

# Project Diverse Leraarskamers – Iedereen leerkracht!



## Waarom, wat en hoe

Reeds in 2014 ondertekenden de Vlaamse onderwijspartners de **Engagementsverklaring Diversiteit als meerwaarde**. Uit de **beleidsnota 2019-2024** van Minister Ben Weyts: *“Het lerarenkorps moet een betere weerspiegeling van de maatschappij worden. Daarom streef ik naar een meer divers lerarenkorps, op het vlak van zowel geslacht als achtergrond, zonder daarbij de vereisten aan te passen. Ik zet hier voor alle doelgroepen in op de werving van potentiële studenten en op het aantrekken van sterke profielen.”* Toch blijkt uit de **nulmeting herkomst leerkrachten** van de Vlaamse overheid in september 2021 dat slechts 7,9% van alle leerkrachten uit centrumsteden een migratieachtergrond heeft. De meeste leerkrachten van buitenlandse herkomst zijn daarenboven van EU-herkomst. Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt nochtans uitvoerig dat een representatieve weerspiegeling van de etnisch-culturele diversiteit binnen de leerlingenpopulatie in een leerkrachtenteam de onderwijskansen van alle leerlingen vergroot.

Het brede project ‘Diverse Leraarskamers’ werd geïnitieerd vanuit Stad Antwerpen en kadert in de brede ambitie van de Stad om diversiteit in klas en leraarskamers te omarmen. Diversiteit wordt daarbij gezien als een breed begrip dat verwijst naar verschillende identiteitskenmerken: socio-economische klasse, gender, geloof, etnisch-culturele achtergrond, etc. Dit project had meer specifiek als doel het onderwijsveld te verrijken met concrete pistes om leraarskamers meer divers en inclusiever te maken op vlak van etnisch-cultureel talent en bestond uit 3 luiken die elk een verschillende doelgroep als focus hadden.

Het project ging voor het eerst van start in juni 2020 met luik 1, dat werd gecoördineerd door vzw Orbit en met financiële ondersteuning via ESF-middelen, en richtte zich op leerlingen met migratieachtergrond van de laatste graad secundair onderwijs. Luik 2 werd vanaf september 2020 gecoördineerd door Stad Antwerpen en focuste zich op de Antwerpse lerarenopleidingen. Luik 3 werd gecoördineerd door vzw Teach For Belgium en richtte zich op leerkrachten en scholen in Antwerpen. Het samenvattend rapport dat u nu leest beschrijft de uitkomsten van dit 3<sup>e</sup> luik.

Het project liep van juni 2021 tot en met november 2023. Drempels en kansen voor het aantrekken en behouden van lerarentalenten met diverse etnisch-culturele achtergronden werden in kaart gebracht via literatuuronderzoek, stakeholderanalyse en een participatief traject met leerkrachten met migratieachtergrond. De aandacht lag daarbij op het zo concreet mogelijk krijgen van wat wel en niet werkt in het aantrekken én behouden van leerkrachten met migratieachtergrond, steeds met een zo kort mogelijke link met de klas- en schoolvloer.

Een groep van leerkrachten met migratieachtergrond werd gedurende 2 schooljaren gevolgd en gecoacht. Hun ervaringen en inzichten waren uiteraard een zeer belangrijke bron bij het in kaart brengen van drempels en opportuniteiten. Daarnaast werden verschillende goede schoolpraktijken geïdentificeerd en werden 2 trajecten opgestart in een lagere school en een lerarenopleiding in Antwerpen. In samenwerking met LEVL werd een netwerkevent georganiseerd rond het thema. Via verschillende kanalen en via verschillende producten (**video, blogartikels**, onepagers en presentaties) werden de inzichten uit het project maximaal gedeeld met het brede onderwijsveld. Dit rapport tracht alle geleerde lessen uit dit rijke project samen te brengen op een behapbare en praktijkgerichte manier. We kunnen immers allemaal ons deel doen om bij te dragen aan inclusievere schoolomgevingen, zij het als deel van een schoolteam, schoolleider, lerarenopleiding of beleid.

## 4 speerpunten op weg naar diverse leraarskamers

We kozen ervoor om de verschillende drempels die aan bod kwamen doorheen dit project te vertalen naar 4 grote speerpunten die onderling sterk verbonden zijn en integraal dienen aangepakt te worden om verandering te brengen:

- Meer verbinding als sleutel tot inclusie
- Actief bewustzijn en aanpak van stereotypering en racisme
- Lerarenberoep herwaarderen en rolmodellen creëren
- Toegankelijkheid vergroten naar professionele kansen voor iedereen

Hieronder lichten we elk van deze speerpunten verder toe via voorbeelden en quotes. Vanaf pagina 5 beschrijven we aanbevelingen op verschillende niveaus (schoolteams, schoolleiders, lerarenopleidingen en beleidsmakers en onderwijskoepels), met steeds de linken met de 4 speerpunten.

### Speerpunt 1: Meer verbinding als sleutel tot inclusie

Leerkrachten(-in-spe) met migratieachtergrond geven herhaaldelijk aan zich niet thuis te voelen of hebben gevoeld in de lerarenopleiding, op hun stageschool of in hun school. Wanneer er sprake is van een 'sense of belonging' wordt er geen onderscheid gemaakt tussen 'wij' versus 'zij', maar wordt het individu als onmisbaar en waardevol ervaren voor de groep<sup>1</sup>. De 'sense of belonging' blijkt een belangrijke factor te zijn voor de keuze van studenten met een migratieachtergrond om al dan niet een lerarenopleiding aan te vatten of er te blijven en in het creëren van inclusieve omgevingen op school.

*"Vaak ben ik de enige die dezelfde achtergrond heeft als sommige leerlingen en word ik aanzien als een soort vertegenwoordiger van de cultuur van de leerlingen"*

Ondervertegenwoordiging speelt hierin een grote rol, ze zien vaak zeer weinig andere studenten of leerkrachten met een migratieachtergrond rond zich, maar ook het curriculum dat niet afgestemd is op verschillende leefwerelden draagt bij aan het zich niet thuis voelen. Voor nieuwkomers is er vaak onduidelijkheid over cultureel bepaalde omgangsvormen.

*"Het is voor mij niet duidelijk wanneer en hoe ik mijn directie mag en kan benaderen"*

Leerkrachten met migratieachtergrond voelen zich vaak niet verbonden met hun team en geven aan dat er regelmatig wordt neergekeken op leerkrachten die het Nederlands niet als moedertaal hebben. Studenten of leerkrachten met migratieachtergrond geven ook aan dat ze graag een sterker netwerk zouden hebben met andere studenten of leerkrachten met migratieachtergrond, zodat ze meer het gevoel hebben niet alleen te zijn.

### Speerpunt 2: Actief bewustzijn en aanpak van stereotypering en racisme

Het gebrek aan een divers-sensitieve houding van medestudenten, collega's, docenten en directie wordt als kwetsend ervaren door studenten en leerkrachten met migratieachtergrond en draagt sterk bij aan het gevoel er niet bij te horen. Deze houding vertaalt zich op verschillende manieren, van stereotype uitspraken en micro-agressies tot expliciet racisme en discriminatie. Een aantal voorbeelden die worden aangehaald zijn: het zwarte pieten-debat, spottende opmerkingen over cultuur en religie, gedragsproblemen van leerlingen enkel linken aan achtergrond/thuismilieu, als

---

<sup>1</sup> Pulinx, R., Schrooten, M., & Emmers, E. (2021). Diversiteit in het hoger onderwijs: van theoretisch kader naar praktijkgerichte verandering.

leerkracht aangesproken worden over het gedrag van leerlingen met dezelfde etnisch-culturele achtergrond, ...

*“Tijdens mijn stage heb ik letterlijk het Pygmalion-effect aan den lijve ondervonden. Hoe men over leerlingen met een migratieachtergrond in de leraarskamer praat, hoe men naar hen kijkt, hoe men in de klas met hen omgaat. Het was erg zorgwekkend en traumatisch voor mij om dit mee te maken en het verschil te zien in het lesgeven van de leerkracht. Waarom zou je als leerling dan nog je best moeten doen als je toekomst en het beeld over jou al is gevormd of bepaald?”*

Studenten in de lerarenopleiding geven aan dat thema's als diversiteit, gelijkheid en inclusie onvoldoende geïntegreerd zijn in de opleiding en niet altijd op een goede manier voorbereiden op de realiteit in de scholen.

*“De casussen die de docent gebruikte waren niet authentiek, herkenbaar of strookten totaal niet met de realiteit.”*

### **Speerpunt 3: Lerarenberoep herwaarderen en rolmodellen creëren**

Voor heel wat leerlingen met migratieachtergrond is het lerarenberoep geen aantrekkelijke optie in de overwegingen rond studiekeuze en toekomstperspectief. Jongeren geven aan een negatief beeld te hebben over het beroep door eigen negatieve ervaringen en schoolmoeheid, ervaren 'jongeren als een moeilijke doelgroep' en geven aan hier zelf geen geduld voor te hebben. Leerlingen hebben vaak een beperkt en incorrect beeld van het beroep (vb. het lerarenberoep bestaat enkel uit lesgeven, verkeerde ideeën over salaris). Hun eigen leerkrachten moedigden hen zelfs soms aan om voor andere jobs te kiezen dan die van leerkracht. Veel jongeren met migratieachtergrond hebben weinig 'rolmodellen', leerkrachten met een migratieachtergrond, gezien tijdens eigen schooltijd dus zien dit voor zichzelf niet direct als een optie - niemand in de omgeving van de student had een lerarenopleiding gevolgd waardoor de student niet gestimuleerd werd om in die richting te gaan. Leerlingen geven ook vaak aan onzeker te zijn over het niveau van hun Nederlands.

*“Ik heb als kind nooit een leerkracht gehad met een migratieachtergrond, als rolmodel. Als kind wilde ik dan ook nooit leerkracht worden, tot mijn buurvrouw, die ook leerkracht is, me overtuigde om toch voor het lerarenberoep te kiezen, om een meerwaarde te zijn voor het onderwijs.”*

Voor sommige ouders met migratieachtergrond is de lerarenopleiding geen aantrekkelijke studiekeuze. Een substantieel deel van de mensen met migratieachtergrond groeien op in armoede waardoor financiële stabiliteit vaak centraal staat in loopbaankeuzes. De grote job-onzekerheid die er heerst als startende leerkracht kan mensen die zich in een precaire thuissituatie bevinden afschrikken.

### **Speerpunt 4: Toegankelijkheid vergroten naar professionele kansen voor iedereen**

Naast de algemene drempels die (startende) leerkrachten ervaren (praktijkshock, onvoldoende ondersteuning, toegenomen arbeidsbelasting, vlakke loopbaan, ontbreken van een effectief en waardierend personeelsbeleid, etc.) identificeerden we een aantal bijkomende specifieke drempels voor leerkrachten met migratieachtergrond.

Het verbod op religieuze tekens vormt hier uiteraard een eerste groot struikelblok. Het sluit een enorm grote groep aan potentieel sterke leerkrachten uit.

Een andere belangrijke drempel ligt in de angst en twijfel over de eigen capaciteiten. Studenten en leerkrachten met migratieachtergrond werden in hun leven vaak impliciet of expliciet geconfronteerd met een onderschatting van hun capaciteiten door hun omgeving. Stereotypering, racisme en het gekleurde watervalstelsel leiden vaak naar een laag zelfvertrouwen, wat blijft doorspelen in hun professionele leven.

*“Tijdens mijn studies, of het nu was in het middelbaar of tijdens de lerarenopleiding, werd ik steeds onderschat. ‘Iemand zoals jij’ kan toch beter iets gaan studeren waar je als zelfstandige aan de slag kan. Wat bedoelen ze eigenlijk ‘met iemand zoals ik?’”*

Zij geven aan zich vaak niet gehoord te voelen op school en het gevoel te hebben zich extra te moeten bewijzen. Hun ideeën lijken minder ingang te vinden dan die van hun collega's zonder migratieachtergrond. Talenten van leerkrachten met migratieachtergrond blijven vaak onzichtbaar en onbenut, wat het lage zelfbeeld en zelfvertrouwen nog dreigt te versterken.

*“Ik was de enige in de lerarenopleiding met een migratieachtergrond, dus had heel erg het gevoel mezelf extra te moeten bewijzen.”*

Door een onder-representatie in beleid en bestuur van de school worden zaken die voor leerkrachten met migratiegeschiedenis belangrijk zijn, niet weerspiegeld in beleid. Beleidsbeslissingen houden zelden echt rekening met mensen met migratieachtergrond. Meertalige leerkrachten botsen vaak tegen (de perceptie van) een onvoldoende beheersing van het Nederlands. Er is weinig ruimte en positieve erkenning voor andere moedertalen, en zeker voor niet-Europese talen.

Specifiek voor nieuwkomers spelen verschillende (administratieve) zaken die de toegang naar het onderwijs bemoeilijken: de trage en logge erkenning van buitenlandse diploma's, onduidelijkheid over sollicitatieprocedures en personeelsbeleid en rigiditeit in de rechtspositiedecreten.



## Aanbevelingen voor het brede onderwijsveld

### Aanbevelingen voor schoolteams

#### Neem een verbindende basishouding aan

Om een inclusieve schoolcultuur te realiseren kan het belang van bepaalde basishoudingen of 'mindsets' nauwelijks overschat worden. Mindsets bestaan uit verschillende (vaak onbewuste) overtuigen die een invloed hebben op je gedachten, emoties en gedrag. Mindsets zijn veranderlijk en kunnen dan ook op een actieve manier gecultiveerd worden. Om een inclusieve cultuur te ontwikkelen, willen we uiteraard die basishoudingen gaan cultiveren die erop gericht zijn om de andere op een verbindende manier tegemoet te komen, vanuit een goede relatie met jezelf.

Een aantal van de basishoudingen die hierin essentieel zijn: in verbinding gaan met anderen via empathie en wederzijdse (h)erkenning, leren van de wijsheid van anderen en geloven in de kracht van samenwerking, nieuwsgierig blijven naar de andere, vertrouwen in het groeiproces van anderen en dat van jezelf, de tijd nemen om anderen te waarderen.

Er is doorgaans weinig aandacht in de opleiding en ondersteuning van leerkrachten voor het werken aan dit soort basishoudingen en hierover met elkaar in gesprek gaan. Nochtans valt niet te onderschatten hoe cruciaal mindsets zijn voor een bepaalde schoolcultuur. Een cultuur kan immers enkel transformeren wanneer de mindsets van de mensen die er deel van uitmaken verandert. Dus als we een inclusieve cultuur willen creëren, waar ieder lid zich deel voelt uitmaken van het schoolteam, is het cruciaal om aandacht te hebben voor de juiste mindsets en die actief te gaan cultiveren. De manier waarop je dit doet in jouw team, kan verschillen van andere teams. Wees creatief en zoek naar manieren die werken voor jouw context.

#### Informeer jezelf

Vanuit een verbindende basishouding wordt het gemakkelijker om verschillende perspectieven mee te nemen, om te luisteren naar hoe anderen de werkelijkheid zien en ervaren. Naast dit perspectief van de ander, zijn er verschillende manieren om jezelf uit te dagen, om bij te leren. Er zijn talloze boeken, artikels, podcasts, documentaires, televisieseries over thema's die gelinkt zijn aan diversiteit en inclusie: meervoudige identiteit en intersectionaliteit, stereotypering en racisme, micro-agressies, onbewuste vooroordelen, meertaligheid, institutioneel racisme, gekleurd watervalsysteem etc. Daag jezelf uit, ga actief op zoek, blijf bijleren en inspireer je collega's daarin. Een aantal inspirerende lijstjes vind je in [dit blogartikel](#).

#### Reageer als het nodig is

Het vraagt moed om te reageren op opmerkingen die vermoedelijk kwetsend kunnen zijn voor anderen. Ongemak, twijfel of onzekerheid zijn vaak drempels om te reageren. Nochtans geven studenten en leerkrachten met migratieachtergrond aan dat zulke opmerkingen (naar en over zowel leerlingen als leerkrachten) en vooral het gebrek aan een gepaste reactie erop nefast is voor hun gevoel van zelfvertrouwen en 'sense of belonging'. De moed opbrengen om zelf te reageren en collega's aan te moedigen om ook te reageren betekent dus zeer veel voor jouw collega's met een migratieachtergrond. Ook al ervaar jij zelf niet het racisme, door actief op te komen tegen racisme ben je een bondgenoot voor jouw collega's en leerlingen met migratieachtergrond. Verschillende organisaties geven tips of vormingen rond hoe te reageren op discriminatie en racisme, zoals bijvoorbeeld [School zonder racisme](#).

## Aanbevelingen voor schoolleiders

### Zorg voor representatieve communicatie

Als schoolleiders meer diversiteit in hun lerarenteam willen brengen, is het belangrijk om daar zelf gericht actie in te ondernemen. In vacatures kunnen mensen expliciet aangemoedigd worden om te solliciteren ongeacht hun geaardheid, etnische achtergrond of geloof. Representatieve communicatie die de diversiteit in een leerkrachtenteam in beelden toont spreekt leerkrachten met verschillende achtergronden aan. Leer bij via inclusief communicatiebureau **Allyens**.

### Activeer (Diverse) netwerken

Je kan als schoolleider ook zelf actief op zoek gaan naar de juiste mensen voor je team. Vacatures kunnen bijvoorbeeld gedeeld worden met sociale of jeugdorganisaties uit de buurt. In deze sector vinden we vaker mensen met een diverse achtergrond met een hart voor kinderen en jongeren die misschien de stap naar het onderwijs willen maken. Zet in op je oud-leerlingenwerking. Laat jouw leerlingen zich verbonden voelen met hun school ook als zij de schoolbanken verlaten hebben en verspreid vacatures onder je oud-leerlingen. In deze groep zit vaak heel wat diversiteit en de leerlingen kennen de schoolsfeer en -cultuur al. Het eigen leerkrachtenteam en hun netwerk kan ook een rol spelen door de vacatures zelf verder te verspreiden in hun netwerken. Zo kan een divers team misschien nog diverser worden. Leerkrachten zijn ambassadeur van hun eigen beroep in hun eigen omgeving én voor de leerlingen in hun klas. Spreek laatstejaarsleerlingen met talent aan, complimenteer hen en motiveer hen om de lerarenopleiding aan te vatten, al dan niet via projecten zoals **'Talent for Teaching'**.

### Durf out-of-the-box denken in personeelsbeleid

Als mens hebben we allemaal onbewuste vooroordelen. Als schoolleiders willen investeren in meer diversiteit in hun teams is het dan ook van cruciaal belang dat zij bereid zijn stil te staan bij hun (onbewuste) vooroordelen en deze bij zichzelf kritisch gaan bevragen. Welke plaats heeft kledij en uiterlijk in een beoordeling? Een piercing, een tatoeage, een lange rok, een minirok, een hoofddoek, ... welke invloed hebben deze kenmerken op de perceptie van de bekwaamheid van een leerkracht? Een specifiek element hierin is de beheersing van de Nederlandse taal. Worden sterktes en werkpunten van een kandidaat evenwichtig afgewogen tijdens een sollicitatie? Worden alle capaciteiten en talenten in overweging genomen: enthousiasmeren van leerlingen, inspireren van leerlingen, vakkennis, talenkennis, etc? Schoolleiders en leerkrachten kunnen samen nadenken over manieren om het Nederlands te versterken. Tegelijk is het belangrijk om de meertaligheid van leerkrachten positief te waarderen. Als schoolleider dien je een personeelsbeleid uiteraard te voeren binnen een bepaald kader, wat niet steeds even flexibel is wat betreft aanwervingen. Toch kan je als schoolleider creativiteit aan de dag leggen in de samenstelling van een team om ervoor te zorgen dat divers talent een plaats krijgt. Komen meerdere diploma's in aanmerking voor een bepaalde functie? Bepaalde klassieke functies als leerlingenbegeleiding en zorgcoördinatie vereisen geen bewijs van pedagogische bekwaamheid. Kan je als schoolleiders op de één of andere manier een plaats bieden in een lerarenteam aan een sociaal werker, logopediste of een elektricien met jaren ervaring? Laat je inspireren door dit **Klasse-artikel** over diversiteit in leraarskamers.

### Ontwikkel een helder, consequent en levend antiracismebeleid, geïntegreerd is in het pedagogisch project van de school

Veel schoolleiders ervaren handelingsverlegenheid om rond dit thema te werken met hun team. Het is een complex thema en errond werken brengt onvermijdelijk spanningen en discussies

teweeg, wat trouwens helemaal geen probleem hoeft te zijn, maar is niet voor iedereen en alle teams zo evident. Als schoolleider kan je starten door de beginsituatie binnen je team in kaart te brengen. De **DISCO-tool** kan hiervoor interessant zijn, een meet- en reflectie-instrument ontwikkeld door het Steunpunt Diversiteit & Leren (SDL) van de Universiteit Gent om de attitude en het gevoel van bekwaamheid van (toekomstige) leerkrachten rond omgaan met diversiteit in kaart te brengen.

“Leading by example”: gesprekken over diversiteit en inclusie zijn moeilijk. Schoolleiders hebben een belangrijke taak om hier zelf het goede voorbeeld te geven en openheid te creëren rond dit complexe en gevoelige, maar zeer belangrijke onderwerp. Het is daarbij belangrijk dat schoolleiders zich ook bewust zijn van hun eigen blinde vlekken en (onbewuste) vooroordelen. Er zijn enorm veel inspirerende en leerrijke bronnen te vinden rond thema’s gelinkt aan diversiteit en inclusie: stereotypen, discriminatie, vooroordelen, structureel racisme, hoe te reageren op racistische uitspraken, gekleurde watervalsysteem, etc. Het lesmateriaal kan onder de loep genomen worden wat betreft inclusiviteit: welke namen, gezichten en situaties komen er aan bod? Herkent elke leerling zich in het lesmateriaal? Het is belangrijk om diversiteit en meertaligheid positief te erkennen, zowel in leerlingen als leerkrachten (bv. een minibib in de studie met boeken in verschillende talen voor leerlingen tijdens de studie).

### Ondersteun en waardeer leerkrachten

Wat trouwens geldt voor elke leerkracht, is des te belangrijker voor leerkrachten met migratieachtergrond: investeren in een sterke aanvangsbegeleiding en effectieve coaching- of buddysystemen waarin nieuwkomers ondersteund worden (bijvoorbeeld in het begrijpen van culturele omgangsvormen) zorgt voor sterkere teams, waar teamleden zich goed en competent voelen. Belangrijk daarbij is ook dat ondersteuners voldoende getraind en begeleid worden in hun rol en dat zij een sterke vertrouwensrelatie kunnen creëren met de leerkrachten die zij coachen (een duidelijke scheiding tussen ondersteuning en evaluatie is daarin cruciaal). Het **NEST-project** ontwikkelde effectieve methodieken rond aanvangsbegeleiding die in de komende jaren verder geïmplementeerd worden door Teach for Belgium.

Als schoolleider is het belangrijk om je team te kennen, op de hoogte te blijven van wat jouw leerkrachten doen op school en expliciet deze inspanningen te waarderen, hun talenten te erkennen en samen te bespreken hoe deze talenten het best kunnen worden ingezet. Schoolleiders kunnen de weerbaarheid van hun leerkrachten met migratieachtergrond versterken om uitdagingen rond diversiteit en inclusie bespreekbaar te maken. Let op voor onbewuste mechanismen, zoals het **Pygmalion-effect**.

### Werk aan een verbindend schoolklimaat

Investeren in een verbindende en positieve schoolcultuur komt niet enkel voor leerlingen ten goede, maar ook een schoolteam. Een schoolleider die inzet op de cultivatie van verbindende basishoudingen (zie aanbevelingen schoolteam) zal teams vormen waar leden zich thuis voelen en waar een veilige cultuur van samenwerking en feedback heerst, waar het leerkrachtenteam feedback ziet als een hefboom om beter samen te werken en zichzelf te professionaliseren.

## Aanbevelingen voor lerarenopleidingen

### Ontwikkel en versterk een divers-sensitieve houding

Helaas moeten we vaststellen dat er ook in docententeams in lerarenopleidingen doorgaans weinig etnisch-culturele diversiteit bestaat. Het is dan ook cruciaal voor deze teams om actief te reflecteren over de mate waarin zij in hun onderwijspraktijk een divers-sensitieve houding

aannemen, aangezien zij door hun samenstelling vaak van nature verschillende perspectieven moeten missen. Ook hierin is het in de eerste plaats belangrijk dat lerarenopleiders zichzelf informeren en bijleren, om blinde vlekken bij zichzelf te detecteren. Om dit te kunnen doen, hebben lerarenopleiders moed, ruimte en aanmoediging nodig, waarin coördinatoren en diensthoofden een kritieke rol in spelen. Ook hier kan de **DISCO-tool** een interessant instrument zijn.

In een tweede fase kunnen verschillende aspecten eerlijk en kritisch onder de loep genomen worden: hebben studenten een veilige en moedige ruimte waar eerlijke dialoog rond diversiteit en inclusie kan plaatsvinden? Is ons lesmateriaal inclusief? Herkent elke student zich erin? Doorstaat ons gehele curriculum een divers-sensitieve toets (versus een apart vak 'Diversiteit')? Reageren we op stereotypering, discriminatie en racisme in onze opleiding én in onze stagescholen?

### **Reflecteer over de rol van het Nederlands**

Het al dan niet voldoende beheersen van het Nederlands is vaak een heikel punt binnen de lerarenopleidingen. Uiteraard mag van een toekomstige leerkracht verwacht worden dat hij of zij het Nederlands op een dusdanige manier onder de knie heeft dat diens leerlingen onderwijs op hoog niveau krijgen. Tegelijk is het belangrijk na te denken over een beleid dat rekening houdt met het feit dat we in een superdiverse samenleving meer en meer studenten zullen hebben voor wie het Nederlands niet de eerste of zelfde tweede taal is. Als we meer etnisch-culturele diversiteit in leraarskamers willen brengen, is zo'n beleid zelfs cruciaal.

In het creëren van een dergelijke aanpak en beleid, zijn een aantal elementen cruciaal: vertrekken vanuit een positieve erkenning van **meertaligheid** naast het belang van een beheersing van het Nederlands, een duidelijke en gedragen visie op wat een voldoende beheersing van het Nederlands betekent voor alle studenten, verzekering dat alle mogelijke hulpbronnen aangewend worden om studenten te versterken in hun beheersing van het Nederlands.

### **Werk aan sense of belonging**

De mate waarin studenten zich thuis voelen in de lerarenopleiding heeft een grote invloed op hun traject. Wanneer je als student de enige bent met een migratieachtergrond in je studierichting vormt dit uiteraard een risico. Het kan dan belangrijk zijn om je studenten (al dan niet anoniem) te gaan bevragen rond hun gevoel in de opleiding en in hun stagescholen, om op die manier te peilen naar wat wellicht niet expliciet wordt uitgesproken. Alert zijn voor signalen van eenzaamheid en discriminatie zijn daarbij essentieel. Meer informatie rond sense of belonging vind je **hier**.

Stel je als lerarenopleider de vraag of er actief gewerkt wordt aan een verbindend klimaat (lees meer over een verbindende basishouding in de aanbevelingen voor schoolteams). Investeer in sterke ondersteuningssystemen die vanuit persoonlijke vertrouwensrelaties tegemoetkomen aan specifieke noden van studenten, zoals mentor- of buddysystemen.

## **Aanbevelingen beleid en onderwijskoepels**

Beleidsmakers en de onderwijskoepels kunnen op 2 belangrijke terreinen een sleutelrol spelen:

### **Verzeker een vlotte toegang naar het lerarenberoep voor iedereen**

De erkenningsprocedures van buitenlandse diploma's via NARIC verloopt vaak nog vrij traag en niet altijd erg transparant. Investeer in een sneller en transparanter proces zodat we potentiële zij-instromers met buitenlandse diploma's vlotter kunnen toeleiden naar het onderwijs.



Het Decreet Rechtspositie van de leraar is niet meer aangepast aan de huidige realiteit van lerarentekort. Een dringende hervorming van dit decreet is nodig zodat aanwervingen flexibeler kunnen, schoolleiders autonomer hun team kunnen samenstellen en een moderner HR-beleid kunnen voeren.

Momenteel kan nu enkel beroepservaring opgedaan binnen de Europese Unie worden meegenomen in de berekening van de geldelijke anciënniteit voor zij-instromers. Dit betekent een zwaar financieel nadeel voor zij die buiten de EU relevante ervaring kunnen voorleggen. Erken ook buiten de Europese Unie opgedane relevante beroepservaring in het berekenen van de anciënniteit voor zij-instromers.

Het verbod op uiterlijke levensbeschouwelijke of religieuze tekenen is een symbolische twistappel in onze seculiere samenleving waar allerhande ideologische, filosofische en juridische argumenten kunnen worden ingeroepen. Vanuit het project Diverse Leraarskamer wordt het verbod duidelijk geïdentificeerd als een belangrijke drempel voor een groep potentiële leerkrachten met Islamitische achtergrond. We willen koepels en schoolbesturen dan ook aanmoedigen dit verbod op te heffen.

Tenslotte is het belangrijk om in te zetten op laagdrempelige en krachtige manieren om het Nederlands te versterken, maar steeds vanuit een actieve en positieve erkenning van **meertaligheid**.

### **Faciliteer en stimuleer sensibilisering en training voor onderwijsprofessionals**

Werken aan inclusieve schoolomgevingen waar iedereen zich thuis kan voelen, start bij bewustwording en vergaren van kennis en inzichten rond diversiteit, gelijkheid en inclusie. Het is dan ook aan beleidsmakers en onderwijskoepels om deze thema's hoog op de agenda te zetten en onderwijsprofessionals in verschillende posities aan te moedigen zich hierrond te professionaliseren.

De afgelopen jaren is er wel wat aandacht geweest voor deze thema's en werden verschillende initiatieven opgezet, onderzoeken uitgevoerd en debatten gefaciliteerd door verschillende actoren (Commissie Diversiteit van de VLOR, lerarenopleidingen, flankerend onderwijsbeleid, vzw's, academici, etc.). Het is echter belangrijk dat de beweging nu gemaakt wordt naar een gestructureerde aanpak en verankering van goede praktijken in het onderwijsveld. Het is de rol van beleidsmakers om hier een coördinerende rol in te spelen.

**Meer informatie: [Blog Diverse Leraarskamer Teach for Belgium](#)**

**Contactpersoon:**

**Klaartje Volders**

**Coördinator Project 'Diverse Leraarskamer' (2021-2023)**

[klaartje.volders@teachforbelgium.be](mailto:klaartje.volders@teachforbelgium.be) - 0484/669411

**TEACH***for***BELGIUM**

**A** STAD ANTWERPEN