



**share your talent.
move the world.**

Van overgang naar aansluiting:

Culturele sensitiviteit tussen mbo en hbo

Inhoud:

- Introductie
- Het gevoel van thuis
- A sense of belonging
- Het verhaal van Carmen
- De brug tussen mbo en hbo
- Vragen en afronding



Introductie

Deze werkmiddag staat in het teken van:



Met deze workshop gaan we dieper in op een specifieke doelgroep binnen deze transitie; studenten van kleur en/of met een vluchtelingen achtergrond. en kijken we hoe wij vanuit onze rol als docent/ondersteuner kunnen bijdragen aan een warme en toegankelijke overstap van mbo naar hbo.

“Wat maakt dat jij je ergens thuis voelt?”



Het gevoel van thuis: *‘A sense of belonging’*



Sense of belonging:

Een gevoel van verbondenheid met de leeromgeving en de opleiding, waarbij studenten zich geaccepteerd en gewaardeerd voelen.

(Allen et. al, 2024)

Het transitierapport benadrukt van het gevoel van thuis voor alle studenten die de overstap maken van het mbo naar het hbo onderwijs.

Maar...

Hoe ervaart onze doelgroep deze *‘sense of belonging’* in het hoger onderwijs?

1. Persoonlijke voorlichting/contact

- Persoonlijke voorlichting en betrokkenheid door docenten en mentoren.
- Introductieactiviteiten (bijv. introductiekamp) draagt bij aan verbinding.
- Aanwezigheid van studenten met een vergelijkbare achtergrond draagt bij aan herkenning en steun.
- Docenten met diverse achtergronden; versterkt het gevoel van erkenning en begrip en zorgt ervoor dat studenten zich vrijer voelen om hun ervaringen te delen

“Ik denk dat het zeker wel helpt als diegene meer weet, zeg maar van de verschillende culturen van verschillende achtergronden bijvoorbeeld, want dan heb je meer empathie en meer begrip naar de student.”

2. Vroegtijdige voorlichting

- Specifieke programma's die de overgang naar het hbo vergemakkelijken, zoals het Grotius project, het voorbereidend jaar en initiatieven als 'Tune in'.
- Vroegtijdige kennismaking met het hbo en bijbehorende vaardigheden/ 21st century skills.
- Steun vanuit het eigen netwerk; rolmodellen binnen de familie of vriendenkring

“Maar je verwacht vaardigheden van een student die ze nooit hebben aangeleerd en daar lopen wij ook tegenaan, dat stukje zelfregie of het kunnen reflecteren op je handelen, dat zijn vaardigheden die ze bij ons vanaf groep één bijna aangeleerd krijgen en dat zijn vaardigheden die veel van onze studenten gewoon nooit of te nimmer hebben gedaan.”

‘A sense of belonging’ :

Belemmerende factoren die worden ervaren door studenten van kleur en/of met een vluchtelingenachtergrond

1. Onvoldoende aansluiting bij culturele diversiteit:

- Deelnemers aan het onderzoek benoemen dat de docenten in het hbo weinig divers is; en veelal bestaat uit witte Nederlanders.
- Promotie en Voorlichting vanuit de Hanze ook weinig divers.
- Ook weinig diversiteit onder ondersteunende hulpverleners (bijv. studentpsycholoog).
- Hierdoor missen rolmodellen en voelen studenten zich niet gerepresenteerd en gehoord.

“Wat opviel is dat die docenten ook allemaal witte Nederlanders zijn. En toen dacht ik bij mezelf: Het mbo is het wel anders... voor mij. Want ik had les zowel van witte en gekleurde Nederlanders. (..) En als je dan naar een voorlichting gaat van een school waar je dan alleen maar witte Nederlanders ziet, dan denk je: Zijn er dan misschien wel gekleurde docenten? Dat is wel... waar ik wel aan dacht inderdaad.”

2. Onzekerheid over het onderwijs systeem

- Onduidelijkheid over het Nederlandse onderwijssysteem
- Een behaald diploma buiten de EU moet eerst erkend worden, is een ingewikkeld proces. Studenten stromen vaak lager in dan ze feitelijk kunnen i.v.m. taalbarrière, hierdoor stapelschuld.
- Schaamte over het later studeren; de (lange) route naar het hbo wordt gebagatelliseerd, leidt tot prestatiedruk.
- Veel zorgen over financiën, waardoor de focus op studeren moeilijker wordt.
- Deelnemers verwachten dat ze zich niet kunnen aanmelden zonder hulp.

“Als je buiten een Europees land een studie hebt gehad, dan is het lastig om hier door te stromen naar hoger onderwijs. Het is wel mogelijk, maar je moet wel over de juiste informatiebronnen bezitten”.

3. Nieuwe vaardigheden

- Studenten uit een collectivistische cultuur kunnen moeite hebben om aan te sluiten op het Nederlandse (individualistische) onderwijssysteem.
- Er is de aanname dat studenten bepaalde 21^{ste} century skills al onder de knie hebben, waaronder reflecteren en zelfregie.
- Ook wordt er veel gevraagd van het zelfregulerend vermogen van de studenten; vaak wijzen docenten of SLB-ers naar hulp, bijvoorbeeld bij taal en gaan er dan vanuit dat studenten dit zelf wel kunnen vinden. Bij deze studenten kan dit zelfs nog wat ingewikkelder liggen:

“Nederlanders zijn individualistisch ingesteld en dat verwachten we van iedereen, dat ze zelf initiatief nemen en dat ze zelf achter dingen aan gaan en dat ze zelf dingen regelen. Maar als je kijkt naar deze doelgroepen, komen ze vaak uit een collectivistische cultuur, wat wil zeggen dat hulp vanzelf wordt aangeboden. Je hoeft niet om hulp te vragen. Je sleept elkaar er doorheen en die hulp komt vanzelf.”

4. Uitsluiting en racisme

- Te weinig contact/ondersteuning van medestudenten: studenten voelen zich eenzaam en buitengesloten.
- Het kiezen van groepjes wordt veelal door studenten alleen gedaan, deelnemers worden niet spontaan gekozen.
- Nederlandse studenten benoemen kwetsende onderwerpen bijv. leeftijd of achtergrond.
- Studenten moeten buiten hun comfortzone stappen met kledingstijl, houding en taalgebruik om zich aan te passen aan de Nederlandse studenten en docenten.
- Cultuur hbo komt formeler en strenger over. Toeleiding niet altijd ideaal ‘Dit is niet het mbo, maar het hbo’ – dit wordt als denigrerend naar de persoon en de mbo opleiding gezien.

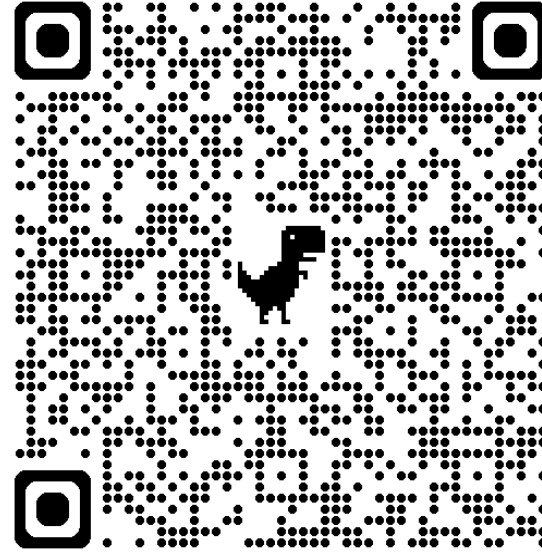
“Zo van dat wij wel blij moeten zijn, dat wij dan nu een soort van toekomstig hbo studenten zijn”.

‘A sense of belonging’ in de praktijk



Verhalen van studenten van kleur over kansen binnen het hoger onderwijs

Charlotte Wöcker



Het verhaal van Carmen

De transitie van mbo naar hbo

Voor het visualiseren van de transitie van mbo naar hbo wordt in het rapport wordt o.a. gebruik gemaakt van het transitiemodel van Nicholson:



Hierbij wordt gesteld dat:

- Het mbo richt zich voornamelijk op de voorbereiding en gedeeltelijk over de kennismaking met het hbo.
- Het hbo richt zich gedeeltelijk op kennismaking en vervolgens op het aanpassen en stabiliseren van de nieuwe studenten.



Punten die bij kunnen dragen aan een warme en cultureel sensitieve transitie vanuit het MBO

1. Introduceer vroegtijdig 21st century skills zoals zelfsturing en reflectie

- Lessen waarin studenten leren om zelf regie te nemen, doelen te stellen en te reflecteren.
- Expliciete uitleg *waarom* deze vaardigheden belangrijk zijn in het hbo.

2. Werk met rolmodellen

- Nodig oud-studenten van kleur of met een vluchtelingachtergrond uit om te vertellen over hun overstap naar het hbo.
- Maak culturele diversiteit zichtbaar in lesmateriaal en voorlichting.

3. Versterk persoonlijke begeleiding bij studiekeuze

- Stimuleer studieloopbaanbegeleiding die cultuur- en contextsensitief is.
- Bespreek het aanmeldproces actief, inclusief studiekeuzechecks en selectieprocedures.



Punten die bij kunnen dragen aan een warme en cultureel sensitieve transitie vanuit het MBO

4. Bied realistische kennismaking met het hbo

- Organiseer bezoeken aan hbo-instellingen.
- Laat studenten ervaren hoe het hbo functioneert qua tempo, taalgebruik en onderwijsstijl.

5. Bespreek verwachtingen rond hulp zoeken

- Leg het verschil uit tussen collectieve versus individuele leerstijlen
- Bespreek dit expliciet om het gevoel van falen of 'er alleen voor staan' te voorkomen.

Punten die bij kunnen dragen aan een warme en cultureel sensitieve transitie vanuit het hbo

1. Wees een toegankelijke professional

- Wacht niet tot studenten vragen stellen; wees actief in het benaderen van studenten.
- Benoem expliciet dat vragen stellen mag en nodig is, ook tijdens en na de les.

2. Werk aan een veilige en inclusieve klasomgeving

- Monitor groepsvorming bewust; laat studenten niet altijd zelf groepjes vormen.
- Benoem en bespreek uitsluiting en racisme actief – *zet er beleid én gedrag op*.

3. Zet buddysystemen of studiemaatjes in

- Laat studenten koppelen aan medestudenten (idealiter met soortgelijke achtergrond).
- Organiseer informele contactmomenten zoals ‘mentorkoffies’ of peer-coaching.



Punten die bij kunnen dragen aan een warme en cultureel sensitieve transitie vanuit het hbo

4. Zorg voor diversiteit in het docententeam

- Stimuleer inzet van docenten en sprekers met verschillende culturele achtergronden.
- Investeer in professionalisering rond diversiteit en culturele sensitiviteit (trainingen, intervisie).

5. Maak taal en systemen toegankelijker

- Wees je bewust van het taalgebruik in syllabi, roosters, Blackboard en studiewijzers.
- Geef bij aanvang extra uitleg over de digitale leeromgeving en APA-regels.

6. Flexibiliseer waar passend

- Kijk bij toetsvormen of er alternatieve manieren zijn waarop studenten hun competenties kunnen aantonen.
- Wees mild waar het kan, en duidelijk waar het moet.





A Sense of belonging *in de praktijk*



Bedankt voor jullie aandacht!

Meer weten over ons onderzoek?
Neem een kijkje op:
www.hanze/regionaalambitieplan

Indien er nog verdere vragen zijn, neem
gerust contact op met:

s.bottema@pl.hanze.nl

Bronvermelding:

- Dia 03:** Muja, A., van den Broek, A., Luyten, E., van Mensvoort, C., Kievitsbosch, A., Kamans, E., & Vugteveen, J. (2025). *Transitie van mbo naar hbo: Wat werkt en wat versterkt?* [Afbeelding]. Hanzehogeschool Groningen / ResearchNed.
- Dia 04:** The earth prize (2025, 30 april). *Meet the 7 winning teams*. [Afbeelding] Kids.earth.org. Geraadpleegd op 19 mei 2025 van <https://kids.earth.org/life-on-land/the-earth-prize-2025-meet-the-7-winning-teams/>
- Dia 09:** Wekker, C. (2021). *Het was maar een grapje*. [Afbeelding]. Hanzehogeschool Groningen.
- Dia 10:** Muja, A., van den Broek, A., Luyten, E., van Mensvoort, C., Kievitsbosch, A., Kamans, E., & Vugteveen, J. (2025). *Afbeelding 1: Transitie model van Nicholson*. [Afbeelding]. Hanzehogeschool Groningen / ResearchNed.
- Dia 11:** JonathanJoseph (2024, 21 oktober). *Why Stripe's Acquisition of Bridge Is Game-Changer for Fintech*. [Afbeelding]. Medium.com. Geraadpleegd op 19 mei 2025 van <https://medium.com/smart-money-defi-studio/why-stripes-acquisition-of-bridge-is-a-game-changer-for-fintech-207722fdf165>
- Dia 12:** JonathanJoseph (2024, 21 oktober). *Why Stripe's Acquisition of Bridge Is Game-Changer for Fintech*. [Afbeelding]. Medium.com. Geraadpleegd op 19 mei 2025 van <https://medium.com/smart-money-defi-studio/why-stripes-acquisition-of-bridge-is-a-game-changer-for-fintech-207722fdf165>
- Dia 13:** JonathanJoseph (2024, 21 oktober). *Why Stripe's Acquisition of Bridge Is Game-Changer for Fintech*. [Afbeelding]. Medium.com. Geraadpleegd op 19 mei 2025 van <https://medium.com/smart-money-defi-studio/why-stripes-acquisition-of-bridge-is-a-game-changer-for-fintech-207722fdf165>
- Dia 14:** JonathanJoseph (2024, 21 oktober). *Why Stripe's Acquisition of Bridge Is Game-Changer for Fintech*. [Afbeelding]. Medium.com. Geraadpleegd op 19 mei 2025 van <https://medium.com/smart-money-defi-studio/why-stripes-acquisition-of-bridge-is-a-game-changer-for-fintech-207722fdf165>
- Dia 15:** ISO Gap Analysis. (2025). *We Provide The Best Training solutions*. [Afbeelding] Quatlitasqa.com. Geraadpleegd op 19 mei 2025 van <https://qualitasqa.com/iso-gap-analysis/>

Disclaimers:

- De afbeeldingen op Dia 2 en 16 zijn eigendom van Hanzehogeschool.
- De afbeelding op dia 1 is tot stand gekomen met een betaald Midjourney account en daarmee eigen eigendom.