



EINDVERSLAG 'DIVERSE LERAARSKAMER- LUIK 3'
NOVEMBER 2023

Inhoudstabel

1	Inleiding	3
2	Stakeholders project Diverse Leraarskamer - Luik 3	4
2.1	Stuurgroep	4
2.1.1	Samenkomsten stuurgroep in projectjaar 1.....	5
2.1.2	Samenkomsten stuurgroep in projectjaar 2.....	5
2.2	Projectmedewerkers Teach for Belgium	5
2.3	Expertisepartner diversiteit & inclusie.....	6
2.4	Procesbegeleiding scholen	7
2.4.1	Rolverdeling aanbod procesbegeleiding scholen	8
2.5	Bepalen succescriteria	9
3	Mapping drempels en kansen	9
3.1	Beknopt literatuuroverzicht	9
3.2	Stakeholder-analyse en interviews sleutelinformaten.....	10
3.3	Focusgroepen	11
3.3.1	Focusgroep 1.....	11
3.3.2	Focusgroep 2.....	12
3.3.3	Focusgroep 3.....	12
4	Coaching leerkrachten	13
4.1	Toeleiding leerkrachten	13
4.2	Coaching leerkrachten tijdens schooljaar 2021-2022.....	15
4.2.1	Kick-off.....	15
4.2.2	SWOT-analyse als uitgangspunt	16
4.2.3	Persoonlijk leertraject.....	17
4.2.4	Observatie.....	18
4.2.5	Co-teaching.....	18
4.2.6	Klasmanagementtechnieken	19
4.2.7	Individuele gesprekken rond drempels	20
4.2.8	Informereren.....	20
4.2.9	Intervisies en samenkomsten	21
4.3	Coaching leerkrachten tijdens schooljaar 2022-2023.....	24
4.3.1	Overgang schooljaar 21-22 naar 22-23	24
4.3.2	Rol van de coach en focus van de gesprekken	25

4.4	Evaluatie coaching trajecten	25
4.4.1	Evaluatie kwaliteit van de coaching.....	26
4.4.2	Evaluatie deelname aan het project.....	27
4.4.3	Toekomstvisie in onderwijs	27
5	Schooltrajecten	29
5.1	Toeleiding scholen	29
5.2	LOP Basisonderwijs: presentatie door projectcoördinator luik 3 op 15/10/2021	30
5.3	Procesbegeleiding ‘De Kleine Wereldburger’	30
5.3.1	Traject De Kleine Wereldburger schooljaar 2022-2023	32
5.4	Procesbegeleiding AP Hogeschool – lerarenopleiding	33
5.5	Goede schoolpraktijken	34
6	Disseminatie.....	35
6.1	Disseminatie tijdens schooljaar 2021-2022	35
6.1.1	Artikels.....	35
6.1.2	Positieve beeldvorming	35
6.2	Disseminatie tijdens schooljaar 2022-2023	39
6.2.1	Strategie.....	39
6.2.2	Videocampagne	41
6.2.3	Webstek ‘Diverse Leraarskamer’ op website Teach for Belgium	42
6.2.4	Sociale mediacampagne	42
6.2.5	Samenvattend verslag	43
6.2.6	Onepagers voor verschillende doelgroepen.....	43
6.2.7	Events en synergiën met andere actoren.....	43
7	Wenken naar de toekomst.....	45
7.1	Opvolging van dit thema binnen Teach for Belgium	45
7.1.1	Ontwikkeling van activiteiten van Teach for Belgium	45
7.1.2	Informereren van het belangenbehartigingswerk van Teach for Belgium	45
7.2	Adviezen voor Stad Antwerpen (of andere publieke actoren).....	45
7.2.1	Verspreiding van disseminatiemateriaal	46
7.2.2	Beleidskeuzes.....	46

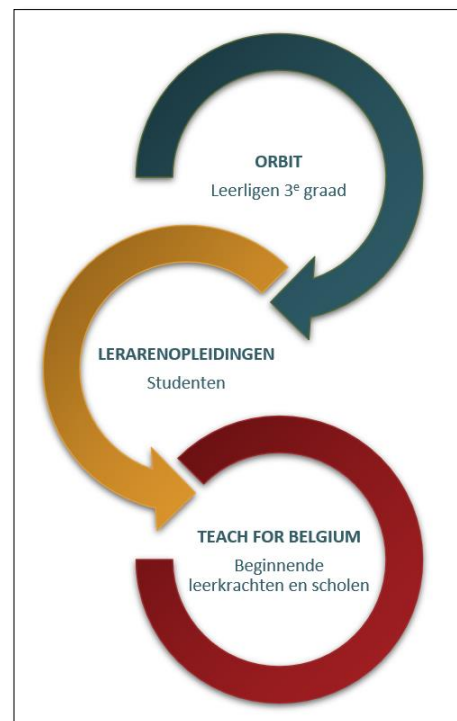
1 Inleiding

Diversiteit is vandaag een realiteit in onze Antwerpse scholen. Diversiteit is een heel breed begrip en onlosmakelijk verbonden met vraagstukken als representatie en inclusie. In het onderwijsveld wordt hierrond al stevig gewerkt, maar we hebben nog een weg af te leggen. Denk maar aan de kleuterveersters die we missen, de leerkrachten met een fysieke beperking die weinig toegang vinden tot de klassen en de leerkrachten met migratieachtergrond die vaak niet voor de klasgroep staan. Het brede project 'Diverse leraarskamers' kadert dan ook in de brede ambitie van Stad Antwerpen 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. Binnen deze brede definitie van diversiteit, werd voor dit specifieke project de keuze gemaakt om de focus te leggen op etnisch-culturele diversiteit.

Het brede project 'Diverse Leraarskamers' bestaat uit 3 luiken die zich richten op verschillende doelgroepen. Het project ging voor het eerst van start in juni 2020 met luik 1, in september 2020 met luik 2 en in juni 2021 met luik 3. Luik 1 werd gecoördineerd door vzw Orbit en richtte op leerlingen van de laatste graad secundair onderwijs. Luik 2 werd gecoördineerd door Stad Antwerpen en focuste zich op de lerarenopleidingen in onze stad. Luik 3 werd gecoördineerd door vzw Teach For Belgium en focuste zich op startende leerkrachten en de scholen in onze stad. Het verslag dat u nu aan het lezen bent, beschrijft de activiteiten, processen en uitkomsten van dit 3^e luik.

De figuur hiernaast toont de samenwerking tussen de drie luiken. Normaliter zou het derde luik starten vanaf mei 2021 maar door het onverwacht uitvallen van de oorspronkelijk projectcoördinator, en het opstarten van een sollicitatieprocedure voor deze functie, werd de startdatum verlaet naar 1 juni 2021. In het tweede projectjaar verschoof de projectcoördinatie van Maya Hoppenbrouwers, die aan de slag ging bij Stad Antwerpen, naar Klaartje Volders. Door onverwachtse interne vervangingen van zwangerschaps- en ziekteverlof tussen december 2022 en april 2023 werd een verlenging zonder extra budget aangevraagd om het project goed te kunnen afronden. Het project werd verlengd tot 30 november 2023.

Dit eindverslag herneemt het tussentijdse verslag dat de activiteiten en processen in het kader van het project Diverse leraarskamer - Luik 3, voor de periode van 1 juni 2021 tot en met 31 juli 2022 beschreef, aangevuld met de activiteiten, processen en uitkomsten voor de periode 1 augustus 2022 tot en met november 2023.



2 Stakeholders project Diverse Leraarskamer - Luik 3

2.1 Stuurgroep

Luik 1 en luik 2 zijn eerder gestart en hadden ieder een eigen stuurgroep. Om overlap qua leden in de respectievelijke stuurgroepen te vermijden, besloten we in samenspraak met de coördinerende organisaties om één overkoepelende stuurgroep op te richten. Deze overkoepelende stuurgroep heeft als voordeel dat we meteen over het gehele project (de drie luiken) kunnen spreken, dat synergiën zichtbaar gemaakt worden en dat we efficiënter te werk kunnen gaan door iedereen op hetzelfde moment te laten samen komen.

De stuurgroep bestaat uit de twee projectmedewerkers van Teach for Belgium, medewerkers van het flankerend onderwijsbeleid van Stad Antwerpen (team capaciteit- lerarentekort namelijk Katrien De Clercq, Karlien Driesen en Linus Landmesser) en van Onderwijstalent (Kelly Kersemans en Hilde Jacquemijn). Daarnaast wordt de stuurgroep aangevuld met experts in onderwijs, diversiteit en de stedelijke context in Antwerpen. Deze lijst werd samengesteld na bevraging van deelname van de leden uit de eerder samengestelde, aparte stuurgroepen van luik 1 en 2 en hen samen te voegen. Daarnaast nodigde de projectcoördinator van luik 3 ook Orhan Agirdag, Noël Clycq en Els Consuegra uit om mee in de stuurgroep te zetelen. Zij stemden hier alle drie mee in en wilden graag hun bijdrage leveren.

Hieronder vindt u de lijst met stuurgroepleden:

➤	01	Luc Claessens LOP secundair	➤	10	Sofie Schoeters Atlas
➤	02	Noël Clycq Universiteit Antwerpen	➤	11	Sanghmitra Buthani LEVL
➤	03	Joël Ndombe Orbit	➤	12	Sandra Janssens KdG
➤	04	Linus Landmesser Stad Antwerpen - Onderwijs	➤	13	Ann Aerts Universiteit Antwerpen
➤	05	Thomas Peeters Orbit	➤	14	Maya Hoppenbrouwers Teach for Belgium
➤	06	Jo Van den Hauwe Artesis Plantijn Hogeschool	➤	15	Karliën Driesen Stad Antwerpen – Onderwijs
➤	07	Hilde Jacquemijn Onderwijstalent	➤	16	Katrien De Clercq Stad Antwerpen – Onderwijs
➤	08	Orhan Agirdag KU Leuven	➤	17	Els Consuegra VUB
➤	09	Sofie De Deken CVO Vitant	➤	18	Michiel Schul Stad Antwerpen - Jeugd

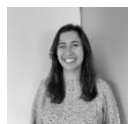
2.1.1 Samenkomsten stuurgroep in projectjaar 1

Elk kwartaal organiseerden we een overkoepelende stuurgroep, namelijk op volgende data: 14 oktober 2021, 16 december 2021, 8 maart 2022 en 7 juni 2022. Tijdens het overleg met de stuurgroep gaven de projectcoördinatoren van de drie luiken telkens een stand van zaken, werden vragen gesteld en suggesties gedaan, en vertrokken we vanuit een hulpvraag per luik om zo de betrokkenheid van de leden te verhogen. Tijdens de eerste stuurgroep in oktober stelde de projectcoördinator van luik 3 zo de vraag om het aanbod voor leerkrachten en scholen mee bekend te maken in de netwerken van de leden van de stuurgroep en tijdens de tweede stuurgroep reflecteerden de leden, in een brainstormsessie in break-out rooms via Teams, over de aanpak, inhoud en vorm van de toekomstige campagne.

2.1.2 Samenkomsten stuurgroep in projectjaar 2

In het tweede projectjaar kwam de stuurgroep 3 keer bij elkaar. Op de stuurgroep van 6 oktober 2022 werd besloten het aantal bijeenkomsten terug te brengen tot 3 per jaar, aangezien luik 1 intussen ook afgerond werd. Een tweede stuurgroep vond plaats op 28 februari 2023. Een derde stuurgroep gepland in juni 2023 werd geannuleerd wegens te weinig aanwezigheden. Op 20 april kwam de kerngroep (Stad Antwerpen, vzw Orbit, vzw Teach for Belgium) wel samen om een stand van zaken op te maken. Een laatste stuurgroep wordt gepland op 26 januari 2024 om te bespreken hoe verder kan gegaan worden na het project.

2.2 Projectmedewerkers Teach for Belgium



Maya Hoppenbrouwers was projectcoördinator tussen 1 juni 2021 en 31 juli 2022. Zij startte bij Teach For Belgium op 1 juni 2021 en werkte tussen juni en november 90fte binnen dit project om een inhaalbeweging te kunnen maken na de latere opstart van het project. Vanaf december 2021 besteedde zij de vooropgestelde .50fte van haar werktijd aan het project. Maya behaalde een bachelorsdiploma in de toegepaste school- en pedagogische psychologie (2015) en een bewijs van pedagogische bekwaamheid (2020). Daarnaast had ze drie jaar ervaring in het onderwijs als leerlingenbegeleidster, stagecoördinator en aanvangsbegeleider in het beroepsonderwijs in Antwerpen Noord. Hiernaast had zij ook vijf jaar ervaring in projectmanagement gerelateerd aan het welzijnsveld en werken met kinderen door het oprichten van de vzw STERKkamp (2016-2020) en ze richtte in 2020 haar eigen psychopedagogische praktijk STERK op in Borgerhout.



Majida Ouassak werkte deeltijds binnen het project tussen september 2021 en juni 2023. In het eerste projectjaar werkte zij vooral als coach voor de deelnemende leerkrachten; in het tweede projectjaar nam zij ook verschillende andere rollen op binnen het project. Ze heeft een bachelorsdiploma leraar secundair onderwijs (2014) en meer dan vijf jaar ervaring als leerkracht in Stad Antwerpen. Daarnaast zette ze zich ook in om kwetsbare jongeren uit de lagere en secundaire school bijles te geven en hen zo te ondersteunen in hun schoolloopbaan. Vervolgens coachte ze bij PEP als regioverantwoordelijke meer dan 60 coaches en coachees. Ze geeft momenteel ook nog deeltijds les ICT en economie aan kwetsbare jongeren uit het secundair onderwijs in Antwerpen.



Adam Lugungu Maketa werkte tijdens beide projectjaren als communicatieverantwoordelijke bij Teach for Belgium mee aan o.a. de campagnevideo en de verschillende disseminatieproducten. Hij beschikt over een Bachelorsdiploma in International Business.



Els De Geest ondersteunde tijdens beide projectjaren het onderzoek luik van het project vanuit haar rol als coördinator Onderzoek & Evaluatie bij Teach for Belgium. Els heeft een doctoraat in wiskunde en een jarenlange ervaring in impactmeting.



Klaartje Volders is coördinator partnerschappen binnen Teach for Belgium en was reeds van bij de start betrokken bij de aanloop en ontwikkeling van dit project. Vanaf augustus 2022 nam zij de rol van projectcoördinator over van Maya tot en met november 2023, bij het afronden van het project. Klaartje is licentiaat psychologie en heeft meer dan 10 jaar ervaring in onderwijs vanuit verschillende rollen.

Annelies Neels was stagiaire binnen het project tussen maart en juni 2022 en droeg bij aan de literatuurstudie, focusgroepen en de proefvideo.

2.3 Expertisepartner diversiteit & inclusie

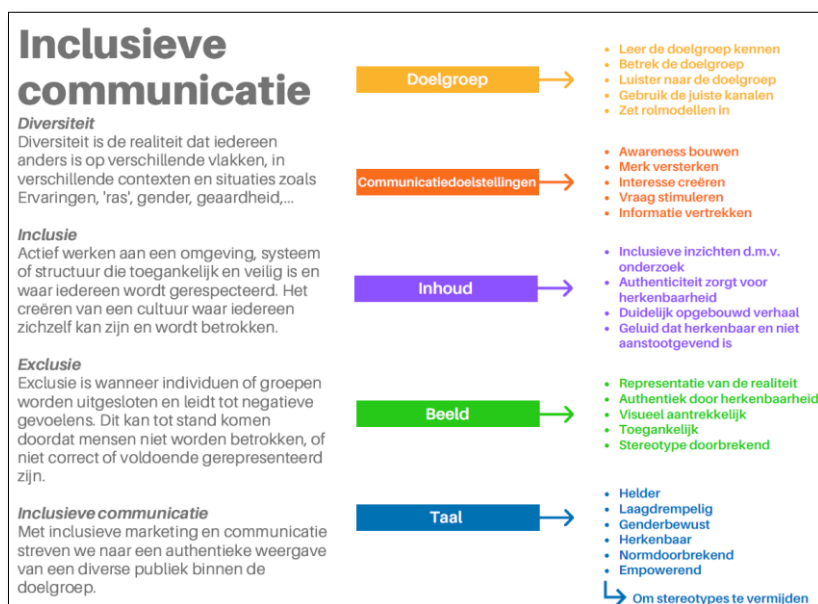
Om de expertise van projectmedewerkers te versterken rond communicatie en diversiteit, gingen we op zoek naar een organisatie met expertise in communicatie en in diversiteit en inclusie. We verkenden verschillende communicatiebureau's en verschillende organisaties die zich inzetten voor diversiteit en inclusie. **Allyens** (<https://allyens.com/>) kwam als expert in inclusieve communicatie als meest geschikte partner uit dit selectieproces. In dit project deden we in het eerste projectjaar beroep op Allyens als expert-adviseur diversiteit. Allyens is een agency, gespecialiseerd in inclusieve marketing. Ze helpen bedrijven en organisaties om inclusief te zijn en/of worden, met een focus op communicatie. Zo streven ze naar meer inclusieve (werkgevers)merken.

We zaten meermaals samen met hen om de uitdagingen die we ervoeren te bespreken. We bespraken ook onze communicatiedragers (bv. Flyer) zodat Allyens een op maat uitgewerkte workshop voor de drie luiken kon samenstellen zodat we het gehele project kan versterkt worden. De workshop was gepland in november 2021 maar is omwille van organisatorische redenen (offertes meermaals besproken, capaciteit en agendaplanning Allyens,...) niet kunnen doorgaan en verzet naar maart 2022. Op 11 maart 2022 organiseerde Allyens dan ook een workshop op maat rond dit thema. Deze workshop bood het project meer expertise over de doelgroep, en meer specifiek het in communicatie treden met de doelgroep. Bijlage 1 beschrijft de workshop en de geleerde lessen.

Tijdens de workshop was er van elk luik iemand aanwezig; Joël Ndombe vanuit luik 1 Orbit (Thomas Peeters was verontschuldigd), Katrien Declercq vanuit luik 2 Stad Antwerpen (Linus Landmesser, Karlien Driessen en Kelly Kersemakers waren verontschuldigd), Maya Hoppenbrouwers vanuit luik 3 Teach For Belgium (Majida Ouassak en Adam waren verontschuldigd).

Omdat niet alle projectmedewerkers in de workshop aanwezig waren, is deze info achteraf eerst via mail doorgegeven en daarna toegelicht tijdens een overleg met alle projectmedewerkers om de kennis op deze manier toch breder te delen binnen de drie luiken. De ingedane opzichten uit de workshop zijn gebruikt in de algemene communicatie tijdens het project voor de drie luiken maar ook meer specifiek tijdens de brainstorm naar aanleiding van de videocampagne in luik 3.

Onderstaande figuur geeft een duidelijke samenvatting van de gehele workshop. Deze inzichten werden geïntegreerd bij het ontwikkelen van nieuwe communicatiedragers binnen het project.



2.4 Procesbegeleiding scholen

Om de juiste partner voor de procesbegeleiding in scholen te bepalen, bevroegen we ons netwerk, zochten we naar geschikte organisaties online en uiteindelijk voerden we eind juni 2021 verkennende gesprekken met Schoolmakers, School zonder racisme en Atlas.

De belangrijkste criteria voor ons tijdens deze verkennen gesprekken met mogelijke partners waren de ervaring met en expertise in het thema diversiteit en in het procesmatig en op maat werken met onderwijsteams. **Schoolmakers cv** (<https://www.schoolmakers.be/>) gaf ons het meeste vertrouwen door hun procesgerichte aanpak en de uitgebreide ervaring die ze konden voorleggen. Volgende Schoolmakers werden betrokken in dit project:

- **Zouhra Naeme** (Master Oosterse talen en culturen, geaggregeerde in het onderwijs, postgraduaat diversiteitsmanagement en postgraduaat sociale bemiddeling) heeft meer dan twintig jaar professionele ervaring rond het thema diversiteit; zij was diversiteitscoördinator bij stad Gent en fungeerde ook als diversiteitsverantwoordelijke bij het stedelijk onderwijs te Antwerpen.
- **Jetje De Groof** (Doctoraat in de sociolinguïstiek) heeft meer dan tien jaar ervaring als procescoördinator in het Vlaamse en Nederlandse onderwijsveld. Daarnaast was ze ook lid van de onderzoeksgroep Edubron van de Universiteit Antwerpen.

We hadden verschillende overlegmomenten met Schoolmakers met betrekking tot de offerte en praktische afspraken (20/8/2021), een update over de zoektocht naar scholen (29/10/2021) en de rolverdeling met team Schoolontwikkeling (25/11/2021).

Zouhra coördineerde de procesbegeleiding in De Kleine Wereldburger, Jetje coördineerde de procesbegeleiding bij AP Hogeschool.

2.4.1 Rolverdeling aanbod procesbegeleiding scholen

Team Schoolontwikkeling van Stad Antwerpen is voor ons een zeer belangrijke partner in het toeleiden van scholen naar dit aanbod. We zaten de eerste keer samen op 17 juni 2021 om hun werking te bespreken. Aangezien het bijna zomervakantie was en de scholen dus gesloten waren, was ons contact tijdens de vakantieperiode beperkt. Bij de opstart van het nieuwe schooljaar, maakten we de afspraak dat team Schoolontwikkeling ons zou betrekken bij eventuele diversiteits-gerelateerde vragen die hun casetafel zouden bereiken.

Om de werking van Team Schoolontwikkeling goed te begrijpen, bereidde de projectcoördinator een casetafel mee voor en was ook aanwezig op de eigenlijke casetafel 29 september 2021. Er kwam helaas geen doorverwijzing nadien dus zaten we 28 oktober opnieuw samen. Team Schoolontwikkeling vertelde ons dat bij de opstart van het schooljaar er meer vragen oprijzen over andere thema's, bijvoorbeeld de klassfeer en een groene speelplaats ontwikkelen. De vragen rond diversiteit en gedrag komen meer naar voor in het 3^e trimester.

Om expertise en reeds geïnstalleerde processen te optimaliseren, initieerde de projectcoördinator op 25 november 2021 een overleg met team Schoolontwikkeling en Schoolmakers om rollen en mandaten van iedereen in dit project duidelijk en helder te scheppen. Na dit overleg werd besloten om volgende flow te volgen in de toeleiding van scholen naar het aanbod:



Tijdens het 2^e projectjaar werden er geen extra vragen van scholen meer toegeleid naar dit project. Er was dus ook geen samenwerking met het Team schoolontwikkeling.

De trajecten voor de Kleine Wereldburger en AP Hogeschool werden verder uitgewerkt door Schoolmakers.

2.5 Bepalen succescriteria

Bij de overgang tussen projectjaar 1 en 2 heeft het operationele team van Teach for Belgium samen gereflecteerd over de succescriteria. Het was immers belangrijk om samen na te denken over waar we met het project samen wilden landen na het 2^e projectjaar, en om op die manier ook criteria te bepalen aan de hand waarvan we het welslagen van het project kunnen evalueren.

Criteria werden bepaald op 3 niveaus: op niveau van project en partners (micro), van deelnemende leerkrachten en scholen (meso) en van het brede onderwijsveld (macro). Bijlage 2 beschrijft de succescriteria. In 7. Wenken naar de toekomst wordt verder de link gemaakt tussen deze criteria en aandachtspunten in de opvolging van dit project, zowel binnen Teach for Belgium als naar Stad Antwerpen (of andere publieke actoren) toe.

3 Mapping drempels en kansen

Het uitgangspunt van het onderzoek luik van dit project zijn volgende onderzoeksvragen:

- 1 Wat zijn de drempels en opportuniteiten die leerkrachten met een migratieachtergrond (kunnen) ervaren om te werken in de stad Antwerpen?
- 2 Zijn bepaalde 'herstelactiviteiten' om drempels weg te werken effectief?

Om antwoord te bieden op bovenstaande onderzoeksvragen gebruikten we een participatieve methodiek. We doen dit om de stemmen te horen van alle actoren die bij deze thematiek betrokken zijn. Dit doen we door te werken aan co-creatie van de deelnemers (onderzochten) en onderzoekers om praktische/pragmatische kennis te genereren om vervolgens effectieve veranderingen te suggereren. Hiermee willen we inzichten krijgen in drempels die ervaren worden binnen de eigen onderwijspraktijk en professionalisering, de school als werkplek, de bredere schoolcontext en het maatschappelijk systeem. We willen ook te weten komen wat er mogelijk aan gedaan kan worden om die drempels te overwinnen.

Binnen dit project zijn gegevens op verschillende manieren verzameld en geaggregeerd. In dit hoofdstuk beschrijven we die verschillende methodieken meer in detail:

- Beknopt literatuuronderzoek
- Stakeholderanalyse en interviews met sleutelinformanten
- 3 focusgroepen

Daarnaast boden de individuele coaching trajecten (hoofdstuk 4. Coaching van leerkrachten) en procesbegeleidingstrajecten (5. Schooltrajecten) in de scholen zeer waardevolle inzichten, die ook geïntegreerd werden in de uiteindelijke mapping van drempels en kansen.

3.1 Beknopt literatuuroverzicht

Dit project heeft geenszins de ambitie om een academisch onderzoeksproject te zijn, daartoe zijn andere onderwijsspelers beter geplaatst. Daarom werd ook de keuze gemaakt om het onderdeel

literatuuroverzicht beknopt te houden, met vooral als doel het schetsen van de noden en een heldere beginsituatie.

Bijlage 3 geeft dit literatuuroverzicht en de belangrijkste uitkomsten hiervan weer.

3.2 Stakeholder-analyse en interviews sleutelinformaten

In de eerste maanden van het eerste projectjaar werden er semigestructureerd interviews afgenomen met sleutelinformaten. De selectie van sleutelinformaten gebeurde via een stakeholder-analyse. Mogelijke kandidaten uit het Antwerpse onderwijsveld werden gecategoriseerd op basis van de criteria 'belang hebben' en 'invloed hebben'. Het doel hiervan was om inzicht te krijgen in de positie van de verschillende actoren en hun belangen. De personen die hoog scoorden op 'belang hebben' en 'invloed hebben', werden geselecteerd voor de interviews. De geïnterviewden zijn vertegenwoordigers van het flankerend onderwijsbeleid, lerarenopleidingen en personeelsbeleid van de Stad Antwerpen. De vooropgestelde vragen kan u terugvinden in onderstaand kader. Omwille van de privacy zijn alle gegevens anoniem verwerkt.

Interviewvragen

- Vertel eens over uw werkervaring en uw huidige functie. Heeft u ooit als leerkracht of in een school gewerkt?
- Eerst over hoe het voor u was als leerling. Denk even terug aan toen u op de schoolbanken zat. Denk aan de tijd wanneer u in het vierde middelbaar zat. Hoe zag uw lerarenteam er uit? Was er diversiteit?
- Nu over het hedendaagse: Hoe ervaart u de diversiteit onder leerkrachten op uw huidige school (als je in een school werkt)/op de school van uw kind of kleinkind/op de scholen waarmee u in contact komt?
- Als u zou mogen dromen, het moet niet realistisch zijn, hoe zou het ideale schoolteam in Antwerpen er volgens u uitzien?
- Wat zou er volgens u moeten veranderen zodat het mogelijk is om uw ideale schoolteam te bereiken?
- Uit onderzoek komt het gekleurd watervalsysteem naar boven waarbij leerlingen met een kleur snelle worden doorverwezen naar de B-stroom of naar de arbeidsmarkt of dubbele finaliteit. Heeft u daar inzichten in? Heeft u hier ervaringen mee? + enige ideeën naar opportuniteiten?
- Leerkrachten van een diverse achtergrond voelen zich vaak eenzaam op school omdat ze de enige andere zijn, hierdoor voelen zij zich weinig verbonden met het schoolteam. Heeft u hier ervaringen mee?+ enige ideeën naar opportuniteiten?
- Een lager niveau van de Nederlandse taalbeheersing is een andere drempel die uit de literatuur naar boven komt. Heeft u hier ervaring mee? + enige ideeën naar opportuniteiten?
- Heeft u nog andere ervaringen/inzichten in mogelijke drempels/opportuniteiten voor het verkrijgen van een diverse leraarskamer?
- Is er nog iets dat u wou vertellen waar u nog niet de kans toe heeft gekregen?

Deze interviews met sleutelinformaten verschaften ons extra inzichten en aanvullingen op de data die we uit de literatuurstudie haalden.

We selecteerden enkele drempels uit het literatuuronderzoek en bevroegen stakeholders rond de opportuniteiten die zij zien rond deze drempels. Daarnaast was er ook ruimte voor hun eigen ideeën om de leraarskamer meer divers te kunnen maken.

De volledige, geanonimiseerde, interviews vindt u in Bijlage 4. In het samenvattend verslag (Bijlage 11) werden de inzichten uit deze interviews verwerkt.

3.3 Focusgroepen

3.3.1 Focusgroep 1

Op 22 februari 2022 vond de eerste focusgroep van het project plaats in Antwerpen. Vijf leerkrachten met een migratieachtergrond die lesgeven in de Stad Antwerpen namen deel. De focusgroep werd begeleid door Els de Geest, coördinator Onderzoek & Evaluatie binnen Teach for Belgium en Majida Ouassak die als coach startende leerkrachten begeleidt binnen het project Diverse Lerarenkamer.

3.3.1.1 Doel

Het doel van deze focusgroep was om verder, diepgaand inzicht te krijgen in de drempels die in de voorgaande activiteiten en methodieken naar boven kwamen (literatuuroverzicht, stakeholder interviews, coaching gesprekken). Daarnaast lag de focus op het identificeren van mogelijke oplossingen en goede praktijken. Bijlage 5 geeft de ruwe uitkomsten van deze focusgroep weer.

3.3.1.2 Opzet en Methode

Om tot de beoogde resultaten te komen werd er op voorhand een methode uitgewerkt. Hierbij werden drie onderzoeksmethoden gebruikt: force field analysis, het afwegen van inzichten en action-research groepen.

1 Force field analysis

Met de force-field analysis worden verschillende drempels en opportuniteiten in kaart gebracht. De positieve en negatieve kanten van de situaties komen naar boven en kunnen gemakkelijk vergeleken worden. Hierdoor kan worden nagedacht over welke krachten verandering tegenhouden en wat verandering net kan stimuleren.



2 Het afwegen van inzichten

In deze fase wordt er structuur gebracht in de drempels. Hoe zwaar vinden de deelnemers dat de drempels tellen. Aan de hand van stickers worden de drempels met elkaar vergeleken en krijgen ze een waarde. Daarnaast worden de drempels ook gecombineerd met de opportuniteiten om naar oplossingen te zoeken en vervolgens gerangschikt.

3 Action-research groepen

In de laatste stap worden inzichten gekozen die in de volgende drie maanden kunnen worden toegepast. De deelnemers kiezen zelf een inzicht en werken in groep een action research plan uit. Hierbij moet vooral gekeken worden naar haalbare acties die een effect kunnen hebben op korte termijn. In deze fase zetten de deelnemers de opportuniteiten uit de action research om in een concreet actieplan dat ze in de volgende drie maanden in hun klaspraktijk kunnen toepassen. Om een actieplan uit te werken, werden volgende vragen als richtlijnen gehanteerd:

- Wat is het probleem?

- Welke ideeën voor verandering hebben we gezien of gelezen die een oplossing zouden kunnen bieden? (Bedenken van de actie)
- Hoe kunnen we die wijzigingen doorvoeren?
- Hoe komen we erachter of de wijzigingen een verschil maken.
- Wat zijn de next steps van onze groep?

3.3.2 Focusgroep 2

Op 3 mei 2022 planden we een 2^e focusgroep in Antwerpen, die we helaas op het laatste nippertje hebben moeten annuleren wegens te veel afwezigheden.

3.3.2.1 Doel

Deze focusgroep had als doel het uitdiepen van een aantal drempels en opportuniteiten die in de eerste focusgroep aan bod kwamen en door de deelnemers als meest belangrijk werden aangeduid.

3.3.2.2 Opzet en methode

Deze focusgroep zou vertrekken vanuit de 3 drempels met opportuniteiten waarvan deelnemers aan de vorige focusgroep aangaven cruciaal te zijn. Per drempel en opportuniteit zou via verdiepende vragen verder verkend worden wat die drempel precies betekent en hoe oplossingen hiervoor er precies zouden uitzien.

3.3.3 Focusgroep 3

In het tweede schooljaar van het project organiseerden we een nieuwe focusgroep op 23 november 2022 in Antwerpen, in de namiddag voorafgaande aan het netwerkevenement dat we organiseerden in samenwerking met LEVL in de Roma. Aan deze focusgroep namen 12 leerkrachten met migratieachtergrond uit Antwerpen deel, waarvan 4 actief in lager onderwijs en 8 in secundair onderwijs.



3.3.3.1 Doel

Na intern overleg besloten we voor deze laatste focusgroep verder te werken rond een idee dat in de vorige focusgroep sterk naar boven kwam: de nood aan training om draagkracht te kunnen creëren binnen je eigen school. Wat als we een training(traject) zouden kunnen ontwikkelen voor onderwijspersoneel (met of zonder migratieachtergrond) dat je in staat stelt om dingen te doen bewegen in je eigen context? We denken aan een empowerend, interactief traject dat deelnemers

vanuit een netwerk versterkt in basishoudingen, vaardigheden en tools om verandering te kunnen bewerkstelligen van onderuit. We bekeken deze vraag vanuit 3 focushoeken rond vaardigheden:

- Het scheppen van een warme en inclusieve omgeving voor het personeel in de school, in de leraarskamer, waar mensen zich verbonden voelen met elkaar
- Creëren van een draagvlak voor nieuwe ideeën bij collega's en leidinggevenden (cf. lobbyvaardigheden)
- Het bespreekbaar maken van situaties, houdingen, drempels

Via een focusgroep wilden we de ontwikkeling van zo'n traject verder vormgeven en stappen zetten naar de realisatie ervan. Wat is er nodig? Wat willen we bereiken? Welke werkvormen zijn interessant? Wat zijn mogelijke volgende stappen, ...?

3.3.3.2 Opzet en methode

De groep van 12 werd onderverdeeld in 3 kleinere groepjes die telkens in een doorschuifstelsel zich bogen over de 3 verschillende focushoeken hierboven beschreven. Aan deelnemers werden een aantal verdiepende vragen gesteld rond de focussen: voorbeelden, leerdoelen die verbonden zijn met deze focus, mogelijke werkvormen, etc. Via post-its werden in een eerste fase ideeën breed verzameld voor elke focushoek. In een tweede fase werden collectief de bij elkaar gebrachte ideeën besproken. Uit deze ruwe data werden een aantal sleutelcompetenties geïdentificeerd die zouden moeten worden getraind in een hypothetische opleiding om mensen in staat te stellen om draagkracht te kunnen creëren en verandering teweeg te brengen binnen de eigen school (of andere context). In het analyseren en krachtig verwoorden van de competenties om deze als input mee te kunnen geven met andere actoren zoals lerarenopleidingen, pedagogische begeleidingsdiensten, etc. kregen we hulp van Weevo, een pro-bono partner van Teach for Belgium en expert in HR en competentie-ontwikkeling. Zij zullen klaar zijn met hun werk en ons een duidelijk documentje hierrond bezorgen tegen half januari 2024, wat dan weer bezorgd zal worden aan de opdrachtgever.

4 Coaching leerkrachten

4.1 Toeleiding leerkrachten

In juni 2021 startte de intensieve zoektocht naar een groep van twintig leerkrachten die lesgeven in Stad Antwerpen met diverse etnische roots en wilden deelnemen aan het project. Om tot een divers samengestelde groep te komen ondernamen we volgende acties:

We ontwikkelden een eerste digitale flyer waarbij we de focus legden op het gratis coaching aanbod, we merkten hier echter weinig respons op en verlegden in samenspraak met de collega's van de andere luiken (Orbit vzw en Stad Antwerpen) onze focus naar het onderzoek waarbij we de stem van de leerkracht willen horen. Door deze reflectie en aanpassing hadden we meer respons, namelijk vijftig kandidaten. Via deze flyer werden potentiële kandidaten doorverwezen naar een Google Formulier waarbij we hun gegevens verzamelden. Hieronder vindt u links de oorspronkelijke flyer en rechts de aangepaste flyer.

 **WIL JIJ OOK EEN DIVERSER LERARENKORPS IN ANTWERPEN?**



LAAT JOUW STEM HOREN !

In onze multiculturele stad Antwerpen heeft slechts 5% van de leerkrachten een andere etnische achtergrond! Dit moet anders!

Wij bewandelen samen met jou het pad naar meer diversiteit in de Antwerpse leraarskamers. Vertel ons waar de drempels liggen en zoek mee naar de groeikansen. Tijdens dit traject is er, vrijblijvend, de mogelijkheid om gecoacht te worden door de experts van Teach For Belgium of over te gaan tot interview met andere leerkrachten.

VOOR MEER INFO CONTACTEER MAYA.HOPPENBROUWERS@TEACHFORBELGIUM.BE VOOR 24 SEPTEMBER 2021

Wij zoeken gemotiveerde leerkrachten met een migratieachtergrond.



 **WIL JIJ OOK EEN DIVERSER LERARENKORPS IN ANTWERPEN?**



DOE MEE AAN ONS PROJECT!

*Wij bewandelen samen met jou het pad naar meer diversiteit in de Antwerpse leraarskamers. Vertel ons waar de drempels liggen en zoek mee naar de groeikansen. Tijdens dit traject krijg je **1,5 jaar lang gratis coaching op maat**. Je gaat in dialoog met onze coach en zij begeleidt je verder op basis van jouw noden. Dit kan gaan van individuele sessies over klasmanagement, tot interviews met andere starters over deel uitmaken van een schoolteam tot workshops over diversiteit en inclusie.*

VOOR MEER INFO CONTACTEER MAYA.HOPPENBROUWERS@TEACHFORBELGIUM.BE

Wij zoeken gemotiveerde leerkrachten met een migratieachtergrond.



We zochten via eigen kanalen (Teach For Belgium sociale media, nieuwsbrief, mailings naar partnerscholen, etc), andere brede kanalen (sociale media, nieuwsbrieven, mailinglijsten van onderstaande organisaties) en spraken ook rechtstreekse contacten uit ons professioneel en persoonlijk netwerk aan. Daarnaast hadden we ook een infostand over het project op de online jobdate van Onderwijstalent op 28/9/2021. Rechts vindt u een overzicht van de betrokken organisaties in het toeleidingsproces.

<p>LERARENOPLEIDING</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lager onderwijs KDG • Lager en kleuteronderwijs AP • Secundair onderwijs KDG • Secundair onderwijs AP • Secundair onderwijs UA • Secundair onderwijs KUL 	<p>ONDERWIJSORGANISATIES/KOEPELS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onderwijsnetwerk Antwerpen • Stedelijk onderwijs Antwerpen • Onderwijstalent VDAB • Katholiek Onderwijs • OVSG • Provinciaal Onderwijs • GO! • Startwijs • Veranderwijs
<p>JEUGDORGANISATIES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kras • Jes • PEP • Uit de marge • Formaat 	<p>ANDEREN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orbit • LEVL • Meer kleur voor de klas • Bindus • Klasse

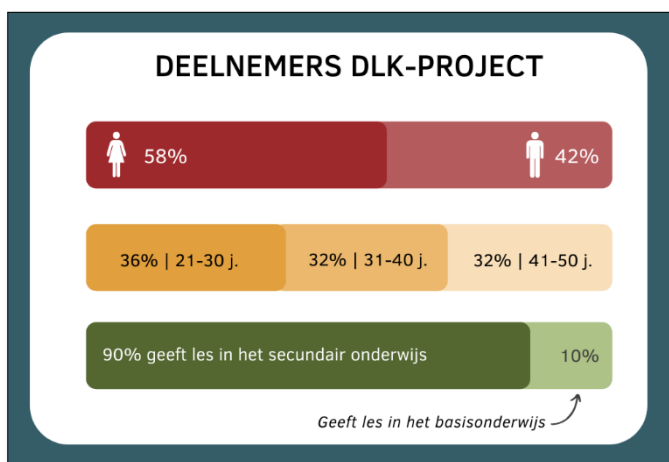
Het online aanmeldformulier voor de leerkrachten kan u [hier](#) terugvinden. Ondanks de vermelding van de selectiecriteria (een lesopdracht hebben in stad Antwerpen of de districten) waren er verschillende kandidaten die niet voldeden aan bovenvermelde criteria en omwille hiervan niet konden deelnemen.

We organiseerden in augustus 2021 met elke mogelijke kandidaat een interview waarbij onder andere hun motivatie en reflectievermogen in kaart brachten, om drop-out te minimaliseren en om te verzekeren dat het uitgangspunt van het project (in kaart brengen van drempels én opportuniteiten) bereikt zal worden. We stelden kandidaten de volgende vragen:

Interviewvragen

- Beschrijf jezelf en je loopbaan als leerkracht
- Hoe zouden je leerlingen jou beschrijven in drie woorden?
- Waarom heb jij je kandidaat gesteld voor dit project? Wat sprak jou hierin aan?
- Welke moeilijkheden heb jij als startende leerkracht ervaren? Hoe ben je hiermee omgegaan? Wat was jouw aandeel? Hoe zou je dit anders aangepakt hebben?
- Hoe ervaar jij de diversiteit onder leerkrachten op je huidige school?
- Hoe ervoer jij vroeger zelf als leerling de (niet) diversiteit van jouw eigen leerkrachten?
- Hoe zou het ideale schoolteam er volgens jou uitzien?
- Waarin verschilt dit met je huidige team en waarom is het huidige team niet je ideale beeld?
- Wat zou er volgens jou moeten veranderen zodat het mogelijk is om je ideale schoolteam te bereiken?
- Ben je bereid om anderhalf jaar mee te werken aan het onderzoeken van drempels als startende leerkracht met migratie-achtergrond en vooral hoe we hier beter mee kunnen omgaan?
- Wat verwacht jij van de coaching waar je anderhalf jaar lang gratis beroep op zal kunnen doen?

Uiteindelijk zijn we tot een diverse groep van **negentien leerkrachten** gekomen:



4.2 Coaching leerkrachten tijdens schooljaar 2021-2022

4.2.1 Kick-off

Om de deelnemende leerkrachten te informeren over het onderzoek en het ondersteuningsaanbod, organiseerden de projectcoördinator en de coach begin oktober 2021 een kick-off. Tijdens deze bijeenkomst hadden de leerkrachten de kans om de projectmedewerkers én elkaar te leren kennen (groepscohesie) en vragen te stellen over het project.

AGENDA KICK-OFF

- 17.30 u: welkomstdrankje
- 17.45 u: uitleg project DLK (= Diverse LeraarsKamer)
- 18.00 u: kennismaking
- 18.15 u: uitleg onderzoek DLK
- 18.30 u: uitleg coaching DLK (= optioneel)



12 leerkrachten



- Opgestarte traject
- Nog op te starten traject

12 leerkrachten kozen initieel voor coaching. Het traject werd effectief voor negen leerkrachten opgestart. Drie leerkrachten stonden 'on hold' omdat zij wel interesse hadden in coaching maar nog geen job hadden gevonden in een school of het traject hebben uitgesteld naar het tweede semester omwille van de werkdruk of andere omstandigheden zoals ziekte. Leerkrachten die nog opzoek waren naar een job in het onderwijs, kregen ondersteuning bij het solliciteren.

Er werden in totaal 7 van de 12 leerkrachten gedurende het schooljaar 2021-2022 gecoacht. Twee leerkrachten hebben geen job in het onderwijs gevonden, ondanks vele sollicitaties en andere twee leerkrachten gaven aan dat ze een hoge werkdruk ervaren en weinig ruimte hebben om gesprekken met de coach in te plannen. Één leerkracht is niet (meer) bereikbaar en heeft aan geen enkel activiteit geparticipeerd.

De samenwerking met de leerkrachten heeft als tweevoudig doel de leerkrachten in het onderwijs te houden door het verhogen van individuele competenties en ervaren drempels en opportuniteiten in kaart te brengen.

4.2.2 SWOT-analyse als uitgangspunt

De leerkrachten die voor coaching kozen, vulden elk semester (oktober 2021 – januari 2022 – september 2022) een formulier in waarbij er vragen werden gesteld over de 10 basiscompetenties van een leerkracht¹. Deze vorm van zelfevaluatie zet de leerkrachten aan om na te denken over hun sterktes en werkpunten. Aan de hand van hun antwoorden werd er per leerkracht een SWOT-analyse gemaakt.

Deze SWOT-analyse diende als vertrekpunt voor de coaching gesprekken indien de leerkracht dit wenste en zijn/haar noden betrekking hadden op de 10 basiscompetenties. De nadruk werd gelegd op de werkpunten die in samenspraak met de leerkrachten in actiepunten worden uiteengezet. Na afloop van het traject zullen de leerkrachten hetzelfde formulier invullen wat ons in staat stelt om een

¹ <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15404>

vergelijking te maken met de eerste zelfevaluatie. Zijn de werkpunten weggewerkt? De competenties versterkt? ... Zo kunnen we meten of het coaching traject bijgedragen heeft aan de versterking van de 10 basiscompetenties van de betrokken leerkrachten.

Aan de laatste drie competenties zal er een heel schooljaar aan gewerkt worden in plaats van één semester zoals de eerste zeven competenties. Enerzijds omdat het project verlengd werd tot juni 2023 in plaats van december 2022 en anderzijds om de laatste competenties zich niet (alleen) focussen op activiteiten binnen de school en dus veel meer tijd vergen om verwezenlijkt te worden.

Planning SWOT-analyse 10 basiscompetenties			
	Oktober - december 2021	Januari - juni 2022	September 2022 - juni 2023
Microniveau	<ul style="list-style-type: none"> • Begeleider van leer- en ontwikkelingsprocessen • Opvoeder • Inhoudelijk expert • Organisator 		
Mesoniveau		<ul style="list-style-type: none"> • Partner van ouders • Lid van een schoolteam • Partner van externen 	
Macroniveau			<ul style="list-style-type: none"> • Innovator en onderzoeker • Cultuurparticipant • Lid van de onderwijsgemeenschap

4.2.3 Persoonlijk leertraject

De coach heeft allereerst met elke coachee een kennismakingsgesprek ingepland vlak na de kick-off in de maand oktober 2021. Tijdens dit gesprek werd duidelijk wat de motivatie van de leerkracht is om aan dit project deel te nemen en welke verwachtingen of wensen men had t.a.v. de coaching. De coach baseerde zich hierop om een volgend contactmoment te plannen. De vorm van deze contactmomenten werd steeds op maat bepaald: een observatieles, telefoongesprek, online/fysiek one-on-one meeting, e-mail, ... Bij elk contactmoment werd besproken welke acties de coachee ondernomen heeft na het vorige contactmoment en wat de volgende stappen zijn. De leerkracht bepaalt zelf haar/zijn leerproces. Om deze momenten te registreren, krijgen de coachees toegang tot MyCompass (https://langlevenleren.be/mycompass_odisee/). Dit is een tool die professionals aanzet tot levenslang leren door hun professionele ontwikkeling in eigen handen te nemen. Zij kunnen op een gestructureerde, doordachte manier hun professionele dromen bepalen en ernaar streven om deze dromen te realiseren door enkele doelstellingen te formuleren en een plan van aanpak uit te werken. Zij kunnen anderen zoals een coach, de directie, een collega, ... uitnodigen en hun feedback, mening, inzichten, ... vragen over de vooraf bepaalde doelstellingen en actiepunten. Zo creëren de leerkrachten een netwerk van mensen die hun professionele groei kunnen stimuleren. We zetten deze tool in met het doel om op het einde van het coaching traject per coachee een portfolio samen te stellen van het afgelegd traject.

4.2.4 Observatie

Tijdens de eerste maanden van het project hebben wij ingezet op het verzamelen van cruciale informatie die nodig is voor een plan van aanpak van de toekomstige contactmomenten. Op vraag van de leerkracht heeft de coach verschillende lessen geobserveerd. Dit zowel in het basis- als in het secundair onderwijs. De leerkracht bepaalde steeds vooraf in overleg met de coach aan welke aandachtspunten er aandacht besteed moet worden tijdens de observatie. Als de leerkracht hierin geen voorkeur had, dan observeerde de coach heel het klasgebeuren.

Na de observatie gaf de coach onmiddellijk of op een later moment feedback waarmee de leerkracht aan de slag kan volgens het stramien dat Teach for Belgium ontwikkeld heeft. Het doel is om de debrief te structureren en aan van enkele belangrijke vragen het volledig klasgebeuren of datgene waar de leerkracht zich op wil focussen, te bespreken.

Stappenplan debrief	
Stappen	Vragen
1 Check-in	<ul style="list-style-type: none"> Hoe voel je je? Zijn er zaken die we zouden moeten bespreken, als gevolg van ons vorig gesprek?
2 Doelstellingen en tekens van leerwinst	<ul style="list-style-type: none"> Wanneer je terugdenkt aan je les, wat was je doelstelling? Denk je die bereikt te hebben?
3 Tekens van leerwinst - de feiten	<ul style="list-style-type: none"> Wat zijn de tekens die je tonen dat de leerlingen hebben geleerd? Op welk ogenblik was het leren zichtbaar?
4 Verkenning - reflectie	<ul style="list-style-type: none"> Wat heb je gedaan om deze doelstelling te bereiken? Welke werkvormen/vragen hebben dit leren ondersteund? Wat waren de moeilijkheden? Wat was het doel van 'die' activiteit/werkvorm? Hadden de leerlingen begrepen wat je van hen verwachtte? Hoe zag je dat? Aan wat zag je dat? Hoe voelde je je in de klas? Wat was je houding?
5 Obstakels - reflectie	<ul style="list-style-type: none"> Je kent de techniek, wat houdt je tegen om deze in te voeren of op punt te zetten? Het zou zinnig zijn om een moment te hebben na deze debrief, om het hierover te hebben? Ga je akkoord?
6 Naar de gewenste situatie - reflectie	<ul style="list-style-type: none"> Als je de kans had om deze les terug te geven, wat zou je anders doen? Hoe zou je het doen? Hoe zou het eruit zien in je klas? Hoe ga je de leerwinst controleren? Zouden je leerlingen hun leerwinst zelf kunnen verifiëren?
7 Planning van volgende observatie	

4.2.5 Co-teaching

Één deelnemer wilde graag co-teaching ervaren om te ontdekken hoe een andere leerkracht één van zijn lessen zou aanpakken. Om deze reden heeft de coach samen met de deelnemer gedurende 1 lesuur lesgegeven aan één van zijn klassen (na toestemming van de directie). De leerkracht was verantwoordelijk voor het gedeelte m.b.t. de leerinhouden en de coach gaf instructies aan de leerlingen bij het maken en het verbeteren van opdrachten. De leerkracht was tevreden over het verloop van de les en heeft aangegeven dat hij o.a. geleerd heeft om af en toe humor te gebruiken om de leerlingen te benaderen wanneer ze niet geconcentreerd werken of ongewenst gedrag vertonen.

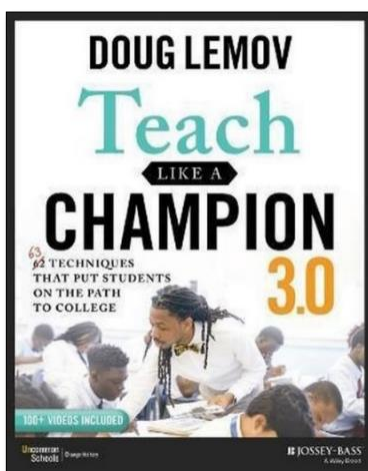
Na de les heeft de coach ook feedback aan de leerkracht gegeven. Op vlak van klasmanagement zijn er groeimogelijkheden opgemerkt zoals het geven van vaste plaatsen voor de leerlingen, het ophalen van de gsm's alvorens de leerlingen naar hun zitplaats gaan om geen lestijd te verliezen, ... Naast de nodige informatie over de technieken, heeft de coach enkele data aan de leerkracht voorgesteld om een les van een deelnemer van het Teach for Belgium-programma te observeren. Deze deelnemer werd tevens gecoacht door Majida Ouassak. Hij past verschillende technieken in zijn lessen toe. De DLK-leerkracht kon zich op deze data niet vrijmaken. De observatie staat op de to-do list voor volgend schooljaar.

De leerkracht was op zoek naar boeken, workshops, ... om te leren omgaan met de gedragsproblemen/-stoornissen van de leerlingen en om zijn lessen te verbeteren. Hij heeft verschillende vormingen uit eigen initiatief gevolgd zoals de werking van het kinderebrein. Hij kreeg van de coach het advies om het volgende materiaal te raadplegen op basis van zijn interesses/noden:

- *De traumasensitieve school - Anton Horeweg*
- *Expliciete directe instructie 2.0 - John Hollingsworth*
- *Zo pak je gedragsproblemen consequent aan – Klasse*
- *Universal Design for Learning: 4 misverstanden – Klasse*

4.2.6 Klasmanagementtechnieken

Een belangrijk onderdeel van het leiderschapontwikkelingsprogramma van Teach for Belgium zijn de verschillende klasmanagement-technieken (de zogenaamde 'Teaching Techniques' uit het boek 'Teach like a champion' (<https://teachlikeachampion.org/>)). Teach Like a Champion is een boek én een methodiek om leerkrachten concrete lestechieken aan te leren die hun effectiviteit op het leerrendement bewezen hebben in contexten van sociaaleconomisch kwetsbare leerlingen. De methodiek werd ontwikkeld door Doug Lemov en de Amerikaanse scholengroep "Uncommon Schools". Zij bezochten klassen die ondanks de uitdagende achtergrond van hun leerlingenpopulatie opmerkelijke resultaten wisten te bereiken. In deze klassen hebben ze minutieus geobserveerd welke handelingen de leerkracht precies stelt, wat werkt en waarom. Deze werkwijze hebben ze vertaald naar 62 praktische technieken die onmiskenbaar bijdragen aan betere prestaties én welzijn van leerlingen. Bij de co-teaching heeft de coach enkele technieken toegepast zoals: T24: Circulate, T33: Cold call, T57: What to do, ...



In schooljaar 2021-2022 werd binnen Teach for Belgium een eerste piloot uitgevoerd om startende leerkrachten en/of lerarenopleiders (die niet deelnemen aan het leiderschapontwikkelingsprogramma van TfB) te trainen in effectieve lespraktijken in de klas. In een eerste proeffase nam een selecte groep startende leerkrachten buiten de TfB-gemeenschap deel aan 3 verschillende leertrajecten (of scenario's), gebaseerd op de goede praktijken en tools die Teach for Belgium in de loop der jaren heeft ontwikkeld bij het implementeren van de TLAC-methodologie in het leiderschapontwikkelingsprogramma. Daartoe werd een interactieve onlineopleiding (MOOC) rond 3 onderwijs-technieken ontwikkeld om de deelnemers opleidingsmogelijkheden op afstand te bieden:

- De minst ingrijpende interventie
- Warm én strikt
- Grijp de aandacht

Elk van de drie technieken is op dezelfde manier opgebouwd:

- Introductie van de techniek en leerdoelen van de module
- De onderwijsuitdaging en de ervaring van de leerkracht hiermee
- De techniek in het kort uitgelegd
- De techniek geïllustreerd in de praktijk
- Toepassen en inoefenen van de techniek
- Eindreflectie

Alle DLK-deelnemers hebben aan het einde van het schooljaar de opportuniteit gehad om deze technieken in de eigen lespraktijk te testen. Slechts één leerkracht is hierop ingegaan. Volgend projectjaar zal dit aanbod opnieuw geïntegreerd worden binnen het coaching traject van deelnemende leerkrachten.

4.2.7 Individuele gesprekken rond drempels

De coach bleef regelmatig in contact met de coachees via verschillende kanalen: telefoon, online, face-to-face, ... Elke leerkracht doorliep een traject op maat afhankelijk van diens behoeften. Tijdens de coachingsgesprekken hanteerde de coach verscheidene methoden zoals het GRROW-model van Jef Clement om de gespreksinhoud vorm te geven. Aan de hand van één-op-één gesprekken vertelden de leerkrachten over hun drempels, welk impact deze drempels hebben op hun functioneren in het onderwijs en welke goede praktijken of aanbevelingen zij zien.

De coach trachtte daarbij via gerichte vragen te achterhalen welk impact deze drempels hebben op de individuele leerkrachten. Nadien onderzocht de coach samen met de leerkracht welke acties nodig zijn om de drempels te overwinnen, met name de opportuniteiten. De rol van de coach was daarin vooral luisteren, informeren en (indien nodig) adviseren van de leerkracht. Zo zijn er leerkrachten die ondersteuning nodig hebben bij het solliciteren en anderen hebben genoeg aan een luisterend oor en begrip. De behoeften verschillen, zo ook het traject.

De inzichten uit deze gesprekken werden verwerkt in Bijlage 11 Conclusies en aanbevelingen.

4.2.8 Informeren

Op regelmatige tijdstippen stuurde de coach ook een e-mail met nuttige websites, webinars, artikels, informatiemomenten, ... naar alle leerkrachten. Hieronder enkele voorbeelden:

- [Groeipad voor tijdelijke en werkzoekende leerkrachten](#)
- [Gezocht: leerkracht - De leraar in het lerarentekort](#)
- [10 sleutels voor het omgaan met diversiteit](#)
- [Documentaire Het leven in kleur, afl. 4 "Het onderwijs is een racistisch systeem" – VRT NU](#)
- [Vormingen rond diversiteit en racisme in de klas – School Zonder Racisme](#)
- [Speelgoed en boeken die een weerspiegeling zijn van de samenleving](#)

Naast deze links informeerde de coach de deelnemers over verschillende algemene zaken naargelang hun interesses en vragen:

- Wat moet ik doen met mijn C4 op het einde van het schooljaar?
- Moet/mag ik mij aansluiten bij een vakbond? Waarom wel/niet?
- Ik wil graag privé-lessen geven. Hoe kan ik het best reclame maken?
- Wat mag ik verwachten qua verloning voor de maand juli en augustus?
- Zal mijn loon wijzigen nu ik het pedagogisch diploma heb behaald?
- Hoe en wanneer vraag ik TADD en vaste benoeming aan?
- ...

Één leerkracht in het bijzonder had voornamelijk ondersteuning gevraagd op vlak van taal (opstellen bericht ouders, nalezen van een verslag, ...) en het voorbereiden van de evaluatiegesprekken met diens directie in een bepaald stramien. Ze wilde taalfouten vermijden zodat er niet op haar zou worden neergekeken of er gedacht zou worden dat ze niet professioneel (genoeg) is.

De twee leerkrachten die gedurende dit schooljaar omtrent het solliciteren werden begeleid, hebben helaas geen job gevonden als leerkracht. Één deelnemer is als begeleider in een jeugdinstantie aan de slag gegaan en hoopt om volgend schooljaar een functie voor leerkracht Spaans te vinden. De tweede deelnemer houdt middagtoezicht in een school als vrijwilligster. Zij overweegt om volgend schooljaar een opleiding te volgen om haar jobkansen in het onderwijs te vergroten.

4.2.9 Intervisies en samenkomsten

Naast de individuele coachingstrajecten faciliteerde de coach ook driemaandelijks een intervisie met deelnemende leerkrachten:

Intervisies	
Intervisie 1	November 2021
Intervisie 2	Februari 2022
Intervisie 3	Mei 2022
Intervisie 4	November 2022

De intervisie is een informeel leermoment waarbij er aan hand van verschillende werkvormen (quiz, bingo, stellingenspel, ...) de band met en tussen de leerkrachten versterkt wordt. We focussen op drempels die het merendeel van de groep ervaren (erkenning en herkenning) en zoeken samen naar oplossingen om deze drempels weg te werken. De elementen die tijdens deze intervisies naar boven kwam, waren een belangrijke input voor het onderzoek en het individueel coaching traject.

De eerste intervisie is niet doorgestaan omdat de coach ziek was. Dit moment kon niet uitgesteld worden naar een latere datum omwille van de beperkende coronamaatregelen, examenperiode in het secundair onderwijs, werkdruk bij de leerkrachten, ...

De tweede intervisie vond op 25 februari 2022 online via Teams plaats. Drie leerkrachten hebben deelgenomen aan de intervisie. Zij hadden tot doel om elkaar te zien en elkaars ervaringen uit te

wisselen zonder specifieke wensen. Om deze reden werd de invulling van de intervisie door de coach bepaald. Om tegemoet te komen aan de verschillende noden van de leerkrachten, zijn verschillende onderwerpen aan bod gekomen:

Programma intervisie 2

- 17.30 u: check-in
- 17.40 u: leerkrachtenbingo
- 17.50 u: let's talk science - QUIZ
- 18.15 u: draai aan het wiel
- 18.45 u: take-away
- 18.50 u: check-out

Het programma is (deels) gebaseerd op het stramien dat gebruikt wordt door de mentoren van Teach for Belgium gedurende een samenkomst. Er wordt gestart met een check-in waarbij de mentor kort nagaat hoe het gaat met de leerkrachten. Nadien kunnen de leerkrachten verder uitwisselen en van elkaar leren aan de hand van het bingospel en de draai-aan-het-wiel-stellingen. Voor afwisseling tussen deze twee activiteiten organiseerde de coach een quiz over onderwijsongelijkheid en het belang van rolmodellen in het onderwijs. De intervisie werd beëindigd met de take-aways van de leerkrachten (wat hebben ze het meest onthouden? Wat nemen ze mee?) en uiteindelijk de check-out (wat gebeurt met de verzamelde informatie uit de intervisie? Welke activiteiten staan op nog de planning? Eventuele vragen van de deelnemers).

“Een goede band met de leerlingen is essentieel. Als je veel gemeen hebt met je leerlingen dan versterkt dit de band die je met hen hebt.”

“Een paralellcollega met wie ik regelmatig samenzit om te overleggen, kleine klasgroep, een team rondom mij (kinesist, logopedist, ...). Ik heb werkuren en thuisuren. Bij werkuren neemt de logopedist of de kinesist mijn klas over. Ik bereid tijdens deze uren mijn lessen in het lerarenlokaal voor. Op deze manier moet ik thuis niet meer zoveel tijd besteden aan mijn voorbereidingen. Ik vind dat er ook in het regulier onderwijs werkuren ingevoerd moeten worden.”

De intervisie voldeed aan de verwachtingen van de deelnemers. Zij vonden het fijn om elkaar nog beter te leren kennen en dingen van elkaar te horen die voor hen herkenbaar zijn. De quiz over de onderwijsongelijkheid (gegevens uit o.a. Diversiteitsbarometer van Unia²) was voor hen een eye-opener:

² <https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/diversiteitsbarometer-onderwijs>

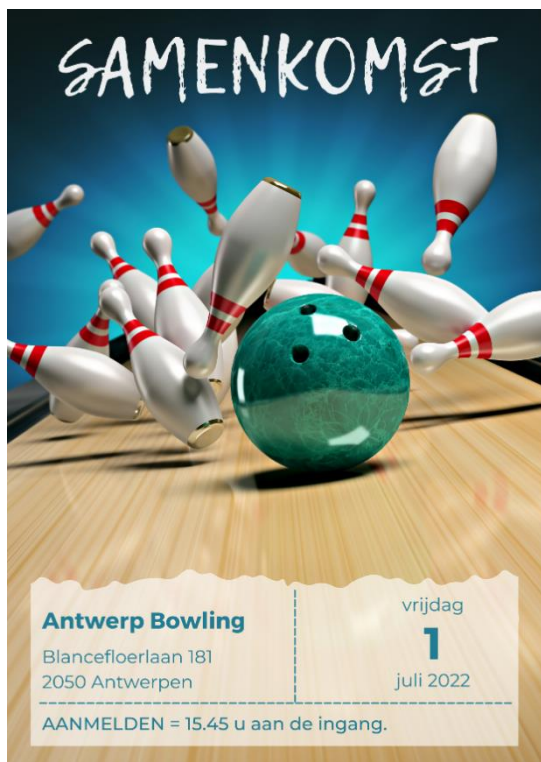
“We hebben de harde realiteit gezien maar wij als leerkrachten (met een migratieachtergrond) kunnen veel impact hebben. We kunnen leerlingen vooruithelpen en hier mogen we meer bij stilstaan. Als ik me niet had ingeschreven, had ik hier nooit bij stilgestaan.”

Voor de volgende intervisie werden er twee aandachtspunten meegegeven in de beoordeling: het event op een andere dag dan vrijdag inplannen en meer mensen aanmoedigen om deel te nemen omdat men nieuwsgierig is naar de ervaringen, verhalen en uitdagingen van leerkrachten met andere roots (buiten Marokkaans of Turks).



De derde intervisie werd op 6 mei 2022 ingepland maar kon uiteindelijk niet doorgaan door gebrek aan voldoende deelnemers. Slechts twee leerkrachten konden hiervoor tijd vrijmaken. De intervisie werd geannuleerd maar de gesprekken met de coachees werden verdergezet.





Het leek ons aan het einde van het eerste schooljaar zinvol om een activiteit te organiseren voor alle deelnemers van het project om hen te bedanken voor hun medewerking, onze verwezenlijkingen met hen te delen, hen te informeren over ons plan van aanpak voor het tweede projectjaar en samen het schooljaar af te sluiten. We hebben op 1 juli een twee uur durende samenkomst georganiseerd. Voor het eerste uur hebben we een bowlingbaan gereserveerd om spelenderwijs de band tussen de deelnemers te versterken. Het tweede uur wilden wij besteden aan spelletjes, vragenrondes, etc. om te achterhalen wat de raakvlakken en de verschillen tussen leerkrachten zijn en om hun ervaringen met elkaar te delen. Er hebben zich vijf leerkrachten ingeschreven waarvan slechts één leerkracht aanwezig was. De projectmanager en de coach hebben de samenkomst met één leerkracht bijgewoond. De leerkracht wil graag als zorgcoördinator in een school aan de slag en wilt dit combineren met de opleiding 'Zorgverbreding en Remediërend Leren' in plaats van fulltime voor de klas te staan. Ze wil graag in een team werken en zich zo professionaliseren.

Na elk intervisiemoment vullen de leerkrachten een evaluatieformulier in waarbij ze het contactmoment kunnen evalueren en advies kunnen geven om de volgende intervisie nog beter af te stemmen op hun noden door bv. een spreker uit te nodigen die een bepaald thema komt toelichten. Bij elk coaching gesprek geven de coachees aan op wat en hoe ze zich willen focussen en hoe ze hierbij ondersteund kunnen worden.

4.3 Coaching leerkrachten tijdens schooljaar 2022-2023

4.3.1 Overgang schooljaar 21-22 naar 22-23

Tijdens het tweede projectjaar hebben zeven leerkrachten ervoor gekozen om systematisch contactmomenten met de coach te plannen. Voor twee leerkrachten is het coaching traject pas vanaf dit schooljaar gestart. Eén van hen heeft een functie in het basisonderwijs gevonden en de andere persoon had tijdens het eerste projectjaar geen ruimte voor coaching omdat ze een job in het onderwijs combineerde met de lerarenopleiding. Drie andere leerkrachten zijn gestopt met het coaching traject:

- Leerkracht 1: zij heeft het onderwijs verlaten omdat de school waar ze werkte, de deuren heeft gesloten. Zij heeft een job in de privé gevonden;
- Leerkracht 2: zij werd vorig schooljaar vooral geholpen om een job te vinden. Ze wilde graag in het onderwijs starten maar heeft niet het nodige diploma (D-cursus). Ze had de intentie om Spaans te geven maar met haar diploma kan ze enkel in de 1ste graad lesgeven. Ze vond geen open vacature die aansloot bij haar kwaliteiten en wensen. Dit was een moeizaam traject. Tijdens het tweede projectjaar was zij niet meer bereikbaar;

- Leerkracht 3: zij werkte vorig schooljaar voltijds en dat heeft ze als zwaar ervaren. Ze werkt nu 4/5 waardoor ze meer tijd kan vrijmaken om zich te professionaliseren. Ze krijgt ondersteuning van de school om het oudercontact voor te bereiden (taal), verschillen werkvormen toe te passen, aan de slag te gaan met het 4-ladenmodel, ...

4.3.2 Rol van de coach en focus van de gesprekken

In het eerste projectjaar hadden de leerkrachten nood aan sturing binnen de eigen werkomgeving zoals een lesobservatie, co-teaching, lestechnieken, hun plaats zoeken binnen het team, ... De focus lag in schooljaar 2022-2023 meer op het welbevinden en carrièremogelijkheden (al dan niet binnen het onderwijs) van leerkrachten. Het viel op dat de leerkrachten na één à twee schooljaren actief in het werkveld, op zoek gaan manieren om hun functioneren te optimaliseren. Ze reflecteren over hun functie en maken een kosten-batenanalyse om een toekomstperspectief te vormen. Veel onder hen komen tot de constatactie dat ze buiten de schoolmuren moeten zoeken naar oplossingen voor problemen die ze ervaren en/of naar uitdagingen die beter bij hen passen. De ene leerkracht zoekt naar opportuniteiten voor haar leerlingen die nood hebben aan extra ondersteuning en empowerment. De andere zoekt haar weg binnen het onderwijs en tracht te achterhalen hoeveel uren en in welke functie zij ruimte krijgt om haar kwaliteiten en competenties verder te ontwikkelen met voldoende aandacht voor haar welzijn.

Slechts één leerkracht heeft dit schooljaar gevraagd om lesobservaties in te plannen. Zij is een zij-instromer die heel leergierig is. Zij krijgt vanuit de koepel ondersteuning maar heeft nood aan feedback van iemand die niet verbonden is aan de school. Positieve bekrachtiging geeft haar energie en de nodige erkenning van haar inspanningen. Slechts één lesobservatie kon doorgaan omdat de coach een hoofddoek draagt en school hierin geen standpunt in heeft ingenomen (wel/niet toegelaten). Initieel had de coach het idee om rond de 10 basiscompetenties van de leerkracht te werken maar al snel bleek dat de keuze voor coaching per leerkracht anders was en de prioriteiten van de deelnemers veranderden naarmate de tijd vorderde. Om deze reden kan het effect van coaching op de basiscompetenties niet worden gemeten.

De taak van de coach bestond erin om een luisterend oor te bieden en onbevangen naar de ervaringen van de leerkrachten te luisteren. De coach stuurde -al dan niet op vraag- sporadisch berichten naar de leerkrachten om hen te informeren over bepaalde organisaties, schoolwedstrijden, infodagen voor leerlingen (schoolverlaters), ... Zo heeft een leerkracht een organisatie opgericht om tegemoet te komen aan de noden van haar leerlingen. Ze organiseert infomomenten met bedrijven die op zoek zijn naar getalenteerde jongeren aan wie ze bijvoorbeeld een betaalde stage aanbieden met het oog op een voltijdse betrekking in de toekomst. De coach heeft binnen het eigen netwerk en het brede netwerk van Teach for Belgium de leerkracht doorverwezen naar bedrijven en organisaties die openstaan voor samenwerking. Campus 19 is hier een voorbeeld van. De leerkrachten gaven aan de proactieve houding van de coach te appreciëren en gingen ook effectief aan de slag met de verkregen informatie. Soms namen de leerkrachten zelf contact op met de coach om bijvoorbeeld een gesprek in te plannen of nieuws mee te delen.

4.4 Evaluatie coaching trajecten

De leerkrachten vulden aan het einde van het schooljaar 2022-2023 een feedbackformulier in. De vragen die hierin gesteld werden vindt u in Bijlage 6 en richtten zich op een aantal aspecten:

- De impact van de aangeboden coaching op het functioneren en het welbevinden van leerkrachten

- Ervaringen van deelname aan het project
- De toekomstplannen van de deelnemende leerkrachten in het onderwijs

Op basis van de feedback werden adviezen geformuleerd omtrent coaching op leerkracht-, school- en beleidsniveau. Deze adviezen werden mee geïntegreerd in de aanbevelingen die op elk van deze niveaus gecreëerd werden (zie 6. Conclusies en aanbevelingen).

Zeven leerkrachten -die gedurende twee schooljaren gecoacht zijn geweest- hebben deze bevraging anoniem ingevuld. Sommige leerkrachten doorliepen een intensief traject, anderen hadden sporadisch contact met de coach. Hieronder volgt een analyse van hun ervaring met coaching, hun deelname aan het project en hun toekomstvisie met betrekking tot het onderwijs.

4.4.1 Evaluatie kwaliteit van de coaching

De coaching heeft voor zes leerkrachten bijgedragen aan het ontwikkelen en versterken van verschillende competenties: klasmanagement, assertiviteit, persoonlijke groei (aan de hand van SWOT-analyse), samenwerken, zelfvertrouwen, ... Naast de competenties was het welzijn van de leerkrachten ook een belangrijke focus van de coaching. De leerkrachten waarden het feit dat zij over hun bezorgdheden konden vertellen en dat zij gehoord werden. De taak van de coach bestond erin om hen een luisterend oor aan te bieden, begrip te tonen en hen te wijzen op de positieve aspecten van het leerkrachtenberoep. Dit had een gunstig effect op hun zelfvertrouwen en motivatie.

De coaching is pas geslaagd wanneer er een kruisbestuiving optreedt tussen datgene wat de coach aanbiedt enerzijds en noden van de coachees anderzijds. Twee leerkrachten gaven aan dat zij de oprechtheid en toegankelijkheid van de coach appreciëren. Voor twee andere, was ervaringen uitwisselen een pluspunt. Empathie, het geven van feedback, het delen van kennis, ... zijn enkele voorbeelden van eigenschappen en competenties die aan de coach werden toegeschreven.

Om volwaardige aanbevelingen te kunnen doen met betrekking tot het model van coaching dat is gebruikt, werden de leerkrachten ook bevraagd over wat ze gemist hebben tijdens de coaching gesprekken. Zes van de zeven leerkrachten deelden mee dat de coaching aan hun noden en wensen beantwoordde. Twee deelnemers bevestigen dat de coaching hun verwachtingen oversteeg. Eén leerkracht verklaart dat hij/zij weinig tijd had om op verschillende momenten een gesprek in te plannen en een andere leerkracht wilde graag een schriftelijk verslag van de feedback ontvangen.

“De geplande updategesprekken waren zeer waardevol en ook de spontane berichtjes/telefoontjes. Ik voelde me vaak gehoord en begrepen, gemotiveerd om niet op te geven. Majida gaf mij dat extra duwtje in de rug dat ik nodig had op momenten dat ik het ECHT nodig had.”

Door de bevraging hebben de deelnemers de meerwaarde van het project ‘Diverse leraarskamer’ extra belicht. De ene leerkracht heeft mede dankzij het ondersteuningsaanbod een job in het onderwijs gevonden, met een andere werd rond empowerment gewerkt. Allen hebben zij op hun eigen manier en tempo een bijdrage geleverd aan de verworven inzichten in dit rapport. In de andere richting, hebben wij getracht om zo goed mogelijk ons aanbod (coaching, netwerkmomenten, intervisie, ...) op hun noden af te stemmen.

Op het einde van de bevraging kregen de deelnemers de ruimte, om naast de vragen, zaken te vermelden die niet eerder aan bod zijn gekomen. Hier heeft één deelnemer bekrachtigd dat de coaching goed was verlopen en dat dit voor hem/haar het belangrijkste was. Een andere deelnemer had nood aan meer verplichte contactmomenten.

Op de vraag of men het beleid zou adviseren om een coach/vertrouwenspersoon -die niet verbonden is aan de school- per school(bestuur) aan te stellen, antwoordden zes van de zeven leerkrachten instemmend. Voor hen is het belangrijk dat deze persoon neutraal, toegankelijk en sympathiek is. De voorwaarde is wel dat de betreffende persoon op geen enkele manier verbonden mag zijn aan de school waar ze werkzaam zijn. Dit garandeert de leerkrachten dat de gesprekken geen negatieve gevolgen impliceren zoals een slechte evaluatie door de school. Een objectieve, kritische blik door een externe wordt door drie leerkrachten als een meerwaarde gezien. Één leerkracht stelt het op prijs dat zij al haar vragen aan de coach kan stellen zonder dat zij zich hiervoor moet schamen. Dit heeft een positieve impact op haar zelfvertrouwen, vindt ze.

Eén leerkracht vindt een externe coach geen noodzaak. Het argument dat deze persoon geeft, is omdat de aanvangsbegeleiding op zijn/haar school goed aansluit bij de noden van de starters. Wel zegt hij/zij dat de coach een meerwaarde kan zijn voor leerkrachten die al enkele jaren lesgeven om zich in bepaalde materie te verdiepen of andere inzichten op te doen.

“Ik kan me geen betere coach voorstellen dan Majida. Ik zou vooral startende leerkrachten of leerkrachten met etnische achtergrond de coach aanraden, velen zullen zich hierin herkennen.”

4.4.2 Evaluatie deelname aan het project

Het eerste waar wij naar benieuwd zijn, zijn de verwachtingen van de deelnemers aan het project. Voor vijf leerkrachten voldeed het project aan hun verwachtingen zoals het netwerken met peers, het gevoel van verbondenheid, groei in het zelfvertrouwen, assertiviteit, het vinden van een job in het onderwijs, ... Tijdens het tweede projectjaar had één leerkracht meer lesbezoeken gewenst. Dit wordt altijd in samenspraak met de schooldirectie bepaald. Als de directie het bezoek -om welke reden dan ook- niet toelaat dan heeft de coach hier geen keuze in. Een andere deelnemer wilde meer contactmomenten met de coach maar heeft hierin geen initiatief genomen. De coach werkte vraaggestuurd waardoor er aan deze verwachting niet volledig werd voldaan.

Eén van de doelen van de meeste deelnemende leerkrachten aan het project ‘Diverse leraarskamer’ was het opbouwen van een professioneel netwerk (andere leerkrachten, onderwijsactoren, organisaties, ...). Drie deelnemers gaven aan dat zij hun netwerk hebben verbreed tijdens interviews, events (LEVL, Meer Kleur voor de Klas, Onderwijstalent, ...), projecten, ... Vier andere deelnemers hadden voornamelijk contact met coach. Ze namen vaak geen deel aan netwerkmomenten omwille van de hoge werkdruk.

4.4.3 Toekomstvisie in onderwijs

Eén van de ambities van dit project is enerzijds leerkrachten met migratieachtergrond aantrekken en anderzijds actieve leerkrachten met migratieachtergrond motiveren om in het onderwijs te blijven. Om de toekomstplannen van de deelnemers aan het project te achterhalen, hebben wij hen gevraagd of zij de komende jaren in het onderwijs willen blijven. Vier van de zeven leerkrachten antwoordden

positief. De redenen hiervoor zijn uiteenlopend: een maatschappelijke bijdrage leveren, een warm team en een open-minded directie, de leerlingen iets bijbrengen en hen in hun capaciteiten doen geloven, een job die bij hen past en waar ze gepassioneerd voor zijn. Twee leerkrachten twijfelen echter over hun job. Aan de basis hiervan ligt de plan- en werklast en de mentale en emotionele impact op hun welzijn. Eén leerkracht wil in de toekomst niet actief blijven in het onderwijs omdat het loon te laag is en het werk enerverend.

“Ik heb hier vorige jaren over getwijfeld omdat ik erg opzoek was naar mijn plekje in het onderwijs. Dit schooljaar zit ik in een heel warm team en een directie dat heel open-minded is, ook verschillende functies gedaan waardoor ik nu beter weet wat ik graag wil doen in het onderwijs.”

Om een zicht te krijgen op wat de leerkrachten aan hun job waarderen, hebben wij hen gevraagd om op te sommen wat hen naar het onderwijs aantrekt. Alle zeven leerkrachten komen graag in contact met de leerlingen. Ze willen hen inspireren door als een rolmodel te fungeren en hen te ondersteunen bij hun ontwikkelproces. De passie en ambitie in de ogen van de leerlingen zien is van onschatbare waarde. Eén leerkracht noemt een job in het onderwijs: “de beste bijdrage die hij/zij kan leveren aan de maatschappij”. Het is duidelijk dat de leerkrachten inzien dat zij een grote invloed kunnen hebben op hun leerlingen en vooral de leerlingen die in hen een voorbeeldfiguur zien, zij met dezelfde etniciteit, waarden- en referentiekader.

“Dat ik mijn talenten als leerkracht mag inzetten zoals ondersteuning bij de anderstalige kindjes, zorg opnemen, KOALA screening, ... Het taalgebied spreekt mij aan en motiveert me enorm. Ook dat stukje diversiteit en andere kinderen motiveren om later ook voor het onderwijs te gaan.”

Wij waren benieuwd of er naast de bovengenoemde aantrekkingsfactoren, ook push-factoren zijn die leerkrachten kunnen aanzetten tot het verlaten van het onderwijs. En vooral, zijn deze factoren algemeen of (deels) gerelateerd aan hun deelidentiteit: etnisch-culturele achtergrond. Opmerkelijk is dat twee leerkrachten -zelfs na het maken van een baten-kostenanalyse- niets opnoemen wat hen aan hun job doet twijfelen en overtuigd voor de job blijven kiezen. Vijf andere leerkrachten lieten ons weten dat: de extra administratieve last, het lerarentekort, het gedrag van de leerlingen en het loon over het algemeen wel twijfel zaaien. Het gebrek aan respect en collegialiteit (ten aanzien van hen) zijn ook minpunten die naar boven zijn gekomen in de bevraging. Naast de algemene obstakels, moet men ook de twee laatstgenoemde werkpunten met de nodige ernst aanpakken. Dit zijn bijkomende struikelblokken voor (bepaalde) leerkrachten met migratieachtergrond. Denk hierbij aan het afstand nemen van collega's omdat men de Nederlandse taal nog niet op een professioneel niveau beheerst, het gebrek aan respect (spottende opmerkingen over andere tradities en culturen), etc.

Eén ding is zeker: de leerkrachten vonden dit project zeer waardevol en kijken uit naar andere initiatieven over dit thema in de toekomst. De nood is groot en de impact is niet te onderschatten. Dit wordt duidelijk aan de hand van deze bevraging maar ook mondeling wordt dit door zowat alle leerkrachten bevestigd tijdens de gesprekken met de coach.

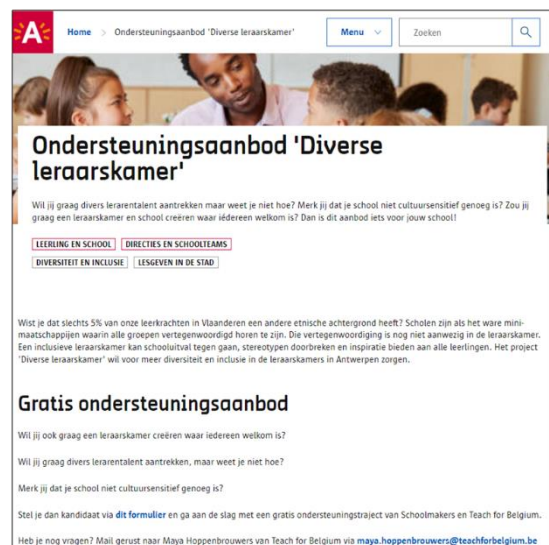
“Super initiatief! Hopelijk volgt er in de toekomst nog van alles omtrent dit thema.”

5 Schooltrajecten

5.1 Toeleiding scholen

Ook de Antwerpse scholen kregen de kans om in te gaan op ons ondersteuningsaanbod in samenwerking met Schoolmakers. We zochten via eigen kanalen (Teach For Belgium sociale media, nieuwsbrief, mailinglijsten, partnerscholen), andere brede kanalen (sociale media, nieuwsbrieven van Onderwijsnetwerk Antwerpen, Schoolmakers etc.). We deden ook verschillende oproepen tijdens overlegmomenten en studiedagen (zie pagina 12) en spraken ook rechtstreekse scholen in onze respectievelijke netwerken aan.

Hieronder vindt u een printscreen van de oproep via de nieuwsbrief van Onderwijsnetwerk Stad Antwerpen (19/10/2021) en het luik op de website van ONA:



Uit gesprekken met scholen, team Schoolontwikkeling en leden uit de stuurgroep werden een aantal drempels voor scholen zichtbaar:

- Er heerst gevoeligheid en soms ook enige schaamte rond deze thematiek bij directies en schoolteams
- Scholen hebben zeer weinig ruimte om mensen rond dit thema aan tafel te brengen omwille van het lerarentekort en de coronacrisis, er is kortweg geen mankracht en mentale draagkracht voor extra projecten

De projectcoördinator maakte het aanbod voor scholen bekend op verschillende overlegmomenten en studiedagen rond dit thema:

- Sectorale commissie Antwerpen: vast agendapunt op 1/6/2021, 30/9/2021, 7/12/2021
- Start-wijs op, agendapunt op 12/10/2021 en herhaald op 9/12/2021
- Studiedag Diversiteit in het onderwijs bij stad Mechelen op 23/9/2021
- Studiedag Diversiteit CNO UA: stand op diversiteitsbeurs op 23/9/2021

5.2 LOP Basisonderwijs: presentatie door projectcoördinator luik 3 op 15/10/2021

- LOC Codi Secundair Onderwijs: presentatie door voorzitter op 29/10/2021
- Commissie Diversiteit en Gelijke Onderwijskansen van VLOR: presentatie door de projectcoördinatoren van de drie luiken op 16/11/2021
- Webinar USCIA over diverse lerarenkorpsen op 18/01/2022

Hieronder vindt u een overzicht van de gevoerde gesprekken met scholen en de output:

Overlegmomenten met scholen			
	Gespreksdatum	Antwoord	Reden
Kleine wereldburger	• 30/11/2021	• Ja	• Al heel veel gebeurd in het team rond diversiteit maar team voelt het nog niet altijd.
De Pijl	• Ingepland in oktober, november en december 2021 maar niet doorgegaan	• On hold	• Gesprek meermaals uitgesteld door ziekte verantwoordelijke op school.
De Dames SO	• 21/1/2022	• Nog te bepalen	• 9/12 reminder gestuurd.
Xaveriuscollege SO	• Geen antwoord	• Geen antwoord	• 9/12 reminder gestuurd.
Atheneum Berchem	• In januari opnieuw contacteren	• Nog te bepalen	
St. Ludgardis Belpaire	• Geen antwoord	• Geen antwoord	
Flora	• 30/11/2021	• Nee	• Zeer goed bezig, willen zich wel engageren om te spreken over hun goede praktijken.
Moretus	• 29/10/2021	• Nee	• Wel interesse, geen ruimte door ander lopend project over diversiteit ism Atlas.
De Dames, LO	• 20/10/2021 door Linus Landmesser	• Nee	• Wel interesse, geen beleidsruimte.
De Reuzenpoort	• Geen ruimte	• Nee	• Wel interesse want past in de visie van de school maar geen ruimte door Covid en momenteel weinig draagkracht bij personeel.
St Ludgardis, LO Bervoet	• 29/11/2021	• Nee	• Wel interesse, geen ruimte door Covid, andere lopende projecten en directeurswissel in februari 2022.

5.3 Procesbegeleiding 'De Kleine Wereldburger'

De Kleine Wereldburger is een Steiner-basisschool in Borgerhout. In november 2021 vulde de directie van De Kleine Wereldburger (Katrien Goris) ons contactformulier in. De projectcoördinator volgde de flow en deed een verkennend gesprek met de directrice om te kijken of er een match was tussen hun

vraag en het aanbod binnen het project. Na een eerste positief verkennend gesprek vond er eind januari 2022, na de kerstvakantie, een intakegesprek plaats tussen de projectcoördinator, Ann-Sofie Seghers van team Schoolontwikkeling, directie, zorgjuf en de kinderverzorgster. Daarna vond de casetafel plaats. De terugkoppeling na de casetafel werd door de projectcoördinator en Zouhra Naeme van Schoolmakers gevoerd in maart (dit heeft vertraging opgelopen door Corona-quarantaines op de school). Hieraan werd meteen het intakegesprek gekoppeld.

De hulpvraag die De Kleine Wereldburger stelde was *op welke manier ze het volledige team diverssensitief kunnen maken en hoe ze de Steinerwerking in hun school in een modern jasje kunnen steken waarbij er inclusief te werk gegaan wordt* (zie volledig verslag in Bijlage 6).

Reeds vanaf de opstart van de school in 2007 was er de vraag om een buurtschool te zijn met oog voor de diversiteit. Dit was echter niet zo evident, en er waren vele hobbels op de weg om dit waar te maken. Ze hebben een inclusief leerplan, de Steiner pedagogie is een inclusieve visie, maar de school voelde dat ze het nog niet in de praktijk konden brengen.

Tijdens de vraagverheldering bij leerlingen, ouders en leerkrachten, kwamen enkele duidelijke en praktische vragen naar boven: “Hoe kunnen we de jaarfeesten inclusief maken? Hoe leren we beter omgaan met conflicten onder leerlingen, leerkrachten en met ouders? Hoe zorgen we voor divers didactisch materiaal?”. Omdat nog meer gelijkaardige vragen naar boven kwamen, hebben ze vervolgens beslist om er enkele uit te halen om er concreet mee aan de slag te gaan.

Na de vraagverheldering kozen ze als team voor een aantal actiepunten:

- Peermediation: conflictbemiddeling bij leeftijdsgenoten op basis van verbindende communicatie
- Jaarfeesten inclusief maken
- Didactisch materiaal inclusief maken
- Communicatie naar anderstalige ouders
- Werkgroep ouders samenbrengen om input te geven voor jaarfeesten, didactisch materiaal en communicatie

Er werd besloten om dit schooljaar als een voorbereidende fase te zien voor de effectieve start van het project in september. Tijdens de voorbereidende fase werd de beginsituatie van de school in kaart gebracht. Hoe kijken alle actoren naar ‘diversiteit’, welke attitude hebben ze hier tegenover. Het volgende plan van aanpak werd opgemaakt:

Mei 2022	afname DISCO-tool bij leerkrachten
Juni 2022	terugkoppeling resultaten DISCO-tool door Steunpunt Diversiteit focusgroep met leerlingen en ouders in kaart brengen van mogelijke schoolpartners

De DISCO-tool werd ingevuld door 70% van het schoolteam. De redenen waarom de anderen deze niet hebben ingevuld zijn onbekend en zullen in augustus onderzocht worden met het schoolteam.

Uit de DISCO-tool kwam naar boven dat leerkrachten op 9/10 vragen hoger en dus positiever scoren dan de referentiegroep. Deze vragen gingen over de visie van de leerkrachten op diversiteit.

Bij de dimensie ‘etnische diversiteit’ liggen de meningen dichter bij elkaar dan bij de referentiegroep, dit wijst erop dat het thema niet per se beladen is in dit team. Tegelijk kan de vraag gesteld worden

naar sociale wenselijkheid, omdat leerkrachten weten dat de school een positieve attitude naar etnische diversiteit belangrijk vindt.

Waar de leerkrachten wel significant in verschillen is de visie van de rol van het onderwijs op diversiteit. Hierin zien de leerkrachten hun aandeel anders.

In juni 2022 faciliteerde Zouhra 2 twee focusgroepen met ouders en leerlingen. In Bijlage 7 vindt u een verslag van deze focusgroepen.

5.3.1 Traject De Kleine Wereldburger schooljaar 2022-2023

In schooljaar 2022-2023 ging Zouhra aan de slag met het team rond peer mediation bij de leerlingen. In een aantal sessies werden leerlingen én leerkrachten getraind in het leren oplossen van conflicten tussen leerlingen.

In een volgende fase ging Zouhra met het team zelf aan de slag rond verbindende communicatie.

We stelden de school aan het einde van hun traject een aantal vragen:

Op welke manier heeft de ondersteuning geholpen met het vinden van antwoorden op de noden?

In de eerste plaats kregen we reeds ondersteuning bij het duidelijk krijgen van de vraag. Concreet werden er focusgroepen georganiseerd op niveau van de leerlingen, ouders en leerkrachten. We kregen ook begeleiding en toelichting bij het afnemen van de DISCO-bevraging (Steunpunt Leren en Diversiteit, UGent).

Door het opstarten van de peer mediation bij leerlingen, kwam er nog onderliggende vraagstukken naar boven. Enerzijds merkten we dat we als leerkrachten zelf het goede voorbeeld moeten geven en zo maakten we werk van verbindende communicatie binnen het team. De aangereikte handvaten maken dat we meer bewust op een verbindende manier kunnen communiceren met de mensen rondom ons, en dit houdt in dat we inclusief zijn naar de ander. De ander mag er zijn, blijft in zijn waarde (ook tijdens een conflict).

Ook het aannamebeleid van de leerlingen is gewijzigd door dit traject. De manier waarop we ouders die hun kind wensen in te schrijven of daadwerkelijke inschrijven, gebeurt nu structureel op een inclusieve manier: iedereen is welkom, ongeacht de achtergrond, mogelijkheden, ...

Wat zijn de lessen die u geleerd heeft uit de ondersteuning: wat kunnen we volgens u doen om meer leerkrachten met migratieachtergrond aan te trekken én te behouden op volgende niveaus: als schoolteam, directielid, lerarenopleiding en beleid?

Wat betreft het inzetten op het aantrekken van een divers leerkrachtenteam:

- Inclusiviteit op de voorgrond plaatsen in de identiteit van de school en de communicatie daarover
- Expliciet diversiteit benoemen in communicatie. In onze vacature staat nu: "DKW zoekt een geschikte kandidaat, we selecteren daarbij niet op man of vrouw, noch op waar je geboren bent, waarin je gelooft of van wie je houdt"
- Mond aan mond-reclame is belangrijk
- Aanwezigheid van voorbeeldfuncties/rolmodellen in het team is essentieel

- Je mag bij ons je hoofddoek dragen

Wat betreft het behouden van een divers team:

- Investeren in het opbouwen van een vertrouwensband opbouwen met leerkrachten
- Inzetten op verbindende communicatie, erkenning van de kwaliteiten en wat je meebrengt in het team (je religie, huidskleur, achtergrond,...) en er gekeken wordt naar je functie

Voor de lerarenopleiding:

- Inzetten op verbindende communicatie en inclusiviteit binnen het werken in teams.

Hoe gaan jullie deze antwoorden verder uitwerken of verankeren in de school?

De werkgroep ouders blijft een actieve rol innemen in het geven van adviezen, en het uitwerken van concrete acties (bv. filmpjes maken in functie van communicatie).

We hebben enkele ankerpunten geïnstalleerd die het verder opvolgen (leerkrachten die deze verantwoordelijkheid op zich nemen), dit is op basis van interesse, verder willen verbinden met het team: ankerpunt peer mediation en ankerpunt diversiteit (focus op inclusieve jaarfeesten en didactisch materiaal).

De directeur en beleidsondersteuner blijven dit traject opvolgen en ondersteunen.

Door het thema blijvend aandacht te geven, en hier regelmatig mee bezig te zijn tijdens onze pedagogische colleges en studiedagen, hopen we dat dit verinnerlijkt kan worden en een vanzelfsprekendheid wordt.

Willen jullie nog iets anders kwijt ivm het project, jullie traject of de samenwerking met Zouhra?

We zijn heel tevreden van de bekwame begeleiding door Zouhra: de ernst van de zaak in het oefenen en de lichtheid in het feit dat je dat niet onmiddellijk goed gaat doen. Zonder haar hadden we nooit zulke hoopgevende stappen kunnen zetten.

5.4 Procesbegeleiding AP Hogeschool – lerarenopleiding

Het team lerarenopleiders van de educatieve bacheloropleidingen kleuter- en lager onderwijs van AP Hogeschool Antwerpen koos als professionaliseringsthema vanaf het academiejaar 2022 – 2023 het verhogen van de eigen diversiteitskennis. Daartoe werden in 2022 – 2023 verschillende acties opgezet, zoals de organisatie van een leesgroep over dit thema.

Daarnaast gingen ze ook in op de uitnodiging van Benjamin Ponet (Universiteit Gent) om deel te nemen aan een surveyonderzoek naar hoe lerarenopleiders omgaan met diversiteit. Op 5 december 2022 ontvingen ze het feedbackrapport, waarop het team besloot een teamdag te wijden aan het rapport en vooral daarna een reflectie over dat rapport: welke leervragen hebben zij over het thema diversiteit(skennis)? Voor de begeleiding van die reflectie wilde het team een beroep te doen op externen en daarom werd die vraag neergelegd bij Teach for Belgium, met de vraag of dit kon passen binnen het project Diverse leraarskamer.



De teamdag vond plaats op 6 februari 2023, werd voorbereid en gefaciliteerd door 2 medewerkers van Schoolmakers en bestond uit 2 grote onderdelen:

1. Benjamin Ponet, onderzoeker bij Steunpunt Diversiteit en Leren, stelde zijn onderzoek voor en situeerde zowel het Surveyonderzoek “Hoe lerarenopleiders omgaan met diversiteit” als het Feedbackrapport voor team van AP op basis van die survey.

2. Onder begeleiding van twee medewerkers van Schoolmakers, ging het team aan de slag met het feedbackrapport: ze stelden leervragen op, prioriteerden deze en spreken hun voorkeuren uit over manieren van professionaliseren op basis van die leervragen.

De werkgroep ‘professionalisering’ kreeg na deze teamdag de opdracht om de prioriteiten om te zetten in een professionaliseringsplan voor de komende academiejaren. Daarbij zal enerzijds de prioriteit liggen op het creëren van een “brave space”, waar alle studenten zich veilig genoeg voelen om te ontwikkelen tot de leerkracht die ze willen zijn. Daartoe is het van belang om als team de nodige diversiteitskennis blijvend te verwerven. Anderzijds is er een nood aan pedagogisch-didactische ondersteuning om het eigen opleidingsonderwijs diversiteitsresponsief in te vullen.



5.5 Goede schoolpraktijken

Tijdens dit project werden er ook enkele scholen bezocht met good practices. In de drie bezochte scholen zat er diversiteit qua onderwijsniveau en werden alle netten vertegenwoordigd.

- Stedelijke basisschool Flora te Borgerhout
- GO! Spectrumschool Campus Rugeveld te Deurne
- Lucernacollege te Merksem (secundair onderwijs)

We interviewden de directie van de school en focusten op hun sollicitatieprocessen (hoe aantrekken van diverse leerkrachten), hun retentiebeleid (hoe behouden van diverse leerkrachten) en stelden specifieke vragen over hun diversiteitsbeleid. Meer gedetailleerde info over de bezoeken aan de scholen is terug te vinden in Bijlage 8.

De inzichten die verworven werden vanuit deze bezoeken en gesprekken werden verwerkt in Bijlage 11 Conclusies en aanbevelingen.

6 Disseminatie

Het eerste projectjaar stond vooral in het teken van het verzamelen van drempels en opportuniteiten/goede praktijken vanuit individuele leerkrachten en scholen. In het tweede projectjaar zullen inspanningen vooral gericht zijn op het dissemineren van deze inzichten naar de juiste doelgroepen: schoolteams, schoolleiders, lerarenopleidingen en onderwijsbeleid. Een aantal eerste disseminatie-activiteiten werden reeds opgestart in het eerste projectjaar:

6.1 Disseminatie tijdens schooljaar 2021-2022

6.1.1 Artikels

De adviezen rond het aantrekken én behouden van diverse leerkrachten te verspreiden binnen directieteam, werden samengevat in twee artikels en via sociale media van Teach for Belgium gelanceerd. Bekijk [hier](#) de verschillende sociale media-posts die gelanceerd werden in schooljaar 2021-2022, gelinkt aan het project Diverse leraarskamer.

6.1.2 Positieve beeldvorming

6.1.2.1 Meet the teacher – sociale mediacampagne

Via een sociale mediacampagne werden de DLK-leerkrachten en hun drijfveren onder de aandacht gebracht via een vijftal vragen die hen gesteld werden. In Bijlage 9 vindt u een aantal printscreens uit deze campagne die via Instagram en LinkedIn uitgerold werd.

6.1.2.2 Videocampagne

Tijdens de stuurgroep op 16 december 2022 sprak de projectcoördinator alle leden aan over onze campagne en de vraag om samen met ons hierover samen te zitten. Jo Van den Hauwe (AP), Sandra Janssens (KDG), Ann Aerts (UA) en Sanghmitra Bhutani (Levl) wilden zich hiervoor engageren. We zaten kort samen in een break-out room om te brainstormen over de ideeën en spraken af dat we hier later als team verder over zouden willen nadenken.

Binnen het communicatieteam binnen Teach for Belgium werd volgend plan van aanpak vooropgesteld:

- Maart – april 2022: productiehuizen in kaart brengen, gesprekken voeren en partner selecteren op basis van video-ervaring in het onderwijsveld
- Mei 2022: deelnemende leerkrachten uit het project bevragen en brede oproep doen om in kaart te brengen wie graag wenst deel te nemen aan de videocampagne en geschreven campagne
- Juni 2022: scenario's video's uitschrijven
- Juli 2022: feedback scenario's video's verzamelen via communicatieteam Teach For Belgium, Stad Antwerpen, Orbit en de leden van de stuurgroep
- Augustus 2022: eerste proefvideo realiseren
- September 2022: feedback eerste proefvideo verzamelen via communicatieteam Teach For Belgium, Stad Antwerpen, Orbit en de leden van de stuurgroep
- Oktober 2022 – december 2022: vijf video's maken, vertrekkende vanuit feedback partners
- Januari 2023: alle bronnen klaar

- Februari 2023: alle kanalen om videobronnen en geschreven bronnen te verspreiden in kaart brengen, partners en stuurgroep hierin betrekken
- Maart – mei 2023: videobronnen en geschreven bronnen verspreiden

Dit plan van aanpak is onder voorbehoud van onvoorziene omstandigheden zoals bijvoorbeeld verstrengde COVID 19 maatregelen.

Naar aanleiding van bovenstaande beknopte brainstorm werd tijdens dezelfde stuurgroep de oproep gelanceerd om deel te nemen aan een bredere brainstorm over de mediacampagne, meer specifiek het videomateriaal, in maart 2022.

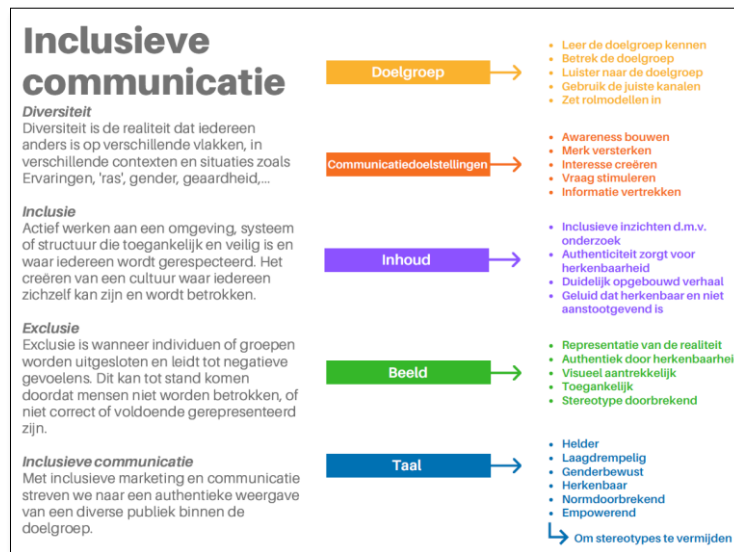
Op 25 maart 2022 kwamen de volgende mensen samen:

- Jo Van den Hauwe (Opleidingshoofd educatieve bacheloropleidingen kleuter- en lager onderwijs bij AP)
- Ann Aerts (Policy Officer - Coordinator for Internships: Antwerp School of Education - University of Antwerp)
- Kelly Kersemans (Projectmedewerker Onderwijstalent)
- Sanghmitra Bhutani (Beleidsmedewerker Onderwijs bij Levl)
- Caroline Muys (Stagiaire bij Levl voor master Gender en Diversiteit)
- Adam Lugungu Maketa (Communication officer - Teach for Belgium)
- Maya Hoppenbrouwers (Projectcoördinator Diverse Leraarskamer – Teach for Belgium)

6.1.2.3 Scherpstelling doelstellingen en expertisedeling inclusieve communicatie

De brainstorm had als doel om met concrete ideeën voor videomateriaal naar buiten te stappen om meer diverse profielen aan te trekken in de leraarskamer en dit naar twee doelgroepen gericht: jongeren die voor hun studiekeuze staan (generatiestudenten) en zij-instromers.

Voor elke doelgroep reflecteerde de werkgroep over de drempels die zij ervaren om de stap naar de lerarenopleiding te zetten, waarbij inzichten uit literatuur en onderzoek vanuit de verschillende projectluiken aan de werkgroep gegeven werden. Daarnaast werden inzichten aangebracht vanuit de expertise van Allyens, zoals u kan terugvinden in onderstaande figuur.



Als oefening, nam de werkgroep de Vlaamse videocampagne “Lesgeven is alles geven” onder de loep om deze te ‘scannen’ op de mate van inclusieve communicatie via bovenstaande tool.

6.1.2.4 Brainstorm videocampagne Diverse Leraarskamer

Hierna werd de groep in twee verdeeld waarbij elke groep brainstormde over de kanalen, de inhoud, het beeld en de taal die de video’s moesten bevatten. De ene groep dacht na over de doelgroep jongeren en de andere groep over de zij-instromers.

Hierna kon elke groep een kijkje nemen bij de andere groep en was er de kans om extra feedback te geven.

Wat bij beiden groepen naar boven kwam, is de nood om aparte video’s te maken per doelgroep en per onderwijsniveau (vb. jongeren die willen kiezen voor basisonderwijs), dus vier verschillende filmpjes. Werken in het basisonderwijs of secundair onderwijs is immers te verschillend, vergt verschillende kwaliteiten van de leerkracht en trekt verschillende profielen aan. In alle video’s zou inhoudelijk de focus meer gelegd moeten worden op ‘impact maken’, ‘het verschil kunnen maken’ en ‘jongeren kansen geven’. Dit zijn de drijfveren waarom mensen kiezen voor het lerarenberoep. De clichés zoals een laag loon, elke dag hetzelfde doen, een vlakke loopbaan zouden doorbroken moeten worden in deze video’s. Maar ook qua beeld zouden de stereotypen doorbroken moeten worden: laat een kleutermeester zien, breng een leerkracht met kleur in beeld. Wanneer deze stereotypen duidelijk doorbroken worden in het beeld, zouden er ook meerdere doelgroepen aangesproken worden wat tot een meer diverse leraarskamer kan leiden. Ook andere profielen dan leerkracht zouden aan bod moeten komen zoals een zorgleerkracht, leerlingenbegeleider, beleidsondersteuner etc. Dit zou opnieuw voor een meer divers team kunnen zorgen.

In het beeld zou ook duidelijk moeten worden dat lesgeven meer is dan enkel voor de klas staan. Andere aspecten zouden ook in beeld gebracht moeten worden; bijvoorbeeld een werkgroep, klassenraad, personeelsvergadering, etc. Vervolgens is het belangrijk dat het teamwork in beeld gebracht wordt en dat de job niet eenzaam wordt afgeschilderd. In het beeld zou ook moeten blijken dat alle talen en alle culturen welkom zijn op school. Dit kan bijvoorbeeld via volgende beelden

getoond worden: boeken uit de klasbib in andere talen, knutselwerkjes rond verschillende geschriften, diversiteit in het team, ...

Na deze brainstorm ging het team concreet aan de slag. Op 29 april 2022 werkten de projectcoördinator Maya, communicatiemedewerker Adam en stagiaire Annelies de campagne verder uit. Er werd besloten om een video te maken waarin enerzijds het lerarenberoep gepromoot wordt en anderzijds de diversiteit van de leerkrachten in de verf wordt gezet.

Als platform voor de proefvideo werd het medium Instagramstories gekozen. Omdat een Instagram story slechts 15 seconden duurt en een realvideo 1 minuut, zullen er twee soorten filmpjes worden gemaakt, enerzijds de 'teasers' en anderzijds de langere filmpjes voor op sociale media.

Aangezien het doel van de campagne is om een zo divers mogelijk publiek te bereiken werd er besloten om in te zetten op zowel studenten, leerkrachten in alle onderwijsvormen en zij-instromers. Voor de proefcampagne werd er enkel met studenten gewerkt. In het verdere traject kan dit dan worden uitgebreid.

Inhoud

De deelnemers beantwoorden de vraag: Waarom wil jij leerkracht worden? Elke student vertelt waarom hij of zij graag leraar wil worden. Dit kan in een korte versie van maximum 10 sec en een lange versie van maximum 30 sec. Er wordt afgesproken om af te wisselen met de zinsbouw zodat er voldoende variatie is. "Ik wil leraar worden want ..." Of "Ik word leraar omdat..." Of de studenten kunnen in hun eigen woorden vertellen "Ik wil graag lesgeven, ik houd ervan om voor de klas te staan,..." Voor de YouTube-filmpjes in de uiteindelijke campagne kan de lange versie ook uitgebreid worden.

Praktisch

De proefvideo werd opgenomen op KDG-campus Zuid op 3 juni 2022. Om de deelnemers op de hoogte te brengen werd de volgende oproep gelanceerd via hun online leerplatform. Er werd ook een inschrijflink gecreëerd om geïnteresseerde studenten aan te moedigen om langs te komen. Op deze link reageerden meteen enkele studenten die het project erg waardevol vonden. De boodschap achter het project was volgens hen erg belangrijk en iets waar ze graag aan wilden deelnemen. Jammer genoeg waren twee van deze studenten ziek de dag zelf en konden ze niet participeren. Op 3 juni hadden we afgesproken met Sandra Janssens die meewerkt aan de Diverse Leraarskamer vanuit Karel de Grote-hogeschool. Zij hielp ons op weg in de campus en had ons ook de roosters van de aanwezige studenten bezorgd. Klaartje van Teach For Belgium, nam die dag de rol over van Maya. Zij coördineerde het project en hielp mee studenten aan te spreken en voor te bereiden. Adam nam de technische kant op en zorgde voor een goede lichtinval, geluids- en videopname. Annelies ging in klassen spreken om studenten aan te moedigen om deel te nemen aan het project en begeleiden ook de studenten met het



voorbereiden op de video opnames. Helaas waren er op de dag van de opnames weinig studenten aanwezig op de campus. Van de studenten was ook niet iedereen bereid om deel te nemen. We merkten ook een moeheid onder de studenten. Uiteindelijk hebben we opnames van drie verschillende studenten wat net voldoende is voor één proefvideo op een instagramstory. Voor het verder uitwerken van de campagne stellen we voor om de opnames vroeger op het jaar te houden. Op die manier zijn studenten nog gemotiveerd en zijn er nog veel studenten aanwezig op de campus.

In september 2022 werd de video voorgelegd aan een feedbackgroep die bestaat uit de lerarenopleidingen in Antwerpen, LEVL en de groep deelnemers, leerkrachten uit het project. Aan de hand van die feedback werd dan bepaald worden hoe en wanneer de rest van de campagne kan worden uitgewerkt.

6.2 Disseminatie tijdens schooljaar 2022-2023

6.2.1 Strategie

In het eerste projectjaar werden, in nauwe samenwerking met de doelgroep, drempels en kansen voor leerkrachten met migratieachtergrond in kaart gebracht. In het tweede projectjaar lag de focus binnen het project vooral op het creëren van een breed bewustzijn rond de drempels en het aanreiken van goede praktijken om zo het brede onderwijsveld te verrijken met nieuwe pistes om jonge gediplomeerden en zij-instromers met migratieachtergrond aan te trekken tot én te behouden in het onderwijs.

Concreet werden verschillende disseminatie-producten ontwikkeld voor verschillende doelgroepen (individuele leerkracht, het lerarenteam, het bredere schoolteam en -bestuur en het onderwijsbeleid) die via verschillende communicatiekanalen werden verspreid.

Intern werden bij de start van het 2e projectjaar door het projectteam succescriteria geïdentificeerd op niveau van het brede onderwijsveld. Deze criteria ondersteunden de acties en keuzes die gemaakt werden en werden op regelmatige basis geëvalueerd. Hieronder de criteria die vooropgesteld werden op niveau van het brede onderwijsveld (macro):

Er wordt een succesvolle communicatiecampagne op poten gezet:

- Gebruik van de juiste kanalen met een correcte en logische doorverwijzing naar website
- Positieve reacties en engagement op sociale media
- Campagne is aantrekkelijk genoeg om diverse talenten aan te trekken naar het lerarenberoep
- 'Good practices' worden gedeeld op een samenhangende, consistente manier (herkenbaarheid)
- Leerkrachten met migratieachtergrond zien en voelen dat dit thema op de agenda staat, op een niet-stigmatiserende manier

Effect van disseminatiestrategie bereikt volgende doelen:

- Er worden nieuwe ideeën aangebracht (niet in herhaling vallen)

- Verschillende doelgroepen reageren positief op de ideeën die via verschillende disseminatiekanalen en -producten worden verspreid (video's, presentaties, artikels, getuigenissen, events, ...)
- De disseminatie-activiteiten zetten aan tot concrete actie bij de verschillende doelgroepen

Vanuit het opzet en doelstellingen van het project onderscheiden we **3 brede disseminatie-doelen**:

1. Bewustzijn creëren rond de verschillende drempels die mensen met migratieachtergrond ervaren in de lerarenopleiding en op school
2. Goede praktijken & concrete tools delen die deze drempels kunnen wegnemen
3. Mensen met migratieachtergrond warm maken voor het lerarenberoep

In onze disseminatieproducten en -activiteiten hanteerden we de volgende **principes**, in lijn met de geest en doelstellingen van het project:

- Representatieve en inclusieve communicatiestijl (zo veel mogelijk vanuit de doelgroep zelf, niet 'spreken over', niet-stigmatiserend, ...)
- Focus op kansen en goede praktijken op verschillende niveaus
- Centralisatie van informatie
- *Creëren van netwerken & veilige leergemeenschappen*

We richtten ons op de creatie van volgende **producten**:

- Videomateriaal van studenten & leerkrachten met migratieachtergrond
- Fotomateriaal van studenten & leerkrachten met migratieachtergrond
- Verhalen en getuigenissen van studenten & leerkrachten met migratieachtergrond
- Opiniestukken
- Onepagers / artikels met specifieke insteek en doelgroep

We reflecteerden ook over doelgroepen en kanalen langs waar deze zouden kunnen bereikt worden. Deze denkoefening biedt houvast rond de manieren waarop de verschillende disseminatieproducten kunnen verspreid worden naar verschillende doelgroepen via specifieke kanalen:

Doelgroep	Leraren-teams	Directies	School-besturen	Studenten leraren-opleiding	Leraren-opleiders	Mogelijke zij-instromers	Koepels	Beleid lokaal	Beleid Vlaams
Kanalen									
Influencers									
Facebook(groepen)									
LinkedIn									
Instagram									
Lokale Overlegplatformen									
Sectorale commissie									
Nieuwsbrieven									
OnderwijsTalent									
Diversiteits-coördinatoren									
Presentatie/key-note									
Netwerkevent									
(Massa)-media	Artikel Klasse, VRT, kranten, ...								
Website DLK	Disseminatieproducten, onderzoek, inspiratie, agenda events, tools, draaiboeken, checklists, ...								

6.2.2 Videocampagne

Verder bouwend op de proefvideo, de feedback hierop en de verwerking van de inzichten rond drempels en kansen vanuit de verschillende kanalen (coaching, focusgroepen, stakeholderanalyse, literatuur) werd de opname van een campagnevideo gepland aan het begin van het tweede projectjaar.

Na interne analyse van beschikbare middelen en expertise werd besloten om voor deze video samen te werken met een professioneel videoproductiehuis. Het team vroeg een aantal offertes op naar concept en werkwijze en [productiehuis Zidis](#) kwam hieruit als meest geschikte partner.

De video werd opgenomen op 4 januari 2023 in het Koninklijk Atheneum in Antwerpen, een partnerschool van Teach for Belgium. 5 leerkrachten met migratieachtergrond werden betrokken in de video. Deze 5 leerkrachten waren al op de één of andere manier betrokken in het project (via coaching,



focusgroepen of netwerk). De interviews werden nauwkeurig voorbereid door het team van Teach for Belgium en besproken met Zidis zodat het voor iedereen duidelijk was welke de insteek van de video is en welke kernboodschappen we naar voren wilden schuiven. De interviewvragen werden opgesteld volgens de 4 speerpunten die we vanuit het project hadden geïdentificeerd (zie Bijlage 10 voor het draaiboek en de interviewleidraad) om nadien de video te kunnen structureren aan de hand van de verschillende drempels en kansen. Om de leerkrachten op hun gemak te stellen werden de interviewvragen gesteld door Majida Ouassak, die vanuit haar rol als coach de leerkrachten op hun gemak stelde en aanmoedigde om hun meningen en ideeën te delen in deze video. Het moet gezegd dat dit geen evidente opdracht was, het is heel wat op aan leerkrachten met migratieachtergrond te vragen zo open te zijn over zaken die voor hen vaak een pijnlijke lading hebben. Doordat ze allen wel heel erg overtuigd zijn van de noodzaak van conversaties en acties rond dit thema, hebben ze enthousiast deelgenomen aan het project en bij uitbreiding deze campagnevideo.



In de montage van de video, wat een nauwe samenwerking was tussen de coördinator van het project en Zidis, werd er sterk rekening mee gehouden dat er rond elk speerpunt voldoende zaken aan bod kwamen in de uiteindelijk video, zodat de kernboodschappen die we vanuit het project willen uitdragen aanwezig zijn.

Het eindresultaat van dit werk kan u terugvinden [in dit blogartikel](#), waarin ook de volledige video wordt weergegeven.

6.2.3 Webstek 'Diverse Leraarskamer' op website Teach for Belgium

We vonden het belangrijk dat er ergens een webstek werd opgezet waar de verschillende zaken die uit het project ontstaan zijn (inspiratielijstjes, campagnevideo, aanbevelingsdocumenten, opiniestukken, etc.) werden samengebracht. In overleg met Stad Antwerpen werd besloten een webstek op de Teach for Belgium-pagina te wijden aan 'Diverse Leraarskamer'. Deze webstek heeft de vorm van een blogsite, dus je kan er verschillende zaken terugvinden in blogvorm.

Bekijk op [de blogpagina van Diverse Leraarskamer](#) alle artikels die hier geplaatst werden. Deze webstek speelt een centrale rol als landingspagina als het einddoel van de communicatietoeliding die we aanleggen met de verschillende disseminatie- en communicatieacties: een centrale plek waar de verschillende doelgroepen terecht kunnen en waar alle producten en informatie gecentraliseerd wordt.

6.2.4 Sociale mediacampagne

Naast de centrale webstek, communiceerden we via onze sociale mediaplatformen breed over het project met de insteek om alle doelgroepen te inspireren, op de hoogte te houden van de voortgang van ons project en toe te leiden naar de webstek.

We hanteerden een gemiddelde van 2 social mediaposts per maand rond Diverse Leraarskamer.

Via de posts (voornamelijk via [LinkedIn](#), [Facebook](#) en [Instagram](#)) werd informatie gedeeld over het project en werden lezers toegeleid naar de landingspagina. Tot half december 2023 zullen we actief blijven posten rond dit project.

6.2.5 Samenvattend verslag

We brachten onze conclusies rond drempels en kansen samen in een beknopt samenvattend verslag dat gemakkelijk kan gedeeld worden met stakeholders en geïnteresseerden. In dit document, dat minder dan 10 pagina's bevat, kan de lezer op een heldere manier terugvinden wat de belangrijkste inzichten en aanbevelingen zijn die het project ons gebracht heeft. In Bijlage 11 kan u dit verslag terugvinden. Ook rond deze samenvatting wordt een social mediapost gecreëerd om onze bevindingen breed te verspreiden. Ook zal dit samenvattend verslag bezorgd worden aan alle partners en betrokkenen bij het project over de 2 projectjaren.

6.2.6 Onepagers voor verschillende doelgroepen

Om de verschillende doelgroepen op een heldere manier te bereiken met de juiste boodschappen (in overeenstemming met de inzichten uit het project), creëerden we een aantal 'onepagers', telkens gericht naar een andere doelgroep.

De insteek van deze onepagers is steeds "Diverse leraarskamer - Wat kan ik doen als ... (collega/schoolleider/lerarenopleider/beleidsmaker)?". Via deze onepagers reiken we op een laagdrempelige, niet stigmatiserende manier handvaten aan voor de verschillende doelgroepen rond wat zij zelf kunnen doen om bij te dragen aan diverse leraarskamers. Elke onepager bevat ook steeds een doorverwijzing naar de webstek en andere interessante online links zodat lezers steeds toegeleid worden naar een ruimere bron van informatie rond het thema.

De onepagers kan u binnenkort ook terugvinden via de blogstek en werden in eerste instantie via posts op sociale media op een digitale manier verspreid. Er kan ook een printbare versie gemaakt worden van deze onepagers indien dit zinvol kan zijn binnen de verdere strategieën van Stad Antwerpen.

Bekijk hier alle onepagers (zie ook Bijlagen 12, 13, 14 en 15):

[Diverse leraarskamers – Wat kan ik doen als collega?](#)

[Diverse leraarskamers – Wat kan ik doen als schoolleider?](#)

[Diverse leraarskamers – Wat kan ik doen als lerarenopleider?](#)

[Diverse leraarskamers – Wat kan ik doen als beleidsmaker?](#)

6.2.7 Events en synergiën met andere actoren

Op 22 november 2022 organiseerden we samen met LEVL een evenement rond het thema in de Roma in Antwerpen, aansluitend op de derde focusgroep die we faciliteerden.

We reflecteerden samen over inhoud en insteek van het event. Er werd een panelgesprek georganiseerd waarin zowel Yasmina Boubker, deelnemster aan het DLK-project en Majida Ouassak, coach binnen het project, deelnamen. Samen met Panayota Cotzaridis en Christos Pistolas gingen zij in gesprek rond de verschillende drempels en opportuniteiten om meer diverse leraarskamers te krijgen.



Op 17 januari 2023 nam de projectcoördinator deel aan een studiedag rond diversiteit in lerarenkamers, waar verschillende lerarenopleidingen hun initiatieven voorstelden en er informeel werd uitgewisseld rond dit thema.

Op 10 februari 2023 ontmoette de projectcoördinator twee medewerkers van SOM Leuven die ook bezig zijn met de ontwikkeling van een stadslabo met als focus diversiteit in leraarskamers. Het is interessant, met het oog op de toekomst, om dit labo te volgen en te bekijken welke zaken er hieruit zullen voortkomen.

Op 6 oktober 2023 nam de projectcoördinator deel aan het forum 'diversiteit in hoger onderwijs', (een doorstart van het netwerk van Docenten voor Diversiteit). Gast was daar Inge Godts, die een reflectiemodel uitwerkte om een succesvol diversiteits- en inclusiebeleid te ontwikkelen. In het boek 'Diversiteit in het hoger onderwijs' (Reinhilde Pulinx, Mieke Schrooten & Elke Emmers, 2021) wordt dit reflectiemodel omschreven. Samen met een tiental aanwezigen reflecteerden we aan de hand van dat model over oa. vragen rond diversiteit in leraarskamers.

Op 15 december 2023 zal Majida Ouassak, voormalig coach in het project, als panellid zetelen in een sessie 'Etnische ongelijkheid in het onderwijs' in het Festival van de Gelijkheid, samen met oa. Orhan Agirdag en Pedro De Bruyckere.

Vanuit ESF werd een projectoproep gedaan rond het ontwikkelen van opleidingen rond verschillende soft skills, waaronder 'Omgaan met diversiteit'. Vanuit het project Diverse Leraarskamer nemen we deel aan de klankbordgroep voor het sub-project dat zich focust op dit 'Omgaan met diversiteit'. Op 24/04/23, 21/06/23 en 13/11/23 vonden de klankbordgroepen plaats. Hierin werd input gegeven aan de ontwikkeling van deze opleiding vanuit de bevindingen uit het DLK-project.

7 Wenken naar de toekomst

Een eindevaluatie van de intern bepaalde succescriteria leidt naar een aantal aandachtspunten voor een eventuele opvolging van dit project, zowel intern (binnen Teach for Belgium als organisatie) als extern (adviezen richting Stad Antwerpen of eventuele andere (publieke) actoren).

7.1 Opvolging van dit thema binnen Teach for Belgium

“Het project is sterk ingebed in de visie, missie en Theory of Change van Teach for Belgium en voedt ook de organisatie met inzichten (Integratie van geleerde lessen binnen project in de werking van Teach for Belgium)” (succescriteria op microniveau, zie Bijlage 2)

7.1.1 Ontwikkeling van activiteiten van Teach for Belgium

De inzichten vanuit het project zullen op verschillende manier de verdere ontwikkeling van de activiteiten van Teach for Belgium mee beïnvloeden.

Zo zal ons wervings- en selectieteam onze processen verder onder de loep nemen met een ‘DLK-blik’: zijn onze wervingsboodschappen inclusief genoeg? Is ons beeldmateriaal representatief? Welke boodschappen bereiken een etnisch-cultureel divers publiek? Zijn onze selectiedagen inclusief? Etc.

We zijn door het project nog meer overtuigd geraakt van de noodzaak aan sterke trainingen rond dit thema. We zullen dan ook een aantal leermodules binnen ons trainings- en ondersteuningprogramma rond dit thema gaan bewerken zodat we ze in het brede onderwijsveld kunnen gaan aanbieden als trainingsmateriaal rond diversiteit, gelijkheid en inclusie.

De disseminatieproducten zullen geïntegreerd worden in het trainings- en ondersteuningsprogramma (vb. de onepager voor schoolteams is zeer zinvol om te delen met alle deelnemers aan ons programma) en in onze communicatie met alle stakeholders (vb. de onepager voor schoolleiders zal gedeeld worden met al onze partnerscholen).

We zullen nadenken over verdere manieren om de inzichten via onze netwerken zo breed mogelijk te verspreiden (vb. podcast, nieuwsbrieven, alumni-werkgroepen,...).

7.1.2 Informeren van het belangenbehartigingswerk van Teach for Belgium

In de aanloop naar verkiezingen 2024 maken de beleidsadviezen die geformuleerd werden integraal deel uit van de 3 grote focuspunten die we naar voren willen schuiven als organisatie.

We gaan dit thema dan ook verder in de aandacht blijven zetten via onze sociale medias- en persstrategie.

7.2 Adviezen voor Stad Antwerpen (of andere publieke actoren)

“Effect van disseminatiestrategie:

- *Er worden nieuwe ideeën aangebracht (niet in herhaling vallen)*
- *Verskillende doelgroepen reageren positief op de ideeën die via verschillende disseminatiekanalen en -producten worden verspreid (presentaties, artikels, getuigenissen, events, ...)*

- *De disseminatie-activiteiten zetten aan tot concrete actie bij de verschillende doelgroepen.*”
(Succescriteria op macroniveau, zie bijlage 2)

7.2.1 Verspreiding van disseminatiemateriaal

De Stad kan er mee voor zorgen dat de materialen bij de juiste doelgroep terecht komen, ook nadat het project geëindigd wordt, zodat de impact van het project gemaximaliseerd wordt. De onepagers kunnen bijvoorbeeld bezorgd worden aan de juiste spelers binnen het onderwijsveld in Antwerpen (scholengroepen, lerarenopleidingen, etc.). Het kader op pagina 41 kan als inspiratie dienen om de juiste doelgroepen en kanalen verder te identificeren.

7.2.2 Beleidskeuzes

De Stad kan dit thema ook verder vasthouden door de beleidsaanbevelingen te integreren in (toekomstige) beleidsdocumenten en inhoudelijke verrijking van debatten richting verkiezingen.

We zitten als partner ook graag mee aan tafel bij toekomstige conversaties rond het lerarenberoep en het aantrekken én behouden van leerkrachten met migratieachtergrond.

