LEVL

op niveau van verbinding

ADVIESNOTA

ETNISCH-CULTURELE DIVERSITEIT IN LERARENTEAMS

Aanbevelingen voor het wegwerken van drempels m.b.t. tewerkstelling van (kandidaat-)leerkrachten met een migratieachtergrond

Vlaanderen
verbeelding werkt

Inhoud

Situering 3

Wat doet de organisatie? 3

Waarover gaat deze nota? 3

Belang van etnisch-culturele diversiteit binnen lerarenteams 5

Maatschappelijke diversiteit weerspiegelen 5
Positieve impact op leerresultaten en welbevinden 5
Positieve impact op omgang met diversiteit 5
Sleutel voor lerarentekort 6
Bijdragen aan evenredige arbeidsdeelname en bestrijden sociale ongelijkheid 6

Aanbevelingen voor meer etnisch-culturele diversiteit binnen lerarenteams 7

SPEERPUNT 1 – Creëer draagvlak 7
Aanbevelingen voor beleid 7
Aanbevelingen voor lerarenopleidingen 8
Aanbevelingen voor scholen (werkveld) 8

SPEERPUNT 2 – Benut diversiteit binnen het lerarenteam 9
Aanbevelingen voor beleid 9
Aanbevelingen voor lerarenopleidingen 10
Aanbevelingen voor scholen (werkveld) 10

SPEERPUNT 3 – Werk uitsluitingsmechanismen weg 11
Aanbevelingen voor beleid 11
Aanbevelingen voor lerarenopleidingen 12
Aanbevelingen voor scholen (werkveld) 13

SPEERPUNT 4 – Monitor resultaten 14
Aanbevelingen voor beleid 15
Aanbevelingen voor lerarenopleidingen 15
Aanbevelingen voor scholen (werkveld) 15

Literatuurlijst 17

Situering

Wat doet de organisatie?

LEVL is een onafhankelijke netwerkorganisatie die werkt aan een inclusieve samenleving vrij van racisme en discriminatie. Voorop staan evenredige en evenwaardige participatie, gelijke kansen en gelijke uitkomsten van personen met een migratieachtergrond binnen alle levens- en beleidsdomeinen.

LEVL behartigt en vertegenwoordigt de belangen van personen met een migratieachtergrond en fungeert als brug tussen werkveld en overheid. Ook adviseert de organisatie beleidsmakers, overheden, middenveldorganisaties, (semi-)privatieve organisaties en bedrijven om de participatie van mensen met een migratieachtergrond te versterken en inclusie te realiseren.

Dit alles gebeurt vanuit netwerkvorming, expertisedeling en -opbouw, en vanuit de reële noden. LEVL werkt dan ook samen met ervaringsdeskundigen met een migratieachtergrond en partners die werken aan inclusie en participatie.

LEVL vzw is tevens formeel erkend als participatieorganisatie door de Vlaamse regering voor de periode 2022-2026.

Waarover gaat deze nota?

Deze nota formuleert advies voor het versterken van (kandidaat-)leerkrachten met een migratieachtergrond in het Vlaamse onderwijs.

Input voor deze nota komt voort uit individuele gesprekken, overleg, netwerk- en uitwisselingsmomenten met enerzijds een diverse groep (kandidaat-)leerkrachten met migratieachtergrond en anderzijds lerarenopleidingen en andere (onderwijs)actoren.

Deze adviesnota bekijkt het thema van de ondervertegenwoordiging van personen met een migratieachtergrond in het onderwijspersoneel en sluit niet alleen aan, maar biedt ook een aanvulling bij verschillende andere nota's over dit thema die de context in Vlaanderen belichten. Zo publiceerde de Commissie Diversiteit van de Sociaal Economische Raad van Vlaanderen (SERV) in 2020 een adviesnota betreffende diversiteit binnen het onderwijzend personeel (SERV, 2020). Daarnaast verscheen bij LEVL in 2022 een nota die zich hoofdzakelijk richt op de ondervertegenwoordiging van personen met een buitenlandse herkomst in de lerarenopleidingen in Vlaanderen (LEVL, 2022).

De decretaal vastgelegde opdrachten van LEVL vormen het kader van deze nota. LEVL heeft de opdracht om (1) de belangen van personen met een migratieachtergrond te behartigen, (2) kritisch-constructieve beleidsaanbevelingen te formuleren op basis van signalen van personen met migratieachtergrond, (3) personen met een migratieachtergrond te

vertegenwoordigen t.o.v. de Vlaamse overheid, en (4) lokale actoren te sensibiliseren en ondersteunen m.b.t. het bevorderen van beleidsparticipatie.

Aansluitend bij haar opdrachten focust LEVL en zo ook deze nota op het etnisch-culturele aspect binnen diversiteit. Dit begrip omschrijft zowel de etnische als de culturele verschillen tussen groepen. Tegelijk wordt ook de samenhang met andere diversiteitsdimensies (bijvoorbeeld sociale en familiale achtergrond, gender, leeftijd, fysieke en mentale beperkingen, of seksuele oriëntatie) erkend.

De voorliggende adviesnota onderstreept het belang van inzetten op etnisch-culturele diversiteit binnen onderwijspersoneel als deel van de oplossing voor actuele onderwijsuitdagingen en formuleert aanbevelingen m.b.t. het verhogen en behouden van etnisch-culturele diversiteit binnen het onderwijspersoneel in het Vlaamse onderwijs.

Belang van etnisch-culturele diversiteit binnen lerarenteams

Ondanks de groeiende etnisch-culturele diversiteit van de leerlingenpopulatie blijft de gemiddelde leraarskamer in Vlaanderen overwegend wit. Onder meer het contrast tussen de groeiende etnisch-culturele diversiteit ín de klas en de beperkte etnisch-culturele diversiteit vóór de klas, maar ook actuele onderwijsuitdagingen, zoals het lerarentekort, vormen nochtans belangrijke en urgente redenen om te streven naar meer etnisch-culturele diversiteit binnen onderwijsteams.

Maatschappelijke diversiteit weerspiegelen

Een lerarenteam met meer etnisch-culturele diversiteit weerspiegelt beter de maatschappelijke realiteit. Uit de nulmeting van de Vlaamse Regering (2021) weten we dat slechts 6,4% van de leerkrachten een buitenlandse herkomst hebben. De meerderheid daarvan zijn weliswaar leerkrachten uit EU-landen. Het aandeel van leerkrachten dat niet uit de EU komt, bedraagt volgens de meest recente cijfers slechts 2,5%, waarbij verschillende herkomstgroepen zelfs nauwelijks vertegenwoordigd zijn (0,3% Azië, 0,1% Sub-Saharaanse landen). Ter vergelijking: in Nederland heeft 3,7% van de leerkrachten een niet-Westerse achtergrond (Inspectie van het Onderwijs, 2020).

Positieve impact op leerresultaten en welbevinden

Een betere vertegenwoordiging van leerkrachten met een migratieachtergrond heeft een positieve impact op de leerresultaten en het welbevinden van leerlingen. Het percentage leerkrachten met migratieachtergrond is in Vlaanderen momenteel weliswaar zo klein dat onderzoek naar de impact voorlopig weinig representatieve resultaten zou bieden (Agirdag, 2020). Amerikaans onderzoek toont aan dat een louter monoraciaal blok van leerkrachten problematisch is en identitaire, culturele, raciale herkenningspunten tussen leerlingen en leerkrachten een positieve impact hebben op de doorstroom naar het Hoger Onderwijs en vroegtijdig schoolverlaten helpt reduceren (Agirdag, 2020). Representativiteit is m.a.w. belangrijk, ook om jongeren positief te stimuleren om te kiezen voor een lerarenopleiding. Bovendien blijkt dat de leerprestaties van witte leerlingen er niet op achteruit gaan als ze les krijgen van een leerkracht met een andere achtergrond. Meer etnisch-culturele diversiteit in het lerarenkorps helpt m.a.w. ook de etnische kloof in leerprestaties te verkleinen (Agirdag, 2020).

Positieve impact op omgang met diversiteit

Omgaan met diversiteit betekent voor veel leerkrachten een uitdaging. Het internationale TALIS-onderzoek van de OESO toont aan dat amper 17% van de Vlaamse leerkrachten zich competent voelt om in een multiculturele of meertalige context les te geven (Siongers et al., 2021). Alle leerkrachten moeten uiteraard competenties ontwikkelen inzake omgaan met diversiteit, maar leerkrachten met migratieachtergrond kunnen hierin een belangrijke rol spelen. Een divers team brengt namelijk verschillende perspectieven binnen, heeft daarmee meer oog voor een variatie aan talenten, interesses en achtergrondkenmerken van

leerlingen en helpt zo om de (stereotiepe) beeldvorming over leerlingen te nuanceren en positieve attitudes te creëren. Een divers team speelt op die manier een essentiële rol in het creëren van een schoolcultuur die alle leerlingen én leerkrachten weerspiegelt en waarin inclusief wordt omgegaan met diversiteit.

Sleutel voor lerarentekort

Het lerarentekort vormt een enorme bedreiging voor de onderwijskwaliteit. Zo blijkt uit recent onderzoek van de KULeuven dat het lerarentekort de leervertraging versterkt (Gambi & De Witte, 2023). Zeker in de meest kwetsbare scholen is dit tekort vaak een grotere en complexere uitdaging dan elders.

Om leerkrachten aan te trekken en te behouden werden al heel wat pistes verkend en oplossingen voorgesteld. Ondanks de vele voorstellen blijft een specifieke focus op doelgroepen uit. Nochtans zijn verschillende doelgroepen, waaronder etnisch-culturele minderheden in het onderwijzend personeel ondervertegenwoordigd en ervaren deze doelgroepen specifieke drempels (SERV, 2020). Gezien de ondervertegenwoordiging liggen de winstkansen daar dan ook relatief hoog. Een specifieke focus op het wegwerken van drempels m.b.t. tewerkstelling van (kandidaat-)leerkrachten met een migratieachtergrond zou in die zin een extra sleutel betekenen bij het aanpakken van nijpende personeelstekorten.

Bijdragen aan evenredige arbeidsdeelname en bestrijden sociale ongelijkheid

In haar nota (2020) wijst de Commissie Diversiteit van SERV op de etnische kloof inzake werkzaamheidsgraad als reden om in te zetten op meer diversiteit binnen de leraarskamer. Hoewel de algemene werkzaamheidsgraad in ons land stijgt, zijn er niet alleen sterke verschillen tussen de regio's (in Brussel ligt de werkzaamheidsgraad op 60,9%, wat lager is dan in Vlaanderen en Wallonië), maar ook is er allerminst een gelijke spreiding in bevolkingsgroepen. Voor personen met een migratieachtergrond (niet-EU naar geboorteland) ligt de werkzaamheidsgraad bijvoorbeeld nog een pak lager. De werkzaamheidsgraad mist m.a.w. etnische diversiteit en dat betekent nog heel wat on(der)bevist gebied. Er is nood aan meer aandacht voor het potentieel van deze on(der)benutte *pool*, ook in het kader van het streven naar meer diversiteit binnen lerarenteams. Het nastreven van meer etnisch-culturele diversiteit binnen lerarenteams is dus ook van belang om tot evenredige arbeidsdeelname en sociale gelijkheid te komen.

Aanbevelingen voor meer etnisch-culturele diversiteit binnen lerarenteams

Hieronder volgen aanbevelingen die bijdragen aan het aantrekken en behouden van personen met een migratieachtergrond in het Vlaamse onderwijs.

Deze aanbevelingen komen voort uit gesprekken met (kandidaat-)leerkrachten met migratieachtergrond enerzijds en verschillende actoren in het veld en de lerarenopleidingen anderzijds. Ze worden aangevuld met aanbevelingen die in eerdere nota's naar voren kwamen en die LEVL waardevol en zelfs essentieel acht in het kader van de Vlaamse onderwijscontext.

Vier speerpunten bundelen de aanbevelingen. Onder elk van deze speerpunten wordt geformuleerd wat verschillende niveaus hierrond kunnen doen. Het meer etnisch-cultureel divers maken van lerarenteams is immers een samenwerking tussen beleid, lerarenopleidingen en werkveld.

SPEERPUNT 1 – Creëer draagvlak

Meer etnisch-culturele diversiteit binnen lerarenteams kan enkel succesvol als ook de hele school het belang ervan inziet en open staat voor diversiteit en inclusie. Het is dan ook belangrijk om binnen de school en bij uitbreiding bij alle actoren die betrokken zijn bij de school draagvlak te creëren voor een diverse en inclusieve werkvloer.

Aanbevelingen voor beleid

1. In het streven naar etnisch-cultureel diverse lerarenteams is het essentieel dat ook het beleid en organisaties die het beleid ondersteunen en uitvoeren zelf een **voorbeeld vormen van een inclusieve en diverse werkgever**. M.a.w. het personeelsbestand van organisaties die het Vlaamse onderwijs(beleid) ontwikkelen, ondersteunen en uitvoeren moet de Vlaamse diversiteit ook echt weerspiegelen. Draag deze praktijk ook uit in samenwerkingen met externen.
2. Initiatieven om jongeren en zij-instromers warm te maken voor het lerarenberoep krijgen meer draagvlak als ze getrokken of begeleid worden door personen met een migratieachtergrond. Van belang daarbij is een **gelijkwaardige samenwerking met (buurt)organisaties en initiatieven** van en voor personen met migratieachtergrond die inzetten op talentontwikkeling, toeleiding naar opleiding en werk, studieoriëntatie … Daarbij participeren personen met migratieachtergrond volwaardig aan initiatieven en niet vanuit een norm die eenzijdig bepaald wordt. Betrek ook ouders, ga op zoek naar voorbeelden buiten het Nederlandstalige aanbod en doorbreek bestaande drempels inzake taal, levensbeschouwelijke tekenen … Spreek leerkrachten met migratieachtergrond aan als onderwijsambassadeurs. Laat hun passie, ervaringsdeskundigheid, talenten … naar voren komen. Een voorbeeld van een initiatief gericht op jongeren is "Jong Gedacht"

van de Federatie voor Mondiale en Democratische Organisaties (FMDO). Het project wil leerlingen inspireren over studiekeuzes en jobs. Jongeren delen hun verhaal over verder studeren of gaan werken, gaan samen naar de SID-in beurs en gaan jonge onderwijsambassadeurs in gesprek met hogescholen en universiteiten over diversiteit binnen hoger onderwijs. Het initiatief wil op die manier andere jongeren inspireren om een bewuste keuze te maken.

3. **Initiatieven** die *outreachend* werken en inzetten op de talenten van (kandidaat-)leerkrachten met migratieachtergrond moeten **gedissemineerd en opgeschaald** worden. Een goed voorbeeld is het project *Baobab* van Eva Bxl vzw. In dit project krijgen personen met migratieachtergrond de kans om in een werknemersstatuut en samen met een ervaren kleuteronderwijzer aan de slag te gaan in het Nederlandstalige Brusselse kleuteronderwijs. Ze volgen daarnaast ook een opleiding aan de Erasmushogeschool om als volwaardig kleuteronderwijzer(es) in Brussel te kunnen beginnen. Vier jaar lang krijgen deze kandidaat-leerkrachten intensieve coaching van Eva Bxl vzw. Het project sterkt de band tussen school, kinderen, ouders en buurt door structureel rolmodellen in te zetten.

Aanbevelingen voor lerarenopleidingen

4. Bereik meer studenten (jongeren en zij-instromers) met een migratieachtergrond door ***outreachend* te werken** en samen te werken met organisaties van en voor personen met migratieachtergrond die inzetten op talentontwikkeling, toeleiding naar opleiding en werk, studieoriëntatie …
5. Werk nauw samen met middelbare scholen om **toeleiding tot en deelname aan de lerarenopleiding** toegankelijker te maken voor afstuderende leerlingen met migratieachtergrond (bijv. activiteiten organiseren tussen leerlingen en studenten die stereotypering rond het lerarenberoep en de lerarenopleiding doorbreken).
6. Zorg voor een etnisch-cultureel **divers personeelsbeleid**. Representatie start vanuit de opleiding zelf. Het is dan ook belangrijk dat de lerarenopleiding zelf zorgt voor een etnisch-cultureel divers docententeam.
7. **Professionaliseer** lerarenopleiders, onderwijs- en stagebegeleiders maar ook studenten (bijv. wat diversiteit en inclusie zijn, hoe het op de werkvloer een meerwaarde is, hoe elk individu ook zelf kan bijdragen een aan diverse en inclusieve werkvloer …).

Aanbevelingen voor scholen (werkveld)

8. Om leerkrachten met een migratieachtergrond te behouden, hebben scholen een **inclusief personeelsbeleid** en een inclusieve schoolcultuur nodig.
9. Doorbreek de kloof tussen het onderwijsteam en de buurt door de **samenwerking** te versterken met de buurt, met organisaties van personen met ervaringsdeskundigheid, met ouders en leerlingen … Zorg voor echte ontmoetingen en gezamenlijke initiatieven om zo stereotypen te doorbreken.

10. **Professionaliseer** leerkrachten, CLB-medewerkers en ander (onderwijs)personeel inzake diversiteit en inclusie op de werkvloer (bijv. wat diversiteit en inclusie zijn, hoe het op de werkvloer een meerwaarde is, hoe elk individu ook zelf kan bijdragen aan een diverse en inclusieve werkvloer …).

SPEERPUNT 2 – Benut diversiteit binnen het lerarenteam

Om meer (kandidaat-)leerkrachten met migratieachtergrond aan te trekken en te behouden is het essentieel dat onderwijs oog heeft voor de noden, talenten, interesses, expertise … van álle leraren en deze ook benut om een inclusieve schoolcultuur te creëren.

Aanbevelingen voor beleid

1. **Promoot** het lerarenberoep door getuigenissen naar voren te brengen van leraren met migratieachtergrond die heel **verschillende parcours** hebben afgelegd (bijv. een leraar die deeltijds zelfstandige is, een nieuwkomer die onderwijservaringen uit het thuisland opdeed en inzet in het Vlaamse onderwijs, een persoon die al enkele jaren ondersteuning bood in kinderopvang en doorstroomde naar het kleuteronderwijs, een leraar die doorstroomde naar een beleids- of directiefunctie …). Toon op die manier dat het lerarenberoep dynamisch is, dat ontwikkelingskansen en doorgroei mogelijk zijn. Heb daarbij ook oog voor de diversiteit binnen personen met een migratieachtergrond.
2. **Erken specifieke drempels** (bijv. m.b.t. gelijkstelling van diploma's, taal, kinderopvang, financiële noden, …) die (kandidaat-)leerkrachten met migratieachtergrond ervaren **en werk ze weg**. Werk hiervoor samen met organisaties die hieromtrent essentiële expertise hebben.
3. **Sensibiliseer en ondersteun** scholen en schoolbesturen inzake het ontwikkelen van een **inclusieve schoolcultuur** die zowel leerlingen als leerkrachten met een migratieachtergrond weerspiegelt. Dit kan bijvoorbeeld door informatie en kennis te verspreiden, goede voorbeelden naar voren te brengen … om in te spelen op specifieke drempels en noden en om talenten te benutten.
4. Bied een divers **professionaliseringsaanbod** voor scholen rond het creëren van een inclusieve werkvloer en schoolcultuur (bijv. het gebruik van inclusieve leermaterialen, verbindende communicatie, outreachend werken, inclusieve participatie, psychologische veiligheid van leerkrachten …). Zorg er daarbij ook voor dat het professionaliseringsaanbod *evidence-based* is en dat er samenwerking is met ervaringsdeskundigen en organisaties van personen met migratieachtergrond.
5. Maak **aanvangsbegeleiding** responsief voor diversiteit en versterk het met een aanbod dat specifiek is afgestemd op noden van startende leerkrachten met migratieachtergrond. Zet daarbij in op talenten en hefbomen, ontwikkelingsmogelijkheden … zonder specifieke en structurele drempels van personen met migratieachtergrond en de impact ervan uit het oog te verliezen.

Aanbevelingen voor lerarenopleidingen

6. Geef de **ervaringsdeskundigheid en talenten** van studenten met migratieachtergrond ruimte in het curriculum (bijv. meertaligheid in leerprocessen betrekken, niet-Westerse theorieën m.b.t. pedagogiek en didactiek).
7. Heb oog voor **specifieke noden** van studenten met migratieachtergrond en ontwikkel een aanbod dat daaraan tegemoet komt (bijv. begeleiding rond racismestress, stageschoolbezoeken met ervaringsdeskundigen die kunnen wijzen op ervaren drempels).
8. Zorg ervoor dat **curriculum en stagepraktijk** responsief zijn voor etnisch-culturele diversiteit. Zorg ervoor dat alle studenten weten hoe ze onderwijs relevant kunnen maken voor iedereen, zodat het niemand uitsluit of privilegieert. En hoe ze ook als collega kunnen bijdragen aan een inclusieve werkvloer waar iedereen zich gerespecteerd voelt en zichzelf kan ontwikkelen.
9. Screen het curriculum en de stagepraktijk, maak werk van **dekolonisering** in de lerarenopleiding en draag dit ook uit naar samenwerkingen met externen en stagescholen. (bijv. verschillende lerarenopleidingen kleuteronderwijs bieden geen "zwartepietendienst" meer aan scholen en stellen ook actief alternatieven voor aan scholen die een inclusief sinterklaasfeest willen vieren op school). Reinhilde Pulinx, Mieke Schrooten en Elke Emmers bundelden in het boek Diversiteit in Hoger Onderwijs (2021) verschillende bijdragen rond diversiteit, inclusie, meertaligheid, dekolonisering … en laten theoretische reflecties en praktijkvoorbeelden de revue passeren. Het boek biedt een krachtig kader voor opleidingen die werk willen maken van diversiteit en inclusie.
10. Professionaliseer lerarenopleiders, stagementoren en -begeleiders in een **cultuurresponsieve begeleiding** van studenten om actief drempels weg te werken, zowel binnen de opleiding als binnen de stagecontext (bijv. multiperspectiviteit in leermaterialen, verbindende communicatie, impact van vooroordelen, dekolonisering van hoger onderwijs …). Professionalisering moet iedereen bereiken en niet enkel de *believers*. Een interessant professionaliseringsvoorbeeld is het vormingstraject "Kolonialiteit vandaag onderzoeken: naar inclusief en krachtig hoger onderwijs" van de UCLL, dat professionals van hoger onderwijs samenbracht. In het vormingstraject werd vanuit reflecties op kolonialiteit in onze samenleving onderzocht hoe hoger onderwijs kan bijdragen aan dekolonisering en antiracisme. Ook het Forum Diversiteit Hoger Onderwijs (Forum DivHO) dat docenten en geïnteresseerden samenbrengt en evenementen organiseert rond diversiteitsthema's kan interessant zijn voor opleiders en begeleiders.

Aanbevelingen voor scholen (werkveld)

11. **Professionaliseer** álle leraren in het bieden van inclusief onderwijs dat voor iedereen – leerlingen én leerkrachten – relevant is, zodat het niemand uitsluit of privilegieert. Ondersteun leraren in het bewust worden van het eigen referentiekader, in het erkennen en benutten van diverse talenten, in verbindende

communicatie, in het opbouwen van een vertrouwensrelatie … Dit heeft een belangrijke impact op o.m. een kwaliteitsvolle oriëntering van leerlingen met migratieachtergrond en draagt algemeen bij aan een positieve en inclusieve schoolcultuur. Het beeld dat leerlingen van onderwijs krijgen bepaalt ook hun studiekeuze. Een beter beeld van onderwijs en leerkrachten, een beter beeld van het lerarenberoep kan leerlingen ook warm maken voor het lerarenberoep. Een goed startpunt in de professionalisering van leraren is het boek "Onderwijs in een gekleurde samenleving" van Orhan Agirdag. Het boek biedt een helder begrippenkader, een sterke analyse van het onderwijssysteem en concrete handvaten om inclusief onderwijs te realiseren.

12. Screen leerinhouden, schoolreglement, GWP's en andere schooluitstappen, allerhande activiteiten en feestelijkheden … en laat leerkrachten met migratieachtergrond, leerlingen, ouders, buurtorganisaties … mee vorm geven aan het **inclusief maken van het onderwijs**, een onderwijs en schoolcultuur die leerlingen én leerkrachten weerspiegelen. Bied daarbij de mogelijkheid om het bestaande perspectief in vraag te stellen, structurele veranderingen te creëren, vanuit verschillende perspectieven.
13. Bied ruimte voor de **talenten en ervaringsdeskundigheid** van leerkrachten met migratieachtergrond.
14. Bied begeleiding en ondersteuning aan nieuwe leerkrachten met migratieachtergrond in de ontmoeting met een schoolcultuur die groeiende is. Zorg voor een **onthaalbeleid** van nieuwe leerkrachten dat cultureel responsief is.

SPEERPUNT 3 – Werk uitsluitingsmechanismen weg

Racisme en discriminatie in het onderwijs houden ongelijke leerprestaties in stand. Dat blijkt uit decennia aan wetenschappelijk onderwijs (Agirdag, 2020) en wordt ook bevestigd in de gesprekken die LEVL voerde. Het is essentieel om een schoolcultuur en werkvloer te creëren waar geen ruimte is voor racisme en discriminatie. Dit gaat samen met het wegwerken van structuren, processen, beleid en regels die leiden tot uitsluiting van personen met een migratieachtergrond.

Aanbevelingen voor beleid

1. Expliciteer een duidelijke **houding anti racisme en discriminatie** in het onderwijsbeleid en stel zo een norm. Verwijs hierbij naar de wet- en regelgeving, ook specifiek m.b.t. onderwijs. Benadruk eveneens het belang voor leerlingen: benoem de impact die racisme en discriminatie kunnen hebben op leerlingen en het belang van een aanpak ervan voor een beter leerproces en welzijn van leerlingen en in het kader van het nastreven van gelijke onderwijskansen.
2. **Communiceer deze houding** tegen racisme en discriminatie in het onderwijs duidelijk bij schoolbesturen, lerarenopleidingen en andere onderwijsactoren (bijv. via campagnes, bijeenkomsten, statements bij overleg …).

3. **Ondersteun schoolbesturen en andere actoren in het onderwijsveld** inzake antiracisme en -discriminatie. Dit kan door o.m. **informatie** (bijv. waar meldingen van racisme op school gemaakt kunnen worden) en **kennis** (bijv. stappenplan om racisme en discriminatie tegen te gaan, lijsten van effectief leermateriaal) beschikbaar te maken, zodat scholen een aanpak van racisme en discriminatie kunnen vormgeven. Scholen ondersteunen kan ook door **bijeenkomsten** te faciliteren waarbij scholen goede praktijkvoorbeelden kunnen uitwisselen en effectieve aanpakken naar voren worden gebracht.
4. Bied een divers **professionaliseringsaanbod** rond het aanpakken van racisme en discriminatie voor scholen (bijv. omstaanderstrainingen). Zorg ervoor dat het aanbod is afgestemd op wat uit onderzoek effectief blijkt. Het Nederlandse kennisplatform Inclusief Samenleven onderzocht in dit kader wat wel en niet werkt en zette de stappen op een rij voor het ontwikkelen van een effectieve aanpak.
5. **Ondersteun aanbieders van een professionaliseringsaanbod en leermiddelen** gericht op antiracisme en -discriminatie, zeker als deze effectief blijken. Een goed voorbeeld van hoe lokale overheden een professionaliseringsaanbod rond antidiscriminatie kunnen ondersteunen, vinden we in Nederland. In Amsterdam kunnen leraren zich aanmelden voor een trainingenreeks rond racisme en discriminatie. De reeks wordt aangeboden door onderwijsorganisatie Fawaka WereldBurgerschap en is gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek. De gemeente Amsterdam financiert de trainingen en al 200 leraren hebben de training afgerond.
6. Bespreek ongelijkheid en ondervertegenwoordiging binnen beleidsfuncties en neem in de **werving- en selectieprocessen** voor functies in het beleidsdomein onderwijs obstakels weg die zorgen voor uitsluiting bij o.m. tewerkstelling en doorstroom (bijv. taal- en diplomavereisten, verbod op levensbeschouwelijke tekenen, inzetten van instrumenten voor werving en selectie). LEVL beschrijft in de brochure “Rekruteren zonder te discrimineren” zes doeltreffende acties die helpen om discriminatie bij rekruteren te verminderen en diversiteit op de werkvloer te verhogen. Deze acties worden bovendien concreet gemaakt aan de hand van vijf praktijkvoorbeelden.
7. Maak werk van **positieve acties** voor personen met een migratieachtergrond. Zorg m.a.w. voor programma’s en maatregelen, van tijdelijke aard, om gelijkheid na te streven in de tewerkstelling van personen met een migratieachtergrond in alle functies in de onderwijscontext. Het Minderhedenforum ontwikkelde een werkfiche en een brochure met inspiratie en handvaten om aan de slag te gaan met positieve acties. In deze tools zitten heel wat voorbeelden en tips die vertaalbaar zijn naar de onderwijscontext.

Aanbevelingen voor lerarenopleidingen

8. Expliciteer ook als lerarenopleiding een duidelijke **houding anti racisme en discriminatie** in de onderwijsvisie en -missie. Zorg voor een duidelijke norm tegen racisme en discriminatie en draag die ook uit.

9. Ontwikkel in samenwerking met verschillende betrokkenen (o.m. studenten, lerarenopleiders, onderwijs- en stagebegeleiders …) en experten een helder **antiracisme- en antidiscriminatiebeleid** afgestemd op de eigen onderwijsinstelling. Het beleid houdt niet alleen rekening met het wettelijk kader inzake racisme, maar ook met microkwetsingen en hanteert een nultolerantie voor racisme en discriminatie in de toelatingsvoorwaarden voor studenten, in de (stage)begeleiding, maar ook in de samenwerkingen met externe partners en stagescholen.
10. Ontwikkel tevens een **handelingskader** dat duidelijk wordt gecommuniceerd en dat zowel lerarenopleiders, onderwijs- en stagebegeleiders als studenten de nodige tools biedt om te reageren in situaties van racisme en/of discriminatie. Heel specifiek m.b.t. de stagecontext ontwikkelde het kennisplatform Inclusief Samenleven kennis over het voorkomen van en omgaan met stagediscriminatie. Dit kan interessante input bieden voor lerarenopleidingen.
11. **Ondersteun mikpunten** van racisme en/of discriminatie aan de hand van bijv. een laagdrempelige mogelijkheid om klachten te melden, een vertrouwenspersoon te contacteren, *safe(r) spaces* te bieden om ervaringen te bespreken … Dit kan in samenwerking met studentenverenigingen en -initiatieven (bijv. WeDecolonizeVUB organiseert evenementen en biedt ruimte voor studenten met migratieachtergrond om elkaar te ontmoeten en uit te wisselen over specifieke topics).
12. **Professionaliseer** lerarenopleiders, onderwijs- en stagebegeleiders maar ook studenten inzake racisme en discriminatie. Bied hen inzicht in de aanwezigheid en impact van racisme in het onderwijs, stimuleer inleving en empathie t.a.v. mensen die structureel gediscrimineerd worden en maak hen vaardig in het reageren op racisme en discriminatie als het zich voordoet. Onderzoek toont aan dat expliciete scholing rond racisme in de lerarenopleiding werkt.
13. Ook voor lerarenopleidingen is het van belang om in **toelatingsvoorwaarden** structurele drempels, zoals diploma- en taalvereisten, weg te nemen.
14. De **instaptoets** mag geen extra drempels opleggen. Het is dan ook nodig dat deze toets niet enkel focust op hetgeen iemand moet kunnen om de opleiding te volgen (bijv. Nederlands) maar ook focust op hetgeen nodig is om leraar te worden (bijv. de maatschappelijke rol die je als leraar hebt). Zorg voor extra ondersteuning(sprojecten) van jongeren (i.s.m. secundaire scholen en jeugdorganisaties) en zorg ervoor dat gelijkaardige instaptoetsen in te kijken zijn, zodat potentiële studenten beter weten wat van hen verwacht wordt.

Aanbevelingen voor scholen (werkveld)

15. Ontwikkel – in samenwerking met alle betrokkenen (bijv. onderwijspersoneel, CLB-medewerkers, leerlingen, ouders, …) – een **antiracisme- en antidiscriminatiebeleid**. Formuleer naast een visie m.b.t. racisme en discriminatie ook een duidelijk **handelingskader** dat afgestemd is op de onderwijsinstelling en de betrokkenen. Net zoals bij lerarenopleidingen is het ook hier essentieel om in het

beleid naast het wettelijk kader rekening te houden met microkwetsingen. Het kennisplatform Inclusief Samenleven ontwikkelde interessante tools voor basisonderwijs: een stappenplan aanpak anti-discriminatie en checklist anti-discriminatiemethoden.

16. **Communiceer** visie, beleid, handelingskader en initiatieven m.b.t. racisme en discriminatie op een heldere manier die afgestemd is op de verschillende betrokkenen.
17. Maak racisme en discriminatie in de **leraarskamer** bespreekbaar. De leraarskamer is namelijk bij uitstek een indicator van de geldende schoolcultuur.
18. **Professionaliseer** leerkrachten, CLB-medewerkers en ander (onderwijs)personeel inzake racisme en discriminatie (bijv. hoe het zich manifesteert en welke impact het heeft in onderwijs, hoe ze ermee kunnen omgaan, hoe ze het onder personeel maar ook bij leerlingen bespreekbaar maken …).
19. **Ondersteun** slachtoffers van racisme actief en onderzoek gevallen van racisme op de werkvloer grondig.
20. Neem in de **werving- en selectieprocessen** obstakels weg die zorgen voor uitsluiting bij o.m. tewerkstelling van leerkrachten met migratieachtergrond en doorstroom naar andere (beleids)functies binnen scholen belemmeren (bijv. taal- en diplomavereisten, levensbeschouwelijke tekenen, inzetten van instrumenten voor werving en selectie). LEVL beschrijft in de brochure "Rekruteren zonder te discrimineren" zes doeltreffende acties die helpen om discriminatie bij rekruteren te verminderen en diversiteit op de werkvloer te verhogen. Deze acties worden bovendien concreet gemaakt aan de hand van vijf praktijkvoorbeelden.
21. Ook schoolbesturen kunnen werk maken van **positieve acties** voor personen met een migratieachtergrond en via programma's en maatregelen, van tijdelijke aard, gelijkheid nastreven in de tewerkstelling van personen met een migratieachtergrond. Het Minderhedenforum ontwikkelde een werkfiche en een brochure met inspiratie en handvaten om aan de slag te gaan met positieve acties. In deze tools zitten heel wat voorbeelden en tips die vertaalbaar zijn naar de onderwijscontext.
22. Werk binnen **raden en commissies** obstakels (bijv. taalvereisten, levensbeschouwelijke tekenen ...) weg in functie van een grotere etnisch-culturele diversiteit in verschillende beslissingsorganen van de school.

SPEERPUNT 4 – Monitor resultaten

Over de etnisch-culturele diversiteit van leraren en de effectiviteit van positieve acties in het lerarenberoep is weinig informatie beschikbaar. Om leraren met migratieachtergrond in het onderwijs aan te trekken en te behouden is het o.m. van belang om in kaart te brengen hoe de etnisch-culturele diversiteit van lerarenteams in het Vlaamse onderwijs evolueert en welk effect praktijken hebben die streven naar meer diversiteit en inclusie.

Aanbevelingen voor beleid

1. LEVL maakte deel uit van de commissie diversiteit van de SERV die in 2020 een reeks aanbevelingen schreef inzake het verhogen van diversiteit binnen lerarenteams en herhaalt het belang van **structurele en gedegen monitoring**. Op dit ogenblik zijn ook voor Brussel gegevens over de diversiteit bij (zij-)instroom, doorstroom en uitstroom in het onderwijsveld beperkt en fragmentarisch. Gebruik een systematische en gedegen monitoring om de huidige situatie inzake diversiteit in lerarenteams en opleidingen te evalueren. Deze aanbeveling wordt ondersteund door onderzoeksliteratuur rond de lerarenuitstroom die adviseert om de evoluties in het personeelsbestand te monitoren en de oorzaken van uitstroom grondig te evalueren.
2. Gebruik structurele en gedegen monitoring om **toekomstige beleidsinitiatieven** gericht op het aantrekken en behouden van (kandidaat-)leerkrachten met migratieachtergrond uit te werken, op te volgen en te evalueren.
3. Houd bij **welke scholen een antidiscriminatie- en antiracismebeleid hebben**. Als in kaart gebracht wordt welke scholen een beleid ontwikkelen, dan kan dit ook waardevolle informatie geven over het opstellen van een goed beleid en de effecten ervan.
4. **Onderzoek** i.s.m. experten de **effectiviteit van verschillende aanpakken en middelen** die worden ingezet, om in kaart te brengen waar positieve resultaten worden geboekt en om bij te sturen waar nodig. Laat daarbij ook onderzoek uitvoeren naar de effectiviteit van positieve acties.

Aanbevelingen voor lerarenopleidingen

5. Formuleer **streefcijfers** van het percentage studenten met migratieachtergrond die in- & uitstromen in de lerarenopleidingen en laat dit samen gaan met een diversiteits- en inclusiebeleid.
6. Voer bij lerarenopleiders, stagementoren en -begeleiders, studenten en andere betrokkenen een **tevredenheidsonderzoek** uit over het antiracisme- en antidiscriminatiebeleid, het handelingskader en initiatieven die georganiseerd werden.

Aanbevelingen voor scholen (werkveld)

7. Formuleer **streefcijfers** van het percentage leerkrachten met migratieachtergrond die in- & uitstromen in de scholen(groepen) en laat dit samen gaan met een diversiteits- en inclusiebeleid.
8. Voer bij leraren, leerlingen, ouders en andere betrokkenen een **tevredenheidsonderzoek** uit over het antiracisme- en antidiscriminatiebeleid, het handelingskader en initiatieven die georganiseerd werden.
9. Breng **obstakels** in kaart voor leerkrachten, leerlingen, ouders en andere betrokkenen om beleid en initiatieven te kunnen bijsturen. Focus daarbij niet uitsluitend op het aspect van etnisch-culturele diversiteit, maar houd ook rekening

met de samenhang met andere diversiteitsdimensies (bijvoorbeeld sociale en familiale achtergrond, gender, leeftijd, fysieke en mentale beperkingen, of seksuele oriëntatie). Personen kunnen immers op meerdere aspecten van elkaar verschillen.

Literatuurlijst

Agirdag, O. (2020). *Onderwijs in een gekleurde samenleving*. EPO.

Bouchallikht, K., & Papaikonomou, Z. (2021). *De inclusiemarathon. Over diversiteit en gelijkwaardigheid op de werkvloer.* Amsterdam University Press.

Charkaoui, N. (2019). *Racisme. Over wonden en veerkracht.* EPO.

Gambi, L. & De Witte, K. (2023). *The uphill battle: The amplifying effects of negative trends in test scores, COVID-19 school closures and teacher shortages*. Katholieke Universiteit Leuven, Departement of Economics.

Inspectie van het onderwijs. (2020). *De staat van het onderwijs.* https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/staat-van-het-onderwijs

Nulmeting herkomst leerkrachten in het Vlaamse onderwijs. (2021, 30 september). Departement Onderwijs en Vorming. Nulmeting herkomst leerkrachten in het Vlaamse onderwijs | Vlaanderen.be

Orbit vzw. (2022). *Hoe krijgen we meer leerkrachten met een migratieachtergrond voor de klas?* Diverse leraarskamers - Meer leerkrachten met migratieachtergrond voor de klas 2022.pdf (strikinglycdn.com)

Peeters, R. (2022). *Diversiteit in het onderwijspersoneel.* Diversiteit-in-het-onderwijspersoneel_2022.pdf (levl.be)

Pulinx, R., Schrooten, M., & Emmers, E. (2021). *Diversiteit in het hoger onderwijs. Van theoretisch kader naar praktijkgerichte verandering.* ASP.

SERV Commissie Diversiteit. (2020, 25 augustus). *Diversiteit binnen het onderwijzend personeel.* COM_DIV_20200825_diversiteit binnen onderwijs_ADV.pdf (serv.be)

Siongers, J., Spruyt, B., Van Droogenbroeck, F., Bongaerts, B., & Kavadias, D. (2021). *TALIS 2018 Vlaanderen. Verdiepend rapport diversiteit*. Vrije Universiteit Brussel.

Vlaamse Gemeenschapscommissie. (2022, 13 september). *Beleidsverklaring 2022-2023.* VGC_Beleidsverklaring_2022-2023.pdf

Colofon

Auteur: Heidi Depraetere

Contact

LEVL, 2023
VOORUITGANGSSTRAAT 323 / 4 – 1030 BRUSSEL
info@levl.be
02 245 88 30
WWW.LEVL.BE
Instagram: @levl.be
LinkedIn: LEVL.be