

**Hoe krijgen we
meer leerkrachten met een migratieachtergrond
voor de klas?**

Inspiratie uit het project 'diverse leraarskamer'



2020 - 2022

Redactie: Joël Ndombe

Eindredactie: Thomas Peeters



Inhoudstafel

Inleiding	1
Redenen en drempels om geen leraar te worden	1
A. 3 grote drempels	1
B. Andere belangrijke drempels	2
Jongeren aanspreken en motiveren voor het lerarenberoep	3
A. Hoe spreek je jongeren aan over het lerarenberoep?	3
B. Hoe kan je jongeren motiveren voor het beroep?	3
C. Op welke leeftijd kan je hen motiveren?	4
Rekrutering van de jongeren	4
A. Via scholen	4
B. Via jeugdverenigingen of animatorcursussen	6
C. In de publieke ruimte	6
D. Online	6
Intakegesprekken	7
Activiteiten van het project	7
A. Ontmoeting met een leerkracht	7
B. Meehelpen in de huiswerkklas	8
C. Observeren van een leerkracht in de klas	9
Wat zouden we anders gedaan hebben?	9
A. Contact warm houden met de jongeren	9
B. Coaches meer betrekken	10
Aanbevelingen om jongeren te motiveren om leraar te worden.	10
A. Scholen als volwaardige, actieve partners betrekken om het lerarentekort weg te werken en de ondervetegenwoordiging van leerkrachten met een migratieachtergrond aan te pakken	10
B. Het beroep weer aantrekkelijk maken	10
C. Het dragen van levensbeschouwelijke tekens toelaten voor leerkrachten	11
D. Racisme op school kordaat aanpakken	11
E. Werken aan een inclusieve omgeving in de lerarenopleiding en op de werkvloer	11
Tot slot	12
Meer info?	12
Bijlage 1 - Vragen Kahoot quiz	13
Bijlage 2 – Kaartenspel	14

Inleiding

Slechts 5% van de leerkrachten in Vlaanderen heeft een migratieachtergrond. Voor leerkrachten met een migratieachtergrond buiten de EU is dit nog een stuk lager (naar schatting 0,3%)¹. Het project 'Diverse leraarskamer' had als doel om jongeren te motiveren om leraar te worden. Een diverse leraarskamer heeft meerdere voordelen. Scholen zijn als het ware mini-maatschappijen waarin alle groepen van de maatschappij vertegenwoordigd horen te zijn. Die vertegenwoordiging is nog niet aanwezig in de leraarskamer. Een inclusieve leraarskamer kan nochtans schooluitval tegen gaan, stereotypen doorbreken en inspiratie bieden aan alle leerlingen.

Van juli 2020 tot en met juni 2022 trachtten we om jongeren met migratieroots in Antwerpen te motiveren om leraar te worden. Een kleurenblinde aanpak, gericht op alle jongeren, negeert immers het feit dat jongeren met migratieroots tegen specifieke drempels aanbotsen. We zochten actief naar jongeren, koppelden hen aan een coach en lieten hen activiteiten ervaren.

In deze publicatie wordt de **kijk van jongeren op het lerarenberoep** besproken, de **redenen** die ervoor zorgen dat jongeren niet/wel overwegen om leraar te worden, de **activiteiten** die we deden om hen te motiveren en **onze aanbevelingen** voor andere organisaties die met deze maatschappelijke uitdaging aan de slag willen gaan.

Redenen en drempels om geen leraar te worden

Doorheen dit project identificeerden we verschillende drempels die maken dat jongeren niet kiezen voor het beroep.

A. 3 grote drempels

1) De beeldvorming dat het lerarenberoep onderbetaald zou zijn

Veel jongeren denken dat het lerarenberoep **onderbetaald is in verhouding tot het geleverde werk**. Een startloon van 1600-1700 euro netto per maand lijkt hen weinig gezien de vele overuren en de werkomstandigheden.

Vele jongeren hebben voorts **onrealistische verwachtingen over starterslonen**. De meeste jongeren willen tussen 2000 en 2500 euro netto verdienen. Deze hoge bedragen hebben vooral te maken met het feit dat sommige jongeren in moeilijke financiële situaties opgroeien. De stijgende prijzen zijn ook de oorzaak voor de hoge verwachtingen van de leerlingen. Ze zijn bezorgd over hun toekomst.

¹ VUB, Procrustes-project 2017.

2) Jongeren zijn druk

Vele jongeren kiezen niet voor het beroep omdat jongeren volgens hen druk zijn. Ze vinden dat ze niet voldoende tools en geduld hebben om met moeilijke jongeren om te gaan. Voor hen is dat een extra bron van stress.

3) Terugkomen naar school is geen optie

Voor velen is terugkomen naar school (als leerkracht of oud-leerling) iets negatiefs. Ze spenderen gedurende minstens 6 jaar veel tijd op de middelbare school. Vaak is hun schoolcarrière doorspekt met negatieve ervaringen. Vele jongeren kijken er dus niet naar uit om terug te keren naar een schoolse omgeving.

B. Andere belangrijke drempels

Bovenstaande drempels werden het vaakst aangehaald door de leerlingen. De drempels die hieronder besproken worden zijn echter ook belangrijk.

1) Levensbeschouwelijke symbolen

De meeste scholen verbieden leerkrachten om levensbeschouwelijke symbolen te dragen. Dit heeft een grote impact op het lerarentekort. Voor veel jongeren is het dragen van een levensbeschouwelijk symbool namelijk belangrijk. Het feit dat ze er geen mogen dragen betekent de facto dat ze – op enkele scholen na – geen toekomst hebben in het onderwijs.

2) Het lerarenberoep heeft een negatief imago

Jongeren kunnen doorheen hun schoolloopbaan slechte ervaringen hebben met hun leerkrachten. Dit heeft als gevolg dat hun beeld van de leraar geassocieerd wordt met iets negatiefs. Ook de maatschappelijke onderwaardering van de job speelt een rol. Daardoor interesseert de job hen niet.

3) Racisme

Voor jongeren met een migratieachtergrond dragen ervaringen van racisme op school ook bij tot een negatieve kijk op het lerarenberoep. Tijdens klasgesprekken vertelden jongeren over racistische uitspraken en microagressies van leerkrachten.

4) De eer van de familie

Kiezen voor een beroep wordt ook bepaald door de omgeving waarin iemand leeft. De verwachtingen van familieleden en naasten speelt dus een rol. Sommige jongeren gaven aan dat ze enkel bepaalde jobs ambieerden omdat het goed was voor de eer van de familie.

Bepaalde jobs komen daarbij telkens terug: dokter, advocaat, boekhouder, ingenieur en politicus.

De omgeving speelt dus een rol in de keuze van het beroep, maar het is belangrijk om na te gaan waarom de omgeving bepalend is. Soms zijn ouders niet tevreden over hun eigen job en willen ze een betere toekomst voor hun kinderen.

Soms gaat het ook om prestige. Bepaalde jobs hebben een hoge status bij sommige families en krijgen de voorkeur op het lerarenberoep.

Jongeren aanspreken en motiveren voor het lerarenberoep

A. Hoe spreek je jongeren aan over het lerarenberoep?

Hoewel we meer jongeren met een migratiegeschiedenis willen motiveren voor het lerarenberoep, is het erg belangrijk **hen aan te spreken zoals om het even welke jongere**. Vertel hen over het lerarenberoep en over het belang daarvan. Spreek ze vooral niet aan op basis van hun migratieachtergrond. Anders krijgen ze het gevoel dat ze alleen om die reden aangesproken worden, niet omdat ze potentieel hebben om leerkracht te worden.

Dus niet: “Wij zoeken jongeren met een migratieachtergrond”

Wel: “Zou jij geen goeie leerkracht zijn?”

B. Hoe kan je jongeren motiveren voor het beroep?

Wanneer we over het lerarenberoep spreken met jongeren, is het belangrijk hen een **volledig beeld van het beroep te geven: zowel de voor- als de nadelen**. Jongeren voelen snel wanneer we hen een ‘mooi’ verhaal proberen te verkopen. Het risico bestaat dan dat ze zich nog minder aangetrokken voelen tot het beroep.

- ➔ Vertel hen **wat het beroep inhoudt** zonder de negatieve kanten kunstmatig te verstoppen.
- ➔ Probeer **in te spelen op de drempels**. Als er uitspraken zijn over het lerarenberoep die negatief zijn en die regelmatig terugkomen, kun je een beeld van het beroep geven dat objectiever is dan hoe ze het zien.
- ➔ Probeer tegelijk **niet te lang te focussen op de negatieve zaken**. We willen jongeren motiveren, niet afschrikken.
- ➔ **Vraag leerkrachten om de leerlingen te motiveren**. Veel jongeren denken er niet aan om leraar te worden omdat niemand hen daartoe aanzet. Wanneer we in gesprek gaan met jongeren, kunnen we leerkrachten erbij betrekken.

Aangezien jongeren erg actief zijn op sociale media en veel video's bekijken, werken opgenomen getuigenissen van leerkrachten ook goed.

- Ga op zoek naar **positieve getuigenissen van leerkrachten** die hun job met passie doen. Leerlingen denken vaak dat leerkracht zijn beperkt is tot lesgeven en toetsen verbeteren. Toon hen ook een ander beeld van het beroep.
- Toon hen dat het lerarenberoep meer is dan lesgeven.
 - Toon de impact dat leerkrachten kunnen hebben op het leven van hun leerlingen. De video '[Leraren veranderen levens](#)' van Klasse is op dit vlak interessant.

C. Op welke leeftijd kan je hen motiveren?

In het lager onderwijs

We kunnen nooit te vroeg starten om jongeren te motiveren om leraar te worden. Op lagere schoolleeftijd kijken kinderen nog op naar hun leerkrachten. Hen dan een duw in de rug geven, door hen bijvoorbeeld een oefening te laten uitleggen aan een medeleerling of hen te zeggen dat leerkracht zijn een toffe job is, kan een positieve invloed hebben op wat ze later willen doen.

In het middelbaar onderwijs

Het lijkt evident om de leerlingen vooral te motiveren wanneer ze in hun laatste jaren zitten van het middelbaar. De ervaring leert echter dat heel wat jongeren dan al weten wat ze willen doen.

Tegelijk vragen vele jongeren zich dan nog volop af welk beroep voor hen weggelegd is. Hen dan het lerarenberoep op een ludieke manier laten ontdekken, kan hen mogelijk nog voor deze job laten kiezen.

Rekrutering van de jongeren

A. Via scholen

Scholen zijn een goede plek om jongeren te vinden. Scholen reageren echter niet altijd snel op vragen van externe organisaties. De vraag om een project voor te stellen dient soms meerdere keren herhaald te worden vooraleer ze bij de juiste persoon terecht komt. Dit kan soms verschillende weken duren.

Ook **Lokale Overlegplatforms, CLB's en andere onderwijsnetwerken** waar scholen vertegenwoordigd zijn kunnen ingeschakeld worden om scholen te bereiken.

Het lerarentekort is een goede aanleiding om het gesprek aan te gaan. Meer diversiteit in het lerarenkorps is namelijk een deel van het antwoord.

Sommige scholen stellen vragen over de focus op één bepaalde groep jongeren (jongeren met migratieroots). Dit is zeker het geval bij scholen die een weinig diverse

leerlingenpopulatie hebben. Het is goed te verduidelijken dat een gesprek met de jongeren over het beroep interessant is voor alle jongeren. Argumenten die kunnen helpen:

- Er is een nijpend lerarentekort. In dit opzicht is de ondervertegenwoordiging van mensen met een migratieachtergrond in de lerarenopleiding en in lerarenkamers zorgwekkend, al zeker gezien de demografie: het aantal jongeren met een migratieachtergrond stijgt, in grootsteden is hun aandeel in het totaal aantal jongeren erg hoog.
- De redenen voor de beperkte instroom van witte leerlingen en leerlingen met een migratieachtergrond in de lerarenopleiding lopen op sommige vlakken gelijk, maar er zijn ook specifieke drempels voor deze tweede groep. Het project speelt daarop in.

Workshop in klassen

In het kader van het project boden we de scholen een workshop voor de leerlingen aan.

Doel

- Het project voorstellen
- Jongeren warm maken voor het lerarenberoep.

Hoe?

- We maken gebruik van **actieve werkvormen** om na te gaan wat belangrijk is voor jongeren bij het kiezen van een job.
- Met een **vragenlijst via de online app Kahoot** proberen we om de potentiële leerkrachten eruit te halen (zie [bijlage 1](#)).
- Een **kaartenspel (bijlage 2)** waar verschillende jobs anoniem beschreven werden met hun voor- en nadelen prikkelt de leerlingen. De leerlingen rangschikken die jobs van de job die ze het liefst zouden doen naar de job die ze het minst graag zouden doen. Daarna leggen ze hun eerste keuze uit. Met deze werkvorm zien we of het lerarenberoep hoog scoort en wat voor hen belangrijk is bij het kiezen van een beroep.
- We zetten **videomateriaal** in (zie de video's bij [D. Online](#)).
- We voeren een **klasesprek**.

B. Via jeugdverenigingen of animatorcursussen

Jeugdverenigingen die activiteiten organiseren voor de doelgroep zijn een goede manier om jongeren te vinden. Jeugdverenigingen die jongeren inschakelen als animatoren zijn bijzonder interessante partners. We merkten namelijk dat jongeren die een animatorcursus volgden of als animatoren hadden gewerkt de meeste interesse toonden voor het project en voor het lerarenberoep.

Flyers zijn interessant om jongeren gemakkelijk contactgegevens en informatie over het lerarenberoep te geven.

C. In de publieke ruimte

Ook op straat kunnen jongeren aangesproken worden. Bij voorkeur op plekken dicht bij scholen, net na de schooluren. Ook pleintjes, winkelcentra, bibliotheken zijn interessante plaatsen.

Het werkt beter om **jongeren aan te spreken die in groep** zijn. Jongeren staan dan meer open voor een gesprek. Jongeren die alleen zijn, zijn namelijk soms wantrouwig.

D. Online

Ook via online communicatie kunnen we jongeren stimuleren om leerkracht te worden. **Volgende video's en initiatieven** bieden daarbij houvast:

Wie	Wat	Onderwerp	Link
ORBIT vzw	Video	Een startende leerkracht spreekt over haar keuze voor het onderwijs	Nicola, kleuteronderwijzers
ORBIT vzw	Video	Een schooldirecteur aan het woord over zijn parcours	Sahadi Daria en een teaser van de video.
KdG	video	Vooroordelen over het lerarenberoep ontkracht	We lieten meneer Doustdar reageren op clichés uit het middelbaar onderwijs
Klasse	Video	Hoe hebben leerkrachten impact?	Leraren veranderen levens'
Meer kleur voor de klas	Instagram -pagina	Een inspiratieplatform vanuit verschillende invalshoeken om een etnisch divers lerarenteam als een mooie meerwaarde te zien.	https://www.instagram.com/meerkleurvoordeklaas/
Talent for Teaching	Project	Leerlingen uit de derde graad secundair kunnen proeven van het leven voor de klas	https://talentforteaching.be/

Ken je nog initiatieven of interessant beeldmateriaal? Laat het ons weten:
thomas@orbitvzw.be

Intakegesprekken

Eens we jongeren vinden die interesse hebben om het lerarenberoep verder te ontdekken, koppelen we ze aan een coach via een intakegesprek. Het intakegesprek heeft verschillende doelen:

- het **project verder toelichten**
- de coach en jongere laten **kennismaken**.
- in diepte nagaan **hoe de jongere naar het beroep kijkt**
- de **verwachtingen en het engagement** voor het project zo transparant mogelijk uitleggen.

Het intakegesprek dient ook om **volledige contactgegevens** van de jongeren te krijgen, zodat ze gemakkelijk bereikbaar zijn. De ervaring leert dat een emailadres niet volstaat.

Activiteiten van het project

Jongeren motiveren om leraar te worden werkt het beste via activiteiten die hen in contact brengen met een facet van het beroep. Er zijn tal van mogelijkheden.

A. Ontmoeting met een leerkracht

Doel

- De interesse van de jongeren voor het beroep opwekken.
- De jongeren helpen om zich een juist beeld te vormen over de job.
- De jongeren andere geïnteresseerde jongeren laten ontmoeten.

Meerwaarde

- Het geeft de jongeren de mogelijkheid om te **leren van de ervaringen van een leerkracht**.
- Jongeren kunnen **al hun vragen stellen over het lerarenberoep**. Dit is een manier om bepaalde negatieve ideeën over het lerarenberoep tegen te gaan.
- Het is interessant hen ook in contact te brengen met **leerkrachten met een ander parcours dan de klassieke leerkracht** die na de secundaire school een lerarenopleiding volgt en dan lesgeeft: een zij-instromer, een leerkracht die deeltijds zelfstandige is... Dit toont dat je niet noodzakelijk vast zit in het lerarenberoep, maar een dynamische carrière kunt uitbouwen.

Aandachtspunten

- Het is soms puzzelen om een gemeenschappelijk moment te vinden die zowel voor de jongeren als de leerkracht past.
- Informeer de leerkracht goed over het doel van de ontmoeting: jongeren enthousiasmeren, op hun vragen antwoorden.
- Een enthousiaste leerkracht, die de leefwereld van de jongeren kent, doet wonderen.

B. Meehelpen in de huiswerkklas

Doel

- De jongeren laten proeven van een deel van het lerarenberoep: uitleg geven.
- De jongeren in contact brengen met kinderen.

Meerwaarde

- De huiswerkklas was een van de activiteiten die de jongeren het liefst deden. Het gaf hen een voorproefje van wat het lerarenberoep zou kunnen zijn.
- Deze activiteit is **gemakkelijker te regelen**, want ze vindt plaats na de werk- en lesuren.
- Dit is een goede manier om te **werken aan het zelfvertrouwen van de leerlingen**. Sommigen voelen zich namelijk wat onzeker om meteen voor een klasgroep te staan. Stapsgewijs kunnen ze begeleid worden van individuele uitleg aan één kind naar uitleg aan meerdere kinderen.
- De huiswerkklas is een **eerste stap om het contact tussen jongeren en de kinderen soepel te laten verlopen**.
- Jongeren ontmoeten mensen die ook graag met kinderen werken en leerstof uitleggen.

Aandachtspunt

- Sommige jongeren zijn niet geïnteresseerd om na de lesuren in een huiswerkklas te helpen. Anderen hebben dan andere activiteiten waarop ze aanwezig moeten zijn.
- De afstand tussen school, thuis en de huiswerkklas kan een drempel zijn. Het is dus aangeraden verschillende huiswerkklassen te vinden dicht bij de woonplaats of school van de jongeren zodat de jongeren zich er gemakkelijker kunnen begeven.

C. Observeren van een leerkracht in de klas

Doel

- De jongeren een realistischer beeld van de job geven.

Meerwaarde

- De jongeren vinden dit een leuke activiteit. Het geeft hen zin om zelf voor de klas te staan. Tegelijk zien ze dat het minder beangstigend is om voor een groep kinderen te staan dan voor een groep van leeftijdsgenoten.
- Aangezien de activiteit laagdrempelig is, kunnen de jongeren rustig kijken naar alles wat er in de klas gebeurt.
- Hoewel het een observatie was, stelden we vast dat de jongeren toch deelnemen aan het klasgebeuren. Dit geeft hun vertrouwen en motivatie een boost.

Aandachtspunt

- Er zijn **goeie afspraken nodig met de gastschool** om te zien welke lessen geobserveerd kunnen worden. Het is belangrijk een les te kiezen die voor de jongeren interessant is om te observeren.
- Er dient rekening gehouden te worden met de **planning van de jongeren, de gastschool en de school waar de jongeren les volgen**: examenperiodes, toetsen, pedagogische studiedagen, enz. De kans bestaat dat men op zoek moet gaan naar verschillende momenten om de observatie te kunnen laten doorgaan. Ook de afstand tussen de school van de jongere en de gastschool is een belangrijke factor.

Wat zouden we anders gedaan hebben?

A. Contact warm houden met de jongeren

Jongeren vinden en motiveren voor het project is even uitdagend als hun interesse langdurig te behouden. Hoewel we de jongeren vaak contacteerden, deden we dit vooral door middel van berichten. Leuke activiteiten doen met de jongeren, gelinkt aan het lerarenberoep, kan hen blijvend enthousiasmeren.

B. Coaches meer betrekken

Coaches kunnen meer doen dan enkel de jongeren te coachen. Ze kunnen ook helpen om jongeren te vinden, nadenken over stimulerende activiteiten, feedback geven over het project.

Aanbevelingen om jongeren te motiveren om leraar te worden.

A. Scholen als volwaardige, actieve partners betrekken om het lerarentekort weg te werken en de ondervertegenwoordiging van leerkrachten met een migratieachtergrond aan te pakken

Scholen zijn een belangrijke schakel om leerlingen warm te maken voor het beroep en structurele maatregelen te treffen. Externe organisaties en scholen hebben er baat bij de handen in elkaar te slaan om jongeren projectmatig te prikkelen. Dit gebeurt best **deels binnen, deels buiten de lesuren**. Dit biedt meer activiteitsmogelijkheden met de jongeren en leidt tot een minder hoge druk op hun agenda. Het maakt het ook gemakkelijker om de jongeren op te volgen, individueel en in groep. De groepservaring werkt stimulerend. Daarnaast kan de coaching op die manier structureler ingebed worden in de bredere aanpak van scholen rond studieoriëntatie.

Het is daarbij van belang een engagement te krijgen van de deelnemende scholen. Het heeft veel meerwaarde indien ze **tijd en personeelsmiddelen** vrijmaken voor het project. Initiatieven zoals JINC en Talent for Teaching in Brussel tonen dat dit mogelijk is. Aansluiten bij bestaande leerdoelen van scholen maakt een win-winsituatie mogelijk. Regelmatig contact houden met de school maakt een groot verschil. Op die manier kan de school snel en efficiënt bereikt worden als er problemen zijn: leerlingen die niet meer reageren, leerlingen die niet komen opdagen op externe activiteiten, ... De school is goed geplaatst om de nodige maatregelen te treffen om het project weer in gang te krijgen. De school zou ook leerkrachten of zorgondersteuners kunnen inzetten als coaches die de leerlingen begeleiden doorheen het project of de nodige infrastructuur voor bepaalde activiteiten (lokalen voor focusgroepen...) voorzien.

B. Het beroep weer aantrekkelijk maken

Leerkrachten dienen hun beroep **meer te promoten**. Leerkrachten spelen een belangrijke rol in de ontwikkeling van jongeren. Hoe ze omgaan met jongeren en hoe ze hen aanspreken is dus cruciaal. Schooldirecties kunnen dit af en toe agenderen op vergaderingen. Ook campagnes gericht op leerkrachten kunnen daarop inspelen.

Daarnaast dienen de Vlaamse regering, de onderwijskoepels en scholen er alles aan te doen om het beroep aantrekkelijker te maken, zowel in de perceptie als in de arbeidsomstandigheden. Werken aan een verbetering van de relatie tussen leerlingen en leerkrachten zou jongeren een beter beeld kunnen geven van het lerarenberoep en hen mogelijk voor het lerarenberoep doen kiezen.

C. Het dragen van levensbeschouwelijke tekens toelaten voor leerkrachten

Tal van jongeren zijn enthousiast om in het onderwijs te stappen, beschikken over de nodige bagage maar haken af wegens het verbod dat nu in de meeste scholen geldt. Een algemene toelating voor de leerkrachten om levensbeschouwelijke tekens te dragen, is een nodige stap om meer diversiteit in lerarenteams te brengen en het lerarentekort te beperken.

Daarnaast dienen de weinige scholen waar leerkrachten wel levensbeschouwelijke tekens kunnen dragen, beter bekend te worden bij jongeren. De meeste jongeren die afhaakten voor de job omdat ze denken nergens werk te kunnen vinden, kenden deze scholen niet. Hen goed informeren over die mogelijkheden kan hen dus perspectief geven. Die verantwoordelijkheid kan opgepakt worden door lerarenopleidingen, tijdens hun aanwezigheid op SID-INS of wanneer ze langsgaan bij scholen.

D. Racisme op school kordaat aanpakken

Racistische incidenten spelen een niet te misverstane rol in de beeldvorming van jongeren over het lerarenberoep en in hun inschatting van hun geschiktheid om leerkracht te worden. Een kordate aanpak van racisme in het onderwijs is dus erg belangrijk. We denken aan workshops voor leraren (in opleiding) over racisme, hoe het aan te pakken en hoe meer bewust te worden over vooroordelen. School zonder racisme, ORBIT, het Agentschap Inburgering & Integratie, ella vzw... zijn mogelijke vormingsverstrekkers. Naast sensibilisering zijn **ook structurelere maatregelen** nodig: een doorlichting van de studieoriëntatie, de ontwikkeling of betere toepassing van procedures bij meldingen van racisme. De Edistools is daar een interessant instrument voor.

E. Werken aan een inclusieve omgeving in de lerarenopleiding en op de werkvloer

Om ervoor te zorgen dat jongeren en andere potentiële leerkrachten blijven kiezen voor het lerarenberoep kunnen we ons niet enkel focussen op jongeren in het secundair onderwijs.

Er dient aandacht te zijn voor hun ervaringen in het **hoger onderwijs**.

Eerst en vooral dient de **instaptoets** tegen het licht gehouden te worden: schrikt dit de doelgroep af om de opleiding te starten? Welke begeleiding wordt daar bij voorzien?

Daarnaast zijn maatregelen nodig om de **inclusie op de hogeschool zelf te verhogen**. Uit een focusgroep met studenten van de lerarenopleiding bleek dat veel jongeren met migratieroots afhaakten omdat men niet genoeg aandachtig was voor hun ervaringen op de campus (racisme, microaggressies...). We stellen onder meer voor **het talenbeleid naar de studenten toe door te lichten**. We vingden namelijk signalen op dat er soms extra streng gekeken wordt naar de taalcompetenties van studenten met een migratieachtergrond, in vergelijking met andere studenten.

Ten slotte is het belangrijk om **leerkrachten te ondersteunen en rekening te houden met hun ervaringen op de werkvloer**.

Een totaalaanpak is dus nodig, gaande van de stimulering van kinderen en jongeren om leerkracht te worden, tot een inclusieve lerarenopleiding en werkvloer.

Tot slot

Een doelgroep die veraf staat van het lerarenberoep motiveren om leerkracht te worden, is best uitdagend. Toch zijn er vele manieren om jongeren te bereiken. De nood is ook hoog. Om het lerarentekort aan te pakken en de slaagkansen en het welbevinden van alle jongeren naar nieuwe hoogtes te stuwen, zijn gerichte ingrepen nodig. Deze handleiding wou daar een inspiratiebron toe zijn.

Wil je zelf jongeren met migratieachtergrond warm maken voor het lerarenberoep?

- In het **draaiboek** dat we na afloop van het project ontwikkelden, geven we een gedetailleerde beschrijving van alle activiteiten die we in het project voerden. Er staan ook enkele bijkomende activiteiten in.

Het draaiboek is vrij te downloaden op <https://www.diverseleraarskamer.be/luik-1>

Meer info?

Joël Ndombe (Projectcoördinator 'diverse leraarskamer'): joel-fr13@hotmail.com

Thomas Peeters (Stafmedewerker Racisme en interculturele diversiteit):
thomas@orbitvzw.be

Bijlage 1 - Vragen Kahoot quiz

1. Ik werk graag met kinderen of jongeren.
2. Ik kan gemakkelijk voor een groep spreken
3. Ik zou alles doen om veel geld te verdienen.
4. Ik wil dat anderen kunnen groeien door mij.
5. Ik wil later veel vrije tijd hebben naast mijn job.
6. Ik werk graag in groep.
7. Ik ben graag creatief bezig.
8. Ik heb graag veel verantwoordelijkheid.
9. Ik beslis graag alles op mezelf.
10. Ik kan goed luisteren naar anderen.
11. Ik denk dat ik beter les zou kunnen geven dan mijn leerkrachten

Bijlage 2 – Kaartenspel

<p style="text-align: center;">JOB 1</p> <p>Beschrijving:</p> <p>Voordelen</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30+ dagen vakantie (1) • +/-1700 als starter • Gratis medische zorgen • Openbaar vervoer terugbetaald <p>Nadelen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weekend en nachtwerk • Een job met veel risico's (4) • Veel overuren <p>Opleiding</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 maanden of 1 jaar 	<p style="text-align: center;">JOB 2</p> <p>Beschrijving:</p> <p>Voordelen</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30+ dagen vakantie (1) • +/-1700 als starter • Veel vraag naar • Belangrijk voor de maatschappij <p>Nadelen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veel overuren • Veel voorbereidend werk • Je kan niet kiezen wanneer je verlof neemt <p>Opleiding</p> <ul style="list-style-type: none"> • Minstens 3 jaar
<p style="text-align: center;">JOB 3</p> <p>Beschrijving:</p> <p>Voordelen</p> <ul style="list-style-type: none"> • 24 dagen vakantie • +/-1800 als starter • Jobzekerheid • Je helpt veel mensen <p>Nadelen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weekend en nachtwerk • Veel overuren (zeker in tijden van crisis) • Je kan allerlei (gevaarlijke) ziektes oplopen <p>Opleiding</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 jaar 	<p style="text-align: center;">JOB 4</p> <p>Beschrijving:</p> <p>Voordelen</p> <ul style="list-style-type: none"> • +/- 1500 – 1700 als starter • 24 dagen vakantie • Geen diploma vereist • Maaltijdcheques, ecocheques, openbaar vervoer terugbetaald <p>Nadelen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mogelijks weekend en nachtwerk • Kan mentaal zwaar zijn (3) • Je zit heel de dag achter een bureau en lang aan de telefoon <p>Opleiding</p> <ul style="list-style-type: none"> • Minder dan 6 maanden

JOB 5

Beschrijving:

Voordelen

- Kan min. 1700 euro verdienen of meer
- Maaltijdcheques, ecocheques, openbaar vervoer terugbetaald
- 20 + dagen verlof (2)
- Technische job want je werkt met machines

Nadelen

- Kan mentaal zwaar zijn (3)
- Weekend en nachtwerk
- Kan voor boze burgers zorgen wanneer je te laat bent

Opleiding

- 1 jaar