantwoorden. We praatten, discussieerden en wisselden informatie uit. Dit alles in een gezellige en gemoedelijke sfeer.

Het is lastig om iemand te interviewen over een gevoelig onderwerp, als je daar zelf ook een duidelijk mening en gevoel over hebt. Het ligt te dichtbij. Voor mij was dit keuzevak daarom een goede training. Ik heb een aantal vanzelfsprekendheden kunnen doorbreken. Een aantal studenten was net als ik moslim, maar had soms een hele andere mening dan ik over een bepaald onderwerp binnen de islam.

Ik vond het sowieso moeilijk om iemand te vinden die mee wilde werken. De islam wordt door velen als iets persoonlijks gezien. Het is op dit moment wel een actueel onderwerp in Nederland, maar dat maakte het niet veel makkelijker. Ik vroeg namelijk niet (alleen) naar de actuele zaken rondom de islam. Nee, ik was meer geïnteresseerd in de persoonlijke aspecten. En niet iedereen geeft die nou eenmaal even makkelijk prijs aan anderen.

Soms begreep ik wel wat iemand probeerde te zeggen over een bepaalde gevoel, als iemand het zelf moeilijk vond om het te verwoorden. Maar toch wilde ik dat ze het zelf zei, omdat de opdracht was de letterlijke antwoorden van de geïnterviewde weer te geven. Als ik dan kwam met “je bedoelt zeker dat en dat”, dan waren het eigenlijk mijn antwoorden en dat wilde ik niet.’

B.:’ Na twee bijeenkomsten ging iedereen zelfstandig aan het werk, ik dus ook. Dat komt omdat ik precies wist wat ik moest doen. Op een gegeven moment ging ik twijfelen over mijn handelingen. Toen ben ik nog een keer naar Leonie gegaan. Toen wist ik : als ik twee interviews en een reflectieverslag klaar heb dan ben ik goed bezig!

Tijdens de voorbereiding voor de interviews had ik moeite met de juiste vragen te stellen. Tijdens het interviewen ging het makkelijk, na elke antwoord van geïnterviewden kon ik meteen een nieuwe vraag verzinnen/bedenken.’

## **2.8 Mentoring bij MWD**

Enith Pereira

Oudere jaarsstudenten MWD werken aan de competentie “leiding geven en begeleiden” bij het programmaonderdeel studieloopbaanplanning.

Tot nu toe konden oudere jaarsstudenten kiezen uit een van de volgende groepsgerichte begeleidingstrajecten van MWD : assisteren bij studieloopbaanbegeleiding, assisteren bij stagebegeleiding, voorlichting geven aan aankomende studenten, begeleiden van gasten (studenten en docenten) uit het buitenland, het organiseren van een studieloopbaandag. Vanaf volgend studiejaar wordt het aanbod uitgebreid met een pilot “mentoring van propedeuse studenten die vanuit HAVO of MBO instromen”; de mogelijkheid van individuele begeleiding.

De pilot wordt begeleid door een MWD-docent. De oudere jaarsstudenten staan onder supervisie van deze docent, die als taak heeft om de matching van mentor-mentee, intervisie- en evaluatie bijeenkomsten te organiseren. Aandachtspunten hierbij: de specifieke wensen voor individuele begeleiding vanuit eerste generatie studenten en allochtone studenten.

De mentoren krijgen aan het begin van het studiejaar de training vanuit het mentorenproject van de HVA.

Propedeuse studenten kunnen zich opgeven voor dit project; ze geven aan of ze individuele begeleiding wensen van een oudere jaarsstudent.

## **2.9 Nieuwe missie voor het instituut ALO/Voeding**

Leo Steenwinkel

In de visie & missie van het instituut is uitdrukkelijk de talentontwikkeling opgenomen van zowel studenten als docenten, tevens is het belang van het nemen van maatschappelijke verantwoordelijkheid opgenomen.

Na de fysieke samenvoeging van bovengenoemde opleidingen (9 mei 2005) worden er concrete plannen geformuleerd en uitgewerkt door het management team van de ALO/Voeding.

## **2.10 Diversiteitsbeleid bij Economie op de HvA**

Jos Petit

De Economie-opleidingen aan de HvA hebben het onderwerp 'diversiteitsbeleid' hoog op de agenda gezet. In maart 2005 is een groot debat georganiseerd door studenten.

Er wordt onderzocht hoe het thema 'diversiteit' kan worden opgenomen in het curriculum.

Ook wordt meer aandacht besteed aan de coaching van studenten, zowel voor als na de poort, door studentmentoren.