

Al jaren wordt gestreden voor het mengen van zwarte en witte scholen. Maar terwijl leerlingpopulaties steeds kleurrijker worden, bestaat het onderwijspersoneel voor slechts 10 procent uit alloctonen. Wat kunnen scholen hier aan doen? En wat is het voordeel van multiculturele teams? Twee (ervarings-)deskundigen vertellen.

‘Een gekleurd team is een aanwinst’



Niet alleen de leerlingpopulatie van het Haagse NOVA College is kleurrijk, ook het team is multicultureel.

Het NOVA College in de Haagse Schilderswijk is met vijftig verschillende nationaliteiten wat je noemt een kleurrijke school. En in tegenstelling tot veel andere scholen is hier óók het personeel divers. ‘Hoeveel nationaliteiten ons team telt? Eens even zien...’ Directeur Ajoeb Mohamed telt op zijn vingers: ‘Ik heb leraren met een Surinaamse achtergrond, maar ook Nederlanders, Turken, Antillianen, Grieken en Marokkanen. Dat zijn er best wat, hè?’

Rolmodel

Volgens Mohamed is het uiterst belangrijk dat een team een afspiegeling is van de leerlingpopulatie. ‘Ik vind het niet meer dan logisch dat een school met Turkse scholieren ook een Turkse docent heeft’, vertelt hij vanachter zijn bureau. ‘Bovendien heeft het ook een meerwaarde. Als een allochtone scholier sociaal-emotionele problemen heeft, schakelt hij vaak over naar zijn moedertaal. Dan kan een leraar met dezelfde

achtergrond hier snel op inspelen.’ Verder meent de directeur dat allochtone leraren functioneren als rolmodel. ‘Kinderen hebben iemand nodig waar ze trots op kunnen zijn. Als een Nederlandse docent voor de klas staat, spreekt dat een leerling van bijvoorbeeld Bulgaarse afkomst minder aan. Zijn vader werkt immers in de tuinderij en waarschijnlijk zal zijn eindstation ook in die sector liggen. Maar als hij ziet dat er ook leraren zijn met een niet-Hollandse

achtergrond, gaat hij misschien denken: "Dat kan ik ook".'

De boot missen

Ook het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) pleit voor meer multicultureel vakmanschap in het onderwijs. Afgelopen augustus bracht deze organisatie een rapport uit waarin de diversiteit binnen onderwijsteams in kaart wordt gebracht (zie kader). Projectleider Ray Ramnewash: 'Extra allochtone leraren in kleine plaatsen waar het merendeel van de leerlingen wit is, zijn niet noodzakelijk. Maar in de Randstad – waar het percentage allochtonen bijna op vijftig procent ligt – is het belangrijk dat een lerarenteam even kleurig is als de leerlingpopulatie. Ik vind het vreemd als op een school waar een kwart van de leerlingen allochtoon is, alleen de schoonmakers Marokkaans zijn.' Bovendien werkt een divers lerarenteam ook door op ouders, meent Ramnewash. 'Ik hoor van veel scholen dat op ouderavonden vaak weinig vaders en moeders van allochtone leerlingen komen. Als ik vervolgens vraag of ze ook een Turkse of Marokkaanse leraar hebben, aan huisbezoeken doen of een oudercontactpersoon hebben, is het antwoord vaak "nee". Scholen vinden ouderavonden een verantwoordelijkheid van de vaders en moeders. Maar de maatschappij is veranderd. Veel scholen realiseren zich niet dat het in andere culturen niet vanzelfsprekend is dat ouders naar school komen. Als daar niet wat aan wordt gedaan en er geen allochtone docenten worden aangenomen, missen zij de boot.'

Foutieve beeldvorming

Maar kent werken met verschillende culturen dan alleen maar pluspunten? Hoe zit het dan met het taalniveau van allochtone docenten? Ramnewash is hier heel stellig over: 'Er wordt gezegd dat hun taalbeheersing niet altijd goed is. Ik vraag me af of dat echt zo is; hebben we hier niet te maken met foutieve beeldvorming? En stél dat het wel waar is, is dat in alle gevallen zo erg? Wat is er mis mee als een leraar een wiskundesom in de moedertaal van de leerling uit-

Amsterdam heeft meeste allochtone leraren

Uit onderzoek uit 2006 blijkt dat 90% van het onderwijspersoneel in Nederland autochtoon is. 6,8% van de leraren zijn westerse allochtonen en 3,1% zijn niet-westers allochtonen. Onder de oep'ers werken iets meer mensen met een niet-Nederlandse achtergrond: hier is 84,5% autochtoon, tegenover 8 % westerse allochtonen en 7,4% niet-westers. Onder de directie zijn er nauwelijks allochtonen te vinden; 94,2% van de schoolleiders is van Nederlandse afkomst. Als per sector wordt gekeken, blijkt dat in het hbo (13,4%) en het voortgezet onderwijs (14,4 %) de meeste allochtone leraren werkzaam zijn. Verder laat het onderzoek zien dat in het primair onderwijs in Amsterdam de meeste multiculturele leerkrachten te vinden zijn (20,7%). Daarna volgen Rotterdam (16,4%), Den Haag (13,2%) Almere (9%) en Utrecht (7,4%). Ook in het voortgezet onderwijs is het de hoofdstad waar veel niet-Nederlanders in het onderwijs werken, namelijk 18,7%. Rotterdam (13,1%) Den Haag (11,2%) en Utrecht (8,8%) doen het beduidend minder. En dat terwijl de vier grote steden gemiddeld voor zo'n 31% uit allochtonen bestaan.

Bron: Meer kleur voor de klas, Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt, augustus 2008.

legt? In het onderwijs is Nederlands de norm, het is echt heilig. Je kunt er ook iets flexibeler mee omgaan.' Ramnewash erkent dat er botsingen in een divers team kunnen ontstaan, omdat gebruiken en gewoontes per nationaliteit nu eenmaal kunnen verschillen. 'Ik ken verhalen van scholen waar alle Surinamers apart gaat lunchen. Dat is ook niet goed, want zo wordt er een verkeerd voorbeeld aan de leerlingen gegeven.' Communicatie is daarom het sleutelwoord tot een succesvol gekleurd team, meent Ramnewash. 'Maak afspraken over gedrag; hoe begroet je elkaar binnen een school? Blijf met elkaar praten. Kleur in een team is een aanwinst, geen minpunt. Je kunt zoveel van elkaar leren. Ga in gesprek met collega's en sta er voor open.'

Culturele bagage

Ook het Haagse NOVA College zweert bij heldere afspraken. Directeur Mohamed: 'Ik vind het belangrijk dat de mensen op mijn school op een respectvolle manier met elkaar omgaan en rekening met elkaar houden. Zo hebben we wekelijks mentorenoverleg en als er problemen zijn, wordt daar in die vergadering direct op geanticipeerd. Verder geef ik bij sollicitatiegesprekken aan dat ik bepaalde zaken niet accepteer, zoals collega's geen hand geven vanwege het geloof. Als een docent een hoofddoek draagt, is dat geen probleem, maar een complete gezichtsbedekking kan niet. Net als dat ik geen korte

rokjes of naveltruitjes tolereer.'

Dan begint Mohamed met een glimlach op zijn lippen te vertellen over het laatste personeelsuitje. 'Ik krijg nog kippenvet als ik eraan denk hoe gemoedelijk en gezellig het was. Maar zo'n dag is wel verplicht; ik moet blijven investeren in het personeel en proberen om van het team een eenheid te maken. Het blijven mensen met ieder hun eigen culturele bagage. Maar dat is juist goed; het maakt mijn school rijker.'

Kwaliteit staat voorop

Heeft Mohamed tot slot nog een tip voor scholen? 'Mensen vragen vaak wat mijn geheim is. Maar ik doe het gewoon op mijn eigen manier, en die is per situatie en organisatie verschillend. Ik probeer een evenwichtig beleid te voeren, maar de kwaliteit van het onderwijs staat voorop. In een advertentie zal ik nooit expliciet naar een allochtone docent vragen. Het is moeilijk om richtlijnen voor een gekleurd team te maken, je moet te allen tijde goed blijven kijken, observeren en luisteren. En je moet een team niet multicultureel willen maken om de diversiteit; het moet wel een doel dienen. Nederland kent nu eenmaal een multiculturele samenleving en vroeg of laat krijgt iedereen te maken met andere culturen. En wat is een mooiere plek om kinderen kennis te laten maken met diversiteit dan een school?'

Lisette Jongerius *