

Diversiteit in de leraarskamer

Dr. Iris Roose

Docent & onderzoeker Bachelor Pedagogie van het Jonge Kind



Inhoud

- Waarom?
- Hoe tot een meer gekleurde leraarskamer komen?
- Meer dan aanwerving alleen

Waarom?



Diversiteit. Waarom?



1/ Vanwege de realiteit

- De samenleving is divers

2/ Omdat het rechtvaardig is

- Discriminatie tegengaan door drempels weg te werken

3/ De wet van de grote aantallen

- De kans dat je talentrijke leerkrachten vindt wordt groter als de je de groep waarin je zoekt vergroot

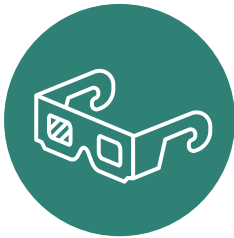
4/ Omdat de kwaliteit er beter door wordt

- Meer perspectieven, meer competenties, meer netwerken → betere kwaliteit

Naar: Kramer (2019)

Waarom een (etnisch) divers lerarenkorps

Goed voor alle leerlingen



1/ In contact met diverse perspectieven en competenties



2/ Bevordert probleemoplossend vermogen, kritische denkvermogen en creativiteit



3/ Versterking van burgerschapscompetenties in diverse samenleving

Waarom een etnisch divers lerarenkorps

Goed voor leerlingen met migratieachtergrond



1/ Belang van rolmodellen

“If you can see it, you can be it”



2/ Meer hoge verwachtingen t.o.v. leerlingen met een migratieachtergrond

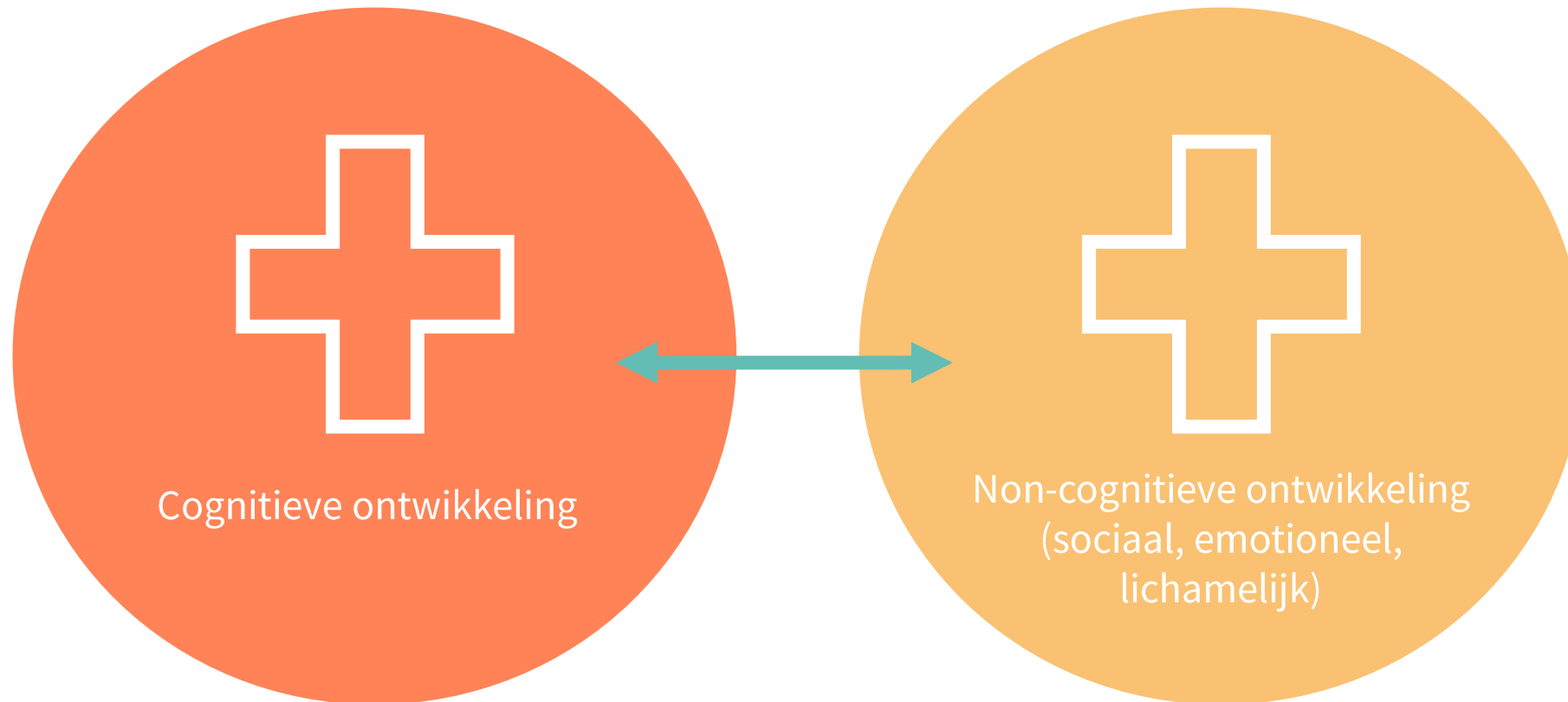
- Leerkrachten met migratieachtergrond zullen eerder hogere verwachtingen stellen t.a.v. leerlingen met migratieachtergrond
- Leerlingen met migratieachtergrond zijn gevoeliger voor het effect van leerkrachtverwachtingen



3/ Kunnen beroep doen op eigen culturele contexten in het ontwikkelen van lessen en interpreteren van leerlingen hun gedrag.

Waarom etnisch divers lerarenkorps

Bevestigt onderzoek deze argumenten?



Waarom etnisch divers lerarenkorps

Bevestigt onderzoek deze argumenten?



- Verschillende onderzoeken tonen significant hogere resultaten bij leerlingen die dezelfde etnische achtergrond hebben als de leerkracht.

Op basis van onderzoek uit de V.S. Zie Goldhaber et al. (2019) voor referenties.

Waarom etnisch divers lerarenkorps

Bevestigt onderzoek deze argumenten?

- Minder drop-out
- Hogere motivatie om verder te studeren
- Verminderde chronische afwezigheid
- Minder groot verschil in berispingen die gekleurde leerlingen ontvangen in vergelijking met witte leerlingen.
 - Skiba et al. (2002): zwarte leerlingen hebben meer kans berispt te worden en van school gestuurd te worden dan andere leerlingen, zelfs al vertonen ze hetzelfde gedrag.
 - Leraar van een andere etnische achtergrond → grotere kans dat leerling als 'storend', 'onoplettend' en 'succesvol in het volbrengen van taken' wordt gezien.



Op basis van onderzoek uit de V.S. Zie Goldhaber et al. (2019) voor referenties.

Waarom een divers lerarenkorps

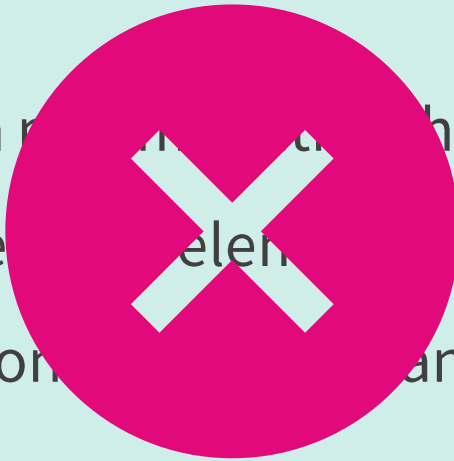
Enkele nuances

Wanneer leerlingen met migratieachtergrond leskrijgen van een witte leraar, belemmert dit hun leer- en ontwikkelingskansen

Waarom een divers lerarenkorps

Enkele nuances

Wanneer leerlingen met een andere achtergrond leskrijgen van een witte leerkracht, kan dit hun leer- en ontwikkelingskansen



Waarom een divers lerarenkorps

Enkele nuances

Een toename van leraren met migratieachtergrond leidt automatisch tot een vermindering van onderwijsongelijkheid tussen leerlingen met en zonder migratieachtergrond.

Waarom een divers lerarenkorps

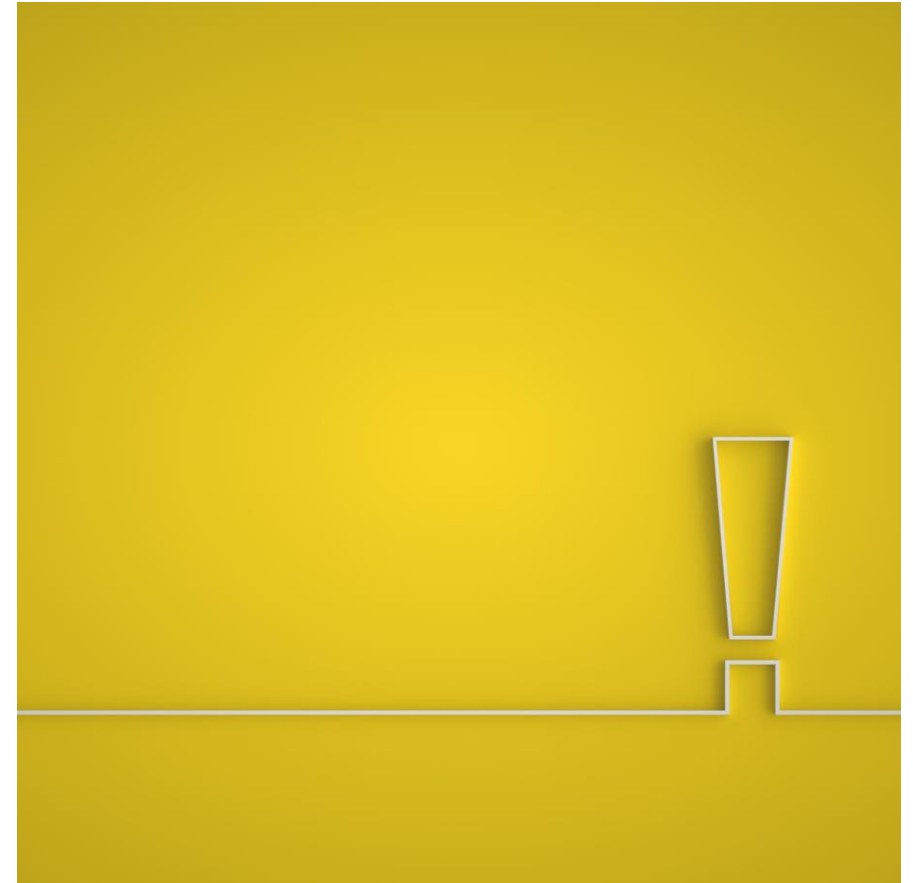
Enkele nuances

Een toename van leerlingen met migratieachtergrond leidt automatisch tot een toename van onderwijsongelijkheid tussen leerlingen met en zonder migratieachtergrond.

Waarom een divers lerarenkorps

Enkele nuances

Belang van andere leraarmerken (bv. ervaring, opvattingen, diversiteitscompetenties, etc) bij zowel leraren met als zonder migratieachtergrond

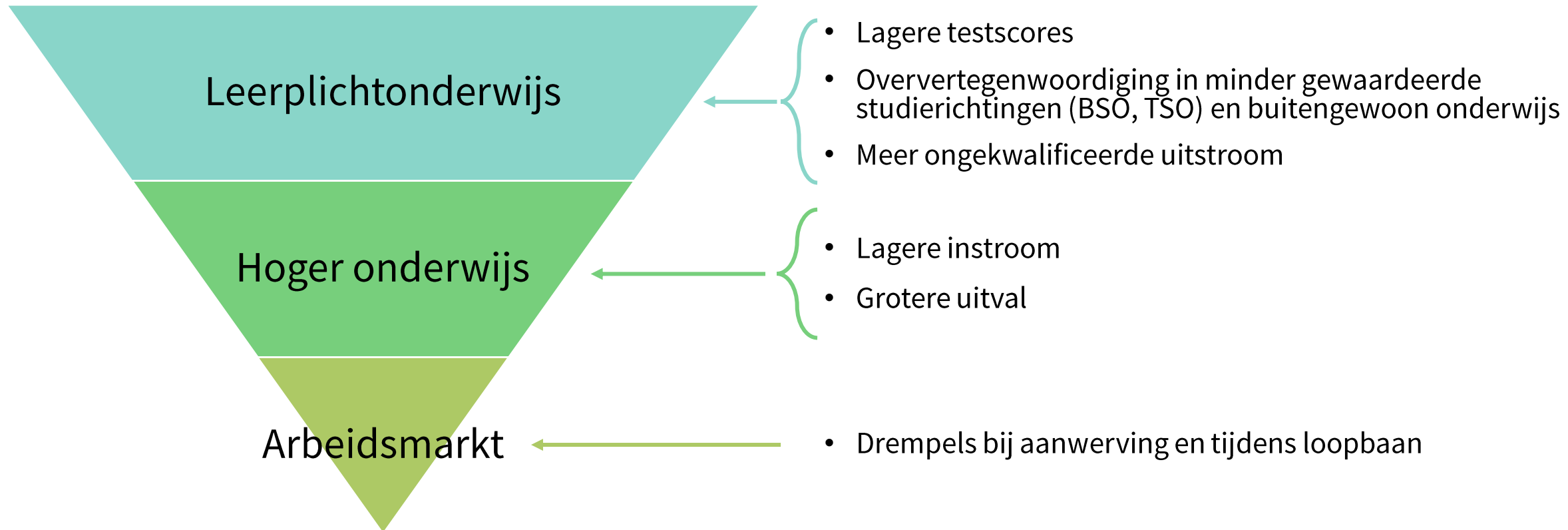


Hoe tot een meer gekleurde leraarskamer komen?



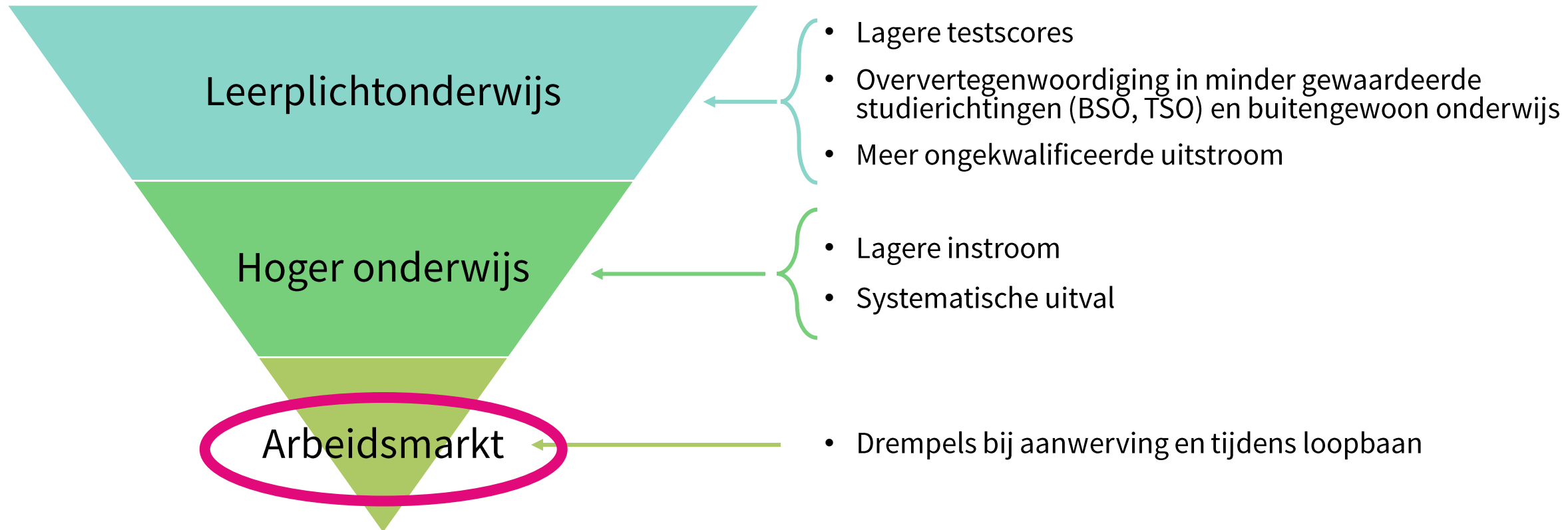
Waarom zo weinig etnische diversiteit onder leraren?

Drempels op meerdere niveaus



Waarom zo weinig etnische diversiteit onder leraren?

Drempels op meerdere niveaus



Wat verwachten we van de gekleurde leraar?



Valkuilen

Vertegenwoordiger van cultuur / taal / religie

- Hoe ziet de leraar zijn of haar identiteit?
- Welk deel van zijn of haar identiteit wil de leraar uitdragen of inzetten in de job?
- ! Perspectief van de leraar !
- ! Dialoog & veilige context !

Valkuilen

Instrumentele benadering

- Gekleurde leraren uitsluitend als middel om etnische ongelijkheid in onderwijs tegen te gaan
- (Foute) vooronderstellingen m.b.t. competenties
 - Veronderstelling van relationele vaardigheden op basis van uiterlijke kenmerken
- Vastzetten in bepaalde functies
 - Versterken van segregatie binnen de schoolmuren
 - Hoe kunnen competenties uitdeinen naar het volledige lerarenkorps?

Valkuilen

Drempels bij aanwerving

- In de procedure
 - Aanwervingsprocedure die bepaalde categorieën personen bevoorrecht (familie van personeelsleden, afgestudeerden van bepaalde onderwijsinstellingen, ...)
 - Voorwaarden die discriminerende elementen bevatten die niets te maken hebben met leerkrachtcompetenties
 - Mond-tot-mond reclame en een aanwervingsbeleid gebaseerd op relatienetwerken → zeer nadelig

Valkuilen

Drempels bij aanwerving



Experiment: 2 groepen krijgen de vraag: wie zou je eerder aannemen als onderzoeker?

GROEP 1:

- Een book-smart vrouwelijke onderzoeker?
- Een street-smart mannelijke onderzoeker?

Valkuilen

Drempels bij aanwerving



Experiment: 2 groepen krijgen de vraag: wie zou je eerder aannemen als onderzoeker?

GROEP 1:

- Een book-smart vrouwelijke onderzoeker?
- Een street-smart mannelijke onderzoeker?

Valkuilen

Drempels bij aanwerving



Experiment: 2 groepen krijgen de vraag: wie zou je eerder aannemen als onderzoeker?

GROEP 2:

- Een book-smart mannelijke onderzoeker?
- Een street-smart vrouwelijke onderzoeker?

Valkuilen

Drempels bij aanwerving



Experiment: 2 groepen krijgen de vraag: wie zou je eerder aannemen als onderzoeker?

GROEP 2:

- Een book-smart mannelijke onderzoeker?
- Een street-smart vrouwelijke onderzoeker?

Valkuilen

Drempels bij aanwerving

- Onbewuste bias tijdens de sollicitatie
- Dubbele standaarden
 - Hogere verwachtingen
 - Strenger beoordeeld op bepaalde competenties

Strategieën om etnisch diverse leraren aan te trekken

1/ Drempels wegwerken bij aanwerving

2/ Heldere beoordelingscriteria opstellen vóór de sollicitatie

3/ **Positieve discriminatie / actie**

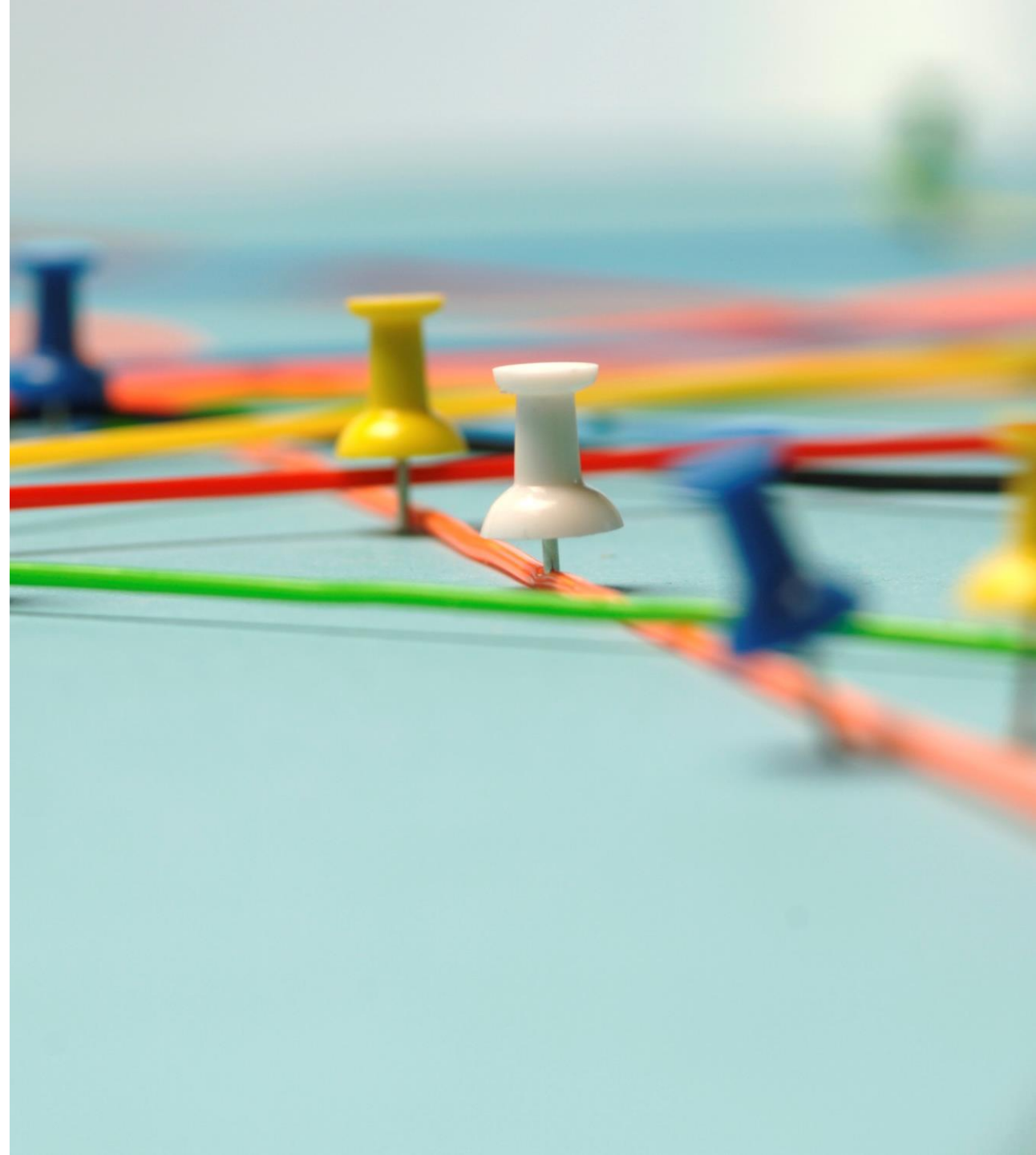
- Doel: inhaalbeweging bewerkstellingen
- Positieve discriminatie: bij gelijke geschiktheid, de voorkeur aan kwetsbare groep
- Positieve actie: tijdelijke voorkeursbehandeling (bv. quota)
- ! Vakuilen! Perceptie door andere collega's

→ Geen doel op zich! (cf. instrumentele benadering)

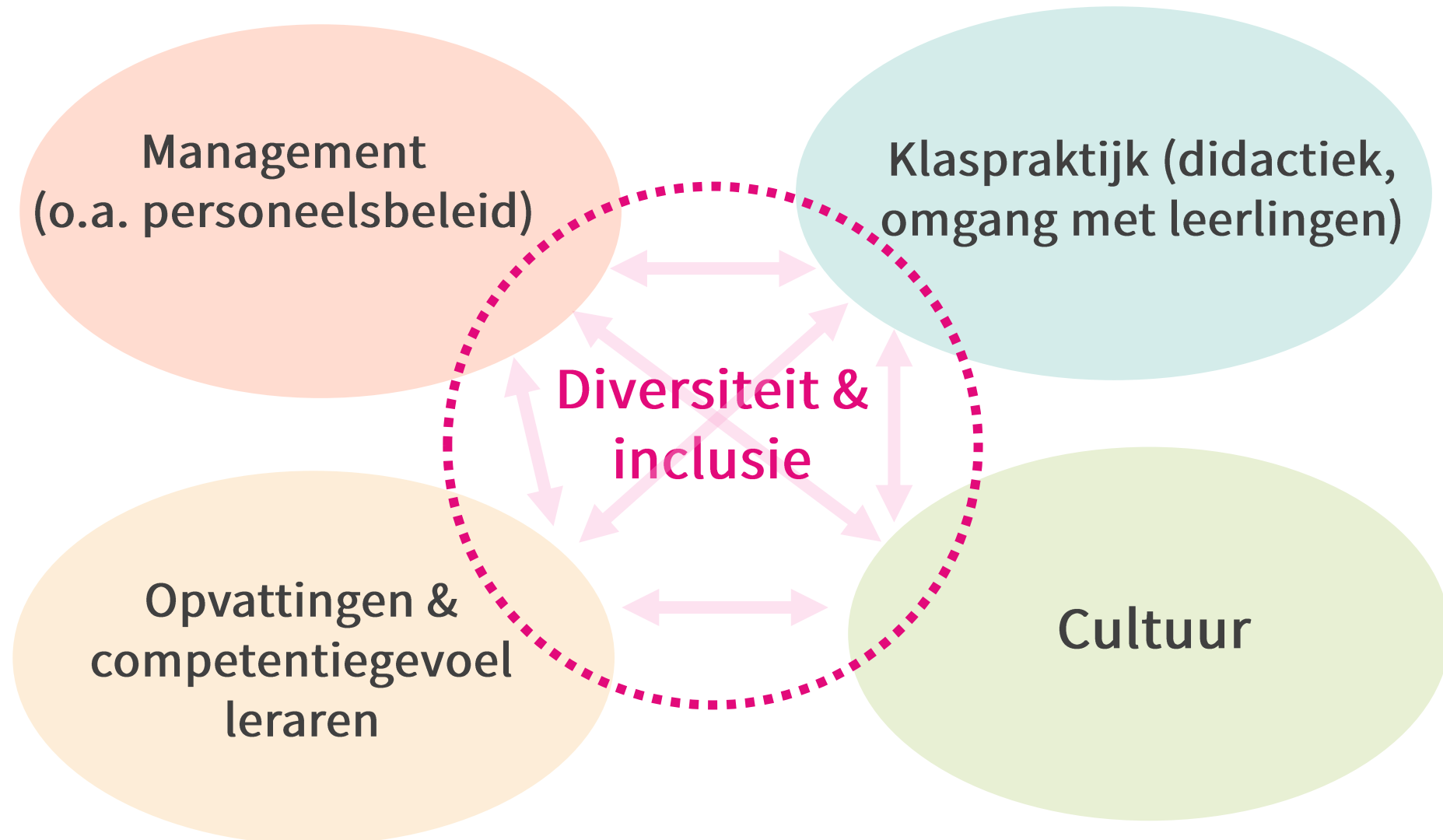
4/ **Partnerschappen aangaan**

- Met lerarenopleidingen
- Organisaties die relaties hebben met etnisch diverse groepen

Meer dan aanwerving alleen



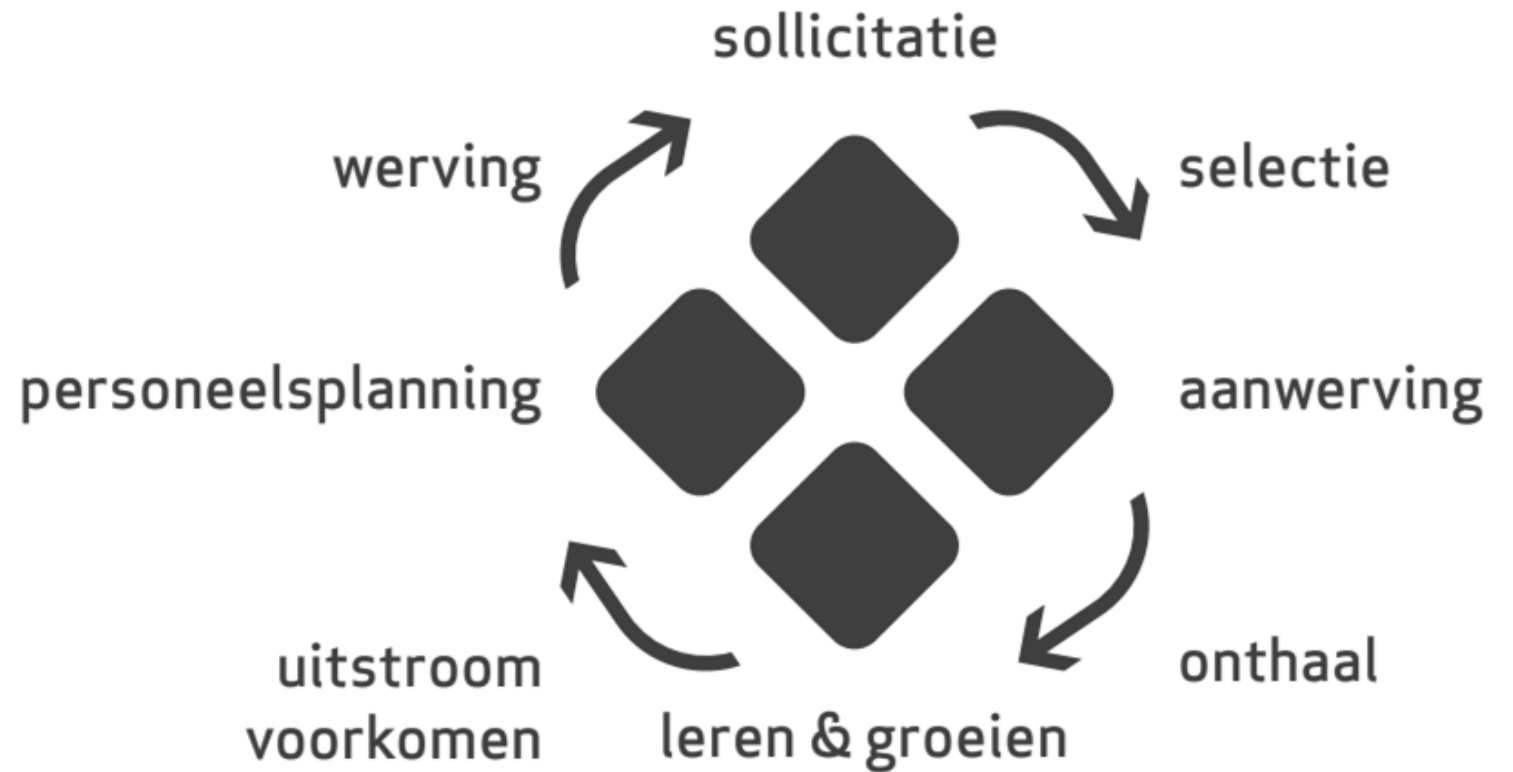
Aanwerving als deel van een ruimer diversiteitsbeleid



Meer dan aanwerving alleen

DREMPELS?

- Voor alle leerkrachten
- Voor leerkrachten met migratieachtergrond?



Afbeelding: Unia (2006)

Bronnen

- Ferguson, R.F. (2003). Teachers' perceptions and expectations and the Black-White test score gap. *Urban Education*, 38 (4), 460-507.
- Goldhaber, D., Theobald, R. & Tien, C. (2019). Why we need a diverse teacher workforce. Geraadpleed via <https://kappanonline.org/why-we-need-diverse-teacher-workforce-segregation-goldhaber-theobald-tien/>
- Kramer, J. (2019). *Jam cultures. Over inclusie: meedoen, meepraten, meebeslissen*. Amsterdam: Boom Uitgevers.
- Rafa, A. & Roberts, M. (2020). *Building a diverse teacher workforce. Policy brief*. Education Commission of the States.
- Skiba, R.J., Michael, R.S., Nardo, A.C., & Peterson, R.L. (2002). The color of discipline: Sources of racial and gender disproportionality in school punishment. *The Urban Review*, 34 (4), 317-342.
- Unia (2006). *Onderneming & diversiteit. Hoe staat het in de praktijk?* Brussel: Het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding in samenwerking met Business & society Belgium, met de steun en cofinanciering van het DG werkgelegenheid, sociale Zaken en Gelijke Kansen van de Europese commissie.
- Villegas, A. & Lucas, T.F. (2004). Diversifying the teacher workforce: A retrospective and prospective analysis. *Yearbook of the National Society for the Study of Education*, 103 (1), 70-104.