

# Hoe cultureel divers is de Amsterdamse ALO?

**Laat ik meteen maar met de deur in huis vallen: niet zo divers. Zelf ben ik al jaren verbaasd hoe 'wit' de ALO Amsterdam is. Als ALO-docent verbaast het me dat een hbo-opleiding in Amsterdam-West zo weinig culturele diversiteit bezit. Jaar in jaar uit verlaten veel studenten met een bi-culturele achtergrond de ALO, na een niet behaalde propedeuse. De cultureel diverse instroom is beperkt en ook de doorstroom blijft achter. | Tekst Sandy Spil**

## Inleiding

Op de ALO Amsterdam had zes procent van de studenten in 2018 ouders met een niet-westerse migratieachtergrond (hierna: NWM-achtergrond). Op dit moment zijn de cijfers hoger. En op dit moment heeft zeventien procent van de ALO-studenten een NWM-achtergrond. Ter vergelijking: 30 procent van de pabo-studenten heeft een NWM-achtergrond. Wat ook interessant is om te weten is dat op de ALO 70 procent van de studenten man is en op de pabo maar vijftien procent (maar dat is een ander diversiteitsvraagstuk). Onder de ALO-docenten heeft vijf procent een halve NWM-achtergrond. Dit zijn dan docenten met Molukse of 'Indische' wortels.

In de gehele discussie rondom culturele diversiteit speelt constant een aantal zaken door elkaar heen. Er zijn meningen zoals; 'Hoe bezwaarlijk is dat?' of 'Moet je daar iets aan doen?' en feiten. Een feit is dat er sprake is van een geringe culturele diversiteit op de ALO ten opzichte van de rest van de HvA-studentenpopulatie. Het is gering ten opzichte van de superdiversiteit in de stad en gering als je kijkt naar het werkgebied op de scholen in de stad. De vraag die gesteld kan worden: Is dat bezwaarlijk?

## Noodzaak?

De ALO wil, net als de HvA, als instituut graag een grotere rol spelen

in de grootstedelijke context. De ALO-Amsterdam heeft een aantal speerpunten in zijn beleid en visie opgenomen. Studenten dienen te worden opgeleid in het kader van een grootstedelijke context als beweegdeskundige. Daarnaast heeft de HvA als beleid drie speerpunten: diversiteit, duurzaamheid en digitalisering.

Er is in delen van Amsterdam sprake van bewegingsarmoede. Dit is te zien bij de jeugd van 4-18 jaar en ook bij de volwassenen. Dit speelt vooral in drie delen van de stad. Nieuw-West, Noord en Zuidoost. Ik beperk me voor het gemak even tot de jeugd. In deze drie stadsdelen is vooral de bewegingsarmoede van kinderen met een migratie-achtergrond opvallend te noemen. De participatiegraad in sport en bewegen blijft achter. De gymleraar is de enige bewegingsdeskundige die al deze kinderen voorbij ziet komen, bewegingsachterstanden kan signaleren en deze eventueel kan corrigeren. Kinderen hebben vaak rolmodellen nodig om tot bewegen te komen. De ALO Amsterdam levert nauwelijks rolmodellen af voor het werkveld in Groot-Amsterdam. Wat is eigenlijk de reden dat dit zo is?

## Geringe instroom: lage status

De eerste reden is dat veel leerlingen met een bi-culturele achtergrond die een havo- of vwo-opleiding doen niet gestimuleerd worden om een hoger onderwijs-opleiding op de ALO te

gaan volgen. Het heeft in veel gezinnen met een NWM-achtergrond te weinig status om in het bewegingsonderwijs te gaan werken. Sport is voor de vrije tijd en hobby. Een opleiding richting economie, rechten of medicijnen heeft de voorkeur. Het begint dus met een imago-probleem. Het idee dat er te weinig mee verdiend kan worden is ook hardnekkig. De instroom vanuit de 'snelle' route van de middelbare school is dus gering.

## Geringe doorstroom: meerdere factoren

Veel leerlingen met een bi-culturele achtergrond worden ook in Amsterdam veelal gedetermineerd naar het vmbo-onderwijs. Van daaruit kiezen gelukkig wel veel studenten voor de mbo-opleiding ROC-sport. Een aantal van hun uit niveau 4 wil daarna door naar de ALO om een hbo-diploma te halen. Als er al sprake is van studenten met een NWM-achtergrond op de ALO dan zijn het deze doorstroomstudenten vanuit het mbo. Eenmaal aangekomen in het eerste jaar van de ALO blijkt op het einde van de propedeuse het uitvalpercentage van deze bi-culturele studenten wederom het hoogst. Wat zijn daarvan de redenen?

Veel studenten uit het mbo vinden de overgang naar het hbo moeizaam. Het meeste onderwijs is nog steeds qua niveau en manier van werken ingericht op de gemiddelde student van de havo. Er vallen veel mbo-studenten af. Veel studenten met een NWM-achtergrond hebben ouders met een laag opleidingsniveau. Bij de studenten met een bi-culturele achtergrond speelt daarbij vaak nog een taal- en culturele achterstand mee. Er is veelal sprake van grotere gezinnen en een grotere mantelzorgrol van veel allochtone studenten. Deze studenten hebben vaak meerdere baantjes

zodat ze mee kunnen betalen aan zowel de studie als het huishouden. Uiteraard spelen deze zaken bij meer studenten uit gezinnen met een lagere sociale status, maar het gaat om de optelsom van factoren.

Cultureel gezien is ook hulp vragen en zoeken bij een studiebegeleider een ander verhaal. Gemiddeld gezien vragen de genoemde studenten, ook als ze in de problemen zitten, minder hulp bij een begeleider. Problemen los je zelf op en de vuile was hang je niet buiten. Het schaamte-aspect speelt hier ook een rol. Vaak komt het pas echt aan de orde als het al te laat is en een Bindend Studieadvies om te stoppen gegeven is. Welke begeleider spreekt ze hierop aan? Welke begeleider heeft de gevoeligheid om dit snel te doorgronden? Bij welke docent of studiebegeleider kloppen ze aan? Kan een opleidingsdocent met dezelfde achtergrond misschien als rolmodel dienen?



## Het wordt anno 2022 wel tijd voor een doortimmerd plan

Veel studenten geven ook aan zich niet zo thuis te voelen in de bijna volledig 'witte' omgeving. De sociale codes op de ALO, de vrije (lichamelijke) omgang tussen meiden en jongens, de (drank) cultuur in de soos, de feesten en de introductie spelen allen een rol in het meer of minder 'thuis' voelen. Veel studenten missen hierbij sociaal gezien de aansluiting met de dominante groep. Soms worden er ook opmerkingen en grappen gemaakt die niet kwetsend zijn bedoeld, maar wel zo binnen komen. Veel klasgenoten komen niet uit Amsterdam en missen soms een bepaalde *interculturele sensitiviteit*. Dit houdt in dat je naar een cultuur kunt

kijken zowel vanuit je eigen referentiekader als vanuit het referentiekader van de ander. Je kunt je in gedachten verplaatsen én je kunt je gedrag aanpassen, zonder je identiteit te verliezen. In het meer landelijke gedeelte van Noord-Holland, waar veel studenten van de ALO vandaan komen, is het opgroeien met deze specifieke interculturele sensitiviteit niet vanzelfsprekend. Veel studenten met een migratieachtergrond haken dus al af in- of aan het einde van de propedeuse. Hetzij vrijwillig door motivatieproblemen, hetzij door te weinig studiepunten.

### Weinig docent rolmodellen op de ALO

Er zijn bijna geen docenten met een migratieachtergrond op de ALO. Hoe komt dit? Het eerste antwoord is eenvoudig. Als er weinig docenten met een migratieachtergrond zijn opgeleid dan is de vijver om uit te vissen klein. Maar ze zijn er wel.

Er is binnen het hbo-onderwijs echter de eis dat (toekomstige) docenten een master moeten hebben om les te mogen geven. De meeste studenten met een migratieachtergrond hebben een lange weg afgelegd via vmbo-mbo-hbo en zijn gemiddeld ouder dan de meeste 'witte' studenten. Tel daarbij op dat de gemiddelde bi-culturele student eerder trouwt dan de gemiddelde witte student. Dit gebeurt vaak snel na de ALO en dit kost vaak behoorlijk veel geld. Alle afgestudeerde bi-culturele studenten die ik ken zijn geen master gaan doen na de ALO maar zijn direct (eindelijk!) gaan werken in het vakgebied. Zij functioneren stuk voor stuk in een zeer belangrijke rol op hun school als rolmodel, bewegingsstimulator, mentor voor hun scholieren met diezelfde migratieachtergrond, die in Amsterdam of andere grootstedelijke omgeving ruimschoots aanwezig zijn. Maar uitgenodigd worden op de ALO of reageren op de sollicitatie lijkt bij voorbaat kansloos vanwege de master-eis. Deze drempel moet niet onderschat worden.

### Thema 'diversiteit' in het curriculum

Er zou natuurlijk aandacht kunnen zijn binnen het curriculum op de ALO

over het thema culturele diversiteit. Dat is er niet of nauwelijks. In alle modules binnen het onderwijsprogramma wordt er slechts fragmentarisch of geen aandacht gegeven aan dit specifieke thema. De studenten worden niet of nauwelijks geleerd om te weten wat het is om intercultureel sensitief te zijn. Toch is dit een belangrijke competentie voor toekomstige LO-docenten. Zowel in de grootstedelijke context als daarbuiten kan dit erg van pas komen. De kennis en kunde die er is bij hun bi-culturele klasgenoten (de weinige die er zijn) wordt op dit moment niet benut.



**Tot slot**

Het is duidelijk dat er werk aan de winkel is voor de ALO Amsterdam. De redenen waarom het thema nog niet van de grond kwam zijn legio. Curriculumherziening (met te weinig aandacht voor culturele diversiteit, misschien mede door de witte docent-populatie), organisatieverandering en managementwisselingen hebben niet de rust gebracht in de organisatie om zich bezig te houden met het nodige thema van de 'diversiteit'. Daarbovenop kwam de hele coronacrisis die roet in het eten gooide. Waarschijnlijk zijn dit de factoren geweest die ervoor zorgden dat het thema onderbelicht werd.

Het wordt anno 2022 wel tijd voor een doortimmerd plan waar nu werk van gemaakt moet worden. Eenvoudige ingrepen en snelle oplossingen zijn niet voorhanden. Een open discussie en een goed gesprek zijn een begin. Het zal soms schuren en het zal niet direct 'af' zijn (alsof dit soort thema's ooit 'af' kunnen zijn).

Ik heb er alle vertrouwen in dat het de ALO Amsterdam gaat lukken om deze transitie te maken. Er lopen zeer betrokken en deskundige opleiders rond die dit gaan waarmaken. Duidelijk mag zijn dat we niet langer mogen wachten. Aan de slag! ●



**Bron**

Spil, S.J.P. (2018). *Stilstand of achteruitgang in etnische diversiteit op de HvA-ALO Amsterdam*. Rotterdam, Nederland: Hogeschool van Rotterdam.

**Contact**

[s.j.p.spil@hva.nl](mailto:s.j.p.spil@hva.nl)

**Sandy Spil** MA is opleidingsdocent en begeleidingskundige HvA-ALO Amsterdam Dit artikel is gebaseerd op de afstudeerthesis *Stilstand of achteruitgang in etnische diversiteit op de HvA-ALO Amsterdam* (Spil, 2018) in het kader van de masteropleiding Begeleidingskunde op de Hogeschool Rotterdam

**Foto's**

Beeldbank ALO Amsterdam

**Kernwoorden**

diversiteit, rolmodellen, studenteninstroom, doorstroom, curriculum

