

# TWEE VLIEGEN IN EEN KLAP HOE HET LERARENTEKORT EN DIVERSITEITGEBREK SAMEN AANPAKKEN?



**Sanghmitra Bhutani**  
**Stafmedewerker Onderwijs Minderhedenforum**

**G**eregeld lezen we berichten in de media over een tekort aan leraren. We lezen ook dat het beroep niet meer aantrekkelijk is bij jongeren die een studiekeuze moeten maken. Voor hen is het soms een tweede of derde keuze nadat ze niet slaagden voor een andere opleiding in het hoger onderwijs. Er gebeurt regelmatig onderzoek naar het lerarentekort. De VDAB publiceert cijfers over openstaande vacatures. En de minister van Onderwijs reageert. Onderwijsnetten doen voorstellen om de problemen aan te pakken. De onderwijsvakbonden wijzen op knelpunten die al jaren blijven voortbestaan. Kortom, het is duidelijk dat er werk op de plank ligt.

## **SENSE OF URGENCY**

Wat we veel minder lezen is dat het personeel in het onderwijs, van het kleuter tot het hoger onderwijs en volwassenenonderwijs, heel weinig divers is samengesteld. Af en toe is het hoge aandeel vrouwen dat aan de slag is in het onderwijs wel voer voor discussie. Mannen vinden steeds minder hun gading in bepaalde niveaus van het onderwijs, zoals in

**Betekent dat er niets gebeurt in het onderwijs op het vlak van diversiteit in het onderwijspersoneel?**

**Nee, maar er is geen overzicht van deze acties, geen opvolging door onderzoek of op een andere manier.**

het kleuter- en lager onderwijs bijvoorbeeld. Maar hoe het gesteld is met de aanwezigheid van personeelsleden met andere identiteitskenmerken zoals sociaal-economische status, geaardheid, handicap, etnische achtergrond, taalachtergrond, levensbeschouwing ... is veel minder geweten.

De Vlaamse overheid registreert voor haar eigen personeel wel bepaalde kenmerken. Zo kunnen we opvolgen hoe de evolutie loopt en de conclusie daar is: traag maar gestaag. In de social profit zijn er al jaren inspanningen om aan de slag te gaan met diversiteitsplannen om de werkvloer meer divers of inclusiever te maken. In de zorgsector, een belang-

rijk deel van de social profit, wordt de sense of urgency echt gevoeld. Die drong door tot bij het beleid en zo is er al jaren een Zorgambassadeur aan de slag. Die werkt zowel rond het tekort aan zorgpersoneel als aan diversiteit in het zorgpersoneel. Het aanboren van bepaalde arbeidsreserves wordt als een must beschouwd. In bepaalde sectoren wordt het duidelijk dat er meer diversiteit komt. Vaak nog in laaggeschoolde functies, maar dat is een begin. Zeker als men begrijpt dat het nodig is om doorgroeikansen te geven aan dat laaggeschoold personeel en dat er 'opleidingsladders' worden gecreëerd. Dan kan de diversiteit ook toenemen in andere functies die meer opleiding vereisen.

### **TREIN DER TRAAGHEID**

In vergelijking met de social profit is de traagheid waarmee er stappen gezet worden in het onderwijs(beleid) op zijn minst opmerkelijk te noemen. De eerste inspanningen om meer studenten met een migratieachtergrond aan te trekken in bepaalde lerarenopleidingen dateren van begin jaren 2000 ...

Er kwam onder minister van Onderwijs en Werk Frank Vandenbroucke een boost rond 2005 met een Aanmoedigingsfonds voor diversiteit in de

lerarenopleidingen. Veel lerarenopleidingen startten nieuwe projecten of versterkten bestaande initiatieven. De resultaten van die projecten waren echter niet duidelijk wat betreft de instroom van meer studenten uit kansengroepen in de lerarenopleidingen. De voornaamste reden daarvoor is dat registraties pas begonnen bij de opstart van de projecten. Bovendien was die registratie verschillend per hogeschool of universiteit. Vanuit de Vlaamse Interuniversitaire Raad en de Vlaamse Hogescholenraad zijn er nu afspraken rond een uniforme registratie zodat bepaalde cijfers kunnen worden vergeleken. Hopelijk kan dat binnenkort ook gebeuren voor de lerarenopleidingen.

### **BLIND VAREN**

Cijfers voor de evolutie van het aantal studenten uit kansengroepen in de lerarenopleidingen zijn er niet. Het argument dat er eerst meer instroom moet zijn van studenten uit kansengroepen in de lerarenopleidingen vóórdat er werk gemaakt kan worden van een divers personeelsbeleid in scholen kan dus niet gestaafd of weerlegd worden. We varen met andere woorden blind. Heel lastig om dan beleidsdiscussies te voeren.

Betekent dat er niets gebeurt in het onderwijs op het vlak van diversiteit in het onderwijspersoneel? Nee, maar er is geen overzicht van deze acties, geen opvolging door onderzoek of op een andere manier. En het gebeurt zeer versnipperd.

Tenzij er een sense of urgency bestaat bij een lokale overheid, zoals het geval was bij de stad Antwerpen. Meer dan 10 jaar geleden deed de stad Antwerpen zelf onderzoek naar diversiteit bij het eigen personeel, met inbegrip van het stedelijk onderwijspersoneel. De cijfers werden niet publiek gemaakt maar wel gebruikt om de nood aan diversiteit te koppelen aan de nood aan meer leraren tout court in het (stedelijk) onderwijs in Antwerpen.

De vraag is echter of het initiatief moet komen van lokale overheden dan wel van de Vlaamse Regering. Gelukkig bevatten het akkoord van de huidige Vlaamse Regering en de Beleidsnota Onderwijs van de minister van Onderwijs wel een actie om stappen vooruit te zetten. Voor de diversiteit

in het onderwijspersoneel worden namelijk acties voorzien rond het verzamelen van cijfers en de aanstelling van een Onderwijsambassadeur. Maar de woorden moeten nog omgezet worden in daden.

Wat verwachten we van daden van die Vlaamse Regering? Naast het verzamelen van cijfers en monitoring is er nood aan een plan om acties te voeren op het vlak van de lerarenopleidingen, de overgang tussen lerarenopleiding en tewerkstelling in een school of onderwijsinstelling en divers personeelsbeleid in scholen en onderwijsinstellingen.

## **LERARENOPLEIDINGEN**

In de lerarenopleidingen zijn er al diversiteitsinitiatieven sinds 2005 of zelfs eerder. Het probleem is echter de evaluatie van de acties op hun effectiviteit in het bevorderen van een diverse instroom, doorstroom en uitstroom zodat er een effectiever beleid kan gevoerd worden. Uit de praktijk van een hogeschool blijkt dat het werken met een raad van studenten uit kansengroepen die de acties rond diversiteit onder de loep neemt een goede manier is om de effectiviteit na te gaan, naast het belang van intern wetenschappelijk onderzoek.

Daarnaast is het belangrijk om de effecten van de Vlaamse ‘verplichte, niet-bindende toelatingsproef’ te onderzoeken op de deelname aan de lerarenopleiding door studenten uit kansengroepen. Dat is tot nu toe nog niet grondig gebeurd. Internationaal onderzoek toont aan dat proeven een ontradend effect kunnen hebben voor studenten uit kansengroepen. Veel hangt af van de perceptie daarrond. Die wordt beïnvloed door de communicatie erover vanuit instellingen voor hoger onderwijs net zoals berichtgeving erover in de media. Ervaringen van studenten die de proef aflegden en daarover communiceren met hun netwerk waarin er mogelijk geïnteresseerde studenten in de lerarenopleiding zitten, zijn ook belangrijk om mee te nemen. De eerste signalen vanuit de studenten over de proef waren eerder positief. De studenten waren blij met de feedback en de voorstellen vanuit de lerarenopleidingen voor remediëring. Belangrijk is om na te gaan of die ervaringen ook gedeeld worden door bijvoorbeeld studenten met een migratieachtergrond. Dat de lerarenopleidingen al verstaan in de begeleiding van hun studenten en daar nog verder op inzetten

is een belangrijke randvoorwaarde om ervoor te zorgen dat de proef geen ontradend effect heeft op wie de lerarenopleiding wel aankan.

### **BELEID ROND ZIJ-INSTROMERS**

We vragen specifiek aandacht voor studenten die 'zij-instromers' zijn. Dat zijn studenten die al een eerdere opleiding volgden en daarna toch kiezen voor het lerarenberoep. Uit de ervaringen van de centra voor volwassenenonderwijs (CVO), die de vroegere specifieke lerarenopleidingen (SLO) organiseerden, bleek dat die opleidingen doorheen de jaren erin slaagden om een meer diverse groep cursisten aan te trekken. Er waren professionals met migratieachtergrond die geïnteresseerd waren in die lerarenopleiding om hun arbeidsloopbaan een andere wending te geven.

Teach for Belgium, een organisatie die jonge professionals wil aantrekken om voor de klas te staan, ziet ook een diversiteit onder de instroomkandidaten. Er zijn professionals die misschien ooit hadden gedacht om leraar te worden maar om verschillende redenen geen lerarenopleiding hebben gevolgd. Er zijn professionals die op latere leeftijd, door bijvoorbeeld kennis te maken met mensen die in het onderwijs staan, zelf ontdekken dat ze ook leraar willen worden. Ze willen gelijke onderwijskansen geven aan jongeren die die nu te weinig krijgen.

### **WERKEN ROND COMPETENTIES**

De formule waarbij kandidaten extra begeleid worden, zoals bij Teach for Belgium, doen hen onder meer hun eigen competenties ontdekken. Dat is belangrijk om toekomstige studenten met een migratieachtergrond tot de lerarenopleiding en het lerarenberoep te begeleiden. Veel van die studenten hebben door de jarenlange lage verwachtingen van leraren tijdens hun schoolloopbaan zelf een lage inschatting van hun eigen kunnen. Ze geloven vaak niet dat ze al een deel van de competenties hebben die belangrijk zijn in het lerarenberoep. Zelfs al hebben ze bijvoorbeeld ervaring opgedaan in het jeugdwerk en ander vrijwilligerswerk.

**Veel van die studenten hebben door de jarenlange lage verwachtingen van leraren tijdens hun schoolloopbaan zelf een lage inschatting van hun eigen kunnen. Ze geloven vaak niet dat ze al een deel van de competenties hebben die belangrijk zijn in het lerarenberoep.**

**Beleidsmaatregelen om competenties uit vrijwilligerswerk naar waarde te (laten) schatten zijn belangrijk voor zij-instromers, maar ook voor de leerlingen in het secundair onderwijs die een studiekeuze moeten maken en actief zijn als vrijwilliger.**

Het werken aan het zichtbaar maken van competenties in het vrijwilligerswerk staat jammer genoeg nog niet ver. Het is voor vrijwilligers niet duidelijk dat ze daar competenties verwerven. Zelfs ervaringen met vrijwilligerswerk zetten werkzoekenden met een migratieachtergrond vaak niet op hun curriculum vitae, omdat ze niet weten dat werkgevers daar ook belang aan kunnen hechten. Vanuit de sectoren van sociaal-cultureel volwassenenwerk, jeugdwerk en sport was er vroeger een project om rond competenties te werken. Dat beleidsdomein werd betrokken bij het beleid rond elders verworven competenties (EVC). Dat is nu niet meer het geval: een gemiste kans.

Beleidsmaatregelen om competenties uit vrijwilligerswerk naar waarde te (laten) schatten zijn belangrijk voor zij-instromers, maar ook voor de leerlingen in het secundair onderwijs die een studiekeuze moeten maken en actief zijn als vrijwilliger.

### **GOEDE STUDIEKEUZE BEGELEIDING**

Dat leerlingen in het secundair onderwijs nood hebben aan voldoende studiekeuzebegeleiding is een open deur. Al jaren horen we pleidooien om secundaire scholen te sensibiliseren om meer werk te maken van een sterk uitgebouwd beleid rond studiekeuzebegeleiding, doorheen al de jaren van het secundair onderwijs. Er is daarbij specifieke aandacht nodig voor leerlingen met een kansarme en/of migratieachtergrond. Daar is de thuisomgeving vaak minder geïnformeerd over alle mogelijkheden die bestaan of over de gevolgen van bepaalde keuzes op jonge leeftijd. Toch zien we dat er nog altijd scholen zijn waar leerlingen zelf en zonder veel voorbereiding naar een SID-In-beurs worden gestuurd. Het gevolg is dat die leerlingen verloren lopen op zo'n beurs. De school verwacht dat de thuisomgeving de leerlingen informeert en voorbereidt. Die houding versterkt echter de ongelijkheid. Leerlingen die bijvoorbeeld in hun omge-

ving mensen kennen die in het onderwijs werken, zullen meer informatie krijgen over de lerarenopleiding. Leerlingen die dat soort mensen niet in hun omgeving hebben of zelfs mensen kennen die slechte ervaringen hebben op school, zullen eerder ontradende informatie krijgen.

De rol van leraren is cruciaal om leerlingen die wel graag op school zouden werken daarin te steunen en informatie te geven over de lerarenopleiding. Uit getuigenissen van leraren met een migratieachtergrond die dat soort steun en informatie kregen van een leraar die al dan niet zelf een migratieachtergrond had, blijkt dat het een beslissende rol speelde in hun studiekeuzeprocessen. Die leraren nemen een taak op als rolmodel en tonen leerlingen dat zij ook hun dromen kunnen waarmaken om zelf voor de klas te staan. Uit onderzoek in binnen- en buitenland blijkt dat rolmodellen heel belangrijk zijn voor leerlingen, zeker voor leerlingen uit 'minderheids-groepen' die ondervertegenwoordigd zijn in het onderwijspersoneel.

### **WERKEN AAN EEN DIVERS PERSONEELSBELEID**

We hebben nood aan meer rolmodellen, dat is duidelijk. Scholen die leraren met een migratieachtergrond tewerkstellen tonen leerlingen zo dat er voor iedereen tewerkstellingskansen in het onderwijs zijn. Dat brengt een positieve dynamiek op gang. Maar er zijn wel voorwaarden om zo'n dynamiek in gang te zetten. Die voorwaarden hebben te maken met het voeren van een divers personeelsbeleid in het onderwijs.

Scholen hebben weinig tijd en mankracht om een goed personeelsbeleid te voeren, horen we vaak. Toch is het belangrijk om in te zetten op een aantal zaken die ook ten goede komen van leraren met een migratieachtergrond. In de eerste plaats is het belangrijk om na te denken over aanwerving van personeel. Waar en hoe rekruteren onderwijsinstellingen nieuwe leraren? De onderwijsvacatures op de website van de VDAB zijn nog altijd maar een deel van alle vacatures. Veel van de aanwervingen gaan bijvoorbeeld via netwerken van oud-leerlingen en stagiairs uit de lerarenopleidingen. In tijden van lerarentekorten zou een ruimere rekrutering zowel een onderwijsinstelling als een afgestudeerde student lerarenopleiding winst opleveren. De website van de VDAB is een informatiekanal dat veel gebruikt wordt door werkzoekenden met een migratieachtergrond.

In de tweede plaats is het onthaalbeleid voor nieuwe leraren cruciaal voor een goede werkplek. Dat vraagt om een investering vanuit de onderwijsinstelling zelf en de Vlaamse Regering. Het is jammer dat vroegere maatregelen zoals een mentorbeleid door besparingen werden teruggeschroefd. Zeker als we weten dat veel te veel jonge leraren afhaken binnen de vijf jaar na hun eerste werkervaring. Als we daar niet ingrijpen dweilen we met de kraan open. Ook leraren met een migratieachtergrond hebben zeker nood aan een goed onthaalbeleid. Voor hen is de drempel om zich goed te voelen op een werkplek hoger. Een werkgever die echt wil werken aan een diverse werkvloer, zal de investering in dat goed onthaalbeleid snel zien renderen.

Een onderwijsdirectie moet de collega's van die nieuwe leraren ook meekrijgen in het verhaal van een goed onthaalbeleid. De organisatiecultuur, zeg maar de sfeer op het werk en in de leraarskamer, is zeer bepalend voor nieuwelingen. Een goede sfeer bij het onderwijspersoneel, met warme en respectvolle onderlinge relaties is goed voor henzelf, de leerlingen en zelfs hun ouders. Het is een uitnodiging om te kiezen voor het onderwijs als werkplek. Omgekeerd is een verzuurde sfeer, met soms zelfs pesterijen op de werkvloer heel negatieve reclame. Welke leerling zou in die omstandigheden willen werken?

Laat dit een oproep zijn om samen aan de slag te gaan om een divers personeelsbeleid in het onderwijs waar te maken.