

STARTNOTA SOM LABO

DIVERSE LERAARSKAMER



INHOUD

AANLEIDING - 1

ACHTERGROND
(CIJFERS EN ONDERZOEK) - 4

EXPERIMENTEREN IN - 8
SOM LABO

GEDEELD KADER - 9

DOELSTELLING - 11

SAMENSTELLING - 12

AANSTURING - 13

PROCES - 13

BRONNEN - 14

VOORAF

Deze nota is een weergave van de verkenningsfase voor het SOM labo 'Diverse leraarskamer'. Ze kwam tot stand door het samenbrengen van input uit verschillende boeiende gesprekken met schooldirecteurs, lerarenopleiders, onderzoekers, leerlingen en studenten, beleidsmedewerkers en middelveldorganisaties. Veelal binnen het Leuvense onderwijsnetwerk SOM en af en toe ter extra inspiratie ook daarbuiten.

In dit SOM labo ligt de focus op het vergroten van etnisch-culturele diversiteit in de leraarskamer en welke duurzame stappen we daartoe kunnen nemen, op korte, middellange en langere termijn. Deze ambitie kan alleen maar waargemaakt worden in het breder kader van het versterken van onderwijskwaliteit, diversiteitswijsheid en inclusiviteit van onderwijsinstellingen. De experimenten die we in dit labo zullen opzetten en monitoren, kunnen daarom zowel dichterbij of verder af staan van de leraarskamer zelf. Wel steeds met dezelfde ambitie: bouwen aan een diverse leraarskamer van morgen.

Met deze nota ambiëren we een boeiend **inhoudelijk startpunt** voor de eerste ontwerptafel met labodeelnemers op 14 oktober '22. De nota biedt eveneens een **inkijk in het verloop, de werking en dynamiek van een SOM labo**. De inhoud van dit document kan in de loop van het labo steeds aangevuld en gewijzigd worden met inzichten uit wetenschappelijk werk en uit de praktijk.

Ben je nog niet mee met wat SOM is en hoe een labo werkt? Neem dan zeker een kijkje op onze website www.samenonderwijsmaken.be



1. AANLEIDING VANUIT HET SOM NETWERK

De afgelopen 2 jaar werden er binnen SOM heel wat noden geformuleerd én initiatieven genomen in het kader van het speerpunt 'diversiteit als kracht'. We schetsen hieronder de verschillende aanleidingen die de urgentie om vanuit SOM een labo 'diverse leraarskamer' met focus op etnisch-culturele diversiteit op te starten duidelijk maken. De leerlingenpopulatie in Leuven is divers, hoog tijd om actie te ondernemen om ook de lerarenteams en lerarenopleidingen te versterken om onderwijs te maken in een diverse samenleving.

BERPERKTE ETNISCH-CULTURELE DIVERSITEIT BIJ STUDENTEN LERARENOPLEIDING LAGER ONDERWIJS UCLL

Diversiteit is al jaren een aandachtspunt in lerarenopleiding(en) aan de UCLL. Hoe studenten voorbereiden om in (super)diverse klascontexten als leraar aan de slag te gaan? Welk curriculum is hiervoor nodig welke competenties moeten leraren hiervoor ontwikkelen en hoe kunnen ze zich verhouden tot de diversiteit op school? De instroom van studenten is echter geen weerspiegeling van de leerlingenpopulatie in het secundair onderwijs. Zo zijn er bijvoorbeeld erg weinig studenten met een etnisch-cultureel diverse achtergrond. En laat een school nu net een minisamenleving zijn waar diversiteit als realiteit en meerwaarde zichtbaar zou moeten zijn en die leerlingen moet voorbereiden op onze diverse wereld.



"Het is misschien wel onze grootste uitdaging: opleiden in en voor diversiteit op school. Maar we kunnen het niet alleen. Zonder instroom van een diverse groep studenten, missen er boeiende blikken op onderwijs én onze lerarenopleiding."

OPLEIDINGSHOOFD BACHELOR LAGER ONDERWIJS UCLL



ERVARINGEN LERAREN VAN KLEUR VOOR DE KLAS PILOOT LERAREN MET VLUCHTVERLEDEN OP SOM ZOMERSCHOOL '21

"Lesgeven is wat ik wil doen. Ook in mijn thuisland werkte ik graag met jongeren. Maar de zoektocht naar een haalbaar traject om in België een lerarenopleiding te volgen, verloopt nog moeizaam voor mij."

LERAAR SOM ZOMERSCHOOL

Tijdens de SOM zomerschool '21 werkten 5 leraren met een vluchtverleden via co-teaching mee om leerlingen te begeleiden en ondersteunen voor wiskunde en verschillende sportieve, culturele en sociale activiteiten. Dit micro-experiment maakte heel wat potentieel zichtbaar (ondersteuning in moedertaal, kennismaking met diverse achtergronden en perspectieven in lerarenteam, aanspreekpunt voor ouders,...)

PROJECT MEER KLEUR VOOR DE KLAS (STUDENTEN KU LEUVEN)

Meer kleur voor de klas is een platform rond de thematiek van etnische culturele minderheden in het lerarenteam. Door verschillende ervaringen en verhalen te bundelen op Instagram, hopen ze een mozaïek te tonen van individuele getuigenissen die allemaal vertrekken vanuit een gemeenschappelijke vraag: hoe kunnen we de onderrepresentatie van leraren van kleur aanpakken en zo streven naar een betere kwaliteit van het Vlaamse onderwijs?



"In Speak Up! voel ik me gesteund om in het onderwijs te strijden tegen onrechtvaardigheid. En zo een plek vond ik eerder nog niet."

AMBASSADEUR SPEAK UP!

SPEAK UP! JONGERENAMBASSADEURS TEGEN RACISME IN SECUNDAIR ONDERWIJS

Binnen het SOM labo Speak Up! verenigen jongeren uit verschillende secundaire scholen zich om te zoeken naar hoe ze, samen met scholen, racisme op school een halt kunnen toeroepen. Ze worden hierbij artistiek-participatief ondersteund om hun eigen ervaringen, ideeën en belevingen te kunnen terugkoppelen naar Leuvense scholen. Uit hun getuigenissen komt het gebrek aan leraren van kleur, herkenbare rolmodellen en kennis en begrip m.b.t. culturele tradities naar boven als gemiste kansen voor kwaliteitsvol onderwijs.

"Tussen de 1ste en de 3de graad SO verliezen we heel wat getalenteerde leerlingen. Hierbij zijn in verhouding heel wat meer leerlingen met diverse etnisch-culturele achtergrond. Dat klopt gewoon niet."

DIRECTRICE SECUNDAIRE SCHOOL
DOORSTROOM FINALITEIT

In gesprek met enkele Leuvense directeurs uit basis en secundair onderwijs komen bezorgdheden boven over de schoolloopbaan van leerlingen van etnisch-culturele minderheden en hun kwetsbare doorstroom naar hoger secundair en hoger onderwijs (en mogelijk lerarenopleidingen). Daarnaast kaarten ze drempels aan die ze ervaren om hun eigen schoolteams diverser samen te stellen en diversiteitswijs te maken. De gesprekken over diversiteit raken aan identiteit en kruipen onder je vel. Er is heel wat handelingsverlegenheid bij lerarenteams (en directeurs) over hoe zich te kunnen verhouden. Directeurs geven aan al heel wat stappen te hebben gezet maar erkennen ook de nood aan samenwerking en versterking buiten de school om resultaten te kunnen boeken.



"Er bestaat geen quick fix voor een meer diverse leraarskamer. Jongeren met etnisch-cultureel diverse achtergronden moeten zich eerst thuis voelen op school, als kind en als jongere, voordat ze later willen terugkeren als leerkracht."

PROF. KU LEUVEN

SOM FORUM WELBEVINDEN JONGEREN '21

Tijdens het SOM forum '21 over welbevinden ging prof. De Leersneyder met leraren, directeurs, welzijnswerkers en leerlingen in gesprek over thuis voelen op school voor jongeren met een migratieachtergrond en de impact hiervan op schools presteren. Om duurzaam op langere termijn werk te maken van diversiteit in de leraarskamer, is het inzetten op thuis voelen op school voor jongeren van etnisch-culturele minderheden een cruciaal puzzelstuk.

2. ACHTERGROND

Diversiteit staat al tien(tallen) jaren op de agenda van beleids- en onderwijsmakers. Onder andere de beperkte aanwezigheid van diversiteit in het lerarenkorps in Vlaanderen vandaag toont aan dat de vaak geformuleerde doelstellingen nog niet bereikt zijn. De hierboven genoemde aanleidingen die binnen het SOM netwerk het afgelopen 1,5 jaar in een stroomversnelling zichtbaar werden, wijzen op de urgentie van de thematiek.

Enkele **recente cijfers** hieronder bieden een concreter zicht op de stand van zaken wat betreft etnisch-culturele diversiteit bij leraren (in opleiding) in Vlaanderen. Ook lijsten we enkele **recente onderzoeken en publicaties** op die de laatste jaren verschenen m.b.t. **diversiteit op school** in de Vlaamse context.

2.1 CIJFERS VLAANDEREN

Het aantal gegevens ter beschikking over het aandeel **'leraren van kleur'** in het Vlaamse onderwijs is nog beperkt. De serv publiceerde in augustus 2020 een advies m.b.t. diversiteit bij het onderwijzend personeel waarbij inzicht gegeven wordt in de cijfers die ter beschikking zijn in Vlaanderen. Er wordt o.a. ingezoomd op leraren (in opleiding) met migratieachtergrond. In deze nota maken we geen samenvatting van deze cijfers en adviezen. Alle informatie is overzichtelijk [hier](#) terug te vinden.

In het schooljaar 2019-2020 had slechts 6,4% van de leerkrachten in het basis- en secundair onderwijs een migratieachtergrond. Daarbij had maar 2,9% van de studenten in de lerarenopleiding een niet-Belgische nationaliteit (SERV, 2021).

Uit TALIS-onderzoek van 2018 bleek dat 38% van de leerkrachten in het basis- en secundair onderwijs les geeft aan een klas leerlingen waarvan meer dan 10% een migratieachtergrond heeft (Serv, 2021). Deze cijfers zullen anno 2022 enkel gestegen zijn.

Over de **etnisch-culturele diversiteit in de leerlingenpopulatie in Vlaanderen** vandaag zijn eveneens cijfergegevens beschikbaar. Zij het vaak vanuit een bepaalde invalshoek die altijd maar een deel van de complexe realiteit van thuiscontexten in kaart brengt (thuis taal niet-Nederlands, buitenlandse nationaliteit). Uiteraard zijn er ook grote verschillen tussen stedelijk en niet-stedelijke contexten. Heel wat gegevens zijn te vinden op [ond.vlaanderen](#). Een recente publicatie van [statistiek Vlaanderen](#) biedt ook cijfermateriaal over onderwijsdeelname, schoolse achterstand, schoolverlaters en doorstroom naar het hoger onderwijs van leerlingen met een buitenlandse herkomst. In het breder kader van het labo nl. diversiteitsbeleid op school zijn deze gegevens niet onbelangrijk. Op de website van [provincie cijfers](#) zijn per provincie gegevens terug te vinden over (evolutie) nationaliteit en herkomst jongeren (0-24 jarigen).



In 2018 publiceerde UNIA hun meest recente diversiteitbarometer met focus op onderwijs waarin cijfers een aanbevelingen toegelicht worden over de onderwijsloopbanen van leerlingen o.a. in het Vlaamse onderwijs. Ook de **schoolloopbanen van leerlingen van etnisch-culturele minderheden** komen aan bod. In het kader van thuis voelen op school als basis om te kiezen voor een studiekeuze richting onderwijs, staan hier relevante bevindingen.

Sociale ongelijkheid in het Vlaams onderwijssysteem wordt tevens concreet zichtbaar in de PISA-resultaten. De recentste resultaten van 2018 bevatten cijfers over de impact van sociaal-economische status én thuistaal van leerlingen. De PISA-studies tonen o.a. aan dat van alle OESO-landen, Vlaanderen het grootste verschil kent in wiskundescores tussen de kinderen van migranten en leerlingen van Belgische herkomst, zelfs wanneer rekening gehouden wordt met de sociaaleconomische achtergrond. De verschillen tussen leerlingen van Belgische herkomst en zij met een migratieachtergrond blijkt niet alleen uit de testresultaten van de PISA-data, maar ook uit de oververtegenwoordiging van deze minderheden in minder gewaardeerde studierichtingen, het vaker blijven zitten, vaker zonder diploma het middelbaar onderwijs verlaten, en hun ondervertegenwoordiging in het hoger onderwijs in vergelijking met studenten van Belgische origine.

Bij de start van het secundair onderwijs, zit ongeveer 90% van de kinderen van Belgische herkomst op leeftijd. Bij leerlingen met een migratieachtergrond is dit slechts tussen de 71 à 73%. (UNIA, 2018)

LEUVEN

Gegevens over de **Leuvense leerlingenpopulatie** (gebaseerd op criteria thuistaal niet-Nederlands) en schoolse vertraging, vroegtijdig schoolverlaten in Leuven zijn terug te vinden in de stadsmonitor. De gegevens in het kader van GOK-indicatoren zijn per school te raadplegen op ond.vlaanderen. Ook hier is de enige richting aangever voor etnisch-culturele diversiteit het criteria thuistaal. Wat geen volledig zicht biedt op de herkomst van leerlingen.



Er zijn geen cijfers ter beschikking over de diverse achtergrond van Leuvense leraren en docenten. Op de studentenpopulatie van de lerarenopleiding van de UCLL hebben we wel zicht. In academiejaar 20-21 had slechts 7% van de studenten lerarenopleiding van UCLL (Leuven én Limburg) een niet-Belgische herkomst. In de domeinen welzijn, gezondheid en management liggen de percentages vaak dubbel zo hoog. 21% van alle studenten UCLL had in -21-22 een niet-Belgische herkomst.

LERARENTEKORT

Ook in het licht van het nijpender wordend lerarentekort is het labo 'dlverse leraarskamer' relevant. Enkele experten zetten recente cijfers op een rijtje in dit Klasse artikel.

2.2 RELEVANTE ONDERZOEKEN

Hieronder stippen we enkele recente onderzoeken en publicaties aan die tijdens de gesprekken vernoemd werden. Ze zijn relevant zijn om voor het labo diverse leraarskamer een theoretische kader ter achtergrond uit te werken om evidence-informed aan de slag te gaan in de experimenteerfase.

Onderzoeksgegevens over de **(positieve) impact van etnisch-culturele diversiteit in de leraarskamer** in Vlaanderen bestaat vandaag nog niet. Er zijn nog te weinig leraren van kleur om representatieve resultaten te verkrijgen. Wel zijn er Amerikaanse studies die de positieve impact van leraren van kleur aantonen zowel voor de school als voor de leerlingen (hogere verwachtingen van leerlingen van kleur, verminderde schooluitval en verbeterde leerresultaten, verhoogde doorstroom naar theoretische studierichtingen bij leerlingen van kleur, verminderen onbewuste vooroordelen van alle leerlingen en dragen bij tot een positiever schoolklimaat voor alle leerlingen).

Een aanzet voor het bundelen van ervaringen van leraren van kleur in het Vlaamse onderwijs over hoe zij hun aanwezigheid op school als meerwaarde voor leerlingen en school ervaren is wel alvast terug te vinden in het project 'Meer kleur voor de klas'.

Naast evidentie van de meerwaarde van leraren van kleur uit onderzoek, is representatie van de diversiteit in een samenleving op school in een democratisch onderwijssysteem rechtvaardig.



Inzetten op etnisch-culturele diversiteit in de leraarskamer kadert in een bredere ambitie om de **kwaliteit van onderwijs** te verhogen. Door in te zetten op inclusie en diversiteit kunnen we namelijk de sociale ongelijkheid op school (o.a. op basis van herkomst) terugdringen. De aanwezigheid van leraren van kleur in schoolteams zijn daarbij een belangrijke schakel. Kwaliteit van onderwijs verhogen door in te spelen op diversiteit van leerlingen én leraren is echter een taak van een volledig schoolteam. Daarnaast zullen ook leraren van morgen doorgaans maar kiezen voor een lerarenopleiding als ze zelf op school een zekere vorm van thuis voelen en succes hebben kunnen ervaren. Onderzoeksgegevens over **diversiteitsbeleid op school** en aanbevelingen voor een multiculturele aanpak van schoolpraktijken zijn in het kader van dit labo daarom relevant. Enkele recente publicaties leggen het verband tussen de impact van diversiteitbeleid op school en leerresultaten, doorstroom en drempels naar hoger onderwijs (en mogelijk een lerarenopleiding) en welbevinden van alle leerlingen en specifiek ook van leerlingen van etnisch-culturele minderheden.

"Neutraliteit bestaat niet. Ook leraren zijn niet neutraal. En dat is prima. Het is zelfs heel rijk. Maar laat ons daarover in dialoog durven gaan. Wie kijkt op welke manier naar leerlingen en collega leraren. Vanuit die openheid kan er zoveel ruimte ontstaan voor rijke onderwijscontexten."

ONDERZOEKSTER KU LEUVEN

In de studie Van kleurenblind naar multicultureel: de impact van diversiteitsbeleid op prestaties en welbevinden van leerlingen (KU Leuven, Dr. Loes Meeussen en Prof. Karen Phalet) analyseren de onderzoekers de impact van diversiteitbeleid in Vlaamse secundaire scholen op welbevinden en schoolprestaties.



Onderwijs in een gekleurde samenleving (KU Leuven, Prof. Orhan Agirdag): in dit boek brengt prof. Agirdag internationaal en Vlaams onderzoek naar diversiteit op een gestructureerde manier samen en trekt er pertinente conclusies uit. Hij schetst daarbij de nodige theoretische achtergrond. Bovendien is dit boek een handleiding bij het introduceren van multiculturele (of pluralistische) praktijken op school en in de klas. Prof. Agirdag heeft in zijn onderzoek ook oog voor de impact van scholen bestuurd door minderhedengemeenschappen.

In de context van het hoger onderwijs werd vorig jaar het boek 'Diversiteit in hoger onderwijs: van theoretisch kader naar praktijkgerichte verandering.' (Reinhilde Pulinx, Elke Emmers en Mieke Schrooten) uitgebracht. In dit boek komen uiteenlopende stemmen uit Vlaanderen en Nederland aan het woord en worden zowel praktijkvoorbeelden als theoretische reflecties belicht. Eén van de vele voorbeelden is de 'Raad van Inspiratie', een groep studenten die aan hogescholen Vives en UCLL aan de slag gaan met het in beeld brengen van de drempels die ze ervaren als student (van kleur) tijdens hun opleidingstraject.

"Er liggen ondertussen zoveel onderzoeksgegevens op tafel. We weten al heel veel. Het is nu tijd voor actie op en rond de scholen. "

ONDERZOEKSTER UCLL

3. EXPERIMENTEREN IN EEN SOM LABO

Het laboratorium vormt de innovatieve kern van SOM. We pakken er complexe onderwijsuitdagingen aan in labo's waarin we **experimenten** opzetten met verschillende partners. Het is onze ambitie om innovatie in gang te zetten over onderwijsnetten en niveaus heen met het oog op het versterken van de onderwijskwaliteit in Leuven.

Tijdens de pionier jaren van SOM werd onderzoek verricht naar welke dynamiek succesvol bleek bij het opzetten van experimenten in het laboratorium. Dit resulteerde in een dynamisch **labo ontwerpmodel**. Het ontwerpmodel bestaat uit **3 fases** (opstartfase, experimenteerfase en verduurzamingsfase) en **5 bouwstenen** (doelstelling, kader, samenstelling, aansturing en proces). De vijf bouwstenen zijn in alle fases belangrijk, soms op de achtergrond, soms op de voorgrond, afhankelijk van het procesverloop. De fases zijn niet fixed af te bakenen in de tijd. Het ontwerpen in een SOM labo is iteratief. Zo is vanaf de opstart de vraag naar de verduurzaming van het experiment een belangrijke overweging bij de keuze van experiment. Ook kan het soms zinvol zijn om vanuit de experimenteerfase terug te keren naar de ontwerpfase om het gezamenlijk kader dat ontwikkeld werd bij te stellen vanuit ervaringen tijdens de experimenteerfase.

In het labo diverse leraarskamer vertrekken we - met voldoende vrijheid voor reflectie en bijsturing - vanuit dit dynamisch model. In de komende onderdelen van deze nota wordt een eerste aanzet gedaan om de 5 bouwstenen voor dit labo te beschrijven.

"Het is echt tijd voor actie, tijd voor experiment. En het mag mislukken. Echt. Maar niets doen is geen optie. De uitdaging is groot en raakt ons allemaal op een diep en persoonlijk niveau."

SOM COÖRDINATIE



3.1 Naar een gedeeld (theoretisch) kader 'diverse leraarskamer'

Missie en visie labo diverse leraarskamer

Tijdens de opstartfase van het labo is het belangrijk om de visie en missie van het SOM labo te expliciteren. Wat is de visie en missie van de verschillende organisaties vertegenwoordigd in het labo m.b.t. het thema (etnisch-culturele) diversiteit? Hoe verhoudt zich dit tot de visie en missie van het labo? Hoe draagt deelname aan dit labo bij aan het waarmaken van de missie en visie van ieders eigen (onderwijs)instellingen?

Missie

Met SOM willen we samen het Leuvense onderwijs innovatief versterken. We bundelen daarvoor de krachten en maken het verschil door een unieke Leuvense samenwerking tussen stad Leuven, onderwijmakers, onderwijsondersteuners en onderwijsgebruikers van kleuterschool, hoger onderwijs tot volwassenonderwijs. Het ultieme doel is elke lerende alle kansen te bieden om de allerbeste versie van zichzelf te worden (individueel) en een volwaardige plek op te nemen in de samenleving (structureel).

Met het labo diverse leraarskamer willen we de etnisch-culturele diversiteit in de leraarskamers vergroten als troef en hefboom voor maximale talentontplooiing van Leuvense lerenden.



Visie

'Diversiteit als kracht' is één van de drie speerpunten binnen SOM. We zetten hier als netwerk op verschillende manieren op in vanuit de SOM studio, laboratorium en community werking. We gaan op zoek naar subsidiariteit. We doen de dingen samen die we beter samen doen. Duurzaam inzetten op meer etnisch-culturele diversiteit in Leuvense lerarenkamers is - zoals hierboven reeds geschetst vanuit de theoretische verkenning en gesprekken - een uitdaging die alle partners in het netwerk aanbelangen maar waarop geen enkele onderwijsinstelling alleen een antwoord kan bieden. In het labo diverse leraarskamer vertrekken we vanuit de specifieke uitdaging om het tekort aan leraren van etnisch-culturele minderheden aan te pakken. Dit zowel vanuit de aanleidingen voor het labo die hierboven geschetst worden, de wetenschappelijke (internationale) evidentie dat een rijke etnisch-culturele diversiteit van lerarenteams een positieve impact heeft op de kwaliteit van onderwijs voor alle leerlingen én kansen verhogend werkt voor leerlingen van kleur en vanuit de overtuiging dat de school als realistische mini-samenleving een zinvolle context biedt om lerenden te ondersteunen in hun zoektocht naar een volwaardige plek in deze samenleving.

SOM is zich bewust van kruispuntdenken en streeft als ultiem doel naar inclusieve scholen. Naast etniciteit en culturele achtergrond zijn er andere aspecten van diversiteit die nog te beperkt aanwezig zijn in veel Leuvense lerarenteams. De inzichten die uit dit labo voortkomen, kunnen hopelijk ook van betekenis zijn voor het versterken van diversiteit in lerarenteams in de bredere zin.

Gedeeld (theoretisch) kader

Tijdens de opstartfase van het labo bouwt de labogroep ook aan een **gedeeld (theoretisch) kader** m.b.t. diversiteit in de leraarskamer. De recente onderzoeken, cijfers, context en ervaringen die hierboven reeds geschetst werden, kunnen het startpunt zijn van dit kader. Het kader geldt als terugkerend ontwerp tijdens de bijeenkomsten van de labogroep. Het kan steeds aangepast, aangevuld en herwerkt worden vanuit ervaringen die tijdens de experimenten opgedaan worden of vanuit nieuwe bronnen uit wetenschappelijk onderzoek, good practices, inspirerende projecten,...

Het (theoretisch) kader heeft als doel een vertrekpunt te bieden voor open dialoog over het onderwerp, evidence-informed micro-experimenten op te starten en doorheen het ontwerpproces richting te geven aan het labo. Zo bundelen we krachten en expertise uit praktijk en onderzoek.

Tijdens de gesprekken met onderzoekers werd alvast afgetast hoe een theoretisch kader voor dit labo kan opgebouwd worden. In wetenschappelijke literatuur wordt verwezen naar het beeld van de **'leaky pipeline'** wanneer het gaat over een ondervertegenwoordigde groep mensen in bepaalde jobs of opleidingen. In het geval van leraren van etnisch-culturele minderheden is het beeld treffend. Het basisidee dat een pijpleiding op veel verschillende plekken lekt waardoor er stelselmatig divers talent niet doorstroomt richting de leraarskamer, past bij de idee om in het labo duurzaam in te zetten op diversiteit in de leraarskamer. Een quick win bestaat niet. Alleen inzetten op diverse instroom van 18-jarigen in de lerarenopleiding is onvoldoende. De oorzaken van het probleem dienen op verschillende scharniermomenten geïdentificeerd te worden om van daaruit te kiezen op welke 'lekken in de pijpleiding' we in het labo wensen in te zetten.

"Werken aan diversiteit in het lerarenteam is een veelzijdige uitdaging. Bewust kiezen op welke pijnpunten jullie inzetten zal een belangrijke uitdaging zijn. Het beeld van de 'leaky pipeline' kan misschien een gezamenlijk vertrekpunt zijn om die keuzes te maken"

PROF. VUB

We stellen het beeld van de 'leaky pipeline' voor als basis om de onderzoeksgegevens, cijfers en ervaringen aan op te hangen. Van daaruit kan de labogroep bepalen op welke scharniermomenten we prioritair inzetten en hoe dit zich vertaalt in micro-experimenten.



Het beeld van de 'leaky pipeline' versterkt ook de overtuiging dat SOM een sterke context biedt om met dit thema aan de slag te gaan. In het SOM netwerk zijn immers partners vertegenwoordigd die betrokken zijn bij verschillende scharniermomenten, waar de leiding lekt.



3.2 DOELSTELLING – GEZAMELIJKE AMBITIE

Vanuit de verschillende aanleidingen en verkennende gesprekken werd de basis gelegd voor een gezamenlijke ambitie. Ook over de weg ernaartoe werden de krijtlijnen voor een route uitgestippeld.

De hoofddoelstelling of gezamenlijke ambitie van dit labo luidt: vanuit verschillende invalshoeken duurzaam inzetten op een **meer divers lerarenteam in Leuvense onderwijsinstellingen** door:

- instroom en doorstroom studenten met etnisch-culturele diverse achtergrond in bachelor lerarenopleiding UCLL te verhogen
- diversiteitsbeleid in secundaire (en lagere) scholen te versterken (thuis voelen op school)
- diverse zij-instroom in lerarenkamer te vergroten
- ambassadeurschap voor lerarenberoep (in minderheidsgroepen) te versterken
- ...

Tijdens de opstartfase van het labo wordt dialoog opgestart om deze doelstellingen te concretiseren en te zoeken hoe de doelstellingen uit ieders eigen organisatie m.b.t. dit thema zich hiertoe verhouden. We zoeken naar subsidiariteit met andere bestaande acties, werkingen en projecten zowel in eigen organisaties als overkoepelend. Vanuit de doelstellingen die de labogroep zal formuleren bepalen we ambitieuze resultaten zowel op laboniveau als voor ieders eigen organisatie.

Om een gezamenlijke labo ambitie na te streven, werken we in een SOM labo actiegericht vanuit experiment. In het labo diverse leraarskamer ambiëren we verschillende evidence-informed **micro-experimenten** te ontwerpen en monitoren. In deze micro-experimenten verbinden we partners en expertise binnen het SOM netwerk om samen meer te bereiken dan ieder voor zich. Tijdens de opstartfase wordt door de labogroep bepaald welke micro-experimenten zullen ontworpen worden en welke partners en randvoorwaarden daarvoor nodig zijn. Inzetten op diversiteit in de leraarskamer is een breed werkveld. Er kan strategisch gekozen worden om in te zetten op een beperkt aantal experimenten met focus op een gezamenlijk deeldoel.

"Kleine experimenten zijn leerrijk en haalbaar. Wat je daar leert kan inspirerend werken voor anderen."

ONDERZOEKSTER UCLL



3.3 Samenstelling

De kracht van een SOM labo wordt in grote mate bepaald door de samenstelling van de labogroep. Een sterke labogroep bevat diversiteit aan expertise vanuit theorie, praktijk en ervaring en biedt zo een rijkdom aan referentiekaders om zowel het ontwerpen, het uitvoeren en het verduurzamen van het experiment te versterken. Hierbij is elke vorm van expertise gelijkwaardig en nodig. De **betrokkenheid** van alle partners is cruciaal. Een vaste labogroep is belangrijk voor het vertrouwen en enige vorm van continuïteit in het proces. Extra inspiratie of nieuwe connecties die oppoppen, kunnen tijdens het proces wel op één of andere manier aansluiting vinden.

"De perspectieven op stageopdrachten vanuit de scholen waar onze studenten stage lopen zijn een verrijking voor ons. Soms lijken dingen logisch, maar wij missen die blik vaak."

LERARENOPLEIDER UCLL

Tijdens het gehele labo proces is het belangrijk stil te staan bij de samenstelling van de **labogroep**. Zijn er perspectieven die ontbreken? Hoe kunnen we deze betrekken?

In de verkenningsfase voor dit labo werden volgende perspectieven alvast aangesproken om zich te verbinden aan het labo:

- **Basisonderwijs:** coördinerend directeur GO! huis 11, directeur Zevensprong, directeur Ark, coördinerend directeur scholengroep
- **Secundair onderwijs:** coördinerend directeur GO! Huis 11, directeurs Huis 11: Campus de Ring, De Nova, Campus Redingenhof, directeur Stroom, coördinerend directeur KSLeuven, beleidsmedewerker diversiteit KSLeuven
- **Lerarenopleiding UCLL:** afdelingshoofd leraar lager onderwijs
- **Onderzoekers:** onderzoekster met expertise in 'Raad van inspiratie' (UCLL), onderzoekster met expertise in 'diversiteit in hoger onderwijs' en racismewijsheid (UCLL), onderzoekster diversiteitsbeleid secundaire scholen (KU Leuven), Prof. met expertise diversiteit op school (KU Leuven), Prof. met expertise diversiteit op school (VUB)
- **SOM labo Speak Up!:** jongeren ambassadeurs tegen racisme: expertise racisme in secundaire scholen
- **Stad Leuven - afdeling diversiteit:** expertise participatief beleid minderheidsgroepen
- **Stad Antwerpen - Orbit vzw:** project diverse leraarskamer Antwerpen: expertise delen uit eigen project
- **Platform L (KU Leuven)**
- **Koning Boudewijn Stichting:** expertise mogelijke middelen + project Talent for Teaching
- **Meer kleur voor de klas:** expertise ambassadeurschap lerarenberoep - leraren van kleur



Naast het menselijk kapitaal in een labo zijn er ook andere **middelen** nodig om het experiment uit te werken. Labo partners kunnen zelf middelen inbrengen, gaande van het gebruik van lokalen, inzet van personeel, beschikbaar stellen van bronnen, tijdsinvestering, subsidiëring,... Vanuit de SOM coördinatie wordt het laboproces gefaciliteerd en kan bekeken worden of er werkingsmiddelen ingezet kunnen worden, afhankelijk van de noden bij de micro-experimenten.

3.4 Aansturing

Op laboniveau wordt het laboproces gefaciliteerd en aangestuurd vanuit de **SOM coördinatie**. Gedurende het gehele proces wordt ook hierbij stilgestaan. Wat is er nodig in welke fase om het proces goed te laten verlopen? Wat is er wenselijk om de activiteiten van het labo te monitoren?

Binnen het labo kunnen deexperimenten ontstaan die aangestuurd en getrokken worden vanuit één of meerdere labopartners. Transparantie en terugkoppeling van deexperimenten tijdens labobijeenkomsten van de hele labogroep werkt inspirerend voor labopartners en motiverend voor het behalen van de gezamenlijke ambitie.

Het bepalen van **rollen en verantwoordelijkheden** van de SOM coördinatie én de labopartners is belangrijk om de verwachtingen hierover goed af te stemmen en tot een constructieve samenwerking te komen. Om de diversiteit aan expertise rond de tafel zichtbaar te maken en de betrokkenheid en het engagement van de verschillende labo deelnemers te bekrachtigen, bepalen we samen **woordvoerder** voor de verschillende groepen aan expertise/perspectieven binnen het labo.



3.5 Proces

Een SOM labo duurt gemiddeld 2 jaar en bestaat uit **3 iteratieve fases**: opstartfase, ontwerpfase en verduurzamingsfase. Het experiment mag steeds herdacht en aangepast worden én zelfs mislukken. Het is vanuit deze basisvisie op experimenteren dat energie en actie om tot innovatie te komen kan ontstaan. Met het oog op de toekomst is het bij elke fase wel zinvol om vooruit te blikken op mogelijke manieren waarop (het geslaagde stuk van) een experiment kan verduurzamen en dus kan blijven voortbestaan. Soms leidt een experiment tot inherente verandering in een eigen organisatie. Soms leidt een experiment tot een product, aanbod, werking, actie,... die niet behoort tot een organisatie binnen het labo. Het is dan zinvol om tijdens het proces mogelijke opties te verkennen waarbinnen het experiment kan landen om vanuit de experimentele fase over te gaan tot structurele verandering. Tijdens de opstartfase maakt de labogroep een eerste planning, die gedurende het proces gemonitord en bijgestuurd wordt. In de planning is er ruimte voor **leerlabo's**: momenten waarop expertise en ervaringen vanuit het labo gedeeld kunnen worden met het bredere onderwijsnetwerk in Leuven.

Communicatie is een belangrijk onderdeel van het proces. De communicatie op laboniveau kan gefaciliteerd worden vanuit de SOM coördinatie. Tijdens de opstartfase maken we afspraken over de manier waarop laboleden en stakeholders geïnformeerd worden over activiteiten, voortgang, strategische keuzes en behaalde resultaten.

Een SOM labo kan rekenen op het engagement, betrokkenheid en inzet van de **labo partners** wanneer de uitgestippelde richting en de ambities ook voor ieders eigen organisatie een meerwaarde biedt. Tijdens het proces is het dan ook belangrijk voldoende stil te staan en te expliciteren wat de meerwaarde is van het experiment voor de eigen organisatie. Vertrouwen, openheid en dialoog zijn hierbij belangrijk.

BRONNEN

Gesprekken

Tijdens de verkenningsfase hadden we boeiende en geanimeerde gesprekken met:

- Hilde de Wever (UCLL) - opleidingshoofd lerarenopleiding lager onderwijs
- Danny Pijls (KSLeuven) - coördinerend directeur
- Saskia Dekocker (GO! - Huis 11) - coördinerend directeur SO
- Kwinten Keulemans (Zevensprong) - directeur
- Willem Schoors (Stroom) -directeur
- Catherine Vanaise (Campus De Ring) - directeur
- Mathias Vandeghinste (Campus Redingenhof) - directeur
- Delila Denivelle (GO! Huis 11) - coördinerend directeur BAO
- Inge Delafortrie (KSleuven) - beleidsmedewerker diversiteit
- Martine Foulon (De Ark, Kruispunt scholengemeenschap) - directeur, coördinerend directeur
- Naleyé Abdirizak Farah (Speak Up!) - coördinator
- Sarah Bekambo (Speak Up!) - coördinator
- Panayota Cotzaridis (Meer kleur voor de klas, KU Leuven Platform L)
- Marte Oris (Meer kleur voor de klas)
- Liesbeth Claeys (Meer kleur voor de klas)
- Dorien Baelden (Koning Boudewijn Stichting)
- Joël François Ndombe (Orbit vzw) - coördinator project Diverse leraarskamer A'pen
- Katrien De Clercq (Stad Antwerpen) -
- An Engelen (Stad Leuven, afdeling diversiteit)
- Els Teijssen (UCLL) - onderzoekster Inclusive Society 'Raad van inspiratie'
- Loes Meeussen (KU Leuven, KDG) - onderzoekster 'Diversiteitsbeleid in secundaire scholen'
- Els Consuegra (VUB) - Professor, onderzoeksdomein diversiteit
- Reinhilde Pulinx (UCLL) - onderzoekster Inclusive Society (Diversiteit)
- Maya Hoppenbrouwers (Teach for Belgium) - project diverse leraarskamer A'pen
- Leraren SOM zomerschool '21



Geraadpleegde en inspirerende literatuur

- Agirdag, O. (2020). *Onderwijs in een gekleurde samenleving*. EPO.
- Celeste, L., Baysu, G., Phalet, K., Meeussen, L., & Kende, J. (2019). *Can School Diversity Policies Reduce Belonging and Achievement Gaps Between Minority and Majority Youth? Multiculturalism, Colorblindness, and Assimilationism Assessed*. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 45(11), 1603-1618. <https://doi.org/10.1177/0146167219838577>
- OECD (2019), *PISA 2018 Assessment and Analytical Framework*, PISA, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b25efab8-en>
- Pulinx, Schrooten & Emmers. (2022) *Diversiteit in hoger onderwijs. Van theoretisch kader naar praktijkgerichte verandering*. Acco
- SERV. (2021). *Verslag Webinar 'een meer diverse instroom in het lerarenberoep'*. https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/20210623_webinar_ComDiv_naar%20een%20meer%20diverse%20instroom%20in%20het%20lerarenberoep_VER.pdf
- Spruyt, B. e.a. (2019). *TALIS 2018 - Vlaanderen Volume 1*. Brussel: VUB
- UNIA. (2018). *Diversiteitsbarometer onderwijs*.
- Vlaamse Overheid: Agentschap Binnenlands Bestuur. (2022). *Jouw lokale integratiescan: Leuven*. file:///C:/Users/Elise%20Janssens/Documents/master/stage/GSM_JouwLokaleIntegratiescan_Leuven.pdf