

# DIVERSITEIT BINNEN HET ONDERWIJSPERSONEEL

## Onderwijs

Het **bevorderen van een evenredige arbeidsdeelname binnen het onderwijspersoneel**, zodat dit een **representatieve afspiegeling** vormt van de diverse samenleving. Specifiek gericht op het verhogen van het aantal mensen met een migratieachtergrond die zich inschrijven voor een lerarenopleiding, een diploma behalen en duurzaam als leerkracht werkt.

Er is een **beleid voor het onderwijzend personeel** nodig met een uitvoeringsbesluit van het decreet inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit van 8 mei 2022.

## BELEIDSDOMEINEN

Departement Onderwijs  
Onderwijskoepels en -netten  
VWSG

## PROBLEEMSTELLING

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). Nochtans zijn er belangrijke en urgente redenen om te streven naar een betere vertegenwoordiging van personen met een niet-westerse migratieachtergrond in het onderwijs. (1) Zo weerspiegelt een lerarenteam met meer etnisch-culturele diversiteit beter de maatschappelijke realiteit. (2) Onderzoek toont aan dat een betere vertegenwoordiging van leerkrachten met een migratieachtergrond een positieve impact heeft op de leerresultaten en het welbevinden van leerlingen. (3) Een divers team speelt volgens onderzoek ook een essentiële rol in het creëren van een schoolcultuur waarin inclusief wordt omgegaan met diversiteit. (4) Een specifieke focus op het wegwerken van drempels m.b.t. tewerkstelling van (kandidaat-)leerkrachten met een migratieachtergrond is extra sleutel bij het aanpakken van nijpende personeelstekorten. (5) Het nastreven van meer etnisch-culturele diversiteit binnen lerarenteams is van belang om tot evenredige arbeidsdeelname en sociale gelijkheid te komen.

### 1. Uitvoeringsbesluit van het evenredige arbeidsdeelname-decreet

Het decreet inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit van 8 mei 2022 (EAD-decreet) vormt een wettelijke basis om in te zetten op diversiteit met evenredige arbeidsdeelname als onderliggend streven. Er is nood aan een uitvoeringsbesluit voor het onderwijzend personeel dat een kader biedt om de verplichtingen uit het EAD-decreet verder vorm te geven. Het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 kan daarbij als voorbeeld dienen. Aanvullend moet ook een sectorconvenant uitgewerkt worden, zodat er een duidelijk engagement is om het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid te ondersteunen, onder meer op het vlak van diversiteit op de werkvloer en het aanpakken van discriminatie. Kansengroepen en sociale partners moeten bij bovenstaande stappen betrokken worden.

### 2. Krachtdadige aanpak discriminatie

Onder het beginsel van gelijke kansen stelt het EAD-decreet dat elke vorm van directe of indirecte discriminatie of intimidatie op de arbeidsmarkt ontbreekt. In het SERV-advies “Diversiteit binnen het onderwijzend personeel” pleit de Commissie Diversiteit van de SERV voor een tweesporenbeleid: enerzijds handhaving door middel van efficiënte controles en strikt optreden bij duidelijke overtredingen, en anderzijds stimulering en bewustwording.

### 3. Systematische en doordachte monitoring

Er moet een systematische en doordachte monitoring van diversiteit binnen de lerarenopleiding en het lerarenberoep worden opgezet om een effectief diversiteitsbeleid te ontwikkelen en evoluties te volgen. Voor lerarenopleidingen moeten instroom, zij-instroom, doorstroom en uitstroom van personen met een migratieachtergrond gemonitord worden volgens bestaande afspraken over registratie van kansengroepen in het hoger onderwijs. Daadkrachtig beleid is nodig om een inhaalbeweging te realiseren. Binnen het lerarenkorps dient de nulmeting van de Vlaamse Regering uit 2021 als basis voor een systematisch monitoringsysteem voor diversiteit. Aansluitend bij de concrete bepalingen van het EAD-decreet, m.n. de jaarlijkse actieplannen en voortgangsrapporten, kan de diversiteit van studenten en leraren zichtbaar gemaakt worden in een publieke rapportering, gekoppeld aan concrete acties voor bijsturing en opvolging.

### 4. Inclusief onderwijsbeleid

Beleidsmakers hebben een belangrijke rol in het uitdragen en ondersteunen van inclusie en diversiteit in het onderwijs. Het is cruciaal dat onderwijsbeleid de inclusie -en diversiteitsgedachte van bovenaf uitdraagt en schoolleiders effectief professionaliseert hierin met hulp van pedagogische begeleidingsdiensten. Non-discriminatie moet de norm zijn voor een inclusief onderwijsbeleid. Schoolbesturen en scholen moeten structureel, en niet via versnipperde middelen, ondersteund worden in het ontwikkelen van een inclusief schoolbeleid, waarbij ook aandacht is voor het eigen onderwijspersoneel. Dit kan worden

uitgewerkt in het uitvoeringsbesluit bij het EAD-decreet. Daarnaast moeten positieve acties binnen het onderwijs gestimuleerd en ondersteund worden om gelijkheid te bevorderen, specifiek voor personen met een migratieachtergrond in alle onderwijsfuncties.

## 5. Instroom in onderwijs verhogen en uitstroom beperken

Het beleid moet gericht zijn op het verhogen van de instroom en het verminderen van de uitval van personen met een migratieachtergrond. Onderwijskoepels en -netten ondersteunen scholen bij het realiseren van een effectief en divers personeelsbeleid, zoals gesteld in het referentiekader voor onderwijskwaliteit (OK-kader). Dit kan gaan over het wegnemen van drempels bij werving en selectie of het zich profileren als diversiteitsgerichte instellingen om meer leraren met een migratieachtergrond aan te trekken. Op vlak van instroom in de lerarenopleidingen kan het beleid scholen en lerarenopleidingen stimuleren om specifieke stageplaatsen voor studenten met migratieachtergrond te creëren. Om snelle uitstroom te voorkomen, moeten degelijke aanvangsbegeleiding en mentorsystemen opgezet worden, met specifieke aandacht voor de noden van leraren met een migratieachtergrond.

## 6. Professionaliseringstrajecten stimuleren

Inzetten op evidence-based en duurzame professionaliseringstrajecten voor onderwijzend personeel met diversiteit en inclusie als essentieel onderdeel. Uit Talis-onderzoek (2018) weten we dat professionaliseringstrajecten effectief zijn als ze een sterke link hebben met de eigen klaspraktijk, als ze inzetten op actief en coöperatief leren en als het traject een lange duur omvat. Trajecten moeten inzetten op het versterken van de professionele bekwaamheid en gedeelde professionele kijk als team in het bijdragen aan een diverse en inclusieve in de werk- en bredere schoolomgeving.

## 7. Goed werkende initiatieven structureel verankeren

Initiatieven die succesvol zijn gebleken in het bevorderen van de participatie van mensen met migratieachtergrond in het onderwijs moeten breed verspreid en uitgebreid worden. Projecten die gericht zijn op het vergroten van diversiteit in het onderwijs moeten actief worden gestimuleerd en ondersteund, zodat de waardevolle ervaringen uit deze projecten worden geïntegreerd in het beleid. Het is essentieel dat effectieve elementen structureel worden opgenomen in het onderwijsbeleid. In het document "Concrete good practices uit België" (zie hieronder) worden enkele voorbeelden gepresenteerd van succesvolle initiatieven die als model kunnen dienen.

### BREED DRAAGVLAK / ONDERZOEK / GOOD PRACTICES UIT BELGIË

- Agirdag, O. (2020). Onderwijs in een gekleurde samenleving. EPO.
- 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](https://strikinglycdn.com)).

- SERV Commissie Diversiteit. (2020, 25 augustus). Diversiteit binnen het onderwijzend personeel. [COM\\_DIV\\_20200825\\_diversiteit\\_binnen\\_onderwijs\\_ADV.pdf \(serv.be\)](#)
- Spruyt, B. e.a. (2019). TALIS 2018 – Vlaanderen Volume 1. Brussel: VUB. [TALIS-2018-Vlaanderen-Volume-I.pdf \(talis2018.be\)](#)

- **BAOBAB**

In het project Baobab van Eva Bxl vzw 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.

- **TALENT FOR TEACHING**

Een voorbeeld van een project waarbij leerlingen warm worden gemaakt voor lesgeven en waar een samenwerking met de lerarenopleiding kan worden versterkt, is het project Talent for Teaching. Scholen in Vlaanderen en Brussel kunnen deelnemen en krijgen daarbij steun van het Onderwijscentrum Brussel en de Koning Boudewijnstichting. Het project wil enerzijds leerlingen van de derde graad secundair onderwijs warm maken voor het lesgeven en anderzijds leerkrachten de kans geven om hun passie voor lesgeven te delen. Momenteel worden ook stappen gezet om een samenwerking op te zetten met lerarenopleidingen in het kader van dit project, bijvoorbeeld om leerlingen die deelnemen aan het project en geïnteresseerd zijn in de lerarenopleiding te ondersteunen bij de instaptoets.

- **TEACH FOR BELGIUM**

Teach for Belgium biedt een intensieve tweejarige training en persoonlijke ondersteuning aan leraren die in scholen met veel kansarme leerlingen werken. Het programma richt zich op lesgeven in stedelijke scholen met een hoog percentage kansarme leerlingen en moedigt deelnemers aan om ook een erkende lerarenopleiding te volgen. Door diverse wervingskanalen, communicatie en het delen van succesverhalen wil het project meer leraren met een migratieachtergrond aantrekken en bijdragen aan een diverser lerarenkorps. In samenwerking met Orbit vzw en Stad Antwerpen zette Teach for Belgium met het project "Diverse leraarskamers" ook specifiek in op het aantrekken en ondersteunen van leerkrachten met een migratieachtergrond.