

De Amsterdamse ALO-student van start-naar stadsbekwaam

Diversiteit en inclusie zijn begrippen die de laatste jaren meer en meer van belang lijken te zijn in de dagelijkse omgang met elkaar. Ook in het (bewegings)onderwijs wordt het rekening houden met en handelen vanuit diversiteit en inclusie steeds vanzelfsprekender. Hoewel? Hoe vanzelfsprekend is dit voor het LO-werkveld? En, misschien nog wel belangrijker, hoe vanzelfsprekend is dit op de ALO zelf? Mirte de Vries is aanvoerder Diversiteit en Inclusie binnen de faculteit waarvan de Amsterdamse ALO onderdeel uitmaakt. Zij zet uiteen hoe de ALO hier momenteel invulling aan geeft. | Douwe van Dijk

Aanleiding

De reden om nadrukkelijk aandacht aan diversiteit en inclusie te besteden is meerledig. De Hogeschool van Amsterdam stelt in haar instellingsplan dat zij met al haar opleidingen impact wil hebben op de grootstedelijke ontwikkeling in het algemeen. Een van de speerpunten richt zich hierbij op diversiteit en inclusie. Diversiteit en inclusie wil de Hogeschool inbedden en integreren in alle onderwijs- en onderzoeksprogramma's om op deze manier 'urban-professionals' op te leiden. Lector Pedagogiek Fukkink formuleert het als volgt: "Het gaat erom hoe we onze studenten en collega's 'stadsbekwaam' in plaats van 'startbekwaam' maken". Met andere woorden, kunnen wij als docent openstaan voor die diverse andere culturen? En durven we onze eventuele handelingsverlegenheid hierbij te onderkennen en aan te gaan?!

Vanuit de ALO-missie en visie stellen we dat alle leerlingen goed, voldoende en met plezier kunnen bewegen. Amsterdam heeft daarin een nog grotere uitdaging ten aanzien van bewegen ten opzichte van de rest van Nederland. De mate waarin leerlingen in heel Nederland aan voldoende bewegen toekomen is te laag ten opzichte van de landelijke beweegnorm en dit geldt nog meer voor bepaalde (vooral

lage SES-)wijken in een grote stad als Amsterdam. De diversiteit in Amsterdam is groot. En bovenstaande factoren interacteren met elkaar. Amsterdam is een minority-majority city. Dat betekent dat we een stad zijn waar de meerderheid van de mensen tot een minderheid behoort. Dit brengt uitdagingen en kansen met zich mee voor de gymles. Vanuit de missie en visie van de ALO Amsterdam leiden we gymleraren op die voor alle jongeren een pedagogisch veilig klimaat moeten kunnen realiseren. Dat impliceert dat we gymleraren opleiden die in staat zijn om een inclusieve gymles vorm te geven.

Definitie en samenhang

Er zijn uiteenlopende definities en benaderingen te vinden in de literatuur voor de begrippen 'diversiteit' en 'inclusie'. Het onderscheid tussen deze twee acht de ALO van belang. Diversiteit gaat over verschillen, diversiteit is de mix en bestrijkt (het woord zegt het al) een breed spectrum: gender, etniciteit, seksualiteit, leeftijd, fysieke beperking, neurodiversiteit, et cetera. Dit wordt ook goed weergegeven in het diversiteitswiel, zo gehanteerd door Fukkink, zie figuur 1.

Inclusie gaat over hoe we met deze verschillen omgaan, over hoe we de mix laten werken. Voor de ALO Amsterdam ligt er een uitdaging zowel

in de diversiteit als in de inclusie. Als opleiding willen we graag de instroom van onze studenten diversificeren. Maar het gaat niet alleen om binnenkomen (diversiteit), maar ook om de door- en uitstroom van deze studenten. Om het binnenhouden (inclusie) van deze studenten.

Het is belangrijk om een eventuele misvatting weg te halen. Inclusie betekent niet dat alles kan en mag bestaan binnen de opleiding. Om een inclusieve leeromgeving te zijn betekent het ook dat je bepaalde zaken moet excluderen. Niet alle gedragingen zijn welkom, uitingen die discriminerend zijn of in strijd met de waarden van de Hogeschool kunnen geen plek hebben. Dat betekent dat we als Hogeschool en als opleiding normstellend moeten zijn om een plek te zijn waar een zo groot mogelijke groep zich welkom voelt. Dat brengt uitdagingen met zich mee. Want hoe bepaal je die norm? En dat betekent dus dat je je als student of docent op momenten ook zult moeten aanpassen om ruimte te maken voor de ander. Op basis van artikel 1 van de grondwet mogen personen en hun meningen er zijn, maar niet elk gedrag of geuite opvatting kan of mag binnen een bepaalde context. Dit dienen betrokkenen per organisatie (zoals een alo of een school) in onderling overleg en binnen de geldende wetten van een land te

bepalen. Het lijkt paradoxaal, maar juist door goed onderbouwd met duidelijk omschreven criteria te excluderen kan je includeren.

In de praktijk

Wat betekent dit nog meer in de praktijk? Van boven naar beneden gere-deneerd: het college van bestuur van de Hogeschool van Amsterdam stelt dat iedereen welkom is en de HvA een inclusieve leeromgeving biedt waarin zij gelijke kansen bieden en een afspiegeling zijn van de metropoolregio. Naast de hierboven beschreven uitdaging voor de opleiding om te onderzoeken welke kennis en kunde onderdeel moeten zijn van het LO-profiel om in staat te zijn om een inclusieve gymles te geven, ligt er ook een uitdaging voor onze eigen leeromgeving op de alo. Welke stappen zetten wij als alo om onze eigen leeromgeving inclusief te maken? Zoals eerder genoemd wil de ALO haar instroom diversificeren maar deze studenten ook binnenhouden. Het werven van studenten met een bi-culturele achtergrond blijkt weerbarstig te zijn. Niet voor alle studiekeizers is het vak van LO-docent even bekend en het diploma en het zijn van gymleraar wordt door sommigen gezien als een vak met weinig status. Als opleiding hebben we stappen te zetten in enerzijds het zicht krijgen op de beelden die er zijn over de opleiding bij deze groepen en hoe we deze groep kunnen bereiken. We doen gerichtere voorlichtingen op scholen in de omgeving en passen onze marketing en communicatie hierop aan. En zelf zijn we in ons eigen bewustzijn en handelen als docententeam ook in ontwikkeling. Het afgelopen jaar hebben we een leergang ontwikkeld in samenwerking met ECHO (expertisecentrum diversiteitsbeleid) waaraan het grootste gedeelte van het docententeam inmiddels heeft deelgenomen. Een leergang die docenten kennis en kunde meegeeft over diversiteit en inclusie met als titel *Getting comfortable with the uncomfortable*. Bewustzijn vergroten en handelingsperspectief bieden aan docenten daar waar diversiteit vraagt om het aangaan van de dialoog, zowel tussen collega's als in de les.

Het ontbeert de ALO daarmee aan studentrolmodellen. Een logisch gevolg

Figuur 1 Doorontwikkeld diversiteitswiel van Loden en Rosener (1990)



is dat dit hierdoor ook voor het ALO-docententeam zelf geldt. Als docententeam zijn we nog een relatief homogene groep waar niet alle perspectieven vanuit de maatschappij gerepresenteerd worden. Om dit te kantelen proberen we via gerichte vacatureteksten bij sollicitatieprocedures daar verandering in te brengen. En zijn we met onze HR-afdeling in gesprek om te onderzoeken hoe we hier op andere manieren stappen in kunnen zetten. De criteria van een mastertitel en (bij voorkeur) een alo-diploma maken het er voorsnog niet makkelijker op.

Zoals al eerder gezegd, is het belangrijk om stappen te zetten met evidentie. Hierbij hanteren wij een tweetrapsraket, te weten binnen de ALO zelf en richting de stagecontext van de studenten. Dit betekent dat wij diversiteit en inclusie mede door de interactie met het werkveld in ons curriculum integreren. Een (afgestudeerde) student dient immers een inclusieve les op diens stageschool te kunnen geven. Het ophalen uit het werkveld vindt plaats via onderzoek vanuit ons lectoraat waar het thema integraal een plek heeft en via contacten met de stagedocenten en studenten. De zojuist genoemde tweetrapsraket betekent dat we zowel in ons curriculum diversiteit en inclusie integreren als het stappen zetten in het inclusief maken van onze eigen leeromgeving. Hiermee willen we bereiken

dat onze studenten tijdens hun grootstedelijke stages alle kinderen includeren en via het bewegingsonderwijs laten participeren.

Kortom, diversiteit en inclusie heeft in de volle breedte in onze ALO-context de aandacht en om dit te integreren zijn we met een collectieve ontdekkingstocht bezig. Het vergroten van de diversiteit, het werken aan een inclusieve leeromgeving op de ALO en studenten opleiden die in staat zijn een inclusieve gymles te geven, dit alles vormt een bewegingsbaan die we met lef proberen te nemen. ●



Crul, M.R.J., Schneider, J., & Lelie, F. (2013). *Superdiversiteit. Een nieuwe visie op integratie*. VU University press. <https://www.elitesproject.eu/publications/books>
 Fukkink, R. & Oostdam, R. (2016). *Onderwijs en opvoeding in een stedelijke context*. Bussum: Coutinho

Contact

d.van.dijk@hva.nl
Douwe van Dijk is docent Sociale Wetenschappen/Pedagogisch Bekwaam - ALO - Hogeschool van Amsterdam

Kernwoorden

(super)diversiteit, inclusie, inclusieve leeromgeving, minority-majority cities