

Verslag themabijeenkomst Hoger Economisch Onderwijs “Versterken van kansengelijkheid met focus op doorstroom”.

Datum: 21 april 2021

Georganiseerd door:

- Derk Jan Kiewiet: lid sectoraal adviescollege, directeur opleidingen en kenniscentra bij Business, Media en Recht, hogeschool Windesheim
- Nahied Rezwani: lid sectoraal adviescollege, directeur Business Finance & Law en vestigingsdirecteur Rotterdam, hogeschool Inholland
- Hooman Nassimi: commissielid verkenning HEO, en directeur Society in Motion
- Ebru: commissielid verkenning HEO, marketing recruiter bij Inwork

Plenaire Sessie

Verslaglegging: Melissa Keizer en Asha Dijkstra, secretaris en co secretaris verkenningcommissie HEO van de Vereniging Hogescholen.

Welkom en inleiding

Hooman Nassimi heet iedereen welkom en legt het doel uit van deze bijeenkomst.

We zijn bezig met een HEO verkenning en de themabijeenkomsten vormen belangrijke input voor deze verkenning. Vandaag is de vijfde themabijeenkomst. Hierna volgt nog een bijeenkomst. Elke bijeenkomst wordt georganiseerd door leden uit het sectoraal adviescollege, samen met de voorzitter van de commissie en een commissielid.

Vandaag gaat het over thema 5 kansengelijkheid met de focus op doorstroom. Het is fijn om met zo'n mooie brede groep mensen met diverse expertises deze middag te mogen delen. De input die opgehaald wordt zal verwerkt worden in de rapportage.

Spreker: Zahra Mousazadeh, directeur, Friesland College (ROC)

Zahra neemt de groep mee in de dagelijkse praktijk. Zij geeft diverse voorbeelden van studenten die graag verder willen studeren, vanuit het mbo naar het hbo. We hebben te maken met een grote groep statushouders die zich alleen voelen. Ze zijn ambitieus en zien kansen. Ze willen die kansen graag pakken. Helaas lukt het hen niet altijd om die kansen te pakken. Ze krijgen niet de juiste begeleiding en er is vaak niemand die met hen mee kan denken en onderzoeken over de route die zij het beste kunnen bewandelen.

Met de kennis van nu geven studenten aan dat zij afgeremd werden. Mensen en ook de onderwijsinstelling gaven aan dat het te moeilijk was en dat de weg te lang was.

Zahra noemt het kapitaal vernietiging. Jongeren raken gedemotiveerd. Intellectueel worden zij onvoldoende uitgedaagd. Dit zorgt voor verveling en stress. Je hebt perspectief nodig om hard te blijven werken.

Ook docenten zien de ambitie, maar ze zien ook dilemma's en vinden het lastig om een goede inschatting te maken. Cultuurverschillen spelen hierin een rol.

Kansengelijkheid zit in de weg, op twee niveaus:

- Er is een groep docenten die goed bedoelde adviezen geeft maar die niet altijd goed werken. Denk aan uitspraken als: “Het hbo is best pittig”, “Het is een zware weg” etc.
- Het systeem werkt niet op de juiste wijze mee.

Denk aan het beheersen van de Nederlandse taal (3F niveau). Hoe relevant is 3F, denk aan jongeren die de techniek in willen, dan is analytisch vermogen en bijvoorbeeld goed verbanden kunnen leggen belangrijker dan taal. Denk aan opleidingen die in het Engels zijn. Hoe belangrijk is het dan dat iedereen op het niveau van 3F gelijk zit.

Een dubbeltje wordt moeizaam een kwartje.

Wat zijn de consequenties als je niet verder komt? Het is belangrijk om te mogen leren. We mogen vallen en opstaan. We hebben veel talenten en we hebben deze talenten ook nodig. Dit is het ongemakkelijke verhaal van ons systeem.

Laten we onszelf uitdagen. Jongeren zijn onze toekomst, laten we hen helpen om hun dromen waar te maken. Laten we de juiste voorlichting geven en hen goed begeleiden. Daarmee bewijzen we niet alleen een dienst naar de jongeren toe, maar ook naar de samenleving als geheel. Dit geldt ook voor de Nederlandse studenten. Het gaat om inpassen en aanpassen.

Verslag Break out sessies

Verslaglegging: Derk Jan Kiewiet/Asha Dijkstra, Nahied Rezwani/Melissa Keizer, Hooman Nassimi, Ebru Kaya

De volgende vragen staan centraal:

- Welke algemene vaardigheden zouden in een mbo-curriculum aangeboden moeten worden om te leiden tot een succesvolle entree bij een breed pallet van economische opleidingen (zowel Ad als bachelor)? Dit vanuit de emancipatoire rol van het HEO. Hoe borgen we in overleg een succesvolle aansluiting met zowel het mbo als het wo?
- De arbeidsmarkt is in transitie en opleidingen in het HEO anticiperen hier op. Welke mogelijkheden zijn er om mbo-opleidingen bij het ontwerpen van nieuwe curricula in het hbo te betrekken? En welke mogelijkheden zijn er om de samenwerking met de arbeidsmarkt te verbreden naar een samenwerking van de keten met het bedrijfsleven?
- Hoe kunnen HEO-opleidingen (Ad en bachelor) aansprekender ingericht worden voor de meer praktijkgerichte mbo-er? En wat wordt er reeds succesvol binnen HEO aangeboden om het studentsucces te verhogen van deze specifieke doelgroep? (Buddy systeem, intensieve studiebegeleiding eerste 100 dagen, etc.)

Inleiding

Kansen pakken en kansen nemen staat in deze vier break-out sessies centraal. De volgende onderwerpen komen in deze sessies terug: studiekeuze & motivatie, Inclusie, uitval & switch & student succes, doorstroom mbo-hbo & de Associate degree, begeleiding en de voorbereiding op de arbeidsmarkt. Daarbij passeren veel eigen ervaringen de revue.

Studiekeuze en motivatie

Het HEO domein bestaat uit diverse brede opleidingen. Voor studenten die goed weten wat ze willen gaan doen, is dit geen probleem. Zo biedt een brede opleiding veel verschillende richtingen waardoor je je als professional kunt specialiseren of generaliseren. Er is echter binnen het HEO ook een grote groep studenten die niet precies weten wat ze willen en wat ze kunnen betekenen voor de arbeidsmarkt. Een groot deel van deze groep studenten heeft vaak een niet-westerse migratie afkomst en zijn niet intrinsiek gemotiveerd, dit verschilt per instelling en per regio. Hun ouders bepalen vaak hun studiekeuze, veelal gebaseerd op vooroordelen (zoals economie is beter dan techniek). Dit geldt vooral voor jongens. Zij lijken het vaak slechter te doen op school. De aanname is dat jongens met een niet-westerse migratie afkomst minder gewend zijn om ergens voor te gaan en zij vaak 'verwend' worden door hun moeder.

Inclusie

Inclusie speelt een belangrijke rol in kansengelijkheid. Kansen moeten voor iedereen gelijk zijn. Als die worden geboden dan doen we het goed. Maar hoe zorgen we ervoor dat het oppakken en waarmaken van die kansen ook voor iedereen gelijk is? De mindset over inclusiviteit is belangrijk. Hoe maken we het mogelijk dat iedereen zich kan ontwikkelen en op een goede plek terecht kan komen? Dat is breder dan kansengelijkheid. Ongelijke kansen komt veel omdat mensen in kaders denken. Mensen geven bij het zoeken van werknemers vaak aan dat ze in een bepaalde richting denken waardoor je ingeperkt wordt in de keuzes die je kunt maken. Je zou een kennismakingsgesprek kunnen hebben over de motivatie van deze persoon, in plaats van een sollicitatiegesprek. Aannames en rolmodellen spelen vaak een rol. We kiezen vaak voor mensen op wie we lijken. Dit zijn onbewuste processen. Dit werkt door bij het aannamebeleid (arbeidsmarkt en stages). Veel inspanningen zullen nodig zijn om een fijne context voor nieuwkomers te creëren en te behouden. Het is belangrijk om deze doelgroepen ook (binnen het onderwijs) te houden als ze eenmaal binnen zijn. Zo zou in kleine dingen, zoals bepaalde decoratie in een gang, een open houding uit kunnen stralen. Het zit meer in daadkracht en symboliek dan om de rapporten die je schrijft. Niet alleen de vaardigheden en het niveau is een uitdaging, maar het verschil in achtergrond is ook belangrijk om in acht te nemen.

Uitval, switch en studentsucces

Er wordt gesproken over uitval en switch onder de HEO studentenpopulatie. Belangrijk is studenten goed te begeleiden zodat zij op de juiste plek komen. Switch maakt een belangrijk onderdeel uit van levenslang ontwikkelen. Het is belangrijk dat we als instelling de student optimaal begeleiden zodat hij/ zij op de juiste plek terecht komt. Studentsucces is daarin een belangrijk onderwerp. We hebben als instelling de taak om studentsucces vorm te geven. Studentsucces raakt diverse factoren. Waar heeft het hbo invloed op en hoe kan de instelling studentsucces bevorderen. Denk aan visie, onderwijsontwerp, (LOB-) begeleiding, rolmodellen en docent professionalisering. De samenwerking met het voortgezet onderwijs (VO), het middelbaar onderwijs (Mbo) en de arbeidsmarkt is hierin heel belangrijk. Denk ook aan een goed alumni beleid en de duurzame relatie met de arbeidsmarkt. Hybride docenten en omgevingen spelen hierin een belangrijke rol. Begeleiding vindt niet alleen face-to face plaats, maar is tijd en plaats onafhankelijk. Blended learning speelt hierin een steeds belangrijkere rol.

Het is belangrijk dat uitval en switch gezien wordt als leven lang leren-traject, en dat voor onderdelen een certificaat gegeven zou moeten worden. Ook buitenschoolse activiteiten als medezeggenschap. Daardoor zou afstuderen sneller kunnen plaatsvinden.

Doorstroom mbo-hbo en de rol van de Associate Degree (Ad)

Er wordt onderzoek gedaan naar de bekendheid van de Ad onder mbo studenten, evenals naar de perceptie van de Ad. Iedereen wil de Ad-student ontvangen maar dit wordt niet altijd zo uitgestraald en gezien. We denken nog te traditioneel (bachelor-master). De Ad heeft een eigenstandige positie in het stelsel, met een eigen uitstroom naar het werkveld. Een Ad kan een mooie uitkomst bieden als mensen zich willen bekwamen in een vak. Vakmensen gaan een gouden toekomst tegemoet. Zie de Ad niet enkel als een vooropleiding voor een bacheloropleiding. Die functie kan het ook hebben, maar niet alleen.

Ad's mogen meer een eigen gezicht krijgen en kunnen een vliegwiel zijn voor levenslang ontwikkelen: mbo-gediplomeerden die vanuit de werksituatie een Ad volgen. De Ad mag geen "niveau plus" worden maar leidt op tot een zelfstandig beroepsrol/functieniveau. In Nederland kennen we dergelijke functies en rollen nog niet overal. Maar zij worden wel steeds belangrijker. Kortere durende studies zijn nodig in het kader van kansen gelijkheid.

De doorstroom van mbo naar de Ad is nog beperkt en mag verder vormgeven worden. Kijk hierbij naar wat de arbeidsmarkt vraagt, en denk niet te veel vanuit wat de (aansluitende bachelor) opleiding belangrijk vindt. We moeten meer Ad trajecten en duale trajecten gaan aanbieden. Cross-overs zijn belangrijk. Daarmee kijk je ook naar de Ad's en er ontstaan nieuwe beroepen. Vooral op niveau 5.

Begeleiding en de voorbereiding op de arbeidsmarkt

Veel decanen/LOB-adviseurs hebben een beperkte kennis rondom diverse culturele achtergronden. Jongeren met een niet westerse migratieafkomst stoppen vaak door bijvoorbeeld taal barrières of weten niet de juiste aansluiting te vinden met docenten en begeleiders. Zij willen niet als slachtoffer gezien worden. Het is belangrijk studenten aan te moedigen en dat student en opleiding met elkaar in dialoog treden. Veel zit in onbewuste patronen zonder dat we in een tweestrijd raken.

Veel studenten zijn niet bezig met relevantie tot de arbeidsmarkt. Het is daarom van belang dat studiebegeleiders bij de studiekeuzecheck echt doorvragen en rekening houden met de culturele achtergrond. Daarbij is het kennismaken, het bouwen en onderhouden van een netwerk belangrijk. Men is het ermee eens dat er op de opleidingen in het laatste jaar van het mbo maar ook het hbo meer aandacht moet komen voor netwerkvaardigheden. Ook voor Nederlandse jongeren is dit soms een lastig punt.

Conclusies

- Kansen krijgen is niet voldoende, maar leren en ruimte geven om kansen te pakken.
- Wat is daarvoor nodig? Versterken LOB, rolmodellen (zelf ook rolmodel durven zijn), leren netwerken, coaching.
- Huidige tijd vraag om Inclusiviteit: samen doen, samen vormen.
- Zorg voor een representatieve afspiegeling van de samenleving gelet op diversiteit binnen de instelling. Zorg voor rolmodellen en aandacht voor culturele diversiteit.
- Niet teveel focus op de individu en eigen keuzes maken, maar coachend zijn.
- Leer studenten netwerken, verwacht niet dat het iedereen vanuit zichzelf leert. Door te leren netwerken, leer je ook kansen te creëren en te nemen.
- Bij overgang MBO naar HBO, manage verwachtingen over de theoretische intensiviteit van vakken en bied extra ondersteuning hierbij.
- Licht studiekeuzes beter toe, ze lijken nog te veel op elkaar. Doe dit inhoudelijk, niet op branding en marketing vlakken.

- Biedt naast open dagen uitgebreide proefstudeerdagen en gesprekken. Reële verwachtingen en voorbeelden zijn belangrijk.
- Switchen is niet erg. Het hoort bij levenlang ontwikkelen. Switchen mag daarom niet nadelig werken voor de student, beloon hen en begeleid hen. Dit hoort thuis bij een grondig en stevig student succes beleid waar visie, onderwijsontwerp, docent professionalisering, begeleiding uiterst belangrijk is (ook na de arbeidsmarkt toe, denk aan netwerkvaardigheden, kennismaking met de arbeidsmarkt).
- Begeleiding is uiterst belangrijk voor, tijdens en na de arbeidsmarkt toe. Ook blended learning krijgt hierin een steeds belangrijkere rol. Begeleiding speelt zich niet alleen af op school, ook online.
- Bevorderen van de doorstroom mbo-hbo:
 - Achterhalen waarom ze aan het hbo willen doorstuderen: wat willen ze ermee bereiken. Dus niet alleen de standaard studiekeuzecheck.
 - Keuzedeel doorstroom mbo anders inrichten. Reële verwachtingen, voorbeelden en oefeningen laten doen. Daarbij de arbeidsmarkt centraal stellen.
- De rol van Ad's wordt steeds belangrijker en de Ad moet meer een eigen gezicht krijgen
- Op het mbo en hbo meer aandacht voor netwerkvaardigheden waarbij de arbeidsmarkt en voorbeelden daaruit belangrijk zijn. Hybride docenten zijn hierbij belangrijk.
- Instellingen moeten zorgen voor inclusiebeleid.