



## Advies

# Diversiteit binnen het onderwijzend personeel

Brussel, 25 augustus 2020

Advies op eigen initiatief

Decretale opdracht: SERV-decreet 7 mei 2004 art. 11 (overlegfunctie)

Goedkeuring raad: 17 augustus 2020

Contactpersoon: Liselotte Hedeboom - lhedeboom@serv.be

De heer Ben WEYTS  
Vlaams minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand  
Kreupelenstraat 2  
1000 Brussel

**contactpersoon**

Liselotte Hedebouw  
lhedebouw@serv.be

**ons kenmerk**

COM\_DIV\_20200825\_diversiteit\_onderwijs\_BR

**Brussel**

25 augustus 2020

## Diversiteit binnen het onderwijzend personeel

Mijnheer de minister

De Vlaamse Regering streeft naar een lerarenkorps dat diverser is als geheel en een betere weerspiegeling vormt van de maatschappij. De Commissie Diversiteit staat ten volle achter dit streven, dat in het licht van het lerarentekort, de aanhoudende etnische kloof en handicapkloof inzake werkzaamheidsgraad en de groeiende diversiteit in de maatschappij erg belangrijk is.

Voor de Commissie Diversiteit gaat het realiseren van meer diversiteit binnen het onderwijzend personeel over meer kwaliteitsvol onderwijs realiseren. Het moet dan ook steeds samen gaan met het sterk inzetten op het leren omgaan met diversiteit in de klas én in de leraarskamer. Vlaanderen heeft daartoe belangrijke hefboomen in handen, waarbij de focus moet liggen op (1) het realiseren van evenredige arbeidsdeelname, (2) een gedegen monitoring en onderzoek, (3) het verhogen van diversiteit binnen het lerarenberoep, (4) het versterken van diversiteit binnen de zij-instroom en (5) de diversiteit in de lerarenopleiding verhogen.

We hopen van harte dat u de aanbevelingen en sleutels in dit advies meeneemt in de verdere uitbouw van uw beleid. De commissie nodigt de ministers van Onderwijs en Samenleven uit om hierover verder in dialoog te gaan met de commissie. De commissie roept ook de Vlaamse onderwijsambassadeur, die door de Vlaamse Regering zal worden aangesteld in het kader van het lerarentekort, op om het realiseren van meer diversiteit bij het onderwijzend personeel als belangrijke uitdaging op te nemen.

Hoogachtend

Pieter Kerremans  
administrateur-generaal

Danny van Assche  
voorzitter

Kopie: Minister van Samenleven

# Inhoud

<b>Inhoud</b> .....	<b>5</b>
<b>Krachtlijnen</b> .....	<b>6</b>
<b>Advies</b> .....	<b>8</b>
<b>1 Situering</b> .....	<b>8</b>
<b>2 Naar evenredige arbeidsdeelname bij het Vlaams onderwijzend personeel</b> .....	<b>11</b>
<b>3 Diversiteit binnen onderwijs: een aantal cijfers</b> .....	<b>13</b>
3.1 Personen met een migratieachtergrond .....	13
3.2 Personen met een beperking .....	14
3.3 Gender in het onderwijs .....	15
<b>4 Aanbevelingen</b> .....	<b>16</b>
4.1 Focus op evenredige arbeidsdeelname .....	17
4.2 Maak werk van een gedegen monitoring en onderzoek .....	18
4.3 Diversiteit binnen het lerarenberoep verhogen.....	21
4.3.1 Een diversiteitsbeleid in elke school .....	22
4.3.2 Inzetten op verhoogde instroom van kansengroepen zonder verhoogde uitstroom te creëren.....	22
4.3.3 Specifieke drempels voor personen met een beperking aanpakken .....	26
4.3.4 Specifieke drempels voor personen met een migratieachtergrond aanpakken.....	27
4.3.5 Profesionaliseringstrajecten in omgaan met diversiteit en stimuleren van samenwerking .....	30
4.3.6 Structureel verankeren van goed werkende initiatieven .....	31
4.4 Diversiteit binnen de zij-instroom versterken.....	32
4.5 Diversiteit in lerarenopleiding verhogen .....	35
4.5.1 Verbeter de doorstroom naar het hoger onderwijs .....	36
4.5.2 Actieplan om diversiteit binnen instroom van doorstroom van de lerarenopleiding te verhogen .....	36
<b>Bijlage Diversiteit in onderwijspopulatie, de leraren-opleiding en het lerarenberoep: cijfergegevens</b> .....	<b>43</b>

## Krachtlijnen

**De Vlaamse Regering streeft naar een lerarenkorps dat diverser is als geheel en een betere weerspiegeling vormt van de maatschappij.** De Commissie Diversiteit staat ten volle achter dit streven. Diversiteit moet een uitgangspunt zijn bij het (verder) vorm geven, evalueren en bijsturen van het onderwijsbeleid.

- **Maatregelen om het lerarentekort aan te pakken en het lerarenberoep aantrekkelijk te maken moeten diversiteit als gegeven nemen.** Het lerarentekort vormt vandaag een bijzondere beleidsuitdaging waarbij de groeiende diversiteit in de maatschappij en in de klassen in contrast staat met de beperkte diversiteit binnen het onderwijzend personeel.
- **Meer diversiteit in het onderwijzend personeel realiseren gaat voor de commissie ook steeds over een meer kwaliteitsvol onderwijs realiseren. Net daarom moet dit samen gaan met het sterk inzetten op het leren omgaan met diversiteit in de klas én in de leraarskamer.** De combinatie van meer diversiteit bij het onderwijzend personeel met een gedegen diversiteitsbeleid draagt bij aan een schoolcultuur met meer voeling voor de leefwereld van allé leerlingen en kan indirect een positieve bijdrage leveren aan de kwaliteit van het onderwijs.

We belichten hier een aantal krachtlijnen die in het voorliggend advies verder worden uitgewerkt en geconcretiseerd met specifieke beleidsaanbevelingen. De focus ligt op het realiseren van **meer diversiteit bij het onderwijzend personeel in het kleuter- tot hoger onderwijs in Vlaanderen** en dat specifiek gericht op personen met een migratieachtergrond, personen met een arbeidsbeperking en het realiseren van een genderevenwicht.

- **Zet in op het een diversiteitsbeleid met evenredige arbeidsdeelname als onderliggend streven, ook voor het onderwijzend personeel.** Werk daartoe ook voor het onderwijzend personeel een uitvoeringsbesluit van het decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt uit. De sociale partners en kansengroepen wensen daarbij betrokken te worden. Ze vragen ook werk te maken van een krachtdadige aanpak van discriminatie, inclusief een eenduidige meldingsprocedure voor alle (potentiële) leraren en een heldere communicatie daarover. → [zie onderdeel 4.1](#)
- **Maak werk van een systematische en doordachte monitoring en onderzoek inzake diversiteit in het hoger onderwijs, meer specifiek de lerarenopleiding, én het lerarenberoep.** Dat vormt een belangrijke basis voor gedegen beleidsbeslissingen, -evaluaties en -bijsturingen. Maak onder meer werk van een jaarlijkse publieke rapportering om de evoluties op Vlaamse niveau op te volgen. → [zie onderdeel 4.2](#)
- **Ondersteun schoolbesturen en scholen bij de uitbouw van een diversiteitsbeleid gericht op het eigen (onderwijzend) personeel,** naast een diversiteitsbeleid gericht op het omgaan met diversiteit bij de leerlingen. Dit moet uitmonden in een diversiteitsbeleid in elke school. Een kwaliteitsvolle ondersteuning van scholen inzake diversiteit van het eigen

personeel kan verder geconcretiseerd worden in het uit te werken uitvoeringsbesluit bij het decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt. → [zie onderdeel 4.3](#)

- **Veranker diversiteit als belangrijk uitgangspunt bij de verdere uitwerking van het aangekondigde lerarenpact zodat het lerarenberoep ook voor (potentiële) leraren met een arbeidsbeperking, met een migratieachtergrond en/of mannelijke leraren meer aantrekkelijk wordt.** Zet in op een verhoogde instroom van leraren uit deze groepen door het gericht en actief werven en rekruteren van leraren uit de kansengroepen zonder dat dit leidt tot een verhoogde uitstroom van dezelfde groepen. Voor personen met een arbeidsbeperking is het cruciaal om in te zetten op redelijke aanpassingen en het gebruik van het integratieprotocol of afsprakenkader daarbij aan te moedigen. → [zie onderdeel 4.3](#)
- **Zet in op duurzame professionaliseringstrajecten voor het hele schoolteam met diversiteit als essentieel onderdeel om leraren verder te versterken in hun beroep en de veranderende verwachtingen ten aanzien van hun beroep.** Omgaan met diversiteit is een belangrijke uitdaging waar leraren dagelijks aan mee bouwen. Tijdens de lerarenopleiding is het belangrijk om versterkt in te zetten op het omgaan met diversiteit als basiscompetentie en het verwerven ervan in een meer praktijkgerichte context → zie [onderdeel 4.3](#), [onderdeel 4.5](#).
- **Zet versterkt in op de zij-instroom om zowel relevante competenties en ervaring van buiten het onderwijs in de klas te brengen als om meer diversiteit bij de lerarenpopulatie te realiseren.** Zo kunnen er gerichte wervingscampagnes worden opgezet naar sectoren en functies die qua doelgroep en opdracht nauw aansluiten bij het onderwijs, zoals personen tewerkgesteld in de voorschoolse opvang, het jeugdwerk, instructeurs bij de VDAB, enzovoort. De commissie vraagt ook een actievere toeleiding door VDAB-bemiddelaars van personen uit de kansengroepen naar de lerarenopleiding voor werkzoekenden. → zie [onderdeel 4.4](#)
- **Maak werk van het realiseren van een meer diverse instroom en doorstroom in de lerarenopleiding.** Alleen zo kan diversiteit in het lerarenberoep structureel vergroten. Zorg voor de uitbouw van een uitstekende studiekeuzebegeleiding- en oriëntering, in het bijzonder van jongeren en ouders uit kwetsbare groepen. Werk aan het gericht en actief rekruteren van jongeren uit de kansengroepen via wervingskanalen waarmee ze worden bereikt, via communicatie waarmee ze zich aangesproken voelen en via mogelijke vormen van begeleiding wanneer ze bijvoorbeeld niet in de meest geschikte vooropleiding zitten. Ook positieve en tegelijkertijd geloofwaardige rolmodellen kunnen daarbij worden ingezet. → zie [onderdeel 4.5](#)
- **De commissie vraagt om projecten gericht op het realiseren van meer diversiteit binnen het onderwijs en binnen de lerarenopleiding te stimuleren en ondersteunen. Goedwerkende elementen moeten een structurele plaats krijgen in het beleid.** Het is belangrijk dat de ervaringen uit deze projecten door het beleid worden gecapteerd. → zie [onderdeel 4.3](#) en [onderdeel 4.5](#)

# Advies

## 1 Situering

In het **regeerakkoord 2019-2024** stelt de Vlaamse Regering dat het lerarenkorps een betere weerspiegeling van de maatschappij moet worden. De Vlaamse Regering streeft daarbij naar een **lerarenkorps dat diverser is als geheel**, zowel op vlak van geslacht als achtergrond.<sup>1</sup> De Commissie Diversiteit staat ten volle achter dit streven en wijst er tegelijkertijd op dat een divers lerarenkorps ook een **betere vertegenwoordiging van personen met een arbeidsbeperking** impliceert.<sup>2</sup>

In het **SERV-akkoord Iedereen aan Boord**<sup>3,4</sup> vragen de Vlaamse sociale partners om meer diversiteit in het onderwijspersoneel te realiseren zodat stereotype beeldvorming wordt doorbroken en ervaringsdeskundigheid kan worden ingeschakeld om beter in te spelen op de diversiteit binnen de leerlingenpopulatie. Heel concreet vragen de sociale partners en de kansengroepen dat het **onderwijzend personeel een afspiegeling zou zijn van de populatiesamenstelling**. Dit streven naar meer diversiteit bij het onderwijzend personeel kent zijn wettelijke basis in het **decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt van 8 mei 2002**. Ook het Vlaams onderwijspersoneel valt onder dit decreet. Het decreet stelt dat het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid moet worden georganiseerd volgens de principes van de evenredige participatie en de gelijke behandeling.

Een aantal tendenzen op de Vlaamse arbeidsmarkt maken dit streven naar een meer divers lerarenkorps erg belangrijk of vormen een belangrijke opportuniteit om dit streven te realiseren. Zo laat de krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt zich ook op de arbeidsmarkt voor leraren voelen<sup>5</sup>. In het Vlaamse Regeerakkoord 2019-2024 wordt **het tekort aan leerkrachten** als één van de grootste uitdagingen binnen het onderwijs voor de komende legislatuur gezien. Bij ongewijzigd beleid wordt er aan het eind van deze legislatuur een tekort van 7000 leerkrachten voorspeld.<sup>6</sup> Op dit moment is leraar secundair onderwijs en lager onderwijs reeds een knelpuntberoep.<sup>7</sup> Het departement Onderwijs en Vorming<sup>8</sup> berekende dat over alle onderwijsniveaus heen de

<sup>1</sup> [Vlaams Regeerakkoord 2019-2024](#), pg. 27

<sup>2</sup> Commissie Diversiteit (2 december 2015). [Actielijst Arbeidsbeperking 2020](#). SERV, Brussel. In deze actielijst vroeg de commissie concreet (actie 67): 'De verplichting voor het bevorderen van diversiteit bij het onderwijspersoneel is opgenomen in het decreet EAD van 2002. Het decreet wordt uitgevoerd en daar wordt een actieplan voor opgemaakt.'

<sup>3</sup> SERV (juni 2019). [Iedereen aan Boord](#), SERV-akkoord, Brussel. De actielijst migratieachtergrond van de Commissie Diversiteit maakt integraal deel uit van dit akkoord. , (Boderé, Sassenus, & Van Petegem, 2018)

<sup>4</sup> Zie ook: SERV (juni 2019). [Prioriteitennota 2019-2024](#), Brussel.

<sup>5</sup> Departement Onderwijs en Vorming (februari 2016). [Toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel in Vlaanderen 2015-2025](#); Departement Onderwijs en Vorming (2018). [Omgevingsanalyse van het beleidsdomein onderwijs en vorming](#); Boderé, A., Sassenus, S., & Van Petegem, P. (2018). Het onderwijs van de 21ste eeuw. Maatschappelijke veranderingen en hun impact op het onderwijs van vandaag en morgen. SONO-onderzoeksrapport. Gent: Steunpunt Onderwijsonderzoek.

<sup>6</sup> [Vlaams Regeerakkoord 2019-2024](#), pg. 25

<sup>7</sup> VDAB - [knelpuntenberoepen in Vlaanderen 2020](#)

<sup>8</sup> Departement Onderwijs & Vorming (2019). Beleidsprioriteit Onderwijs en Vorming. Bijdrage van het beleidsdomein onderwijs en vorming aan het regeerakkoord, Brussel.



aanwervingsbehoefte van leraren in 2023-2024 ongeveer 10% hoger zal liggen in vergelijking met 2014-2015. Deze stijging zal zich hoofdzakelijk manifesteren in het secundair onderwijs, maar op de langere termijn zullen ook de andere onderwijsniveaus volgen. Het garanderen van een voldoende sterke kwantitatieve en kwalitatieve instroom in het lerarenberoep zal de komende jaren cruciaal zijn.<sup>9</sup> Tegelijkertijd is er al jarenlang **een belangrijke etnische kloof en handicapkloof inzake werkzaamheidsgraad**. In Vlaanderen stijgt de algemene werkzaamheidsgraad al enkele jaren en ligt algemeen op 75,5% (2019).<sup>10</sup> Voor personen met een arbeidshandicap is dat slechts 45,6% en is er een handicapkloof van 35,6 ppt.<sup>11</sup> Voor personen met een migratie-achtergrond (niet-EU naar geboorteland) ligt de werkzaamheidsgraad op 61,9% en is er een etnische kloof van 15,0 ppt.<sup>12</sup> De beperkte diversiteit binnen het Vlaamse lerarenkorps en het dreigende lerarentekort vormen samen een belangrijke opportuniteit om volop in te zetten op een meer divers lerarenkorps.

Daarnaast vormt de **groeïende diversiteit** in de maatschappij een belangrijke uitdaging. Die trend laat zich ook rechtstreeks in de klassen voelen<sup>13</sup>. Zo blijkt uit het Talis-onderzoek<sup>14</sup> dat 38% van de leraren in basis- en secundair onderwijs in Vlaanderen les geeft aan leerlingen waarvan meer dan 10% immigrant zijn of een migratieachtergrond hebben. 51% van de leraren in het secundair onderwijs en 59% van de leraren uit het basisonderwijs in Vlaanderen geeft les aan leerlingen van wie meer dan 10% specifieke onderwijsbehoeften heeft. Uit onderzoek blijkt dat op basis van thuistaal, als indirecte maat voor etnische diversiteit, het aantal meertalige leerlingen zowel in het gewoon lager onderwijs als het middelbaar onderwijs stijgt.<sup>15</sup> Volgens de OESO<sup>16</sup> zijn het vooral kansarme groepen, met name migranten, die de schoolbevolking zullen doen toenemen. Bovendien neemt ook de interne diversiteit binnen de groep van personen met een migratieachtergrond toe (onder meer op vlak van herkomstland, nationaliteit, taal en religie).<sup>17</sup> Het is belangrijk om **aansluiting te vinden bij deze diverse groep van leerlingen**. Onderzoek toont immers aan dat jongeren uit gezinnen met een lagere socio-economische status, met een

<sup>9</sup> Departement Onderwijs & Vorming (2019). Beleidsprioriteit Onderwijs en Vorming. Bijdrage van het beleidsdomein onderwijs en vorming aan het regeerakkoord, Brussel.

<sup>10</sup> Personen van 20-64 jaar, Vlaams Gewest. Bron: [https://www.statistiekvlaanderen.be/nl/werkzaamheidsgraad#75,5%\\_van\\_vlaamse\\_20-\\_tot\\_64-jarigen\\_aan\\_het\\_werk](https://www.statistiekvlaanderen.be/nl/werkzaamheidsgraad#75,5%_van_vlaamse_20-_tot_64-jarigen_aan_het_werk)

<sup>11</sup> Cijfers voor 2019, 20-64 jaar, de werkzaamheidsgraad voor personen zonder handicap ligt op 81,2% Bron: [https://www.statistiekvlaanderen.be/nl/werkzaamheidsgraad#zeer\\_lage\\_werkzaamheidsgraad\\_bij\\_personen\\_m\\_et\\_hinder\\_door\\_handicap\\_of\\_langdurig\\_gezondheidsprobleem](https://www.statistiekvlaanderen.be/nl/werkzaamheidsgraad#zeer_lage_werkzaamheidsgraad_bij_personen_m_et_hinder_door_handicap_of_langdurig_gezondheidsprobleem)

<sup>12</sup> Cijfers voor 2019, 20-64 jaar, de werkzaamheidsgraad voor personen in België geboren ligt op 76,9% Bron: [https://www.statistiekvlaanderen.be/nl/werkzaamheidsgraad#lagere\\_werkzaamheidsgraad\\_bij\\_personen\\_gebor\\_en\\_buiten\\_de\\_eu](https://www.statistiekvlaanderen.be/nl/werkzaamheidsgraad#lagere_werkzaamheidsgraad_bij_personen_gebor_en_buiten_de_eu)

<sup>13</sup> Bv. Ford, B. A., Stuart, D. H., & Vakil, S. (2014). Culturally Responsive Teaching in the 21st Century Inclusive Classroom. *Journal of the International Association of Special Education*, 15(2), 56-62.

<sup>14</sup> Spruyt, B. e.a. (2019). [TALIS 2018 – Vlaanderen Volume 1](#). Brussel: VUB

<sup>15</sup> Boderé, A., Sassenus, S., & Van Petegem, P. (2018). Het onderwijs van de 21ste eeuw. Maatschappelijke veranderingen en hun impact op het onderwijs van vandaag en morgen. SONO-onderzoeksrapport. Gent: Steunpunt Onderwijsonderzoek.

<sup>16</sup> OESO (2017), [Education Policy Outlook, Belgium –September 2017.](#); zie ook: Europese Commissie (2018) [Onderwijs en opleidingsmonitor België – 2018](#).

<sup>17</sup> Boderé, A., Sassenus, S., & Van Petegem, P. (2018). Het onderwijs van de 21ste eeuw. Maatschappelijke veranderingen en hun impact op het onderwijs van vandaag en morgen. SONO-onderzoeksrapport. Gent: Steunpunt Onderwijsonderzoek.

migratieachtergrond en waarvan de thuistaal niet het Nederlands is, een hoger risico lopen op een problematische schoolloopbaan. Leraren kunnen daarin nog een belangrijke rol opnemen, onder meer door in te zetten op het realiseren van een goede match tussen de thuis- en de schoolcultuur. Het is dan ook belangrijk dat de Vlaamse Regering in het regeerakkoord 2019-2024 aangeeft het omgaan met diversiteit in de klas te willen versterken en hier ook in de nascholing en begeleiding aandacht voor te hebben.<sup>18</sup> Volgens de Commissie Diversiteit kan ook een meer divers lerarenkorps bijdragen aan het vinden van meer aansluiting bij de groeiende diversiteit in de klas<sup>19</sup>, onder meer door stereotype beeldvorming te doorbreken en hun ervaringsdeskundigheid in te schakelen in de klas. **Voor de commissie gaat het realiseren van meer diversiteit binnen het onderwijzend personeel over meer kwaliteitsvol onderwijs realiseren en moet daarom steeds samen gaan met het sterk inzetten op het leren omgaan met diversiteit in de klas én in de leraarskamer.** Op die manier kan meer diversiteit bij leraren ook bijdragen aan meer positieve attitudes van leerlingen ten aanzien van diversiteit.

**Vlaanderen heeft hefboomen in handen om belangrijke stappen vooruit zetten naar een meer divers lerarenkorps.** In dit advies op eigen initiatief werkte de commissie daartoe een aantal aanbevelingen uit. De commissie nodigt de ministers van Onderwijs en Samenleven uit om hierover in dialoog te gaan.

---

<sup>18</sup> [Vlaams Regeerakkoord 2019-2024](#), pg. 27; [Beleidsnota 2019-2024 Gelijke kansen, integratie en inburgering](#).

<sup>19</sup> OESO (22 oktober 2010). [Attracting and retaining diverse student teachers and teachers](#). EDU/CERI/CD/RD(2010)4

## 2 Naar evenredige arbeidsdeelname bij het Vlaams onderwijzend personeel

Een betere afspiegeling van de diversiteit binnen de leerlingenpopulatie bij het onderwijspersoneel kan er mee voor zorgen dat het onderwijs nog meer kan bijdragen tot de sociale en maatschappelijke mobiliteit van jongeren uit de kansengroepen. De schoolloopbaan van jongeren vormt immers een belangrijke basis voor hun verdere werkloopbaan.

We focussen in dit advies op het **onderwijzend personeel in het kleuter- tot hoger onderwijs in Vlaanderen, inclusief de basiseducatie, het volwassenenonderwijs en het deeltijds kunstonderwijs**. Leraren en hun klaspraktijk hebben een belangrijke impact op de schoolresultaten van leerlingen. Voor leerlingen uit achterstandsgezinnen en leerlingen die risico lopen om te falen, onder meer leerlingen met een migratieachtergrond, speelt de leraar een erg belangrijke rol.<sup>20</sup> Meer diversiteit in het lerarenkorps kan, naast de nodige expertise inzake diversiteit op het niveau van het schoolteam, de stereotype beeldvorming over leraren helpen doorbreken. Ook kunnen leraren met een migratieachtergrond en/of een arbeidsbeperking hun ervaringsdeskundigheid inschakelen om beter in te spelen op de diversiteit binnen de leerlingenpopulatie. Deze leraren kunnen ook geloofwaardige rolmodellen zijn voor de leerlingen uit de kansengroepen, als brug fungeren naar de ouders van deze leerlingen en de ouderbetrokkenheid verhogen doordat ze als aanspreekpunt worden gezien.

Als rolmodellen zijn leraren het meest zichtbaar voor alle leerlingen, zowel in het kleuter, lager, secundair als hoger onderwijs. Tegelijkertijd spelen ook andere functies binnen het onderwijs (bv. pedagogische functies binnen internaten, CLB's, directeurs, toezichhoudend personeel, administratief personeel,... ) een belangrijke rol als het gaat over de schoolresultaten van leerlingen, het doorbreken van stereotype beeldvorming, het uitdragen van het belang van diversiteit en het zichtbaar maken van diversiteit. Een aantal van deze functies kunnen ook interessante zij-instroomkanalen vormen voor meer diversiteit binnen het lerarenkorps.

In lijn met het ead-decreet<sup>21</sup> moet dit streven naar een meer divers lerarenkorps zich concreet vertalen in **het realiseren van evenredige arbeidsdeelname van personen met een migratieachtergrond en van personen met een arbeidsbeperking in het Vlaamse lerarenkorps**. De commissie hanteert daarbij volgende definities:

- **Migratie-achtergrond:** een persoon met een huidige of geboortenationaliteit van een land van buiten de EU15 of minstens één van de ouders of beide grootouders hebben een geboortenationaliteit van een land van buiten de EU15
- **Arbeidsbeperking:** Op basis van de definitie van de VDAB gaat het om:
  - personen met een arbeidshandicap,
  - personen met een psychosociale problematiek,

<sup>20</sup> Zie bv. onderzoek over de verwachtingen van leraren: [Initial Teacher Training Core Content Framework](#), Vantieghem, W. & Van Avermaet, P.. [Diversiteitsbarometer onderwijs – Vlaamse Gemeenschap. Technisch rapport Post 1: Analytische review van het onderzoek naar ongelijkheden in het onderwijs](#). Onderzoek in opdracht van Unia. Hiva, KULeuven, UGent & Steunpunt Diversiteit en Leren., Zie ook: [https://www.standaard.be/cnt/dmf20200226\\_04866592](https://www.standaard.be/cnt/dmf20200226_04866592)

<sup>21</sup> [Decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt van 8 mei 2002](#). Ook het Vlaams onderwijspersoneel valt onder dit decreet (zie onderdeel 1).

- uiterst kwetsbare personen die gedurende minstens 24 maanden geen betaalde beroepsarbeid hebben verricht om persoonlijke redenen die deelname aan het arbeidsleven verhinderen.

Ook op het vlak van **gender** is er een belangrijk onevenwicht dat volgens de Commissie Diversiteit aandacht verdient.

### 3 Diversiteit binnen onderwijs: een aantal cijfers

Er bestaat op dit moment geen systematische monitoring van diversiteit (gender, migratieachtergrond en beperking) in het lerarenberoep en in de lerarenopleiding in Vlaanderen. Inzake diversiteit bij het onderwijzend personeel en in de lerarenopleiding zijn naar geslacht een aantal basiscijfers publiek beschikbaar. Naar migratieachtergrond zijn een beperkt aantal basiscijfers publiek beschikbaar maar vaak enkel op basis van de huidige nationaliteit. Naar handicap en beperking ontbreken deze cijfers nagenoeg volledig.

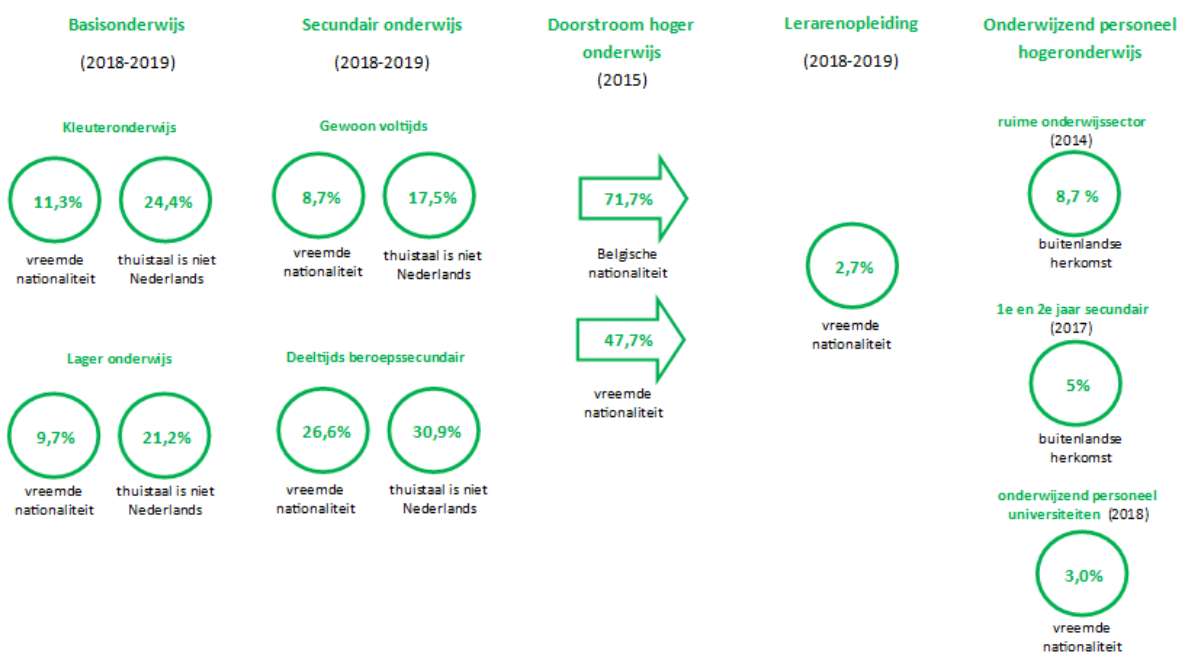
Het verkrijgen van de data als basis voor voorliggend advies verliep zeer moeizaam. Bovendien geeft de verkregen data slechts een beperkt en onvolledig beeld. **Toch suggereert de samengebrachte data dat de diversiteit bij het onderwijzend personeel en in de lerarenopleiding nog veraf staat van de diversiteit binnen de leerlingenpopulatie en in de samenleving. Bovendien zal de leerlingenpopulatie de komende jaren enkel nog meer divers worden.**

In bijlage geven we bij de verzamelde cijfergegevens de bron weer en specificeren op welke groep elk cijfer concreet slaat. Hier geven we een kort overzicht van een aantal beschikbare kerncijfers.

#### 3.1 Personen met een migratieachtergrond

Voor personen met een migratieachtergrond moeten we vooral terugvallen op cijfers over de huidige nationaliteit en in het leerplicht onderwijs ook gegevens over de thuistaal. Van het departement Onderwijs en Vorming ontvingen we een beknopte nota met een eigen analyse van het aandeel personen met thuistaal niet-Nederlands en personen met een vreemde nationaliteit in de lerarenopleiding.

**Figuur 1 Aandeel personen met een migratieachtergrond in leerplichtonderwijs, doorstroom hoger onderwijs, lerarenopleiding, het lerarenberoep en binnen het onderwijzend personeel in het hogeronderwijs.**



Uit cijfers voor het schooljaar 2018-2019 blijkt dat 11,3% van de kinderen in het gewoon kleuteronderwijs, 9,7% van de kinderen in het lager onderwijs en 8,7% in het voltijds gewoon secundair onderwijs niet de Belgische nationaliteit hebben. Dat komt overeen met hun aandeel in de bevolking (zie bijlage). Het aandeel jongeren met een vreemde nationaliteit ligt opvallend hoger in het deeltijds beroepssecundair onderwijs (26,6%). Op basis van de indicator 'thuis taal is niet het Nederlands' ligt dat aandeel telkens een stuk hoger dan op basis van vreemde nationaliteit: 24,4% in het gewoon kleuteronderwijs, 21,2% in het gewoon lager onderwijs, 17,5% in het voltijds gewoon secundair en 30,9% in het deeltijds beroepssecundair onderwijs. Het aandeel leerlingen met een migratieachtergrond in het leerplichtonderwijs zal in de toekomst verder toenemen.

Een belangrijk deel van de studenten met een vreemde nationaliteit in het hoger onderwijs komt hier enkel studeren om daarna weer te vertrekken. Wanneer we kijken naar personen in het hoger onderwijs die in Vlaanderen voorafgaand secundair onderwijs hebben gevolgd is er een belangrijk verschil tussen studenten met een Belgische en studenten met een vreemde nationaliteit: 71,7% van de leerlingen met een Belgische nationaliteit die in Vlaanderen een diploma secundair onderwijs hebben behaald (in 2015) volgen in het daaropvolgende jaar een professionele of academische bacheloropleiding, bij studenten met een vreemde nationaliteit gaat het over 47,7%.<sup>22</sup> In het schooljaar 2017-2018 had algemeen 2,7% van de studenten in een lerarenopleiding een vreemde nationaliteit. Uit de analyse van het departement Onderwijs en Vorming blijkt dat lerarenopleidingen het moeilijker hebben dan andere opleidingen om studenten met een migratieachtergrond aan te trekken (zie bijlage).

Voor het aandeel in het lerarenberoep kunnen we enkel terugvallen op een aantal studies die aangeven dat 5% van de leerkrachten uit het eerste en tweede jaar van het middelbaar onderwijs (2017) een buitenlandse herkomst heeft (zie bijlage).<sup>23</sup> Verder geven gegevens van de KSZ aan dat in Vlaanderen in de ruime onderwijssector (kleuter- en leerplichtonderwijs, hoger onderwijs, autorijscholen, CLB's, enzovoort) 4,5% personen een andere EU-herkomst werken en heeft 3,2% een niet-EU herkomst (2014). Uit de personeelsstatistieken van de Vlaamse universiteiten blijkt dat 3,0% van het onderwijzend personeel aan de universiteiten in Vlaanderen een vreemde nationaliteit heeft (2018).

## 3.2 Personen met een beperking

In het statistische jaarboek van het Departement Onderwijs en Vorming zijn **geen specifieke cijfers over leerlingen met een beperking in het leerplichtonderwijs, studenten met een beperking in het hoger onderwijs (inclusief de lerarenopleiding) en leraren met een beperking in het leerplichtonderwijs** terug te vinden<sup>24</sup>. Er zijn evenmin cijfers over personen met een beperking binnen het **onderwijzend personeel in het hogeronderwijs**.

<sup>22</sup> [Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor 2018](#), Vlor (17 december 2013). [Analytisch rapport over onderwijs aan leerlingen met een migratieachtergrond in Vlaanderen](#). Commissie diversiteit en gelijke onderwijskansen, Brussel.

<sup>23</sup> Zie: <http://vubtoday.be/nl/content/diversiteit-de-klas-amper-kleur-het-lerarenkorps> ; <https://www.tijd.be/politiek-economie/belgie/vlaanderen/slechts-vijf-procent-vlaamse-leraars-met-allochtone-roots/9901526.html>

<sup>24</sup> Ook op basis van volgende schriftelijke parlementaire vraag blijkt dat op dit moment geen gegevens beschikbaar zijn over het aandeel leraren met een handicap: Schriftelijke van 9 oktober 2019 van Steve Vandenberghe aan Ben Weyts over basis- en secundair onderwijs – tewerkgestelde leerkrachten.

Op basis van een bevraging in het basisonderwijs in 2016 gaf 19% van de ouders aan dat hun kind leerproblemen of een handicap heeft (o.a. dyslexie, dyscalculie, A(D(H)D en autismespectrumstoornis).<sup>25</sup> Uit een peiling burgerschap in de derde graad van het secundair onderwijs (2016) gaven 12% van de ouders van aso-leerlingen, 27% van tso-leerlingen en 34% van bso-leerlingen aan dat hun kind een (leer-)probleem (o.a. dyslexie, AD(H)D en dyscalculie) heeft.<sup>26</sup>

In het schooljaar 2018-2019 had 0,7% van de studenten in de lerarenopleiding (professioneel gerichte bachelor in het onderwijs en specifieke lerarenopleiding) een handicap op basis van de VAPH-indicator.<sup>27</sup> Deze indicator betekent dat de student bij het Vlaams Fonds voor personen met een Handicap het recht op een tegemoetkoming heeft geopend en omvat slechts een klein deel van de ruimere groep van studenten met een beperking. Er zijn echter geen andere cijfers publiek beschikbaar.

### 3.3 Gender in het onderwijs

**De cijfers inzake gender in het onderwijs en de lerarenopleiding waarover we beschikken beperken zich tot geslacht.** Deze cijfers tonen aan dat, zoals kan worden verwacht, het aandeel vrouwen in het secundair onderwijs ongeveer op de helft ligt (49,1%). De vertegenwoordiging van vrouwen ligt iets hoger in het hoger onderwijs (55,1%). **Opvallend is dat vrouwen oververtegenwoordigd (70,5%) zijn in de lerarenopleiding.** En daarbinnen zijn er ook verschillen naar het type lerarenopleiding<sup>28</sup>: vrouwen zijn sterk oververtegenwoordigd in de richting ‘bachelor in het onderwijs – kleuteronderwijs’ (96,1%) en ‘bachelor in het onderwijs – lager onderwijs’ (82,5%) terwijl er een gelijk aandeel studenten naar geslacht is binnen de richting ‘bachelor in het onderwijs – secundair onderwijs’ (50,5%). **Ook binnen het lerarenberoep zijn mannen ondervertegenwoordigd in het basisonderwijs: in het basisonderwijs is slechts 1 op 10 leraren een man, in het secundair is 4 op de 10 leraren een man.** We zien een evenwichtiger beeld naar geslacht binnen het onderwijzend personeel in het hoger onderwijs: bij hogescholen is 56,3% (aantallen) van het bestuurs- en onderwijzend personeel een vrouw, aan de universiteiten ligt het aandeel vrouwen bij het academisch personeel een stuk lager (38,8%).

Deze cijfers geven aan dat de onevenwichtige verdeling naar geslacht binnen het lerarenberoep vooral te maken heeft met een beperkt aandeel mannen dat binnen het hoger onderwijs kiest voor de lerarenopleiding, meer specifiek vooral het kleuter- en lager onderwijs.

<sup>25</sup> Departement Onderwijs en Vorming (2018). Omgevingsanalyse van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming, Brussel.

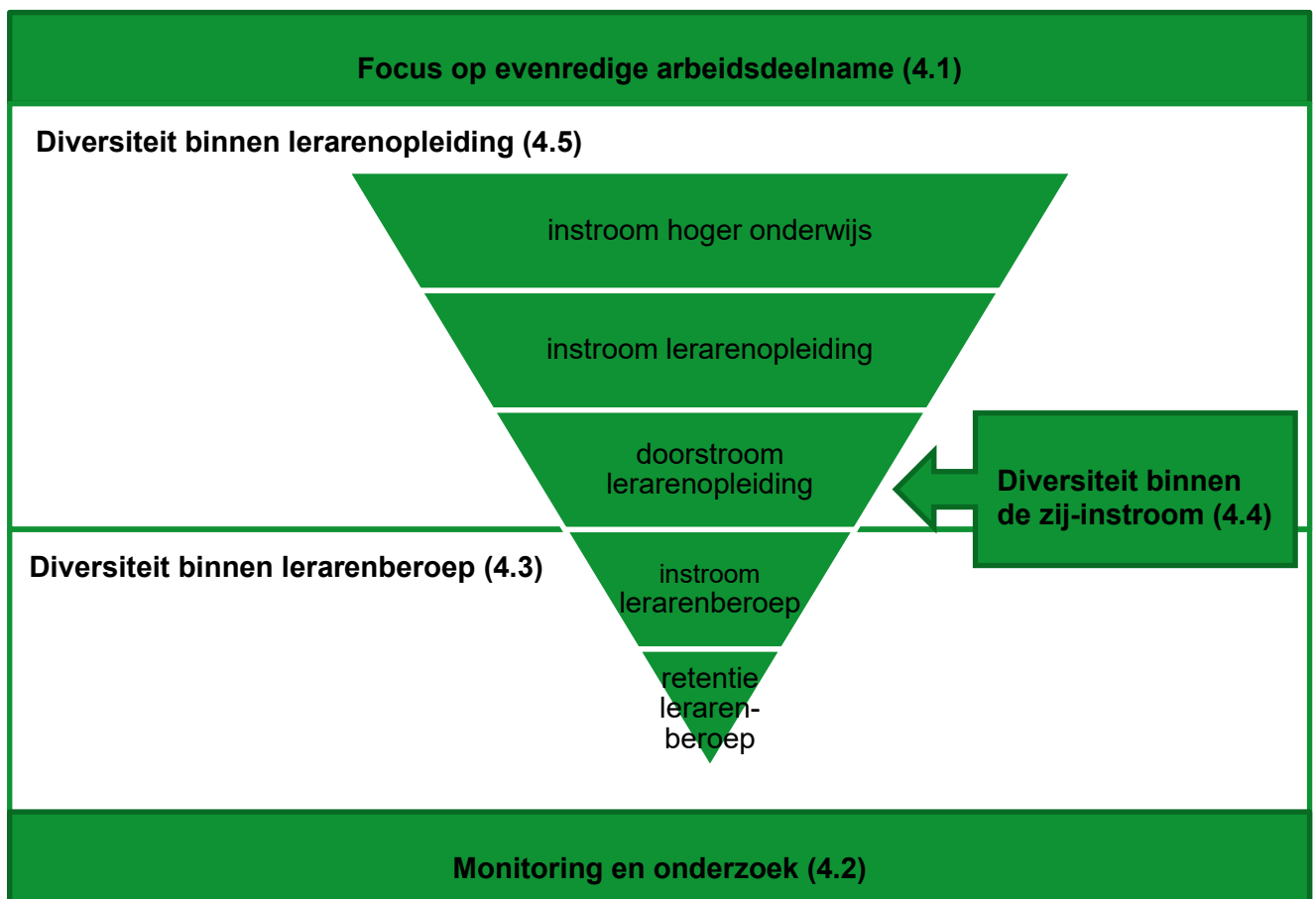
<sup>26</sup> Idem

<sup>27</sup> Schriftelijke vraag van 8 november 2019 van Hannelore Goeman aan Ben Weyts over lerarenkorps – diversiteit voor de klas.

<sup>28</sup> Cijfers voor het schooljaar 2018-2019

## 4 Aanbevelingen

De beperkte diversiteit naar migratieachtergrond en beperking bij het onderwijzend personeel in Vlaanderen is het gevolg van een cascade van problemen die te maken hebben met een beperkte diversiteit in de doorstroom naar het hoger onderwijs, en meer specifiek naar de lerarenopleiding, de doorstroom en zij-instroom naar het lerarenberoep en drempels bij de loopbaan als leraar. Het genderonevenwicht situeert zich vooral in een beperkt aandeel mannen binnen de lerarenopleiding gericht op het basisonderwijs en het aandeel leraren binnen het basisonderwijs.



**Meer diversiteit in het onderwijzend personeel realiseren gaat voor de Commissie Diversiteit ook steeds over een meer kwaliteitsvol onderwijs realiseren. Meer diversiteit in het onderwijzend personeel realiseren moet daarom steeds samen gaan met het sterk inzetten op het leren omgaan met diversiteit in de klas én in de leraarskamer.** De combinatie van meer diversiteit bij het onderwijzend personeel met een gedegen diversiteitsbeleid draagt bij aan een schoolcultuur met meer voeling voor de leefwereld van allé leerlingen. Op die manier kan meer diversiteit bij het onderwijzend personeel ook indirect een positieve bijdrage leveren aan de kwaliteit van het onderwijs, onder meer door positieve effecten op de ouderbetrokkenheid, het verlagen van vroegtijdig schoolverlaten en een betere studieoriëntering.

**Diversiteit moet voor de commissie in de beleidsaanpak van het lerarentekort en het verhogen van de kwaliteit van het onderwijs verankerd zitten. Dat betekent dat maatregelen om het lerarentekort aan te pakken en het lerarenberoep aantrekkelijk te maken diversiteit**



**als gegeven moeten nemen.** Meer diversiteit realiseren in het lerarenkorps mag geen losse maatregel zijn maar in het geheel van maatregelen moet volop worden ingezet op het benutten van diversiteit.

De commissie doet daartoe aanbevelingen over de focus op evenredige arbeidsdeelname (4.1), het uitwerken van een gedegen monitoring en onderzoek (4.2), het verhogen van de diversiteit binnen het lerarenberoep (4.3), binnen de zij-instroom (4.4) en binnen de lerarenopleiding (4.5).

## 4.1 Focus op evenredige arbeidsdeelname

### Probleemstelling

Er is vandaag al een wettelijke basis om in te zetten op diversiteit met evenredige arbeidsdeelname als onderliggend streven: het [decreet inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit van 8 mei 2002](#). Dit EAD-decreet stelt dat het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid moet worden georganiseerd volgens de principes van de evenredige participatie en de gelijke behandeling. Het EAD-decreet bevat een aantal concrete bepalingen die ook op de werkgevers van het Vlaamse onderwijspersoneel van toepassing zijn. Zo bevat Artikel 7 van het decreet de verplichting om actief mee te werken aan de realisatie van evenredige participatie en gelijke behandeling via het uitwerken van een evenredig participatiebeleid, onder meer door middel van een jaarlijks actieplan en een voortgangsrapport. Tot op vandaag komt onderwijs deze verplichtingen niet na en blijft de diversiteit bij het onderwijzend personeel erg beperkt. Tegelijkertijd ontbreekt voor onderwijs een verder uitgewerkt kader om de verplichtingen uit het EAD-decreet verder vorm te geven. Via het [BVR van 24 december 2004](#) werd dat voor de Vlaamse overheid wel voorzien. De centrale diensten van het GO! vallen ook onder dit BVR. Ook is er voor het onderwijs geen sectorconvenant uitgewerkt. Sectorconvenants zijn overeenkomsten met de Vlaamse overheid waarbij sectorale sociale partners zich engageren om het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid te ondersteunen, onder meer op het vlak van diversiteit op de werkvloer en het aanpakken van discriminatie.

### Aanbevelingen

De Commissie Diversiteit vraagt om in te zetten op een diversiteitsbeleid met evenredige arbeidsdeelname als onderliggend streven<sup>29</sup>, ook voor het onderwijzend personeel. Om deze focus verder te concretiseren doet de commissie volgende aanbevelingen:

- **Werk ook voor het onderwijzend personeel een uitvoeringsbesluit van het EAD-decreet uit.** De sociale partners en de kansengroepen wensen daarbij betrokken te worden. Het [BVR van 24 december 2004](#) voor de Vlaamse overheid kan als voorbeeld dienen<sup>30</sup>. Dit uitvoeringsbesluit dient onder meer in te gaan op een goede monitoring van kansengroepen

<sup>29</sup> SERV (juni 2019) [Prioriteitennota 2019-2024](#), SERV, Brussel. Commissie Diversiteit (2 december 2015). [Actielijst Arbeidsbeperking 2020](#). SERV, Brussel. Actie 67 (onderwijs zet in op het realiseren van evenredige vertegenwoordiging van personen met een beperking binnen het onderwijs personeel) werd in de engagementverklaring vertaald naar: 'In de eerste plaats zal daartoe ingezet worden op re-integratie. De eerste stap, in 2017, is de concrete monitoring van de situatie van personeel dat langdurig ziek is. Op basis van deze monitoring wordt voorzien in verbeteracties in 2018.' Commissie Diversiteit (3 mei 2019). [Actielijst migratieachtergrond](#). SERV, Brussel

<sup>30</sup> Zie eerder advies van de Commissie Diversiteit (2 februari 2011) [Actielijst allochtonen](#). SERV, Brussel.

binnen het onderwijzend personeel met een degelijke nulmeting en een jaarlijks voortgangsrapport (zie onderdeel 4.2) en dient een kwaliteitsvolle ondersteuning van scholen inzake diversiteit van het eigen personeel verder te concretiseren (zie onderdeel 4.3.1).

- ▀ **De commissie vraagt om werk te maken van een krachtdadige aanpak van discriminatie, ook ten aanzien van het onderwijzend personeel.** Binnen het EAD-decreet houdt het beginsel van gelijke kansen de afwezigheid in van elke vorm van directe of indirecte discriminatie of intimidatie op de arbeidsmarkt. Daarbij pleit de commissie steeds voor het inzetten op twee sporen. Enerzijds moet er worden ingezet op handhaving door onder meer efficiënte controles en een kordaat optreden bij manifeste overtredingen. Anderzijds blijft stimulering en sensibilisering cruciaal.
- ▀ **De commissie vraagt om werk te maken van een eenduidige meldingsprocedure inzake discriminatie voor alle (potentiële) leraren en een heldere communicatie hierover.** Een krachtdadige aanpak van discriminatie vereist duidelijkheid over waar leraren terecht kunnen voor meldingen inzake discriminatie. Leraren die statutair benoemd zijn vallen onder Vlaamse regelgeving en kunnen een melding inzake discriminatie doen bij de Vlaamse inspectie. Voor contractueel tewerkgestelde leraren is dat minder duidelijk. Gezien de federale overheid bevoegd is voor het algemene arbeidsovereenkomstenrecht is de federale overheid in principe bevoegd voor de meldingen inzake discriminatie voor alle contractuelen. Maar door de vergaande bevoegdheidsoverdrachten op het vlak van onderwijs kan ook geargumenteed worden dat de regio's volledig bevoegd zijn geworden voor het contractueel onderwijspersoneel.<sup>31</sup>

## 4.2 Maak werk van een gedegen monitoring en onderzoek

### Probleemstelling

Er blijft een gebrek aan cijfers om een helder zicht te hebben op de diversiteit bij instroom, doorstroom, zij-instroom en uitstroom in de lerarenopleiding en het lerarenberoep. Voor personen met een arbeidsbeperking zijn er, voor zover ons bekend, geen cijfers publiek beschikbaar over hun vertegenwoordiging binnen de lerarenopleiding en het lerarenberoep. Voor personen met een migratieachtergrond zijn er fragmentarisch cijfers beschikbaar: met name over de instroom van de lerarenopleiding naar vreemde nationaliteit en over het aantal werkenden in de gehele onderwijssector met een buitenlandse herkomst. Het geheel van cijfers blijft ook voor personen met een migratieachtergrond echter te beperkt om van een structurele en gedegen monitoring te spreken. De Europese Commissie (2016) wijst er op dat dit gebrek aan systematische monitoring en publiek beschikbare data over diversiteit binnen de lerarenpopulatie problematisch is voor de uitwerking, implementatie en opvolging van beleidsinitiatieven gericht op het verhogen van de diversiteit bij leraren.

<sup>31</sup> Er kan ook gekeken worden naar de bron van discriminatie. In dat geval gaat het bij aanwerving, ontslag en uitoefening van de arbeidsovereenkomst in principe om een federale bevoegdheid, tenzij het gaat om bepalingen uit het personeelsstatuut of de rechtspositieregeling die contractueel van toepassing verklaard zijn op het personeelslid (bv. verlofregeling, premies, tuchtprocedures, ...) – persoonlijke communicatie Hannah Vermaut op 28 januari 2020 – Unia.

## Aanbevelingen

**De Commissie Diversiteit pleit al jaren voor een systematische en doordachte monitoring en onderzoek als belangrijke basis voor beleidsbeslissingen, -evaluaties en -bijsturingen.**<sup>32</sup> Specifiek voor personen met een handicap verwijst de commissie naar artikel 31 van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.<sup>33</sup> Ook de Europese Commissie (2016) wijst er op dat het gebrek aan systematische monitoring en publiek beschikbare data over diversiteit binnen de lerarenpopulatie problematisch is voor het uitwerken van een gedegen beleid gericht op meer diversiteit binnen het onderwijzend personeel. De Commissie Diversiteit doet volgende aanbevelingen om in Vlaanderen werk te maken van een degelijke monitoring inzake diversiteit in het hoger onderwijs, meer specifiek de lerarenopleiding, en het lerarenberoep:

- ▀
**Monitor de instroom, zij-instroom, doorstroom en uitstroom van kansengroepen in het hoger onderwijs - inclusief aparte monitoring voor de lerarenopleidingen - op basis van de bestaande afspraken inzake registratie van kansengroepen in het hoger onderwijs. De commissie vraagt opheldering over de redenen waarom de afgesproken streefdatum voor het eerste meetmoment niet werd behaald en vraagt dringend werk te maken van een dergelijke nulmeting.** Een degelijke monitoring is niet alleen nodig bij het uitwerken van een diversiteitsbeleid binnen de hogeronderwijsinstellingen maar ook om op Vlaams niveau de evoluties op te volgen in de participatie van kansengroepen aan het hoger onderwijs<sup>34</sup> en daarbinnen de lerarenopleiding. De Vlor dringt al langer aan op een eenvormige en transparante registratie van kansengroepen in het hoger onderwijs en werkte daar een handleiding voor uit.<sup>35</sup> De VLIR en de VLHORA werkten dit verder uit in en ondertekenden het gezamenlijke charter registratie van kansengroepen bij studenten<sup>36</sup>. Een recente parlementaire vraag leert dat deze gegevens op basis van de afgesproken Vlor-definities momenteel niet beschikbaar zijn noch wat betreft studenten in de lerarenopleiding, noch wat betreft leerkrachten.<sup>37, 38</sup> In het charter van VLIR en VLHORA inzake de registratie

<sup>32</sup> Naar aanleiding van de aangekondigde stopzetting van het Steunpunt Onderwijsonderzoek (SONO) eind 2020 vroeg de SERV in een recent advies dan ook om meer zicht te krijgen op de motivatie voor deze stopzettingen en de visie en aanpak van de minister om 'evidence informed policy making' in het onderwijsbeleid in de toekomst te garanderen. - SERV (29 juni 2020). [Advies Evidence Informed Onderwijsbeleid](#). Brussel.

<sup>33</sup> Het VN-verdrag werd op 1 augustus 2009 door België en Vlaanderen geratificeerd. Het artikel 31 gaat over de statistieke en het verzamelen van gegevens en omvat de verplichting om relevante informatie te verzamelen, met inbegrip van statistische en onderzoeksgegevens, teneinde de staten in staat te stellen beleid te formuleren en te implementeren ter uitvoering van het VN-verdrag. Zie ook Commissie Diversiteit (10 november 2017). [Advies uitvoering VN-verdrag voor personen met een handicap](#). SERV, Brussel.

<sup>34</sup> Vlor (21 april 2015). Advies over de registratie van kansengroepen in het hoger onderwijs. Brussel.

<sup>35</sup> Vlor (15 april 2008). Advies over de registratie van kansengroepen in het hoger onderwijs. Brussel.; Vlor (21 april 2015). Advies over de registratie van kansengroepen in het hoger onderwijs. Brussel.

<sup>36</sup> Het charter registratie van kansengroepen bij studenten werd goedgekeurd door de besturen van de VLHORA (december 2016) en VLIR (januari 2017) en ze werkten er samen een leidraad voor uit. Zie: VLIR (2018). Gelijke kansen en diversiteit 2014-2018. Het gelijkemansrapport van de Vlaamse universiteiten.

<sup>37</sup> Schriftelijke vraag nr. 108 (8 november 2019) aan Ben Weyts, viceminister-president van de vlaamse regering, vlaams minister van onderwijs, sport, dierenwelzijn en vlaamse rand, van Hannelore Goeman over lerarenkorps – diversiteit voor de klas.

<sup>38</sup> Er zijn wel een aantal cijfers beschikbaar over studenten in de lerarenopleiding met een handicap volgens de enge definitie van het VAPH en over personen met een vreemde nationaliteit. Deze werden in bijlage opgenomen.

van kansengroepen is opgenomen dat 15 december 2019 de eerste meetdatum zou worden voor het academiejaar 2018-2019<sup>39</sup>. Deze streefdatum werd echter niet behaald.

- **Werk een gelijkaardig monitoringsysteem uit voor het opvolgen van diversiteit binnen het lerarenberoep en maak dringend werk van een nulmeting inzake diversiteit binnen het lerarenkorps.** De commissie vraagt om daarbij de Vesoc-definitie voor personen met een migratie-achtergrond te hanteren en een eenduidige, eenvormige en vergelijkbare registratie voor personen met een beperking. De commissie pleit ervoor om zoveel mogelijk gebruik te maken van administratieve databanken.<sup>40</sup>
- **Monitoring van diversiteit is ook belangrijk binnen het onderwijzend personeel in het hoger onderwijs en de commissie vraagt om ook hier op in te zetten.** De Vlaamse universiteiten werkten binnen de VLIR een gezamenlijk gender actieplan uit gericht op het realiseren van genderbalans binnen het volledige academisch personeel van de Vlaamse universiteiten (en dus ruimer dan het onderwijzend personeel). Het VLIR Gender Actieplan van 2013<sup>41</sup> legde een sterke nadruk op monitoring en dat resulteerde in het verzamelen en publiek maken van meer cijfers. Tegelijkertijd ontbreken nog een aantal belangrijke indicatoren, zoals het aantal vrouwen dat wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. In het charter Gender in Academia 2019<sup>42</sup> dat de VLIR samen met de Jonge Academie uitwerkte werd een uitgebreide en transparante monitoring één van de vijf actielijnen die de andere actielijnen (vormingen voor personeelsleden over gender en bias; procedures voor aanstellingen en bevorderingen; vertegenwoordiging in raden en commissies en een werkbare werkcultuur voor allen) verbindt. De commissie vraagt om ook werk te maken van een gelijkaardige aandacht voor monitoring van personen met een migratieachtergrond en personen met een beperking binnen het hoger onderwijs.
- **Maak de diversiteit van studenten binnen de lerarenopleiding – instroom, doorstroom en uitstroom - en de diversiteit binnen het onderwijzend personeel zichtbaar in een jaarlijkse publieke rapportering.** Dit kan deel uitmaken van het jaarlijks voortgangsrapport (kwanitatief en kwalitatief) dat binnen het EAD-decreet is vastgelegd. **De commissie pleit voor een wettelijke verankering van zo een structurele monitoring, startend met een nulmeting, in de vorm van een BVR bij het EAD-decreet** (zie onderdeel 4.1).
- **Investeer in een goed beheer van de verzamelde data en (kwalitatief) onderzoek om diepgaander inzicht te krijgen in de onderliggende factoren en dynamieken die de evolutie naar meer diversiteit binnen het onderwijzend personeel verhinderen dan wel kunnen stimuleren.** Naast het uitwerken van een goede monitoring is het immers belangrijk om ook in te zetten op goede statistische analyses en wetenschappelijke kadering van de verzamelde data.
- **In het doelstellingenkader horizontaal integratie- en gelijke kansenbeleidsplan 2020-2024, dat nog verder moet worden geconcretiseerd, gaat uit van ‘wetenschappelijk**

<sup>39</sup> VLIR (2018). Gelijke kansen en diversiteit 2014-2018. Het gelijkemansrapport van de Vlaamse universiteiten.

<sup>40</sup> Commissie Diversiteit (3 mei 2019). [Actielijst migratieachtergrond](#). SERV, Brussel.; Commissie Diversiteit (4 juli 2014). Monitoring [allochtonen](#). SERV, Brussel.; Commissie Diversiteit (21 november 2014). [Addendum monitoring allochtonen](#). SERV, Brussel.

<sup>41</sup> VLIR (2013). [VLIR actieplan gender](#). Vrouwen in de academische loopbaan en het universitair beleid. Vliir, Brussel.

<sup>42</sup> VLIR en JA (26 juni 2019). [VLIR-JA Charter Gender in academia](#). Vliir & Jonge Academie, Brussel.

**onderbouwd beleid, datamanagement en -monitoring' als één van de drie leidende principes.<sup>43</sup> De commissie juicht dat toe en wijst er op dat dat een betere afstemming en samenwerking op het vlak van gegevensverzameling tussen de verschillende beleidsdomeinen vereist.** Het Horizontale Integratiebeleidsplan Vlaanderen (2016-2019) bevatte de doelstelling om tegen 2017 permanent en systematisch gegevens te verzamelen met het oog op het monitoren van de herkomstkloof in alle relevante domeinen. Daartoe behoort ook het onderwijs. De commissie moet vaststellen dat deze gegevens nog steeds niet beschikbaar zijn en vraagt verheldering over welke acties er binnen het beleidsdomein onderwijs in het kader van deze doelstelling binnen het horizontaal integratiebeleidsplan 2016-2019 zijn ondernomen.

### 4.3 Diversiteit binnen het lerarenberoep verhogen<sup>44</sup>

#### Probleemstelling

Het ontbreekt in scholen nog vaak aan een diversiteitsbeleid dat verankerd is in de hele organisatie. Zo zijn de gehanteerde wervings- en selectiestrategieën weinig diversiteitssensitief waardoor kansengroepen niet of moeilijker worden bereikt of is er sprake van (onbewuste) uitsluiting. Leraren uit de kansengroepen lopen soms ook tegen een aantal specifieke drempels aan bij hun stap naar het lerarenberoep, waaronder het ontbreken van redelijke aanpassingen voor personen met een beperking en taalvereisten voor nieuwkomers. Ook het bereik van deze groepen binnen de zij-instroom is eerder beperkt.

Algemeen stromen jonge leraren snel weer uit het lerarenberoep. Een vaak aangegeven reden voor uitval bij jonge leerkrachten is de onzekerheid van tijdelijke uren, naast een hoge werkdruk en de praktijkschok. Er zijn indicaties dat dat voor leraren uit de kansengroepen sterker geldt, mogelijks doordat ze minder toegang krijgen tot informele groepen en mentorrelaties.

In een recente landenaanbeveling stelt de Europese Commissie (2019) dat leraren in België meer nood hebben aan ondersteuning in het omgaan met diversiteit en er aanpassingen nodig zijn in de continue professionalisering van leraren. Het Talis-onderzoek (2018) leert dat de professionalisering in het Vlaamse onderwijs eerder incidenteel dan wel structureel verloopt. Huidige professionaliseringstrajecten worden door leraren als weinig effectief ervaren.

Uiteraard kan de diversiteit in het lerarenberoep maar vergroten als er ook een meer diverse instroom en doorstroom in de lerarenopleiding wordt gerealiseerd. De commissie gaat daar in onderdeel 4.5 uitgebreider op in. In onderdeel 4.4 focussen we specifiek op de zij-instroom als belangrijke weg om meer leraren aan te trekken en tegelijkertijd meer diversiteit binnen het onderwijzend personeel te realiseren.

<sup>43</sup> Zie mededelingen op de Vlaamse regering van 24 april 2020: Mededeling aan de Vlaamse Regering Betreft: doelstellingenkader Horizontaal Integratie- en Gelijke kansenbeleidsplan 2020-2024 (VR 2020 2404 MED.0139/1) en HORIZONTAAL INTEGRATIE- EN GELIJKE KANSEN-BELEIDSPLAN 2020-2024 (VR 2020 2404 MED.0139/2BIS)

<sup>44</sup> Redenen voor uitval jonge leerkrachten: zie De Witte & Hendriks, de (her)vormende school, 2018

### 4.3.1 Een diversiteitsbeleid in elke school

**De commissie roept de scholenkoepels en -netten op om scholen te ondersteunen bij de uitbouw van een diversiteitsbeleid ten aanzien van het eigen personeel. Dit moet uitmonden in een diversiteitsbeleid in elke school.** Diversiteit blijft nog steeds een belangrijke uitdaging voor het onderwijs, zowel wat betreft de onderwijsprestaties van leerlingen uit de kansengroepen maar ook wat betreft het eigen personeel. Het is geen evidentie voor leraren en scholen om de kracht en meerwaarde van diversiteit te benutten, diversiteit wordt in het onderwijs nog vaak als probleem benaderd en snel geassocieerd met leer-, taal- en integratieproblemen, enzovoort.<sup>45</sup> Tegelijkertijd is meer diversiteit bij het onderwijzend personeel voor de sociale partners een voorwaarde opdat onderwijs beter kan bijdragen aan de sociale en maatschappelijke mobiliteit van jongeren uit de kansengroepen.<sup>46</sup> Ook blijkt uit onderzoek dat meer diversiteit op de werkvloer kan leiden tot meer innovatie.<sup>47</sup> Onvermijdelijk brengt diversiteit ook enige spanning met zich mee en loopt niet zomaar vanzelf.<sup>48</sup> Het is belangrijk dat samenwerking in diversiteit goed loopt en een duidelijk gedeeld doel wordt nagestreefd. Voor de commissie is het uitwerken van een diversiteitsbeleid ten aanzien van het eigen personeel daarbij belangrijk en wijst op volgende aandachtspunten:

- **De commissie vraagt dat scholenkoepels, -netten en schoolbesturen hun engagement voor meer diversiteit in het onderwijzend personeel zichtbaar maken door de diversiteitgedachte topdown in de scholen en schoolgemeenschappen uit te dragen en te ondersteunen.** Een diversiteitsbeleid kan maar werken wanneer het in de gehele organisatie verankerd zit. Koepels, netten en schoolbesturen hebben een belangrijke ondersteunende rol in het vormgeven en uitdragen van een diversiteitsbeleid ten aanzien van het eigen personeel in scholen. Schoolbesturen zijn bovendien de werkgevers in het onderwijs en dragen de verantwoordelijkheid voor het personeelsbeleid, de aanwervingen, ... . Tegelijkertijd blijven deze schoolbesturen wat onzichtbaar, is er weinig zicht op hun samenstelling, werking en wijze van beleidsvoering.<sup>49</sup>
- **De commissie vraagt om in te zetten op training in het omgaan met diversiteit voor directies,<sup>50</sup> bijvoorbeeld via coachingtrajecten.** Ook schooldirecties moeten immers hun rol opnemen in het dagelijks uitdragen en ondersteunen van diversiteit op de werkvloer. Een stevig schoolleiderschap met een inspirerende visie op diversiteit kan de samenwerking tussen leerkrachten faciliteren en veranderingen in gang zetten en ondersteunen.
- **De commissie vraagt ook om te onderzoeken hoe de pedagogische begeleidingsdiensten hierin hun rol het beste kunnen opnemen.**

<sup>45</sup> Piet Van Avermaet (5 december 2012). [Waarom diversiteit tot de kern van het onderwijs hoort](#). Vlor seminariereeks 'een andere kijk op diversiteit'. Vlor, Brussel.

<sup>46</sup> SERV (30 maart 2016). [Platformtekst Vlaanderen 2030](#). SERV, Brussel.

<sup>47</sup> Onder meer omdat de verschillende perspectieven en zienswijzen die worden ingebracht ervoor zorgen dat men gezamenlijke aannames zorgvuldiger gaat onderzoeken. Zie bijvoorbeeld: Ellemers, N. & Rink, F. (2016). [Diversity in work groups](#). Current opinion in psychology, 11, 49-53; Tim Harford (2016). Messy. The power of disorder to transform our lives.

<sup>48</sup> Bijvoorbeeld: Ellemers, N. & Rink, F. (2016). [Diversity in work groups](#). Current opinion in psychology, 11, 49-53.

<sup>49</sup> Rekenhof (juli 2019). Schoolbesturen in het leerplichtonderwijs, Brussel.

<sup>50</sup> OESO (2019). The Lives of Teachers in Diverse Classrooms. OECD Education Working Paper No. 198. EDU/WKP(2019)6. 20 March 2019.

- ▀ **De commissie vraagt om inspirerende voorbeelden van leraren met een arbeidsbeperking te verzamelen en te verspreiden.** Over personen met een arbeidsbeperking leeft nog te vaak het beeld dat ze niet kunnen werken, laat staan als leraar in het onderwijs. Het is belangrijk deze beeldvorming te wijzigen<sup>51</sup>.
- ▀ **De commissie pleit voor het ontwikkelen van een non-discriminatiecode binnen het onderwijs die gelijke behandeling vooropstelt in de omgang tussen leerkrachten met leerlingen, ouders, collega's, stagiairs en derden.** Als motor voor sociale mobiliteit en gelijke kansen, moet non-discriminatie binnen het onderwijs de norm zijn. Maar discriminatie is een maatschappelijk fenomeen waaraan ook het onderwijs niet ontsnapt. Er zijn signalen van al dan niet bewuste discriminaties in allerhande interacties tussen onderwijspersoneel, leerlingen, ouders, stagiairs, derden en leerkrachten onderling. Het non-discriminatiebeleid expliciteren kan helpen om deze effectiever aan te pakken en/of te voorkomen. Op basis van een non-discriminatiecode kan een schooldirectie een stimulerend, ondersteunend maar ook corrigerend en sanctionerend beleid voeren. Het is belangrijk dat de code ook een handelingskader biedt voor slachtoffers en getuigen om melding te doen opdat directies ook tijdig kunnen ingrijpen. Voor alle betrokkenen moet duidelijk zijn waar ze terecht kunnen voor het melden van klachten inzake discriminatie doordat scholen daar helder over communiceren naar alle personeelsleden, sollicitanten, stagiairs, leerlingen, ouders, ... . De engagementsverklaring van de Vlaamse onderwijswereld inzake diversiteit als meerwaarde van 2014 kan daar een interessant aanknopingspunt voor vormen.<sup>52</sup>

**De commissie vraagt om inrichtende machten, schoolbesturen en scholen te ondersteunen bij de uitbouw van een diversiteitbeleid gericht op het eigen (onderwijzend) personeel,** naast een diversiteitsbeleid gericht op het omgaan met diversiteit bij de leerlingen.

- ▀ **De commissie vraagt om een kwaliteitsvolle ondersteuning van scholen inzake diversiteit van het eigen personeel verder te concretiseren in het uit te werken uitvoeringsbesluit bij het EAD-decreet** (zie aanbeveling in onderdeel 4.1). Het is belangrijk om ten volle in te spelen op het draagvlak dat er vandaag bestaat voor meer diversiteit bij het onderwijzend personeel, zowel bij het beleid als binnen het onderwijs. Tegelijkertijd staat de huidige samenstelling van het lerarenkorps nog ver af van een afspiegeling van de maatschappij. De commissie kan dan ook enkel vaststellen dat de bestaande maatregelen en instrumenten onvoldoende zijn of onvoldoende worden ingezet om deze ambitie te realiseren. Vroeger konden scholen voor de uitwerking van hun diversiteitsbeleid beroep doen op de diversiteitsplannen en het aanmoedigingsfonds<sup>53</sup> voorzag in extra middelen om het diversiteitsbeleid in hogeronderwijsinstellingen vorm te geven. De commissie suggereert een plan van aanpak waarbij eerst impulsen worden gegeven aan scholen met al een divers schoolpubliek omdat het draagvlak daar wellicht groter is. Daarnaast is het belangrijk om een

<sup>51</sup> In artikel 8 van het VN-Verdrag wordt de verplichting geformuleerd om actief vooroordelen te bestrijden en om de bewustwording van de capaciteiten en bijdragen van personen met een handicap te bevorderen. ; Zie: [GTB werkschrift 8 – beeldvorming](#). Met een getuigenis van een leraar natuurwetenschappen en biologie met een beperking.

<sup>52</sup> Vlor (2014). [Diversiteit als meerwaarde. Engagementsverklaring van de Vlaamse onderwijswereld](#).

<sup>53</sup> De middelen van het aanmoedigingsfonds werden met het programmadecreet van oktober 2014 toegevoegd aan de werkingsmiddelen van de instellingen hoger onderwijs.

versnipperde inzet van middelen over scholen op deze thema's tegen te gaan, door bijvoorbeeld het poolen van middelen over scholen om zich professioneler te laten ondersteunen.

- De commissie vraagt om positieve acties binnen het onderwijs te stimuleren en het onderwijs te ondersteunen om kwalitatief werk te maken van positieve acties.** Positieve acties zijn tijdelijke en proportionele specifieke maatregelen die – binnen de voorwaarden van de antidiscriminatiewetgeving – kunnen worden genomen om de nadelen die verband houden met de door deze wetgeving beschermde criteria te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk. In de actielijst migratieachtergrond<sup>54</sup> pleit de commissie voor het stimuleren en ondersteunen van ondernemingen, overheden, autonome overheidsbedrijven en organisaties om kwalitatief werk te maken van positieve acties ten aanzien van personen met een migratieachtergrond. Dit kan worden opengetrokken naar het onderwijs. Het is belangrijk daarbij een goede vertaling te maken naar de onderwijscontext en zo dit kader inhoudelijk verder te verduidelijken en concretiseren.

### 4.3.2 Inzetten op verhoogde instroom van kansengroepen zonder verhoogde uitstroom te creëren

Gezien de beperkte diversiteit in het lerarenkorps vandaag is het belangrijk om binnen het diversiteitsbeleid in de eerste plaats sterk in te zetten op verhoogde instroom van leraren uit de kansengroepen. Tegelijkertijd moet er aandacht zijn voor het vermijden van een snelle uitstroom. De commissie doet volgende aanbevelingen om dat te realiseren.

**De commissie dringt aan om binnen het aangekondigde lerarenpact van bij de start oog te hebben voor diversiteit zodat het lerarenberoep ook voor deze groepen meer aantrekkelijk wordt<sup>55</sup>.** In de beleidsnota onderwijs 2019-2024 wordt een lerarenpact aangekondigd. Het lerarenpact heeft tot doel om het lerarenberoep weer aantrekkelijk te maken, de status van het lerarenambt te versterken en de uitstroom tegen te gaan<sup>56</sup>. Zo wil de minister in het pact aandacht besteden aan onder meer de werving van leraren, de aanvangsbegeleiding en professionalisering. Tegelijkertijd neemt de minister in dezelfde beleidsnota onderwijs 2019-2024 het engagement om meer diversiteit in het lerarenkorps te realiseren.

**Een verhoogde instroom van kansengroepen realiseren vergt gericht en actief werven en rekruteren van personen uit de kansengroepen.** Om dat te realiseren vraagt de commissie dat:

- scholen inzetten op het uitwerken en voeren van een inclusief personeelsbeleid met procedures voor werving en selectie.** Het nieuwe OK-kader<sup>57</sup> van de inspectie onderwijs, dat de verwachtingen voor een kwaliteitsvol onderwijs uitzet, stelt dat elke school een

<sup>54</sup> Commissie Diversiteit (3 mei 2019). [Actielijst migratieachtergrond](#). SERV, Brussel. Deze actielijst maakt integraal deel uit van het [SERV-akkoord Iedereen aan Boord](#) van juni 2019.

<sup>55</sup> Zie ook: SERV (23 mei 2016). [Advies lerarelopleidingen versterken](#). SERV, Brussel.

<sup>56</sup> Zie schriftelijke vraag 107 van 8 november 2019 van Steve Vandenberghe aan Ben Weyts [over basis- en secundair onderwijs – aanpak van het lerarentekort](#) (2).

<sup>57</sup> [OK-kader](#) van de Inspectie onderwijs - het referentiekader voor kwaliteitsvol onderwijs in Vlaanderen.



doeltreffend personeelsbeleid dient te ontwikkelen en voeren dat integraal en samenhangend is. In het bronnendocument bij het OK-kader wordt verder aangegeven dat het gaat om een waarderend en talentgericht personeelsbeleid met extra aandacht voor diversiteit van het personeelsbestand.<sup>58</sup> De commissie vindt het belangrijk dat onderwijskoepels en -netten hun ondersteunende rol daarin stevig opnemen.

- **scholen inzetten op het zoveel mogelijk vermijden van bias tijdens de selectieprocedures, waarbij allerlei (onbewuste) mechanismen in de selectieprocedures leiden tot vooroordelen en ongelijke kansen voor sollicitanten uit de kansengroepen.** Het is in de eerste plaats belangrijk om ervoor te zorgen dat de vacatures werkzoekenden uit de kansengroepen bereiken en deze groepen ook aanspreken. Daarnaast moet iedereen die betrokken is bij de werving en selectie openstaan voor een reflectie op mogelijke nadelige effecten in de selectieprocedure voor personen uit de kansengroepen.<sup>59</sup> De mogelijke impact van deze impliciete bias kan tegengegaan worden door voldoende bewustzijn over het mechanisme via wetenschappelijk onderbouwde trainingen en het zodanig opstellen van selectieprocedures dat deze bias minder kans krijgt om de selectie te beïnvloeden.
- **scholen inzetten op diversiteit en zichzelf ook profileren als school die diversiteit als een kracht uitspeelt om meer leraren uit de kansengroepen aan te spreken en te kunnen aanwerven.** Angst voor discriminatie kan leraren uit de kansengroepen immers al ontmoedigen om voor vacante functies te solliciteren, voornamelijk in weinig diverse scholen.<sup>60</sup> Leraren met een migratieachtergrond en/of arbeidsbeperking moeten ervaren dat er effectieve mogelijkheden tot tewerkstelling als leraar voor hen zijn.
- **scholen inzetten op stageplaatsen specifiek voor studenten uit de kansengroepen binnen de lerarenopleiding.** Dit kan een interessant kanaal zijn om diversiteit op de werkvloer te introduceren en stappen te zetten naar een meer divers personeelsbeleid. Dit kan deel uitmaken van een sterkere en meer structurele samenwerking tussen scholen en lerarenopleidingen. In zo een samenwerking kunnen scholen hun rol in het opleiden en begeleiden van studenten naar het lerarenberoep en de klaspraktijk ten volle opnemen. Tegelijkertijd kan dit voor scholen een belangrijk leertraject worden in het omgaan met diversiteit op de werkvloer en in de klas<sup>61</sup>. (zie onderdeel 4.5.2)

Het inzetten op een verhoogde instroom van kansengroepen in het lerarenberoep mag geen verhoogde uitstroom van dezelfde groep teweeg brengen. Op dit moment is er reeds een hoge uitval in het onderwijs, vooral onder jonge leraren. In 2018 bleek dat 25% van de leraren in het lager onderwijs en 44% van de leraren secundair onderwijs binnen de 5 jaar uitvalt.<sup>62</sup> Om een

<sup>58</sup> Onderwijs inspectie (2017). [OK onderwijs kwaliteit – samen zorgen we ervoor. Bronnendocument referentiekader onderwijskwaliteit](#). Onderwijs Inspectie, Brussel.

<sup>59</sup> Razenberg, I. et al. (November 2018). [Divers werven en selecteren in de praktijk. Kennisplatform Integratie en Samenleving](#) (Nederland)

<sup>60</sup> European Commission (2016). [Study on the diversity within the teaching profession with particular focus on migrant and/or minority background](#). EC, Brussel.

<sup>61</sup> [Podcast Kaat Delrue – is de lerarenopleiding klaar voor diversiteit?](#) Kaat Delrue is opleidingsdirecteur aan de Artevelde Hogeschool lager onderwijs. Zij gaat in de podcast dieper in hoe de lerarenopleiding de kloof verkleint tussen theorie en praktijk en wat je nodig hebt om om te gaan met diversiteit.

<sup>62</sup> De Witte & Hendriks (2018). De (her)vormende school. Itenera.

goede start van leraren uit de kansengroepen bij aanwerving te versterken en een snelle uitstroom te vermijden, doet de commissie volgende aanbevelingen:

- **Zet in op een degelijke aanvangsbegeleiding met aandacht voor omgaan met diversiteit in de leraarskamer en specifieke noden van personen uit de kansengroepen.** Uit het Talis-onderzoek (2018) blijkt dat een kwart van de Vlaamse leraren in het lager onderwijs en de helft in de eerste graad van het secundair onderwijs een informele of formele aanvangsbegeleiding kreeg.<sup>63</sup> De commissie verwijst naar een advies van de Vlor<sup>64</sup> en onderschrijft dat een goede samenwerking tussen het werkveld, de lerarenopleidingen en de pedagogische begeleidingsdiensten daarin essentieel is. De commissie vraagt aan de overheid om deze samenwerking te stimuleren en faciliteren.
- **Geef expliciet aandacht aan de toegang tot formele en informele netwerken binnen de organisatie.** Er kan onder meer werk worden gemaakt van het opzetten van mentorrelaties die het isolement en de scheiding tussen verschillende groepen op organisatieniveau kunnen doorbreken. Mentorsystemen kunnen zowel voor nieuwe als huidige leraren belangrijk zijn om meer effectief om te gaan met diversiteit en zich ondersteund te weten door peers.<sup>65</sup>

Een diversiteitsbeleid, gedragen door de hele organisatie, kan deze doelstellingen sterk ondersteunen.

### 4.3.3 Specifieke drempels voor personen met een beperking aanpakken

**De commissie vraagt om in te zetten op redelijke aanpassingen voor leraren met een beperking en moedigt het gebruik van het integratieprotocol of een afsprakenkader<sup>66</sup> aan.** Om voldoende instroom van personen met een beperking in het onderwijs te realiseren, maar ook om de uitstroom uit het lerarenberoep zoveel mogelijk te beperken en in te zetten op re-integratie van langdurig zieke leraren zijn redelijke aanpassingen van groot belang. Deze worden nog te vaak als gunst gezien, maar zijn een recht. Tegelijkertijd zijn deze aanpassingen maar redelijk wanneer ze geen onevenredige belasting vormen voor de school die in de redelijke aanpassingen voorziet. De redelijkheid van de aanpassingen moet onder meer worden afgewogen tegen de organisatorische en financiële kost voor de school en de mogelijkheid om overheidsgeld of andere vormen van steun te verwerven (bijvoorbeeld de Vlaamse ondersteuningspremie). Het is daarbij belangrijk dat redelijke aanpassingen steeds afgestemd worden op de specifieke situatie van de betrokken persoon zodat ze ook effectief werken.

<sup>63</sup> Spruyt, B. e.a. (2019). [TALIS 2018 – Vlaanderen Volume 1](#). Brussel: VUB

<sup>64</sup> Vlor (26 mei 2016). [Advies over de conceptnota 'Lerarenopleidingen versterken/wervende en kwalitatieve lerarenopleidingen als basispeiler voor hoogstaand onderwijs'](#). Vlor, Brussel.

<sup>65</sup> OESO (2019). [The Lives of Teachers in Diverse Classrooms](#). OECD Education Working Paper No. 198. EDU/WKP(2019)6. 20 March 2019.

<sup>66</sup> Een integratieprotocol benoemt wat de persoon met een arbeidshandicap of chronische ziekte nodig heeft om in de beste omstandigheden te kunnen werken en tot een geslaagde tewerkstelling te komen. Het is een afsprakennota tussen de werkgever en de persoon in kwestie waarin wordt vastgelegd welke specifieke aandachtspunten er zijn. Het gaat dus om de toepassing van redelijke aanpassingen binnen de individuele context van de specifieke persoon met een handicap of chronische ziekte. Voor de werkgever kan het een belangrijk aanknopingspunt vormen om samen met de persoon in kwestie de nodige aanpassingen te bespreken en zicht te krijgen op hoe een optimale inzet van die persoon op de specifieke werkvloer kan worden gerealiseerd

**De commissie vraagt om blijvend in te zetten op integrale toegankelijkheid van scholen, waarbij het zowel gaat om fysieke toegankelijkheid als toegankelijkheid van informatie en dienstverlening en digitale toegankelijkheid. Daarbij moet ook aandacht gaan naar het organiseren van universeel ontwerp in werkplekken. De commissie vraagt om prioritair en ambitieus in te zetten op de toegankelijkheid van schoolgebouwen bij nieuwbouw en verbouwingsprojecten. Daarnaast moet zoveel mogelijk worden ingezet op het verhogen van de toegankelijkheid van bestaande schoolgebouwen.<sup>67</sup> In het kader van redelijke aanpassingen voor personen met een beperking vormt de integrale toegankelijkheid van schoolgebouwen een aandachtspunt. In de beleidsnota Onderwijs 2019-2024 stelt de minister dat hij zal nagaan hoe beter kan worden gegarandeerd dat nieuwe of verbouwde publiek toegankelijke schoolgebouwen ook effectief toegankelijk zijn en de nodige maatregelen zal nemen om dat te realiseren. Het Agentschap voor Infrastructuur in het Onderwijs maakte samen met Inter vzw, het Vlaams Expertisecentrum Toegankelijkheid, een inspiratiebundel<sup>68</sup> op over integrale toegankelijkheid van schoolgebouwen. Het is belangrijk dat bouwheren en ontwerpers kennis en ervaring opdoen om integrale toegankelijkheidsprincipes in scholen toe te passen. Ook voor bestaande schoolgebouwen waar renovatie niet meteen aan de orde is, kunnen nog heel wat stappen worden gezet en worden ook in de inspiratiebundel mogelijkheden mee opgenomen. **De commissie vraagt om de inspiratiebundel actief te verspreiden naar scholen, bouwheren en ontwerpers van schoolgebouwen.****

#### 4.3.4 Specifieke drempels voor personen met een migratieachtergrond aanpakken

**De Commissie Diversiteit pleit in een recent advies voor een snelle en vlotte procedure inzake de erkenning van buitenlandse diploma's.<sup>69</sup> De commissie wil onder meer volledige transparantie tussen Naric en de beroepsspecifieke erkenningsinstantie AGODI over gehanteerde criteria en procedures.** En ook om bij erkenning van het studiebewijs door NARIC dit studiebewijs en de ingediende documenten automatisch aan AGODI te bezorgen. **Daarnaast vraagt de commissie dat Naric inzet op een systeem van voorwaardelijke erkenning, ook voor personen met een buitenlands lerarendiploma<sup>70</sup>.** Daarbij kan een studiebewijs worden erkend op voorwaarde dat nog een bepaald aantal credits, opleidingsonderdeel, seminarie-opdracht, masterproef, stage, onderwijskwalificatie of beroepskwalificatie wordt behaald. Naric dient daarbij actief door te verwijzen naar de instantie waarbij de aanvrager terecht kan om aan de voorwaarde te voldoen. In Vlaanderen zijn kleuteronderwijzer, onderwijzer en leraar gereguleerde beroepen waarvoor je een specifieke beroepskwalificatie nodig hebt. Leraren met een buitenlands diploma van een land van de EER kunnen sinds 2017 bij AGODI terecht voor hun professionele erkenning voor deze onderwijsberoepen. In 2018 ontving AGODI 103 aanvragen voor professionele erkenning waarvan 31 negatief werden beoordeeld, 68 positief

<sup>67</sup> In artikel 9 van het VN-Verdrag wordt toegankelijkheid in de brede zin geformuleerd.

<sup>68</sup> [https://inter.vlaanderen/sites/default/files/Inspiratiebundel%20scholen%202014\\_1.pdf](https://inter.vlaanderen/sites/default/files/Inspiratiebundel%20scholen%202014_1.pdf)

<sup>69</sup> Zie actie 19 uit: Commissie Diversiteit (3 mei 2019). [Actielijst migratieachtergrond](#). SERV, Brussel. Deze actielijst maakt integraal deel uit van het [SERV-akkoord Iedereen aan Boord](#) van juni 2019. Zie ook: Commissie Diversiteit (6 oktober 2010). [Advies hooggeschoolde oud- en nieuwkomers](#). SERV, Brussel.

<sup>70</sup> Commissie Diversiteit & Adviescommissie Economische Migratie (2 maart 2020). [Een efficiënte en toegankelijke erkenning van buitenlandse studiebewijzen](#). SERV, Brussel.

(waarvan 45 gedeeltelijk) en 4 nog in behandeling waren in december 2018<sup>71</sup>. De professionele erkenning geeft enkel toegang tot de vakken en ambten waarvoor men een vereist bekwaamheidsattest bezit. Wanneer deze persoon ook ruimere onderwijsbevoegdheden wil uitoefenen, moet een procedure voor gelijkwaardigheidserkenning van het buitenlandse diploma bij NARIC worden opgestart. Leraren met een buitenlands diploma van buiten de EER moeten altijd eerst een procedure voor gelijkwaardigheidserkenning opstarten bij NARIC. Tenzij een ander EER-land het diploma reeds als gelijkwaardig erkende en 3 jaar relevante beroepservaring in dat EER-land kan worden aangetoond.

**De commissie vraagt een degelijke opvolging en evaluatie van de impact van de integratie van de specifieke lerarenopleiding binnen de CVO's in het hoger onderwijs sinds september 2019 voor personen met een erkend buitenlands diploma.** Voor personen wiens buitenlands diploma in Vlaanderen als gelijkwaardig (specifiek of niveau) wordt erkend door Naric maar geen pedagogisch diploma of geen erkenning van hun buitenlandse pedagogische kwalificatie bekomen, dienen alsnog een lerarenopleiding te volmaken om in het Vlaams onderwijs te kunnen starten. Voorheen konden zij daarvoor een specifieke lerarenopleiding in het volwassenenonderwijs starten. Het is onduidelijk in welke mate het huidige aanbod deze nood kan opvangen.

**De commissie vraagt te onderzoeken of het loslaten van de nationaliteitsvoorwaarde voor leraren mogelijk en wenselijk is. Het gaat in de meeste gevallen enkel om een extra stap (m.n. aanvraag van vrijstelling). Uiteraard moet daarbij steeds aan andere voorwaarden (o.a. taalvereisten) voldaan zijn.** Eén van de aanstellingsvoorwaarde voor leraren stelt dat elke leraar in het Vlaams onderwijs de nationaliteit moet hebben van een land van de EU of de EVA-landen. Als dat niet zo is, moet je beschikken over een arbeidskaart en moet de school een vrijstelling aanvragen bij het ministerie van onderwijs. De vrijstelling moet eenmalig worden aangevraagd door de school of het schoolbestuur omdat de nationaliteitsvoorwaarde ook een financierings- of subsidiëringsvoorwaarde is. Uit het jaarverslag 2018 van AGODI blijkt dat 41 nationaliteitsafwijkingen in dat jaar werden verleend die overwegend betrekking hadden op leraars vreemde talen of artistieke vakken, godsdienstleerkrachten en op jongeren die aangesteld werden in de startbaanprojecten. In datzelfde jaar werden, telkens na ongunstig advies van de Dienst Vreemdelingenzaken, 5 aanvragen geweigerd.<sup>72</sup>

Om in het Vlaams onderwijs te werken, moet je het Nederlands als onderwijstaal voldoende beheersen. Afhankelijk van het ambt waarin je wordt tewerkgesteld, gelden andere taalvereisten die gekoppeld zijn aan het Europees Referentiekader (ERK). Wanneer je geen Nederlandstalige studiebewijs of pedagogisch bekwaamheidsbewijs kan voorleggen, moet je deze taalkennis aantonen met een studiebewijs van een taalopleiding aan een CVO of een universiteit of hogeschool of een Certificaat Nederlands als Vreemde Taal van de Nederlandse Taalunie (CNaVT) van het vereiste niveau. Voor een leraar in het basis- en secundair onderwijs is dat het taalniveau C1.<sup>73</sup> Een school kan een taalafwijking aanvragen wanneer de kandidaat nog niet voldoet aan de taalvereisten en de school geen andere kandidaat vindt. De afwijking geldt voor

<sup>71</sup> Cijfers opgevraagd bij AGODI – 20 november 2019

<sup>72</sup> Aanvragen worden door DVZ gunstig of ongunstig geadviseerd met een korte motivatie. 'Positief' gaat meestal gepaard met 'onbeperkt verblijfsrecht', 'negatief' heeft meestal te maken met 'beperkt verblijfsrecht'. Soms is het een ongunstig advies zonder motivering. In dat geval gaat het om andere redenen dan verblijfsstatuut. In bepaalde omstandigheden informeert DVZ bij Staatsveiligheid en daarover wordt niet gecommuniceerd.

<sup>73</sup> Zie [overzicht van taalvereisten in het onderwijs](#).

maximaal 3 aaneensluitende kalenderjaren. In tussentijd kan de persoon starten als leraar in het onderwijs en tegelijkertijd inzetten op het behalen van het nodige taalbekwaamheidsbewijs. In 2018 verleende AGODI 128 taalafwijkingen voor de onderwijstaal Nederlands en 14 afwijkingen voor de verplichte tweede taal Frans in de Nederlandstalige basisscholen.<sup>74</sup>

- **De commissie vraagt om het bestaande NT2-aanbod voldoende toegankelijk wordt voor werkenden. Er moet ingezet worden op een sterker, breder en meer toegankelijk aanbod NT2.** Het huidige NT2-aanbod aan universiteiten is vaak duur en weinig fijnmazig, terwijl het aanbod bij CVO's al snel leidt tot lange trajecten tot het vereiste niveau C1.
- **Scholen kunnen ook inzetten op een individuele taalcoach om het leerproces te versterken en te versnellen door het af te stemmen op de noden van individu en van de specifieke les- en schoolcontext.** Scholen kunnen daarvoor partnerschappen sluiten met de Huizen van het Nederlands, CVO's of andere relevante actoren.
- **Bij voldoende grote instroom van leraren die hun taalniveau C1 nog moeten behalen, vraagt de commissie om de NT2-opleiding voldoende af te stemmen op de taalbehoeften op de werkvloer in het onderwijs. Daartoe is het belangrijk om op basis van een taalbehoefteanalyse de taalvereisten voor leraren in het kleuter-, basis en secundair onderwijs concreet te beschrijven naar vereiste luister-, lees-, spreek- en schrijfvaardigheden.** De taalvereisten binnen het Vlaams onderwijs zijn gekoppeld aan het Europees Referentiekader (ERK). Het ERK is eenvoudig toe te passen en voor een leraar in het basis- en secundair onderwijs geldt niveau C1. Tegelijkertijd wijst de commissie er op dat vanaf taalniveau B1 de talige vereisten steeds domeinspecifieker worden. Een behoefteanalyse kan verder zicht geven op de talige vereisten voor de specifieke functies van kleuteronderwijzer, leraar in het basisonderwijs, enzovoort. Idealiter kan een dergelijke taalopleiding nog verder op maat worden afgestemd door deeltijds lesgeven te combineren met deeltijds volgen van Nederlandse lessen die worden afgestemd op de concreet ervaren noden op de werkvloer.

**De commissie dringt er op aan dat schoolbesturen van katholieke basisscholen de voorwaarde van een doopattest laten vallen. Het onderschrijven en respecteren van het pedagogisch project van de school moet in die context volstaan.** De afgelopen jaren hebben heel wat katholieke hogeronderwijsinstellingen inspanningen geleverd om binnen hun lerarenopleiding een speciaal traject te voorzien voor niet- of andersgelovigen. Ook de top van het Katholiek onderwijs deed een oproep aan de katholieke basisscholen om meer kansen te geven aan leraren zonder doopattest.<sup>75</sup> Een doopattest geeft leraren het mandaat om rooms-katholieke godsdienst te geven maar deze lessen kunnen ook door andere leraren worden overgenomen of er kan worden ingezet op systemen van co-teaching. Katholieke basisscholen vragen leraren regelmatig nog om een doopattest bij indiensttreding.<sup>76</sup> Deze voorwaarde van

<sup>74</sup> In 2018 verleende AGODI 188 taalafwijkingen. Naast de afwijkingen voor de onderwijstaal Nederlands (128) ging het over 14 afwijkingen voor de verplichte tweede taal Frans in de Nederlandstalige basisscholen. Verder gaat het om 36 afwijkingen voor de bestuurstaal Nederlands in de Franstalige scholen van de Brusselse Rand en de Franstalige afdeling van de school in De Haan, 9 afwijkingen voor de onderwijstaal Frans in de Franstalige scholen van de Brusselse Rand en 1 voor de verplichte tweede taal Nederlands. – [Jaarverslag AGODI 2018](#)

<sup>75</sup> <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2017/03/08/geef-ongedoopte-leerkrachtenmeer-kansen-in-katholieke-basisscholen-1-2911520/>

<sup>76</sup> <https://www.demorgen.be/nieuws/geef-ongedoopte-leerkrachten-meer-kansen~b3cf8eff/>

doopattest zorgt ervoor dat niet- of andersgelovigen in de praktijk nog steeds minder vaak worden aangeworven in de katholieke basisscholen.

### 4.3.5 Profesionaliseringstrajecten in omgaan met diversiteit en stimuleren van samenwerking

De commissie vraagt om in te zetten op duurzame professionaliseringstrajecten voor het hele schoolteam met diversiteit als essentieel onderdeel.<sup>77</sup> Vanuit het perspectief van levenslang leren vormt de formele lerarenopleiding de basis. Daarnaast bieden professionaliseringstrajecten tijdens de loopbaan een manier om leraren verder te versterken in hun beroep en de veranderende verwachtingen ten aanzien van hun beroep, onder meer door de stijgende diversiteit in de leerlingenpopulatie en de digitalisering. De commissie benadrukt, net als de Vlor, om voldoende middelen en ruimte te voorzien voor de professionalisering van leerkrachten en deze te stimuleren en faciliteren.<sup>78</sup> De Commissie Diversiteit doet daarbij volgende aanbevelingen:

- **Zet in op structurele vormen van professionalisering van leraren.** Het gaat bijvoorbeeld over deelname aan een netwerk van leraren (specifiek opgericht voor professionele ontwikkeling), onderzoek (rond een onderwerp waarin de leerkracht professioneel geïnteresseerd is) en mentoring of observatie en coaching van collega's (als deel van een formele regeling op school). Uit het Talis-onderzoek (2018)<sup>79</sup> blijkt dat deze structurele vormen van professionalisering in Vlaanderen significant onder het internationaal gemiddelde liggen, terwijl het incidenteel deelnemen aan cursussen en workshops de meest gevolgde vorm van professionalisering van leerkrachten is. Leraren geven aan dat volgende elementen belangrijk zijn opdat professionaliseringstrajecten een relevante impact zouden hebben: de inhoud moet een sterke link hebben met de eigen klaspraktijk, het moet gaan om actief en coöperatief leren en een traject van langere duur omvatten.<sup>80</sup>
- **Zet specifiek in op het ontwikkelen van de competentie omgaan met diversiteit binnen deze structurele professionaliseringstrajecten.** Het is geen evidentie voor leraren en scholen om de kracht en meerwaarde van diversiteit te benutten. Diversiteit wordt in het onderwijs nog vaak als probleem benaderd en snel geassocieerd met leer-, taal- en integratieproblemen, met achterstand, met niveauverlaging, enzovoort.<sup>81,82</sup> Professionaliseringstrajecten en inzetten op omgaan met diversiteit als basiscompetentie kan ervoor zorgen dat men ook de opportuniteiten van een diverse werkvloer ziet, zoals de brug slaan naar ouders uit de kansengroepen en met een andere bril naar problemen kijken. Zo kan ook draagvlak voor meer diversiteit binnen het lerarenkroep bij de huidige lerarenteams

<sup>77</sup> Commissie Diversiteit (3 mei 2019). [Actielijst migratieachtergrond](#). SERV, Brussel.

<sup>78</sup> Vlor (26 mei 2016). [Advies over de conceptnota 'Lerarenopleidingen versterken/wervende en kwalitatieve lerarenopleidingen als basispeiler voor hoogstaand onderwijs'](#). Vlor, Brussel.

<sup>79</sup> Spruyt, B. e.a. (2019). [TALIS 2018 – Vlaanderen Volume 1](#). Brussel: VUB

<sup>80</sup> <https://duurzaamonderwijs.com/2019/06/24/talis-2018-van-na-scholing-naar-actieve-gezamenlijke-in-service-training/>

<sup>81</sup> Piet Van Avermaet (5 december 2012). [Waarom diversiteit tot de kern van het onderwijs hoort](#). Vlor seminarierreeks 'een andere kijk op diversiteit'. Vlor, Brussel.

<sup>82</sup> In de [onderwijs- en opleidingsmonitor 2018](#) geeft de Europese Commissie aan dat leraren meer ondersteuning nodig hebben om met diversiteit in de klas om te gaan en de ongelijkheid in het onderwijs aan te pakken.

worden vergroot. Er zijn al interessante instrumenten ontwikkeld om hiermee aan de slag te gaan, bijvoorbeeld het gevalideerde instrument DISCO dat scholen een zicht kan geven op de attitudes en gevoelens van professionele bekwaamheid in omgaan met diversiteit bij de leerkrachten.<sup>83</sup> Het Potential Project biedt professionaliseringstrajecten aan gericht op het versterken van de competenties van leraren in het creëren van een inclusieve leeromgeving.

- **Investeer in trajecten van leren over eigen bias en stereotypes bij huidige leraren als onderdeel van de professionaliseringstrajecten.** Onderzoek toont aan dat dit helpt om de eigen bias te corrigeren en niet te laten uitmonden in vooroordelen. Dit kan een belangrijke impact hebben op kwaliteitsvolle oriëntering van leerlingen uit de kansengroepen, zodat zij op de juiste plaats in het onderwijs terecht komen. **De commissie benadrukt ook dat het belangrijk is dat alle leraren hoge verwachtingen hebben ten aanzien van al hun leerlingen**<sup>84</sup> omdat dit een positieve impact heeft op de uiteindelijke prestaties van de leerlingen. Bovendien wegen de effecten van lage verwachtingen sterker door op de prestaties van leerlingen met een migratieachtergrond.<sup>85, 86</sup>
- **Zet in op samen professionaliseren en een gedeelde professionele kijk als team, als school.** Het Initial Teacher Training Core Content Framework geeft, op basis van wetenschappelijk evidentie, aan wat beginnende leraren moeten weten en kunnen om kwaliteitsvol onderwijs aan te bieden.<sup>87</sup> Daartoe hoort ook dat iedere leraar beter kan worden door met collega's te overleggen, samen te werken en samen voor de klas te staan. Samenwerking is de handelswijze waarbij diversiteit als meerwaarde kan worden benut. Samenwerken impliceert leren open staan voor advies en feedback van collega's, rijke netwerken met andere leraren opbouwen en structureel kansen krijgen om een nog betere leraar te worden. De commissie vraagt in te zetten op een samenwerkingscultuur in scholen waarin leraren worden aangemoedigd elkaar te ondersteunen en alle leden van het team te betrekken. Uit onderzoek blijkt dat hoe dichter dit netwerk en hoe minder er op eenzelfde persoon wordt terug gevallen voor ondersteuning, hoe positiever de opvattingen over diversiteit en hoe meer ondersteuning.<sup>88</sup>

#### 4.3.6 Structureel verankeren van goed werkende initiatieven

**De commissie vraagt om projecten gericht op het realiseren van meer diversiteit binnen het onderwijs, ook gericht op personen met een beperking, te stimuleren en ondersteunen en ervoor te zorgen dat belangrijke ervaringen uit deze projecten door het beleid worden gecapteerd en goedwerkende elementen structureel een plaats krijgen in het beleid.** Ook vandaag zijn er een aantal projecten die zich richten op het realiseren van meer diversiteit binnen het onderwijzend personeel. De focus ligt daarbij vooral op personen met een

<sup>83</sup> Commissie Diversiteit (3 mei 2019). [Actielijst migratieachtergrond](#). SERV, Brussel.

<sup>84</sup> Zie [www.duurzaamonderwijs.be](http://www.duurzaamonderwijs.be); [Initial Teacher Training Core Content Framework](#)

<sup>85</sup> Vantieghem, W. & Van Avermaet, P.. [Diversiteitsbarometer onderwijs – Vlaamse Gemeenschap. Technisch rapport Post 1: Analytische review van het onderzoek naar ongelijkheden in het onderwijs](#). Onderzoek in opdracht van Unia. Hiva, KuLeuven, UGent & Steunpunt Diversiteit en Leren.

<sup>86</sup> Zie ook: [https://www.standaard.be/cnt/dmf20200226\\_04866592](https://www.standaard.be/cnt/dmf20200226_04866592)

<sup>87</sup> Zie [www.duurzaamonderwijs.be](http://www.duurzaamonderwijs.be); [Initial Teacher Training Core Content Framework](#)

<sup>88</sup> Zie o.a. onderzoek binnen het [Potential Project](#)

migratieachtergrond, de commissie heeft geen kennis van gelijkaardige projecten gericht op personen met een beperking. De commissie heeft kennis van volgende projecten:

- **Teach for Belgium**<sup>89</sup> biedt een 2-jarige vorming en persoonlijke ondersteuning voor leraren die gaan werken in scholen met een groot aandeel kansarme leerlingen. Het programma staat naast de lerarenopleiding en specialiseert zich in het lesgeven in scholen binnen een grootstedelijke context met een groot aantal (kans)arme leerlingen. De deelnemers worden zoveel mogelijk aangemoedigd om daarnaast ook een erkende lerarenopleiding te volgen. Door in te zetten op diverse wervingskanalen, aandacht voor communicatie, het delen van succesverhalen, ... wil het project ook meer personen met een migratieachtergrond bereiken en bijdragen aan een meer divers lerarenkorps.
- **Teach for Belgium** werkt ook samen met **Orbit vzw**<sup>90</sup> en **Stad Antwerpen** aan een project 'meer gekleurde lerarenkamer' waarin vanaf april 2020 drie trajecten van start gaan, startend met een pilootinterventie in Antwerpen, met name 'jongeren met een migratieachtergrond scouten en begeleiden tot hun inschrijving in de lerarenopleiding' (traject 1), 'studenten met een migratieachtergrond begeleiden tijdens de lerarenopleiding' (traject 2) en 'leerkrachten begeleiden op de schoolwerkvloer' (traject 3). Daarbij wil het project zowel inzetten op de motivatie voor keuze van het lerarenberoep, de competenties die daarvoor nodig zijn, de instroom in de lerarenopleiding en het lerarenberoep en de retentie binnen hun lerarenloopbaan.
- **BAOBAB**<sup>91</sup> is een tewerkstellingsproject dat probeert om mensen uit Brussel die de leefwereld van de kinderen in de Brusselse wijken goed kennen voor de klas te krijgen. Personen zonder diploma hoger onderwijs volgen een kwalificatietraject in een lerarenopleiding om een volwaardig diploma kleuteronderwijs te behalen en gaan tegelijkertijd aan de slag in een kleuterklas. Op het einde van het vierjarig traject worden zij begeleid naar een job in het Nederlandstalig kleuteronderwijs in Brussel.

## 4.4 Diversiteit binnen de zij-instroom versterken

**De commissie vindt de zij-instroom een belangrijke piste om verder op in te zetten, zowel om relevante competenties en ervaring van buiten het onderwijs in de klas te brengen als om meer diversiteit bij de lerarenpopulatie te realiseren.** Tijdens het schooljaar 2016-2017 zouden naar schatting 1 896 voltijdsequivalenten als zij-instromers in het onderwijs werkzaam zijn, waarvan 1 193 in het basis- en secundair onderwijs. In het schooljaar 2017-2018 ging het naar schatting om 1 383 voltijdsequivalenten, waarvan 1 151 in het basis- en secundair onderwijs.<sup>92</sup> Er is geen zicht op de diversiteit binnen de zij-instroom.<sup>93</sup> De Vlaamse Regering stelt in het regeerakkoord 2019-2024 dat het aantrekken van nieuwe zij-instromers mee een antwoord

<sup>89</sup> <http://teachforbelgium.org/nl/home/>

<sup>90</sup> <https://www.orbitvzw.be/>

<sup>91</sup> <https://debaobab.be/nl/>

<sup>92</sup> Schriftelijke vraag 130 van Steve Vandenberghes aan Ben Weyts over basis- en secundair onderwijs – tewerkgestelde leerkrachten. 22 november 2019

<sup>93</sup> Uit een omgevingsanalyse van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming blijkt dat er 9 643 zij-instromers in het basis- en secundair onderwijs stapten tussen september 2011 en 2016. Op het einde van die periode waren 6 727 van hen nog steeds actief in het onderwijs, terwijl anderen weer afhaakten. Zie: Departement Onderwijs en Vorming (2018). [Omgevingsanalyse van het beleidsdomein onderwijs en vorming](#).



kan bieden op het lerarentekort. De minister wil daarbij ook inzetten op duaal lesgeven, waarbij leraren zowel lesgeven als in een bedrijf tewerkgesteld zijn.<sup>94</sup> Met voldoende aandacht voor diversiteit bij het stimuleren van de zij-instroom kan dit ook resulteren in een meer diverse lerarenpopulatie. De commissie doet volgende aanbevelingen:

**De commissie vraagt om binnen het aangekondigde<sup>95</sup> actief beleid om de drempels voor de zij-instroom in het lerarenberoep versneld weg te werken aandacht te hebben voor specifieke drempels die kansengroepen ervaren, zoals redelijke aanpassingen en de erkenning van buitenlandse diploma's (zie onderdelen 4.3.3 en 4.3.4).**

Binnen de aanpak van het lerarentekort wil de minister ook inzetten op samenwerking met andere sectoren om specifieke profielen aan te trekken.<sup>96</sup> De commissie doet daarbij volgende aanbevelingen om **de diversiteitsgedachte in de samenwerking met andere sectoren te integreren:**

- ▀ **De commissie vraagt om ook specifiek in te zetten op het versterken van de instroom vanuit sectoren waarin veel mannen en personen uit de kansengroepen tewerkgesteld zijn.**
- ▀ **Er kunnen gerichte wervingscampagnes worden opgezet naar sectoren en functies die qua doelgroep en opdracht nauw aansluiten bij het onderwijs,** zoals personen tewerkgesteld in de voorschoolse opvang, het jeugdwerk, instructeurs bij de VDAB en educatief medewerkers. Ook kunnen scholen doorgroei stimuleren binnen het eigen opvangpersoneel, administratief personeel of zijn er mogelijk jongeren met voldoende potentieel binnen de jojo- en veve-contracten. Voor deze groep zou een aanbod vanuit de lerarenopleiding tijdens de schoolvakanties een meerwaarde kunnen vormen.
- ▀ Vanuit het Agentschap Inburgering & Integratie en de VDAB kunnen nieuwkomers met een verblijfsvergunning (lange termijn) en een diploma of werkervaring als leerkracht gestimuleerd worden om hun diploma te laten erkennen en zich bij te scholen om in het Vlaams onderwijs les te geven.

**Om voldoende en een diverse zij-instroom te realiseren is het cruciaal om ook de lerarenopleidingen voldoende toegankelijk te maken en rekening te houden met de noden van deze doelgroep.** De commissie vraagt daartoe:

- ▀ **een degelijke opvolging van de impact van de integratie van de lerarenopleiding in het hoger onderwijs op de zij-instroom sinds september 2019.** De specifieke lerarenopleiding binnen de CVO's werd afgeschaft. Deze vormde een belangrijke manier om zich te heroriënteren naar het onderwijs. Naast het aantal personen die via de zij-instroom als leraar aan de slag gaan, moet ook duidelijk worden welke impact dit heeft op de diversiteit (naar migratieachtergrond, arbeidsbeperking, ...) van de zij-instroom.

<sup>94</sup> Zie schriftelijke vraag 107 van Steve Vandenberghe aan Ben Weyts over basis- en secundair onderwijs – aanpak van het lerarentekort (2).; zie ESF-oproep 482 – [proeftuinen duale leerkrachten](#) om het potentieel van 'duale leerkrachten' in het secundair onderwijs te verkennen, drempels weg te werken en randvoorwaarden in kaart te brengen.

<sup>95</sup> [Vlaams Regeerakkoord 2019-2024](#)

<sup>96</sup> Zie schriftelijke vraag 107 van Steve Vandenberghe aan Ben Weyts over basis- en secundair onderwijs – aanpak van het lerarentekort (2).

- **verstrekt in te zetten op de toegankelijkheid van lerarenopleidingen door te werken op maat op vlak van organisatie en methodiek** (flexibiliteit, methodes en leervormen ...).<sup>97</sup>
- **om bij de uitrol van duaal leren in het hoger onderwijs prioritair ook duaal leren binnen de lerarenopleiding te stimuleren.** Inzetten op een volwaardig aanbod duaal leren in de diverse lerarenopleidingen kan een aantrekkelijkere aanpak zijn met een positieve impact op zowel het starten als het volmaken van de lerarenopleiding.
- **om ook de toeleiding van personen uit de kansengroepen naar LIO-trajecten (Leraar In Opleiding) te stimuleren.** LIO-trajecten worden voornamelijk gebruikt door mensen die al aan de slag zijn als leraar en hun lerarenopleiding willen voltooien en daarbij hun stage willen doen in de school waar ze al aan het werk zijn. Deze trajecten maken een directe koppeling tussen praktijk en theorie en zijn mogelijk in kleuter tot hoger onderwijs. De sociale partners zien LIO-trajecten als een goed voorbeeld van het stimuleren en waarderen van leren op de werkvloer<sup>98</sup>. De commissie vraagt naar cijfers over het bereik van kansengroepen met deze trajecten. Ook binnen LIO-trajecten moet sterk worden ingezet op het ontwikkelen van de competentie omgaan met diversiteit in de klas en in de leraarskamer.

**De commissie vraagt de VDAB om in te zetten op een actievere toeleiding door VDAB-bemiddelaars van personen uit de kansengroepen naar:**

- **de lerarenopleiding voor werkzoekenden via de VDAB.** Het aantal werkzoekenden dat een lerarenopleiding via de VDAB is tussen 2015 en 2019 sterk gestegen van 315 naar 857 personen. Tegelijkertijd had in 2019 4,7% (of 40 personen) een arbeidsbeperking en 5,8% (50 personen) had een huidige of vorige nationaliteit van buiten de EU.<sup>99</sup>
- **OKOT-trajecten. Het is belangrijk om daarbij in te zetten op toegankelijke taalvereisten in combinatie met taalcoaching tijdens de opleiding. De commissie vraagt ook om OKOT uit te breiden naar de verkorte educatieve master.** In een onderwijskwalificerend traject (OKOT) met VDAB-opleidingscontract verwerven werkzoekenden de competenties om een knelpuntberoep uit te oefenen en behalen ze ook hun diploma. Werkzoekenden met een migratieachtergrond blijven ondervertegenwoordigd in deze trajecten.
- **beroepsverkennde stages om personen uit de kansengroepen te laten proeven van wat het lerarenberoep concreet inhoudt en hen te stimuleren en motiveren voor het lerarenberoep.** Ook OCMW's dienen hierop in te zetten. Deze stages zijn nu ook buiten het kader van tijdelijke werkervaring mogelijk, zonder ondersteuning door de VDAB.

**De commissie vraagt dat de VDAB actief op zoek gaat naar uitwisseling en samenwerking met projecten die zich richten op meer diversiteit bij leraren in Vlaanderen.** Er lopen vandaag een aantal projecten die zich richten op meer diversiteit bij het onderwijzend personeel, zoals het tewerkstellingsproject Baobab in Brussel en Teach for Belgium (zie onderdeel 4.3.6). Bij uitvoering van deze projecten komen soms drempels aan de oppervlakte die via een goede afstemming en samenwerking met de VDAB verholpen kunnen worden of waarbij samen met het beleid mogelijke oplossingen kunnen worden verkend.

<sup>97</sup> SERV (25 oktober 2017). [De lerarenopleiding versterken](#). SERV, Brussel.

<sup>98</sup> SERV (25 oktober 2017). [De lerarenopleiding versterken](#). SERV, Brussel.

<sup>99</sup> Cijfers laten berekenen door de VDAB – ontvangen op 14 februari 2020.

## 4.5 Diversiteit in de lerarenopleiding verhogen<sup>100</sup>

### Probleemstelling

De doorstroom naar het hoger onderwijs ligt voor jongeren uit de kansengroepen een stuk lager. Dat geldt ook in het bijzonder voor de lerarenopleiding. In de literatuur wordt op verschillende factoren gewezen die ervoor kunnen zorgen dat wanneer jongeren uit de kansengroepen doorstromen naar het hoger onderwijs, ze toch minder vaak kiezen voor de lerarenopleiding.

- Zo kan de beperkte diversiteit bij het huidige onderwijzend personeel ervoor zorgen dat jongeren uit de kansengroepen zich niet herkennen in en moeilijk kunnen identificeren met de leraren uit hun eigen onderwijsloopbaan. De mogelijke interesse in het lerarenberoep wordt bij deze jongeren dan minder aangesproken. De OESO (2019) wijst op de demografische kloof tussen de huidige lerarenpopulatie met een beperkte diversiteit en de diverse groep van leerlingen waarbij beide nog te weinig elkaars leefwereld kennen, begrijpen en kunnen appreciëren.
- School- en studiekeuze en advies daarover verlopen nog te vaak ondoordacht en op basis van stereotypen. Onderzoek toont aan dat stereotiepe beeldvormingen zorgen voor een bias in de oriënteringsadviezen van leerkrachten in het secundair onderwijs. Wellicht geldt dit ook voor oriënteringsadviezen richting hoger onderwijs. Tegelijkertijd heeft ook de thuissituatie een belangrijke impact. Zo hebben kinderen wiens ouders de werking van het onderwijssysteem kennen en hun kinderen kunnen begeleiden bij de studiekeuze betere kansen op school.
- Er wordt ook regelmatig gewezen op de gepercipieerde lagere status van het lerarenberoep als een mogelijke factor van betekenis in het studiekeuzeprocess van jongeren met een migratieachtergrond.
- Hoewel de verschillende lerarenopleidingen inspanningen leveren, er goede intenties zijn en er vaak een visie op diversiteit is ontwikkeld binnen de lerarenopleiding, blijft diversiteit in de lerarenopleiding nog te weinig zichtbaar. Ook onder de lerarenopleiders zelf is er nog weinig diversiteit. Dit kan de futiliteitsgevoelens van jongeren uit de kansengroepen (*'leraar worden is niet voor mij weggelegd'*) voeden en ervoor zorgen dat ze het lerarenberoep niet als een echte optie voor zichzelf herkennen.

In een studie over diversiteit bij het lerarenberoep wijst de Europese Commissie (2016) er op dat ondanks het algemeen gebrek aan cijfers over jongeren met een migratieachtergrond in de lerarenopleiding, er indicaties zijn dat eens jongeren met een migratieachtergrond starten in lerarenopleiding ze ook vaker uitvallen. Er wordt onder meer gewezen op een beperkter sociaal en cultureel netwerk waar deze jongeren op kunnen terugvallen om hen te ondersteunen en begeleiden tijdens hun studietraject. En daarnaast ook de mate waarin de aanpak binnen de lerarenopleiding rekening houdt met de diversiteit onder de studenten. De commissie wijst er ook op dat leraren in opleiding uit de kansengroepen bij stages ook tegen specifieke drempels kunnen lopen, waaronder het ontbreken van redelijke aanpassingen, specifieke eisen inzake neutraliteit, de cultuur in lerarenkamer en ervaringen van (on)bewuste vormen van discriminatie.

<sup>100</sup> European Commission (2016). [Study on the diversity within the teaching profession with particular focus on migrant and/or minority background](#). EC, Brussel. ; OESO 2019 – The lives of teachers in diverse classrooms. OECD Education Working Paper, no 198; Unia (2018). [Diversiteitsbarometer Onderwijs](#)

#### 4.5.1 Verbeter de doorstroom naar het hoger onderwijs

De commissie vraagt om in de eerste plaats algemeen in te zetten op het verbeteren van de doorstroom van jongeren uit de kansengroepen naar het hoger onderwijs. De schoolloopbaan in het lager en vervolgens het secundair onderwijs vormt daar een belangrijke basis voor. In Vlaanderen hangen onderwijsprestaties sterk samen met sociaaleconomische en migratie-achtergrond<sup>101</sup>. Voor de commissie is het dan ook cruciaal om in te zetten op een effectief gelijke onderwijskansenbeleid en verwijst naar aanbevelingen in het [advies actielijst migratieachtergrond](#) (2019) en het [advies laaggeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond](#) (2018).

De commissie onderstreept ook het belang van de uitbouw van een uitstekende studiekeuzebegeleiding en -oriëntering, in het bijzonder van jongeren en ouders uit kwetsbare groepen.<sup>102</sup> Zij moeten correct worden geïnformeerd over de arbeidsmarktperspectieven van de verschillende studierichtingen. Gezien ouders van deze jongeren vaak moeilijker richting kunnen geven aan hun schoolloopbaan kan een meer intensieve en persoonlijke leerlingenbegeleiding bij onderwijskeuzes belangrijk zijn. Daarbij moet rekening worden gehouden met hun motivatie voor bepaalde keuzes qua studierichting, studievorm, ... en de gevolgen daarvan op hun verdere school- en arbeidsloopbaan. Ook het sensibiliseren van hun ouders en hen nauw betrekken bij het schoolgebeuren, inclusief de studiekeuze, is van belang. Voor studenten met een beperking is het daarbij belangrijk dat onderwijs stimuleert om ICF als gemeenschappelijke taal te hanteren.<sup>103</sup> De aanpak van PEP vzw is op het vlak van informeren en oriënteren een goed praktijkvoorbeeld. PEP vzw richt zich op het informeren van jongeren over hun mogelijkheden binnen het onderwijs, nodige acties om een gepaste kwalificatie te krijgen en over de werking van het onderwijs op een laagdrempelige en relevante manier.

De commissie is positief over het voornemen in de beleidsnota onderwijs om de naamloze leerjaren uit te bouwen tot sterke schakels en vraagt hier snel werk van te maken. Voor jongeren die verkeerd werden georiënteerd is het immers belangrijk om ook in te zetten op schakeljaren zodat jongeren de kans krijgen om vanuit het TSO en BSO door te stromen naar het hoger onderwijs.

#### 4.5.2 Actieplan om diversiteit binnen instroom van doorstroom van de lerarenopleiding te verhogen

Hoewel veel lerarenopleidingen wel inspanningen leveren om een meer diverse groep van studenten aan te trekken en te begeleiden, is er geen helder zicht op deze inspanningen en resultaten. Er is niet één beleidsmaatregel die hier een snelle oplossing kan bieden, maar de commissie ziet nog heel wat hefboomen die een belangrijke bijdrage kunnen leveren om zowel de diversiteit binnen de lerarenopleiding te vergroten als deze diversiteit te benutten om de

<sup>101</sup> Zie bijvoorbeeld: KBS (31/8/2017). [ZOOM Segregatie in het onderwijs doorbreken](#). En: VLIR en JA (26 juni 2019). [VLIR-JA Charter Gender in Academia 2019](#). Brussel.

<sup>102</sup> Zie ook: SERV (27 februari 2017). [Advies Modernisering secundair onderwijs, het addendum](#). SERV, Brussel

<sup>103</sup> Commissie Diversiteit (2 december 2015). [Actielijst Arbeidsbeperking 2020](#). SERV, Brussel. ; Commissie Diversiteit (14 december 2016) [Engagementsverklaring bij actielijst arbeidsbeperking 2020](#). SERV, Brussel. Actie 25 werd in de engagementsverklaring als volgt uitgewerkt: 'Onderwijs stimuleert en verspreidt het gebruik van ICF als gemeenschappelijk referentiekader (als gemeenschappelijke taal, als manier van kijken naar handicap en chronische ziekte).'

lerarenopleiding kwalitatief te versterken. **De commissie vraagt om werk te maken van een actieplan om de diversiteit binnen de instroom en doorstroom van de lerarenopleiding te verhogen.** Via verschillende acties en kanalen moet dit actieplan een diverse groep van jongeren, en heel specifiek jongeren uit de kansengroepen, aanspreken, stimuleren en ondersteunen om uit te groeien tot sterke professionele en gemotiveerde leraren. De commissie ziet daarvoor verschillende sporen.

### Meer diversiteit bij instroom realiseren

Elke lerarenopleiding moet streven naar het realiseren van meer diversiteit bij de instroom van de eigen opleiding.

**Een meer diverse instroom in de lerarenopleidingen realiseren vergt gericht en actief rekruteren van jongeren uit de kansengroepen via wervingskanalen waarmee men deze jongeren beter kan bereiken** (bv. via zelforganisaties, gericht rekruteren binnen richtingen met veel leerlingen uit de kansengroepen, via jeugdwerk, ...) **en inzetten op communicatie waarmee deze jongeren zich aangesproken voelen.** Sensibiliseringscampagnes en het gebruik van getuigenissen in het secundair onderwijs zijn enkele andere methodieken die kunnen worden ingezet. Specifiek naar jongeren in het secundair die interesse tonen voor de lerarenopleiding maar niet in de meest geschikte vooropleiding zitten kan de aanpak van PEP vzw een belangrijke meerwaarde vormen (zie onderdeel 4.5.2). **Lerarenopleidingen kunnen inzetten op een goede samenwerking met PEP vzw om meer outreachend naar jongeren uit de kansengroepen te kunnen werken.** De commissie verwijst ook naar het initiatief Talent on Stage<sup>104</sup> waarin een platform wordt gecreëerd voor leerkrachten met een migratieachtergrond, hen het woord wordt gegeven en er samen wordt nagedacht over wat er nodig is om meer diversiteit in het onderwijspersoneel te realiseren.

**Voor de commissie kan ook worden ingezet op het werken met positieve en geloofwaardige rolmodellen om meer diversiteit bij de instroom van de lerarenopleiding te realiseren.** Succesvolle rolmodellen kunnen een belangrijke rol spelen in de keuze voor hoger onderwijs en de meer specifieke onderwijsrichting daarbinnen.<sup>105</sup> Sommige hogeronderwijsinstellingen hebben in het kader van een betere doorstroom van bepaalde groepen, waaronder personen met een beperking en personen met een migratieachtergrond, een rolmodellenwerking opgezet. Het is belangrijk de ervaringen en expertise die daarbij werd opgebouwd mee te nemen in nieuwe, bijkomende initiatieven.

**De commissie vraagt om de instaptoets voor de lerarenopleiding, die vandaag verplicht maar niet-bindend is, te monitoren op effecten voor personen uit de kansengroepen<sup>106</sup>.** Meer algemeen vraagt de commissie naar een toets gelijke-onderwijskansen voor

<sup>104</sup> <https://www.arenbergschouwborg.be/programma/detail/talent-on-stage-20-minderhedenforum>

<sup>105</sup> Zie bijvoorbeeld: Lacante, M., Van Esbrouck, R., Almaci, M. e.a. (2007). Alloctonen in het hoger onderwijs: Factoren van studiekeuze en studiesucces bij allochtone eerstejaarsstudenten. Leuven – Brussel: KUL –VUB.

Bossaerts, B. (red.) (2007). Hoger onderwijs voor elk talent. KBS De Bruyn, K. (2011) De wet van de sterksten? Een kwalitatief onderzoek naar de ervaring van allochtone studenten. Gent: Universiteit Gent. Schleiser, A. (2014). Equity, excellence and inclusiveness in education: policy lessons from around the world. International summit on the teaching profession, OECD.

<sup>106</sup> Zie ook: SERV (23 mei 2016). Advies Lerarenopleidingen versterken. (In de conceptnota wordt opnieuw de niet-bindende toelatingsproef vermeld. De raad benadrukt dat het gelijke kansen perspectief hier steeds bewaakt moet worden.)

**reguliere maatregelen binnen het onderwijs.**<sup>107</sup> Sinds het academiejaar 2017-2018 moeten alle studenten die starten aan een lerarenopleiding verplicht een instaptoets afleggen alvorens ze zich inschrijven. De Vlaamse Regering neemt zich voor om te onderzoeken of er een bindende toelatingsproef voor de lerarenopleiding kan worden gemaakt<sup>108</sup>. Het doel van een dergelijke toets moet voor de commissie gericht blijven op het voorhouden van een spiegel ten aanzien van startende studenten over hun startcompetenties en moet aangeven waar mogelijks hun werkpunten liggen. De Commissie Diversiteit vraagt, in navolging van de Commissie Beleidsevaluatie Lerarenopleiding (2013), dat **deze aanvangsdiagnostiek studenten ook toegang zou verschaffen tot trajecten op maat door meer flexibiliteit in het curriculum van de lerarenopleiding te brengen.** Dit vraagt ook het engagement van studenten om binnen dit aanbod en/of via aanvullende cursussen en programma's voldoende niveau te realiseren.<sup>109</sup>

### Hogere uitval tijdens de opleiding aanpakken

Ook de hogere uitval van studenten uit de kansengroepen in de lerarenopleiding moet worden aangepakt. De commissie ziet verschillende sporen om op in te zetten.

**Om de grotere uitval van kansengroepen actief aan te pakken en de studievoortgang en sociale en academische integratie van deze jongeren te versterken kunnen lerarenopleidingen vormen van tutoring structureel inbouwen in hun curriculum.** Sommige hoger onderwijsinstellingen zetten in op tutoring, daarbij kan het gaan om studenten uit de hogere jaren die eerstejaarsstudenten begeleiden qua studiemethode of vakinhoudelijk.

**De commissie vraagt om in te zetten op het in kaart brengen en zoveel mogelijk wegwerken van specifieke drempels voor personen uit de kansengroepen bij stages tijdens de lerarenopleiding.** Stages vormen een belangrijk onderdeel van de lerarenopleiding en zijn erg belangrijk voor de verdere doorstroom naar het lerarenberoep. Tijdens stages doen studenten praktijkervaring op en stages kunnen een belangrijk instroomkanaal zijn voor personen uit de kansengroepen.

**De commissie vraagt in de problematiek van stages voor kansengroepen dat alle betrokken partners een flexibele houding aannemen en sluit zich daarbij aan bij het advies van de Vlor.**<sup>110</sup> De Vlor geeft verder aan dat het vinden en uitvoeren van een stage voor personen uit de kansengroepen haalbaar wordt gemaakt door voldoende en individuele begeleiding op maat van de student, de mogelijkheid tot bemiddeling door de instelling hoger onderwijs en een vertrouwenspersoon in de instelling. Bij moeilijkheden heeft de begeleider een bemiddelende rol. Daarnaast kan er ingezet worden op een betere matching tussen stageplaatsen bij scholen die een open houding hebben ten opzichte van diversiteit en levensbeschouwing en studenten voor wie de kledingsvoorschriften in sommige scholen een onoverkomelijke drempel vormen. Daarnaast kan ook het zoeken naar en aanbieden van alternatieven een belangrijke rol spelen.

**Redelijke aanpassingen zijn een recht voor personen met een beperking. Dat geldt ook voor stageplaatsen en de commissie vraagt daarop in te zetten.** Redelijke aanpassingen zijn

<sup>107</sup> Commissie Diversiteit (3 mei 2019). [Actielijst migratieachtergrond](#). SERV, Brussel. Deze actielijst maakt integraal deel uit van het [SERV-akkoord Iedereen aan Boord](#) van juni 2019.

<sup>108</sup> [Beleidsnota 2019-2024 Onderwijs](#)

<sup>109</sup> Commissie Beleidsevaluatie Lerarenopleiding (juli 2013). [Rapport van de Commissie Beleidsevaluatie Lerarenopleidingen](#).

<sup>110</sup> Vlor (13 december 2011). [Advies over stages en kansengroepen](#).

een cruciaal instrument voor personen met een beperking om op een werkbare manier aan de slag te kunnen, zodat hun competenties en talenten ook effectief kunnen worden ingezet in de werksituatie. Het is belangrijk dat onderwijs inzet op het delen van expertise en verspreiden van informatie over redelijke aanpassingen.<sup>111</sup> Lerarenopleidingen kunnen bij het Steunpunt Inclusief Hoger Onderwijs terecht voor informatie en coaching. De beleidsdomeinen Werk en Onderwijs namen in het verleden het engagement op om een afsprakenkader inzake de financiering van redelijke aanpassingen bij stages uit te werken.<sup>112</sup> **De commissie wil graag zicht op de huidige stand van zaken van dit afsprakenkader.**

Voor anderstaligen of voor wie Nederlands niet als eerste taal heeft kan taalondersteuning een belangrijke meerwaarde zijn, ook tijdens de stage. Dat kan via individuele taalcoaching, zoals NODO.

**De commissie pleit voor een duidelijk aanspreekpunt vanuit de lerarenopleiding als verdere nazorg.** De overgang van het afronden van de lerarenopleiding naar het lerarenberoep vormt voor personen uit de kansengroepen vaak een extra uitdaging. AGODI geeft op vraag van hogeronderwijsinstellingen infosessies aan laatstejaarstudenten in de lerarenopleiding en heeft een cel 'word leerkracht' waar kandidaat-leerkrachten voor allerlei informatie over het lerarenberoep (bv. onderwijsbevoegdheid, bekwaamheidsbewijzen, nuttige ervaring, solliciteren in het onderwijs, ...) terecht kunnen<sup>113</sup>. De commissie vraagt daarnaast een duidelijk aanspreekpunt waar startende leraren terecht kunnen met vragen waarmee ze vastlopen in hun beginnende lerarenloopbaan. Dit vraagt geen actieve opvolging van alle afgestudeerden uit de lerarenopleiding, het aanspreekpunt moet wel voldoende bekend en toegankelijk zijn voor beginnende leraren uit de kansengroepen.

### Inzetten op omgaan met diversiteit als basiscompetentie

Diversiteit is een gegeven in onze samenleving, er mee omgaan is een belangrijke uitdaging waar leraren dagelijks aan mee bouwen. Voor de commissie moet diversiteit het uitgangspunt zijn bij de lerarenopleiding waarbij leraren in opleiding doorheen de verschillende jaren en vakken van de opleiding leren om diversiteit op school en in de klas maximaal te benutten voor de ontwikkeling van de leerlingen en leren hoe ze de competentie omgaan met diversiteit ook bij hun leerlingen kunnen versterken. De commissie doet daarbij volgende aanbevelingen:

**De commissie staat achter een inhoudelijke versterking van de lerarenopleiding en dringt aan om daarbij ook versterkt in te zetten op de ontwikkeling van de basiscompetentie omgaan met diversiteit doorheen de ganse lerarenopleiding.**<sup>114</sup> In de beleidsnota onderwijs 2019-2024 geeft de minister aan dat de lerarenopleiding ook inhoudelijk zal worden versterkt zodat startende leraren beter gewapend zijn om met de vele uitdagingen die op hen afkomen om te

<sup>111</sup> Commissie Diversiteit (2 december 2015). [Actielijst Arbeidsbeperking 2020](#). SERV, Brussel. ; Actie 24 werd in de [Engagementsverklaring bij actielijst arbeidsbeperking 2020](#) verder vertaald in: 'Onderwijs zet in op het delen van expertise, het verspreiden van bestaande brochures en het opzetten van vormingen over redelijke aanpassingen in het onderwijs bij onderwijsinstellingen, CLB's, pedagogische begeleidingsdiensten, studentenvoorzieningen, ... Onderwijs spreekt daarvoor het Steunpunt Inclusie en het Steunpunt Inclusie Hoger Onderwijs aan.'

<sup>112</sup> Commissie Diversiteit (2 december 2015). [Actielijst Arbeidsbeperking 2020](#). SERV, Brussel. ; Commissie Diversiteit (14 december 2016) [Engagementsverklaring bij actielijst arbeidsbeperking 2020](#). SERV, Brussel.

<sup>113</sup> AGODI – [jaarverslag 2018](#)

<sup>114</sup> Zie actie 12 uit: Commissie Diversiteit (3 mei 2019). [Actielijst migratieachtergrond](#). SERV, Brussel. Deze actielijst maakt integraal deel uit van het [SERV-akkoord Iedereen aan Boord](#) van juni 2019.

gaan.<sup>115</sup> Onderzoeken en studies geven telkens aan dat leraren nood hebben aan ondersteuning in het omgaan met diversiteit (e.g. lesgeven in multiculturele en meertalige contexten, lesgeven aan leerlingen met speciale noden, ...).<sup>116</sup>

**Om een stevig fundament op te bouwen in het omgaan met diversiteit tijdens de lerarenopleiding vraagt de commissie om in te zetten op het omgaan met diversiteit in een meer praktijkgerichte context.** Onderzoek wijst uit dat leraren een belangrijke spanning ervaren tussen de kennis en ervaring die ze opdoen tijdens de lerarenopleiding en de eigen klaspraktijk, zeker in thema's als diversiteit en discriminatie.<sup>117</sup> Er zijn lerarenopleidingen die hier al sterk op inzetten. Zo probeert de lerarenopleiding binnen de Artevelde Hogeschool de kloof met de praktijk zo klein mogelijk te maken en het ontwikkelen van vakdidactische kennis zoveel mogelijk te enten op werkplekervaring door studenten vanaf de 5<sup>e</sup> week 1 dag per week stage te laten doen in eenzelfde school. Van bij de start wordt er ingezet op teamteaching met de leerkracht van de klas waar men stage doet en het ontwikkelen van een mentorrelatie tussen leerkracht en de student-lerarenopleiding.<sup>118</sup>

**De commissie vraagt dat de overheid een kader zou uitwerken waarbinnen lerarenopleidingen en scholen op een meer structurele wijze samenwerken en samen verantwoordelijkheid dragen en leren over het opleiden van de leraren.** Het opleiden van leraren is immers geen opdracht van de lerarenopleiding alleen, ook scholen hebben daarin een belangrijke verantwoordelijkheid. Door de samenwerking tussen lerarenopleidingen en scholen te versterken kunnen ze samen vorm geven aan het opleiden en begeleiden van studenten naar het lerarenberoep en de klaspraktijk. De Vlor gaf in eerder advies aan dat de interactie tussen lerarenopleidingen en het werkveld niet gereduceerd kan worden tot stages en dat een performante uitwisseling van goede praktijken tussen stagescholen (werkveld) en de instellingen hogeronderwijs (lerarenopleiding) cruciaal is.<sup>119</sup> Lerarenopleidingen kunnen deze samenwerking met scholen ook inzetten om een meer diverse instroom van studenten in hun opleiding te stimuleren.

**De commissie onderschrijft de vraag van de Vlor<sup>120</sup> om dringend werk te maken van de professionalisering van lerarenopleiders door in de eerste plaats een visie te ontwikkelen over de opleiding voor lerarenopleiders en na te gaan hoe deze vorm kan krijgen.** De opleiders van de leraren hebben de belangrijke taak om studenten in de lerarenopleiding op te leiden en te begeleiden naar het lerarenberoep. Er is echter weinig onderzoek naar de effectiviteit

<sup>115</sup> [Beleidsnota 2019-2024 Onderwijs](#)

<sup>116</sup> Schleiser, A. (2014). Equity, excellence and inclusiveness in education: policy lessons from around the world. International summit on the teaching profession, OECD; European Commission (2016). [Study on the diversity within the teaching profession with particular focus on migrant and/or minority background](#). EC, Brussel.; Spruyt, B. e.a. (2019). [TALIS 2018 – Vlaanderen Volume 1](#). Brussel: VUB

<sup>117</sup> Schleiser, A. (2014). Equity, excellence and inclusiveness in education: policy lessons from around the world. International summit on the teaching profession, OECD

<sup>118</sup> [Podcast Kaat Delrue – is de lerarenopleiding klaar voor diversiteit?](#) Kaat Delrue is opleidingsdirecteur aan de Artevelde Hogeschool lager onderwijs. Zij gaat in de podcast dieper in hoe de lerarenopleiding de kloof verkleint tussen theorie en praktijk en wat je nodig hebt om om te gaan met diversiteit.

<sup>119</sup> Vlor (26 mei 2016). Advies over de conceptnota 'Lerarenopleidingen versterken/wervende en kwalitatieve lerarenopleidingen als basispijler voor hoogstaand onderwijs'.

<sup>120</sup> Vlor (26 mei 2016). Advies over de conceptnota 'Lerarenopleidingen versterken/wervende en kwalitatieve lerarenopleidingen als basispijler voor hoogstaand onderwijs'.



van lerarenopleiders en hun voorbereiding om deze opdracht te realiseren.<sup>121</sup> Voor de commissie is het belangrijk dat lerarenopleiders zelf leren omgaan met diversiteit en in staat zijn om binnen de lerarenopleiding een krachtige leeromgeving weten te creëren waarin de diversiteit onder de leraren in opleiding wordt benut.

**De commissie vraagt in te zetten op het realiseren van meer diversiteit binnen de lerarenopleiders.** De populatie van lerarenopleiders staat nog ver af van een weerspiegeling van de maatschappij. Op korte termijn kunnen lerarenopleidingen inzetten op diversiteit bij gastdocenten, stagebegeleiders en het omkaderend personeel.

**Tot slot is het ook belangrijk om de inhoud van de lerarenopleidingen kritisch onder de loep te durven houden.** Het is belangrijk dat de inhoud ook jongeren uit de kansengroepen aanspreekt en de uitdagingen inzake diversiteit op een genuanceerde en correcte manier worden aangebracht.

### Expertise delen en structureel verankeren van goede praktijken

Voor de Commissie Diversiteit is het belangrijk dat de werking rond diversiteit in het hoger onderwijs, en heel specifiek binnen de lerarenopleiding, wordt gestimuleerd en geïntensifieerd. De commissie doet daartoe volgende aanbevelingen:

**Leernetwerken, die zich richten op expertiseontwikkeling en -deling inzake diversiteit en meer diversiteit realiseren binnen de lerarenopleidingen, kunnen een belangrijke meerwaarde betekenen.** In het verleden werden reeds expertisenetwerken<sup>122</sup> opgezet om de samenwerking tussen lerarenopleidingen te structureren en de kwaliteit van de lerarenopleiding te verhogen. Commissie Beleidsbeoordeling Lerarenopleiding (2013) gaf in haar evaluevaluatie aan dat deze expertisenetwerken en regionale platform positief werden ervaren in het veld met een positieve impact op samenwerking en coördinatie van de lerarenopleidingen. Er was wel nood aan het verbeteren van de coördinatie en organisatie tussen de verschillende netwerken.

**De commissie vraagt om niet alleen projecten die zich richten op het realiseren van meer diversiteit in het hoger onderwijs, en meer specifiek te lerarenopleiding, te ondersteunen maar ook de goedwerkende elementen en leerpunten uit deze projecten structureel te verankeren in de lerarenopleidingen.**

- Binnen bovengenoemde expertisenetwerken in het hoger onderwijs werden ook diversiteitsprojecten opgezet en gefinancierd.<sup>123</sup> Een aantal projecten zetten sterk in op het verhogen van de kwaliteit van de instromende studenten, anderen richten zich op het beter

<sup>121</sup> Schleiser, A. (2014). Equity, excellence and inclusiveness in education: policy lessons from around the world. International summit on the teaching profession, OECD

<sup>122</sup> In het kader van het decreet van 15 december 2006 betreffende de lerarenopleidingen in Vlaanderen werden een aantal maatregelen genomen om de kwaliteit van de lerarenopleidingen te verhogen. Zo werden er 4 expertisenetwerken en 1 regionaal platform opgericht om de samenwerking tussen de lerarenopleidingen te structureren. Een eerste beheersovereenkomst met deze platformen liep van 2007 tot 2011 en een tweede van 2012 tot 2015.

<sup>123</sup> Bij de definitieve goedkeuring van het decreet van 15 december 2006 betreffende de lerarenopleidingen in Vlaanderen werd bij amendement beslist om gedurende de school- en academiejaren 2008-2009, 2009-2010 en 2010-2011 financiële middelen toe te kennen aan diversiteitsprojecten die in de schoot van een expertisenetwerk of regionaal platform op experimentele basis de instroom, doorstroom en uitstroom van doelgroepen in de lerarenopleidingen bevorderen. In het BVR van 18 juli 2008 aangaande diversiteitsprojecten in de lerarenopleidingen werden de nadere inhoudelijke, organisatorische en procedurele regelen vastgelegd voor selectie van de projecten en de toekenning van de financiële middelen.

begeleiden van de studiekeuze in het secundair onderwijs en het optimaliseren van de communicatie over het hoger onderwijs ten aanzien van secundaire scholen en hun leerlingen en leerkrachten. In het eindrapport van deze projecten wordt aangegeven dat de extra financiële ondersteuning om diversiteit in de lerarenopleiding te stimuleren veel in beweging heeft gezet, het bewustzijn heeft vergroot dat diversiteit meer en meer structureel verankerd moet worden en een centraal gegeven is in het onderwijsgebeuren.<sup>124,125</sup>

- Met het financieringsdecreet van het hoger onderwijs 2008 werd ook het aanmoedigingsfonds (AMF) opgericht om het diversiteitsbeleid in het Vlaamse hoger onderwijs te stimuleren. Instellingen hoger onderwijs konden de middelen uit het fonds gebruiken om gelijke kansen in het hoger onderwijs aan te moedigen op basis van maatregelen die de instroom, doorstroom en uitstroom van studenten uit bevolkingsgroepen die ondervertegenwoordigd zijn in het hoger onderwijs te bevorderen. Er werden projecten opgezet en personeelsleden aangeworven om het diversiteitsbeleid van de instellingen vorm te geven. In het programmadecreet van oktober 2014 werden de middelen van het aanmoedigingsfonds toegevoegd aan de werkingsmiddelen van de instellingen hoger onderwijs. Het is voor de commissie onduidelijk in welke mate goedwerkende elementen en leerpunten uit deze projecten ook een structurele plaats kregen binnen het hoger onderwijs en meer specifiek de lerarenopleiding.
- Ook vandaag worden er projecten opgezet om meer diversiteit in de lerarenopleiding te realiseren, zoals het eerder aangehaalde project van Orbit vzw, Teach for Belgium en de Stad Antwerpen. Twee onderdelen van dit project richten zich specifiek op meer diversiteit binnen de lerarenopleidingen, met name jongeren met een migratieachtergrond scouten en begeleiden tot hun inschrijving in de lerarenopleiding en studenten met een migratieachtergrond begeleiden tijdens de lerarenopleiding waarbij ook aandacht gaat naar het ontwikkelen van de competentie ‘omgaan met diversiteit’ bij de lerarenopleiders. De commissie vindt het belangrijk dit soort initiatieven te ondersteunen, belangrijke ervaringen uit deze projecten te capteren en goedwerkende elementen structureel een plaats te geven in het beleid.

<sup>124</sup> Bij de definitieve goedkeuring van het decreet van 15 december 2006 betreffende de lerarenopleidingen in Vlaanderen werd bij amendement beslist om gedurende de school- en academiejaren 2008-2009, 2009-2010 en 2010-2011 financiële middelen toe te kennen aan diversiteitsprojecten die in de schoot van een expertisenetwerk of regionaal platform op experimentele basis de instroom, doorstroom en uitstroom van doelgroepen in de lerarenopleidingen bevorderen. In het BVR van 18 juli 2008 aangaande diversiteitsprojecten in de lerarenopleidingen werden de nadere inhoudelijke, organisatorische en procedurele regelen vastgelegd voor selectie van de projecten en de toekenning van de financiële middelen.

<sup>125</sup> In het BVR werd aangegeven dat er ook zou worden gekeken in welke mate de tijdelijke maatregelen die in de projecten genomen werden ook omgezet zouden kunnen worden in door middel van het Aanmoedigingsfonds te financieren algemene maatregelen. Het aanmoedigingfonds werd in 2014 echter toegevoegd aan de werkingsmiddelen van de instellingen hoger onderwijs.

# Bijlage

## Diversiteit in onderwijspopulatie, de lerarenopleiding en het lerarenberoep: cijfergegevens

### 1 Personen met een migratieachtergrond

#### 1.1 Aandeel binnen de onderwijspopulatie

##### Het leerplichtonderwijs

Voor het aantal en aandeel personen met een migratieachtergrond binnen het leerplichtonderwijs zijn er op dit moment **enkel cijfers beschikbaar op basis van de huidige nationaliteit van de persoon en van de gezinstaal** (Nederlands of niet). De cijfers over de thuistaal zijn niet beschikbaar voor het buitengewoon onderwijs. Er zijn belangrijke verschillen tussen de groep van personen met een vreemde nationaliteit en personen met een migratieachtergrond (op basis van de VESOC-definitie). Zo sluit bijvoorbeeld de eerste groep (vreemde nationaliteit) een groot deel van de tweede en derde generatie uit.

We focussen op het schooljaar 2016-2017 (zie Tabel 2, tweede kolom) omdat we daar kunnen vergelijken met cijfers over het aandeel jongeren met een vreemde nationaliteit in de bevolking volgens deze leeftijdscategorie (zie Tabel 1). In Tabel 2 zijn ook de meest recent beschikbare cijfers (schooljaar 2018-2019) opgenomen, alsook de cijfers voor het schooljaar 2009-2010 om naar de evolutie te kijken.

Het aandeel leerlingen met een vreemde nationaliteit lag in het schooljaar 2016-2017 voor het gewoon kleuteronderwijs op 10,6% en het gewoon lager onderwijs op 8,8%. Dit komt overeen met het aandeel van deze groep in de algemene bevolking in Vlaanderen begin 2017: respectievelijk 10,0% en 8,7% (zie Tabel 1). Ten aanzien van het schooljaar 2009-2010 is het aandeel leerlingen met een vreemde nationaliteit in het gewoon kleuteronderwijs gestegen met 4,9 procentpunt en in het gewoon lager onderwijs met 2,3 procentpunt. In het schooljaar 2016-2017 lag aandeel leerlingen met een vreemde nationaliteit in het buitengewoon kleuteronderwijs 5,9 procentpunt hoger dan hun aandeel in deze leeftijdscategorie binnen de bevolking en in het buitengewoon lager onderwijs lag het aandeel leerlingen met een vreemde nationaliteit 2,7 procentpunt hoger dan hun aandeel in de leeftijdscategorie binnen de bevolking.

**Tabel 1 Aantal en aandeel kinderen en jongeren met een vreemde nationaliteit naar leeftijd, Vlaams Gewest, begin 2017<sup>126</sup>**

	aantallen	% t.a.v. totale bevolking
3 tot 5 jaar	21 547	10,0%
6 tot 11 jaar	38 269	8,7%
12 tot 17 jaar	32 316	7,9%

Het aandeel leerlingen waarvan de gezinstaal niet het Nederlands is ligt in het gewoon kleuter- en lager onderwijs een stuk hoger dan het aandeel leerlingen met een vreemde nationaliteit: in het schooljaar 2016-2017 was dat 22,5% in het gewoon kleuteronderwijs en 19,5% in het gewoon lager onderwijs.

**Tabel 2 Personen met een vreemde nationaliteit en anderstaligen in het basisonderwijs**

Aantal en aandeel leerlingen met huidige vreemde nationaliteit en met niet-Nederlandse thuistaal in het kleuter- en lager onderwijs, Vlaamse Gemeenschap, schooljaar 2009-2010, 2016-2017 en 2018-2019<sup>127</sup>

	2009-2010		2016-2017		2018-2019		
	aantal	% totaal	aantal	% totaal	aantal	% totaal	
<b>Vreemde nationaliteit</b>							<b>Vreemde EU-nationaliteit</b>
Gewoon kleuteronderwijs	14 378	5,7%	28 177	10,6%	29 744	11,3%	6,5%
Buitengewoon kleuteronderwijs	88	4,5%	313	15,9%	418	19,5%	9,7%
Gewoon lager onderwijs	24 683	6,5%	37 868	8,8%	42703	9,7%	5,8%
Buitengewoon lager onderwijs	1 829	6,6%	2 807	11,4%	3134	12,7%	7,4%
	2009-2010		2016-2017		2018-2019		
	aantal	% totaal	aantal	% totaal	aantal	% totaal	
<b>Thuistaal niet Nederlands</b>							
Gewoon kleuteronderwijs	43 028	17,2%	59 868	22,5%	63 965		24,4%
Gewoon lager onderwijs	51 613	13,6%	84036	19,4%	93 664		21,2%

<sup>126</sup> Bron: [Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor 2018](#)

<sup>127</sup> Bronnen: Departement Onderwijs & Vorming – [onderwijsstatistieken](#), [Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor 2018](#), eigen berekeningen.

**Tabel 3 Personen met een vreemde nationaliteit en anderstaligen in het secundair onderwijs**

Aantal en aandeel leerlingen met huidige vreemde nationaliteit en met niet-Nederlandse thuistaal in het secundair onderwijs, Vlaamse Gemeenschap, schooljaar 2009-2010, 2016-2017 en 2018-2019<sup>128</sup>

	2009-2010		2016-2017		2018-2019		
	aantal	% totaal	aantal	% totaal	aantal	% totaal	% totaal
<b>Vreemde nationaliteit</b>							<b>EU-nationaliteit</b>
Voltijds gewoon secundair	22 748	5,3%	34 390	8,2%	37 365	8,7%	5,2%
Deeltijds beroepssecundair	1 138	15,5%	2 075	23,4%	2 356	26,6%	8,9%
Buitengewoon secundair	1 659	8,7%	2 242	11,1%	2 381	11,6%	6,7%
	2009-2010		2016-2017		2018-2019		
	aantal	% totaal	aantal	% totaal	aantal	% totaal	
<b>Thuistaal niet Nederlands</b>							
Voltijds gewoon secundair	41 485	9,7%	64 550	15,4%	74 600		17,5%
Deeltijds beroepssecundair	1 672	22,8%	2 480	28,0%	2 737		30,9%

In het schooljaar 2016-2017 had 8,2% van de leerlingen een vreemde nationaliteit, wat overeenkomt met het aandeel jongeren tussen 12 en 17 jaar met een vreemde nationaliteit (7,9% in 2017, zie Tabel 1). Het aandeel jongeren met een vreemde nationaliteit ligt een heel stuk hoger in het deeltijds beroepssecundair onderwijs met 23,4%. Ook in het buitengewoon secundair onderwijs ligt het aandeel wat hoger, met 11,1%.

In vergelijking met vreemde nationaliteit ligt het aandeel jongeren met niet het Nederlands als gezinstaal een stuk hoger. De verschillen tussen het voltijds gewoon secundair en het deeltijds beroepssecundair zijn wel gelijkaardig met respectievelijk 15,4% en 28,0% van de leerlingen met niet het Nederlands als gezinstaal.

### Het hoger onderwijs

Over de herkomst van studenten zijn geen gegevens beschikbaar, **enkel over de huidige nationaliteit van de student.**

<sup>128</sup> Bronnen: Departement Onderwijs & Vorming – [onderwijsstatistieken](#), [Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor 2018](#), eigen berekeningen.

Tijdens het schooljaar 2018-2019 bedroeg het aandeel studenten met een vreemde nationaliteit in het hoger onderwijs 8,3%. Dit aandeel steeg met 3,1 procentpunt ten aanzien van het aandeel in het schooljaar 2009-2010 (5,2%).

**Tabel 4 Aantal en aandeel studenten met een vreemde nationaliteit in het hoger onderwijs (hogescholen en universiteiten, BAMA en basisopleidingen) - schooljaren 2009-2010 tot 2018-2019<sup>129</sup>**

	Belgische nationaliteit	Vreemde nationaliteit	% vreemde nationaliteit	Totaal aantal
2009 – 2010	176 124	9 720	5,2	185 844
2010 – 2011	185 089	10 567	5,4	195 656
2011 – 2012	190 771	11 720	5,8	202 491
2012 – 2013	194 246	13 343	6,4	207 589
2013 – 2014	197 379	14 443	6,8	211 822
2014 – 2015	198 915	15 838	7,4	214 753
2015 – 2016	200 469	16 781	7,7	217 250
2016 – 2017	202 375	17 357	7,9	219 732
2017 – 2018	203 347	18 305	8,3	221 652
2018-2019	203 960	18 458	8,3	222 418

In de Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor 2018 wordt opgemerkt dat een aanzienlijk deel van de studenten met een vreemde nationaliteit hier enkel komt studeren en daarna weer vertrekt. Daarom is het belangrijk te kijken naar het aandeel personen in het hoger onderwijs met een vreemde nationaliteit die in Vlaanderen voorafgaand secundair onderwijs hebben gevolgd. Daaruit komt een belangrijk verschil tussen studenten met een Belgische nationaliteit en studenten met een vreemde nationaliteit naar voor: ruim 7 op de 10 leerlingen met een Belgische nationaliteit die in Vlaanderen een diploma secundair onderwijs hebben behaald (in 2015, 71,7%) volgen in het daaropvolgende jaar een professionele of academische bacheloropleiding. Bij leerlingen met een vreemde nationaliteit gaat het om bijna de helft (47,7%).<sup>130</sup>

<sup>129</sup> <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/onderwijsstatistieken>, eigen bewerking

<sup>130</sup> [Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor 2018](#), Vlor (17 december 2013). [Analytisch rapport over onderwijs aan leerlingen met een migratieachtergrond in Vlaanderen](#). Commissie diversiteit en gelijke onderwijskansen, Brussel.

**Tabel 5 Doorstroom naar het hoger onderwijs<sup>131</sup>**

Aantal studenten ingeschreven voor een professionele of academische bacheloropleiding en aandeel ten opzichte van het aantal leerlingen dat in het voorgaande schooljaar in het Nederlandstalige voltijds gewoon secundair onderwijs een diploma secundair onderwijs heeft behaald, naar huidige nationaliteit, Vlaamse Gemeenschap, academiejaar 2014-2015.

	Aantal	% t.a.v. aantal leerlingen met secundair diploma in 2014
<b>Belgische nationaliteit</b>		
Professioneel gerichte bachelor	21 168	38,9%
Academisch gerichte bachelor	17 810	32,8%
<i>Totaal</i>		<i>71,7%</i>
<b>Vreemde nationaliteit</b>		
Professioneel gerichte bachelor	688	28,2%
Academisch gerichte bachelor	476	19,5%
<i>Totaal</i>		<i>47,7%</i>

## 1.2 Binnen de lerarenopleiding

Ook in de meeste lerarenopleidingen worden geen gegevens over de herkomst van studenten bijgehouden, er zijn **enkel cijfers over de huidige nationaliteit van de studenten beschikbaar**.

Waar in het algemeen 8,3% van de studenten in het hoger onderwijs een vreemde nationaliteit heeft, ligt dat aandeel een stuk lager onder de studenten binnen de lerarenopleiding. **In het schooljaar 2018-2019 had algemeen 2,7% van de studenten in een lerarenopleiding een vreemde nationaliteit.** Dit aandeel lag het hoogst in de specifieke lerarenopleiding na een professioneel gerichte bachelor (36,4%, 4 personen) en het laagst in de lerarenopleiding 'bachelor in het onderwijs – lager onderwijs' (1,2%, 72 personen).

<sup>131</sup> [Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor 2018](#)

**Tabel 6 Aantal en aandeel studenten met vreemde nationaliteit (V) bij inschrijvingen in lerarenopleidingen in 2017-2018 en 2018-2019<sup>132</sup>**

		2017-2018			2018-2019		
		B	V	Totaal	B	V	Totaal
Professioneel gerichte bachelor	Bachelor in het onderwijs: kleuteronderwijs	3 843	66	3 909	3 595	77	3 672
		98,3%	1,7%	100,0%	97,9%	2,1%	100,0%
	Bachelor in het onderwijs: lager onderwijs	5 991	85	6 076	5 820	72	5 892
		98,6%	1,4%	100,0%	98,8%	1,2%	100,0%
	Bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs	8 100	303	8 403	7 662	266	7 928
		96,4%	3,6%	100,0%	96,6%	3,4%	100,0%
Specifieke lerarenopleiding na master	specifieke lerarenopleiding na master	1 390	78	1 468	1 275	85	1 360
		94,7%	5,3%	100,0%	94,2%	5,8%	100,0%
Specifieke lerarenopleiding na professioneel gerichte bachelor	specifieke lerarenopleiding na professioneel gerichte bachelor	12	2	14	7	4	11
		85,7%	14,3%	100,0%	65,6%	36,4%	100,0%
<b>Totaal aantal</b>		<b>19 336</b>	<b>534</b>	<b>19 870</b>	<b>18 459</b>	<b>504</b>	<b>18 963</b>
<b>Totaal percentage</b>		<b>97,3%</b>	<b>2,7%</b>	<b>100,0%</b>	<b>97,3%</b>	<b>2,7%</b>	<b>100,0%</b>

Het departement Onderwijs en Vorming<sup>133</sup> analyseerde, op basis van de eigen databanken, het aandeel trajectstarters<sup>134</sup> in de professionele bachelors naar thuistaal (al dan niet het Nederlands) als proxy voor buitenlandse herkomst. Voor het schooljaar 2017-2018 (zie Figuur 2) blijkt dat het aandeel trajectstarters met thuistaal niet-Nederlands in de drie lerarenopleidingen onder het gemiddelde (9,7%) liggen: 5,8% voor kleuteronderwijs, 4,4% voor lager onderwijs en 8,5% voor secundair onderwijs. Als we kijken naar de evolutie van het aandeel trajectstarters met als thuistaal niet-Nederlands tussen 2008 en 2018 (Figuur 3) zien we een stijgende trend enerzijds en een blijvende kloof tussen het studiegebied onderwijs en de andere studiegebieden. Daarmee blijkt dat lerarenopleidingen het moeilijker hebben dan andere opleidingen om studenten met een migratieachtergrond aan te trekken.

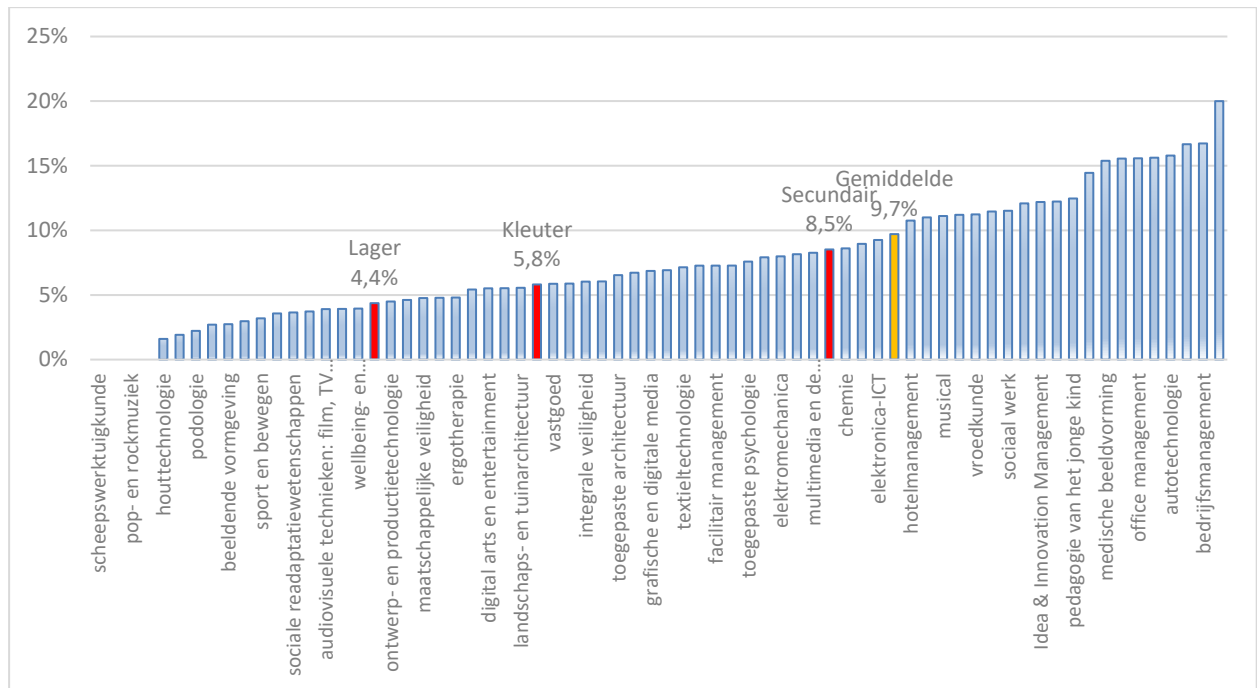
<sup>132</sup> <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/nl/onderwijsstatistieken/statistisch-jaarboek/statistisch-jaarboek-van-het-vlaams-onderwijs-2018-2019>

<sup>133</sup> Departement Onderwijs en Vorming - Nota diversiteit in de lerarenopleiding. Bezorgd aan de SERV op 17 juli 2020.

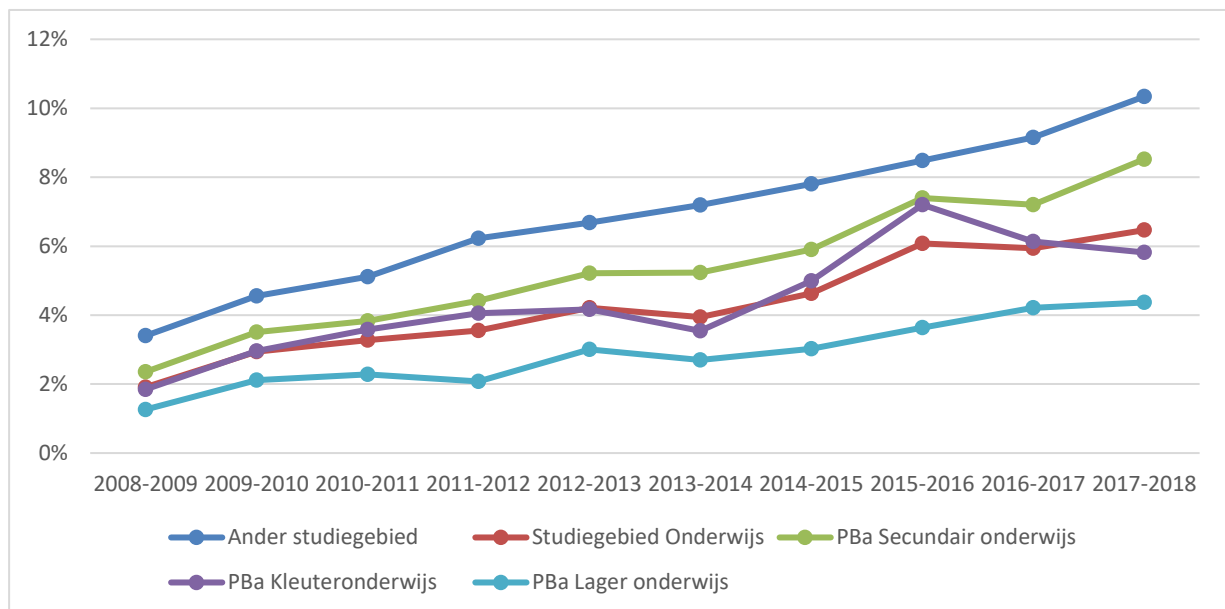
<sup>134</sup> Een trajectstarter is iemand die zich voor de eerste keer inschrijft in een bepaalde opleiding (los van de instelling). Zij-instromers die zich ook al in een andere opleiding hebben ingeschreven worden als trajectstarters beschouwd, maar zijn geen generatiestudenten.



**Figuur 2 Aandeel studenten met thuistaal niet-Nederlands per professionele bachelor opleiding (2017-2018)**



**Figuur 3 Evolutie aandeel studenten met thuistaal niet-Nederlands (2008-2018)**



Tot 1 september 2019 had ook het volwassenonderwijs de onderwijsbevoegdheid om een lerarenopleiding in te richten. Uit cijfers blijkt dat de afgelopen schooljaren telkens ruim 3% van de personen in deze richting een vreemde nationaliteit had (zie Tabel 7).

**Tabel 7 Aantal en aandeel personen met vreemde nationaliteit in de specifieke lerarenopleiding in het volwassenonderwijs voor 2016-2017, 2017-2018 en 2018-2019.**<sup>135</sup>

	Aantal vreemde nationaliteit	Aantal vreemde EU-nationaliteit	Totaal	% vreemde nationaliteit	% vreemde Eu-nationaliteit
2016-2017	286	222	8 500	3,4%	2,6%
2017-2018	267	206	7 810	3,4%	2,6%
2018-2019	229	184	6 996	3,3%	2,6%

Uit cijfers blijkt dat steeds meer werkzoekenden een **lerarenopleiding** volgen **via de VDAB**. Via die weg kunnen werkzoekenden de opleiding gratis volgen, wordt het studiegeld en lesmateriaal terug betaald, blijft men zijn uitkering behouden, worden kinderopvang en reiskosten terugbetaald en is er begeleiding door een VDAB-bemiddelaar. Het aantal werkzoekenden die een lerarenopleiding volgt is tussen 2015 met 317 werkzoekenden sterk gestegen tot 857 in 2019. In **2019 had 5,8% een huidige of vorige nationaliteit van buiten de EU (50 personen).**<sup>136</sup>

## 1.3 Binnen de onderwijssector

### Het lerarenberoep

Algemeen in Vlaanderen heeft 20,9% van de personen op beroepsactieve leeftijd (18-65 jaar) een buitenlandse herkomst (2016): 9,8% heeft een EU-herkomst, 11,1% een niet-EU herkomst.<sup>137</sup> Op basis van een schriftelijke vraag<sup>138</sup> blijkt dat er op dit moment **geen officiële gegevens beschikbaar zijn over het aandeel leraren met een migratieachtergrond** om hiermee te vergelijken.

Op basis van het Procrustes-project van de VUB hebben we wel een indicatie van het aandeel leraren met een migratieachtergrond. In dit onderzoek werd een representatieve steekproef getrokken van **leerkrachten uit het eerste en tweede jaar van het middelbaar onderwijs** (2017). Daaruit bleek dat **5% van de leerkrachten een buitenlandse herkomst** heeft (grootmoeder in het buitenland geboren), voornamelijk uit de buurlanden<sup>139</sup>. Er verschijnen ook regelmatig mediaberichten over de weinig gekleurde leraarskamer in Vlaanderen.<sup>140</sup>

<sup>135</sup> Bron: Departement Onderwijs & Vorming – [onderwijsstatistieken](#); D-cursus, vanaf 1 september 2019 heeft het volwassenonderwijs deze onderwijsbevoegdheid niet meer.

<sup>136</sup> Cijfers laten berekenen door VDAB.

<sup>137</sup> Bron: statistiek Vlaanderen.

<sup>138</sup> Schriftelijke van 9 oktober 2019 van Steve Vandenberghe aan Ben Weyts over basis- en secundair onderwijs – tewerkgestelde leerkrachten.

<sup>139</sup> <http://vubtoday.be/nl/content/diversiteit-de-klas-amper-kleur-het-lerarenkorps> ; <https://www.tijd.be/politiek-economie/belgie/vlaanderen/slechts-vijf-procent-vlaamse-leraars-met-allochtone-roots/9901526.html>

<sup>140</sup> [https://www.standaard.be/cnt/dmf20191205\\_04753480](https://www.standaard.be/cnt/dmf20191205_04753480); [https://www.standaard.be/cnt/dmf20200127\\_04823687](https://www.standaard.be/cnt/dmf20200127_04823687) ; <https://www.tijd.be/politiek-economie/belgie/vlaanderen/Slechts-vijf-procent-Vlaamse-leraars-met-allochtone-roots/9901526?ckc=1&ts=1496817258>

Op basis van cijfers van de KSZ kunnen we hierover een ruwe schatting maken voor 2014. De cijfers gaan over personen die in het Vlaamse gewest werkzaam zijn<sup>141</sup> binnen het Vlaamse kleuter- en leerplichtonderwijs en het hoger onderwijs maar ook autorijscholen, CLB's, enzovoort. Personen met een migratieachtergrond zijn hier personen wiens huidige nationaliteit of nationaliteit bij geboorte niet de Belgische is of van wie één van de ouders een huidige nationaliteit of nationaliteit bij geboorte heeft die niet de Belgische is. Uit Tabel 8 blijkt dat in Vlaanderen 4,5% een andere EU-herkomst heeft en 3,2% heeft een niet-EU herkomst. Voor 5,8% blijft de herkomst via deze methode onbepaald.

**Tabel 8 Aandeel personen in de sector onderwijs naar gewest en herkomst (origine), 2014.**

	Belg	EU	niet-EU	onbepaald	Totaal %	Totaal aantal
Brussel	63,8%	15,8%	14,0%	6,5%	100,0%	50 834
Wallonië	74,8%	15,4%	3,8%	6,0%	100,0%	112 590
<b>Vlaanderen</b>	<b>86,4%</b>	<b>4,5%</b>	<b>3,2%</b>	<b>5,8%</b>	<b>100,0%</b>	<b>202 637</b>

Bron: KSZ – berekening door Unia

### Het hoger onderwijs

In het Vlaams indicatorenboek van het interuniversitair Expertisecentrum Onderzoek en Ontwikkelingsmonitoring (ECOOM)<sup>142</sup> zijn er cijfers te vinden van het onderwijzend personeel aan universiteiten naar nationaliteit. Deze cijfers leren dat tussen 2015 en 2018 telkens 3% van het onderwijzend personeel aan de Vlaamse universiteiten een vreemde nationaliteit had.

**Tabel 9 Aantal en aandeel personen met vreemde nationaliteit binnen het onderwijzend personeel aan de Vlaamse universiteiten<sup>143</sup>**

	Aantal vreemde nationaliteit	Totaal aantal	% vreemde nationaliteit
2014	45	1 492	3,0%
2015	36	1 256	2,9%
2016	32	1 104	2,9%
2018	27	907	3,0%

**Tabel 10 Overzicht personen met vreemde nationaliteit binnen het onderwijzend personeel aan de Vlaamse universiteiten in 2018 volgens nationaliteit<sup>144</sup>**

	Aantal vreemde nationaliteit
Nederland	11
Duitsland	4
Italië	3
Verenigd Koninkrijk	2
Spanje	2
Frankrijk	1
Congo	1
Ierland	1

<sup>141</sup> Personen die in het Nederlandstalig onderwijs in Brussel werkzaam zijn vallen niet onder deze cijfers.

<sup>142</sup> [Indicatorenboek 2019](#) - Interuniversitair Expertisecentrum Onderzoek en Ontwikkelingsmonitoring (ECOOM)

<sup>143</sup> Idem

<sup>144</sup> Idem

Zwitserland	1
-------------	---

Er zijn ons verder geen cijfers bekend over het aandeel personen met een migratieachtergrond bij het (onderwijzend) personeel in het hoger onderwijs.

## 2 Personen met een beperking

### 2.1 Aandeel binnen de onderwijspopulatie

Het statistisch jaarboek van het Vlaamse onderwijs<sup>145</sup> bevat cijfers over leerlingen en studenten in het basis-, secundair, hoger en volwassenenonderwijs naar geslacht en nationaliteit. **Deze cijfers zijn niet beschikbaar voor leerlingen en studenten met een beperking.**

Uit ander onderzoek zijn er een aantal ruwe indicaties. Zo weten we op basis van een bevraging in het basisonderwijs in 2016 dat 19% van de ouders aangaf dat hun kind leerproblemen of een handicap heeft.<sup>146</sup> Het gaat daarbij vooral over dyslexie (7%), dyscalculie (4%) en AD(H)D (4%), gevolgd door een autismespectrumstoornis (2%) en emotionele of gedragsproblemen (1%). Uit een peiling burgerschap in de derde graad van het secundair onderwijs (2016) gaven 12% van de ouders van aso-leerlingen, 27% van tso-leerlingen en 34% van bso-leerlingen aan dat hun kind een (leer-)probleem heeft. Daarbij worden dyslexie, AD(H)D en dyscalculie het meest vermeld.<sup>147</sup>

### 2.2 Binnen de lerarenopleiding

Voor personen met een beperking zijn er enkel cijfers op basis van de VAPH-indicator, met name dat de student bij het Vlaams Fonds voor personen met een Handicap het recht heeft geopend voor een tegemoetkoming. Hierbij worden een groot deel van de studenten met een beperking echter uitgesloten van de monitoring.

**Tabel 11 Aantal en aandeel studenten met beperking volgens VAPH-indicator bij inschrijvingen in lerarenopleidingen in 2017-2018 en 2018-2019<sup>148</sup>**

		2017-2018			2018-2019		
		Niet VAPH	VAPH	Totaal	Niet VAPH	VAPH	Totaal
Professioneel gerichte bachelor	Bachelor in het onderwijs: kleuteronderwijs	4 248	70	4 318	3 950	38	3 988
		98,4%	1,6%	100,0%	99,0%	1,0%	100,0%

<sup>145</sup> <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/statistisch-jaarboek>

<sup>146</sup> Departement Onderwijs & Vorming (2018). Omgevingsanalyse van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming, Brussel.

<sup>147</sup> Idem

<sup>148</sup> Schriftelijke vraag van 8 november 2019 van Hannelore Goeman aan Ben Weyts over lerarenkorps – diversiteit voor de klas.

	Bachelor in het onderwijs: lager onderwijs	6 638	30	6 668	6 471	14	6 485
		99,6%	0,4%	100,0%	99,8%	0,2%	100,0%
	Bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs	8 968	129	9 097	8 572	45	8 617
		98,6%	1,4%	100,0%	99,5%	0,5%	100,0%
Specifieke lerarenopleiding na master	specifieke lerarenopleiding na master	1 518	45	1 563	1 533	46	1 579
		97,1%	2,9%	100,0%	97,1%	2,9%	100,0%
Specifieke lerarenopleiding na professioneel gerichte bachelor	specifieke lerarenopleiding na professioneel gerichte bachelor	14	0	14	11	0	11
		100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	<i>Totaal aantal</i>	21 386	274	21 660	20 537	143	20 680

Steeds meer werkzoekenden volgen via de VDAB een lerarenopleiding. Via die weg kunnen werkzoekenden de opleiding gratis volgen, wordt het studiegeld en lesmateriaal terug betaald, blijft men zijn uitkering behouden, worden kinderopvang en reiskosten terugbetaald en is er begeleiding door een VDAB-bemiddelaar. Het aantal werkzoekenden die een lerarenopleiding volgt is tussen 2015 met 317 werkzoekenden sterk gestegen tot 857 in 2019. In 2019 hadden 4,7% van deze werkzoekenden (40 personen) een arbeidsbeperking.<sup>149</sup>

## 2.3 Binnen de onderwijssector

Op basis van een schriftelijke vraag<sup>150</sup> blijkt dat er op dit moment **geen gegevens beschikbaar zijn over het aandeel leraren met een handicap**. Ook binnen het hoger onderwijs worden geen cijfers over het aandeel personen met een beperking bij het personeel bijgehouden.

## 3 Gender

### 3.1 Aandeel binnen de onderwijspopulatie

Het statistisch jaarboek van het Vlaamse onderwijs<sup>151</sup> bevat cijfers over leerlingen en studenten in het basis-, secundair, hoger en volwassenenonderwijs naar geslacht.

Zoals te verwachten zijn de verschillen naar geslacht beperkt qua aandeel in het gewoon kleuter-, lager en secundair onderwijs. Opvallend is wel dat het aandeel mannen in het buitengewoon

<sup>149</sup> Cijfers laten berekenen door VDAB.

<sup>150</sup> Schriftelijke van 9 oktober 2019 van Steve Vandenberghe aan Ben Weyts over basis- en secundair onderwijs – tewerkgestelde leerkrachten. En Schriftelijke vraag van 8 november 2019 van Hannelore Goeman aan Ben Weyts over lerarenkorps – diversiteit voor de klas.

<sup>151</sup> <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/statistisch-jaarboek>

onderwijs telkens een stuk hoger ligt. Ook in het deeltijds beroepssecundair onderwijs zijn jongens oververtegenwoordigd met een aandeel van 68,5% in het schooljaar 2018-2019.

**Tabel 12 Aantal en aandeel leerlingen naar geslacht in het basis- en secundair onderwijs (schooljaar 2018-2019)<sup>152</sup>**

	Man	Vrouw	Totaal	% vrouwen
<b>A. Kleuteronderwijs</b>				
Gewoon	134 332	128 103	262 435	48,8%
Buitengewoon	1 543	597	2 140	27,9%
<b>B. Lager onderwijs</b>				
Gewoon	222 451	219 824	442 275	49,7%
Buitengewoon	16 360	8 424	24 784	34,0%
<b>C. Secundair onderwijs</b>				
Gewoon	217 482	209 974	427 456	49,1%
Deeltijds beroepssecundair	6 065	2 789	8 854	31,5%
Buitengewoon	13 723	6 821	20 544	33,2%

In het hoger onderwijs (hogescholen en universiteiten) schommelt het aandeel mannen de afgelopen schooljaren (2009-2010 tot 2017-2018) steeds rond de 45%.

**Tabel 13 Aantal en aandeel studenten naar geslacht in het hoger onderwijs (hogescholen en universiteiten, BAMA en basisopleidingen) - schooljaren 2009-2010 tot 2018-2019<sup>153</sup>**

	Mannen	Vrouwen	Totaal	% mannen
2009 – 2010	84 325	101 519	185 844	45,4%
2010 – 2011	88 349	107 307	195 656	45,2%
2011 – 2012	90 823	111 668	202 491	44,9%
2012 – 2013	93 180	114 409	207 589	44,9%
2013 – 2014	95 014	116 808	211 822	44,9%
2014 – 2015	96 211	118 542	214 753	44,8%
2015 – 2016	97 688	119 562	217 250	45,0%
2016 – 2017	98 599	121 133	219 732	44,9%
2017 – 2018	99 484	122 168	221 652	44,9%
2018 - 2019	99 220	123 198	222 418	44,6%

<sup>152</sup> <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/nl/onderwijsstatistieken/statistisch-jaarboek/statistisch-jaarboek-van-het-vlaams-onderwijs-2018-2019>, eigen bewerking

<sup>153</sup> <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/onderwijsstatistieken>, eigen bewerking

## 3.2 Binnen de lerarenopleiding

De afgelopen twee schooljaren (2017-2018 en 2018-2019) studeerden lag het algemeen aandeel vrouwen binnen de lerarenopleidingen op 69,7%. Het aandeel vrouwen ligt een stuk hoger binnen de lerarenopleiding gericht op het kleuteronderwijs (96,5%) en het lager onderwijs (81,9%) dan voor de lerarenopleiding gericht op het secundair onderwijs (49,2%).

**Tabel 14 Aantal en aandeel studenten volgens geslacht bij inschrijvingen in lerarenopleidingen in 2017-2018 en 2018-2019**

		2017-2018			2018-2019		
		man	vrouw	Totaal	man	vrouw	Totaal
Professioneel gerichte bachelor	Bachelor in het onderwijs: kleuteronderwijs	153	4 165	4 318	156	3 832	3 988
		3,7%	96,3%	100,0%	3,5%	96,5%	100,0%
	Bachelor in het onderwijs: lager onderwijs	1 208	5 460	6 668	1 134	5 351	6 485
		18,6%	81,4%	100,0%	18,1%	81,9%	100,0%
	Bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs	4 624	4 473	9 097	4 267	4 350	8 617
		50,8%	49,2%	100,0%	50,8%	49,2%	100,0%
Specifieke lerarenopleiding na master	specifieke lerarenopleiding na master	568	995	1 563	550	1 029	1 579
		36,4%	63,6%	100,0%	36,3%	63,7%	100,0%
Specifieke lerarenopleiding na professioneel gerichte bachelor	specifieke lerarenopleiding na professioneel gerichte bachelor						
	<i>Totaal aantal</i>	6 555	15 105	21 660	6 109	14 571	20 680
	<i>Totaal percentage</i>	30,3%	69,7%	100,0%	30,3%	69,7%	100,0%

Tot 1 september 2019 had ook het volwassenonderwijs de onderwijsbevoegdheid om een lerarenopleiding in te richten. In het schooljaar 2018-2019 waren er 6 916 studenten die deze opleiding binnen het volwassenonderwijs volgden, waarvan 66,2% vrouwen.<sup>154</sup>

Steeds meer werkzoekenden volgen een lerarenopleiding via de VDAB. Zo kunnen werkzoekenden de opleiding gratis volgen, wordt het studiegeld en lesmateriaal terugbetaald, blijft men zijn uitkering behouden, worden kinderopvang en reiskosten terugbetaald en is er begeleiding door een VDAB-bemiddelaar. Het aantal werkzoekenden die een lerarenopleiding volgt is tussen 2015 met 317 werkzoekenden sterk gestegen tot 857 in 2019. Ook via deze weg

<sup>154</sup> Bron: <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/onderwijsstatistieken>

zijn het voornamelijk vrouwelijke werkzoekenden die de opleiding volgen: 626 (of 73,0%) ten aanzien van 231 mannen.

### 3.3 Binnen de onderwijssector

In het schooljaar 2018-2019 werkten er 72 494 leraren in het basisonderwijs en 76 731 leraren in het secundair onderwijs (zie Tabel 15). Het overgrote deel van deze leraren zijn vrouwen: 87,7% in basisonderwijs, 64,4% in het secundair onderwijs.

**Tabel 15 Aantal leerkrachten basisonderwijs en secundair onderwijs per schooljaar (2014-2014 tot 2018-2019) naar geslacht.<sup>155</sup>**

		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Basisonderwijs	mannen	8 779	8 784	8 888	8 893	8 943
	vrouwen	58 390	59 842	60 993	62 164	63 551
	totaal	67 169	68 626	69 881	71 057	72 494
	% vrouwen	86,9%	87,2%	87,3%	87,5%	87,7%
Secundair onderwijs	mannen	26 734	26 669	26 837	26 796	27 291
	vrouwen	46 604	47 120	47 715	48 196	49 440
	totaal	73 338	73 789	74 552	74 992	76 731
	% vrouwen	63,6%	63,9%	64,0%	64,3%	64,4%

In het hogeronderwijs liggen de verhoudingen anders: 57,3% (aantallen) van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het hogescholenonderwijs zijn vrouwen en 38,8% (aantallen) van het academisch personeel in het universitair onderwijs zijn vrouwen (zie Tabel 16).<sup>156</sup>

**Tabel 16 Percentage vrouwelijke bestuurs- en onderwijzend personeel (hogescholen)/ academisch personeel (universiteiten) op basis van VTE's en aantal personen, 2018-2019.<sup>157</sup>**

	mannen	vrouwen	totaal	% vrouwen
Hogescholenonderwijs				
VTE's	2 720	3 698	6 418	57,6%
Aantallen	3 663	4 916	8 579	57,3%
Universitair onderwijs				
VTE's	3 282	1 389	5 239	26,5%
Aantallen	4 909	3 109	8 018	38,8%

<sup>155</sup> Schriftelijke van 9 oktober 2019 van Steve Vandenberghe aan Ben Weyts over basis- en secundair onderwijs – tewerkgestelde leerkrachten.

<sup>156</sup> Naar gender zijn er voor het personeelbestand aan de universiteiten uitgebreide statistieken te vinden bij de Vliir: <https://vliir.be/publicaties/personneelsstatistieken/>

<sup>157</sup> <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/nl/onderwijsstatistieken/statistisch-jaarboek/statistisch-jaarboek-van-het-vlaams-onderwijs-2018-2019>