

Factsheet

Alliantie ‘Divers voor de klas’

Werk maken van diversiteit in het primair onderwijs en op de lerarenopleidingen.

Doelen – interventies – resultaten



Alliantie

De Alliantie Divers voor de klas is een samenwerkingsverband tussen het ministerie van OCW, Meestert!, het LOBO – Landelijk Overleg Lerarenopleiding Basisonderwijs – en de PO-raad, bedoeld om werk te maken van diversiteit en inclusiviteit in het primair onderwijs. Onze plannen strekken zich uit over de periode 2021-2024.

Hoofddoel van 'Divers voor de klas' is:

Het vergroten van gender- en culturele diversiteit in het primair onderwijs en het versterken van de inclusieve cultuur in de pabo's en de schoolorganisaties.

We richten ons op 3 hoofdactiviteiten:

1. Begeleiden groep pabo's en scholen in de 4x4 pilot;
2. Versterken diversiteitsinitiatieven van pabo's en schoolorganisaties;
3. Sectorbrede ambitie: iedereen maakt werk van diversiteit!?

Schematisch: Alliantie Divers voor de Klas



1. Begeleiden 4x4 Pilot

Duurzame versterking van diversiteit en inclusiviteit in pabo's en schoolorganisaties

Uit een onderzoek van ResearchNed¹ (2021) en ander onderzoek is bekend welke aspecten van belang zijn om gender- en culturele diversiteit en een inclusief klimaat te realiseren. De wijze waarop pabo's en scholen hieraan het beste kunnen werken hangt af van de huidige situatie en de kansen die zich voordoen. Het gaat daarbij niet om een eenmalige impuls, het is van belang dat hiervoor langere tijd aandacht is, om tot een duurzame verbetering te kunnen komen. We beogen dat scholen en pabo's:

- Met behulp van een scan² hun eigen situatie analyseren en een keuze maken tussen verschillende aspecten van diversiteit en inclusiviteit;
- Hierbij passende en haalbare interventies kiezen in een concreet werkplan met daarin een duidelijke startsituatie, kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen en een relatie met de uitkomsten en aanbevelingen uit het onderzoek van ResearchNed;
- Het werkplan regelmatig evalueren en bijstellen;
- Feedback krijgen op hun acties en kennisdelen met andere organisaties.

Het gewenst resultaat van de pilot

Op deze wijze beogen we dat de pilot pabo's en schoolorganisaties een substantiële en duurzame groei doormaken op het gebied van diversiteit en inclusiviteit, op de dimensies, zoals beschreven in tabel 1 en 2. Tabel 1 is hier uitgewerkt voor genderdiversiteit in de opleiding als voorbeeld, op dezelfde wijze is deze uitgewerkt voor scholen en voor genderdiversiteit. Door organisaties kan zelf de parallel worden doorgetrokken naar andere doelgroepen, zoals studenten/leraren met een handicap en/of behorend tot de LHBTIQ+³ groep.

Tabel 1: Beoogde groei gericht op genderdiversiteit in de opleiding

In onderstaande tabel zijn de aspecten opgenomen met een toelichting die waar mogelijk in een zo concreet mogelijke actie is verwoord. Twee opmerkingen bij het schema: Het zijn kwalitatieve omschrijvingen en 'verbeteringen'. In de pilot 4x4 zullen de deelnemers in hun plan, naast de gekozen kwalitatieve verbeteringen, ook bevraagd, uitgedaagd en gestimuleerd worden om kwantitatieve doelstellingen op te nemen. Deze kunnen bijvoorbeeld gaan over instroom (bijvoorbeeld het percentage mannen), studierendement of een ander relevant 'kwaliteitscriterium'.

Tweede opmerking betreft de in de tabel genoemde aspecten: deze vinden hun oorsprong in de opzet en uitkomst van het onderzoek van ResearchNed.

¹ <https://www.platformsamenoopleiden.nl/wp-content/uploads/2021/06/Meer-Meesters.pdf>

² <https://www.platformsamenoopleiden.nl/werkomgeving-inclusieve-cultuur-voor-het-bevorderen-van-diversiteit-in-scholen/>

³ LHBTIQA+ is de afkorting van lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender, intersekse, queer/questioning en asexueel/aromantisch. De plus geeft aan dat de term inclusief is voor mensen die zichzelf anders noemen dan waar deze letters voor staan.

Aspecten	Toelichting
1) Visie	De opleiding heeft een beleid gericht op meer mannen op de pabo dat integraal is doorgevoerd.
2) Werving	In het wervingsbeleid is structureel aandacht voor het aantrekken van mannelijke studenten.
3) Curriculum - inhoud en werkvormen	Rekening houden met behoeften van mannelijke studenten.
4) Curriculum – rolmodellen	In de opleiding wordt expliciet gewerkt met mannelijke rolmodellen.
5) Curriculum: groepeeringsvormen en ontmoeting	De opleiding zorgt dat mannelijke studenten elkaar ontmoeten.
6) Praktijk - rolmodellen	In de stage is aandacht voor mannelijke rolmodellen.
7) Inductiefase - plek in het onderwijs	In de opleiding is aandacht voor begeleiding van mannelijke studenten in de inductiefase.

Tabel 2: Beoogde groei gericht op een inclusief klimaat in de opleiding

Aspecten	Toelichting (voor genderdiversiteit in de opleiding als voorbeeld)
1) Visie	De opleiding heeft een integraal beleid gericht op inclusie van alle medewerkers en studenten ongeacht leeftijd, uiterlijke kenmerken, gender, seksuele voorkeur, sociaal-culturele achtergrond of expertise.
2) Werving en selectie	In het wervingsbeleid van studenten en wervings- en selectiebeleid van medewerkers is structureel aandacht voor het realiseren van diversiteit in het docententeam.
3) Inclusief klimaat voor medewerkers	Er is een klimaat in de opleiding, waardoor medewerkers ongeacht leeftijd, uiterlijke kenmerken, gender, seksuele voorkeur, sociaal-culturele achtergrond of expertise, zich thuis voelen en gewaardeerd voelen.
4) Inclusief klimaat voor studenten	Er is een klimaat in de opleiding, waardoor studenten ongeacht leeftijd, uiterlijke kenmerken, gender, seksuele voorkeur, sociaal-culturele achtergrond of expertise, zich thuis voelen en gewaardeerd voelen.
5) Inclusief leiderschap	Teamleiders, afdelingsleiders en opleidingsmanagers zorgen ervoor dat alle medewerkers zich thuis voelen in het team en tegelijk hun eigenheid binnen de groep behouden en volledig kunnen bijdragen aan groepsprocessen en -resultaten.
6) Materialen en voorbeelden	De opleiding straalt diversiteit uit in lesmaterialen, PR-materialen en lessen van docenten.
7) Praktijk	Samenwerking en afstemming ten aanzien van diversiteit.

Deelname aan de pilot is zowel een ontwikkeling in diversiteit en inclusiviteit van individuele pabo's en schoolorganisaties, als een gezamenlijk optrekken met de Alliantie en de andere pilotdeelnemers en vraagt een commitment van alle betrokkenen.

Daarbij zal de pilot voorbeelden opleveren voor andere opleidingen en scholen van succesvolle interventie en van de wijze van implementatie, gericht op een duurzame cultuurverandering. Deze voorbeelden worden opgenomen in de werkomgevingen, op het Platform Samen Opleiden en zijn voor alle opleidingen en scholen toegankelijk.

Bovenstaande doelen worden gerealiseerd door middel van het 4x4 Traject, begeleid door de Alliantie. Opbrengsten worden gemonitord en vastgelegd in een flankerend onderzoek, dat uitgevoerd wordt door twee lectoren.

Manifest

Het commitment aan de pilot en de samenwerking is vastgelegd in een manifest, dat 3 oktober 2022 is ondertekend tijdens een conferentie die was georganiseerd door de Alliantie.

Het manifest is ondertekend door vertegenwoordigers van de pilot-pabo's van Fontys, Hogeschool Rotterdam, Inholland, Marnix Academie en Thomas More. Daarnaast hebben de partners van de Alliantie, te weten Vereniging Hogescholen, PO-Raad, Landelijk overleg Lerarenopleidingen Basisonderwijs (LOBO) en de stichting Meestert!, hun handtekening geplaatst onder het manifest.

Intentie Manifest:

- ⇒ Werken aan een inclusieve cultuur op opleidingen en in de scholen, waarin alle betrokkenen zich thuis voelen en gewaardeerd worden om wie ze zijn, is een voorwaarde om kinderen goed voor te bereiden op onze diverse samenleving en dat ze deze diversiteit leren waarderen.
- ⇒ Samen hopen de betrokkenen een bijdrage te leveren aan het lerarentekort door te werken aan meer inclusievere opleidingen en werkomgeving waardoor andere doelgroepen ook voor het beroep van leraar willen kiezen en er minder leraren uitvallen.

2. Versterken diversiteitsinitiatieven van pabo's en schoolorganisaties.

Naast de 4x4 pilotgroep, is er een groep opleidingen en schoolorganisaties die een eigen traject loopt of volgens een eigen plan werkt, een zogenaamde 'secundaire groep'. Zij maken op eigen wijze, al dan niet samen met partnerscholen of andere betrokkenen (bijvoorbeeld een MBO, middelbare scholen, gemeenten, bedrijfsleven) werk van diversiteit en kunnen op onderdelen onze steun, ervaring en kennis gebruiken.

We stellen ons ten doel tenminste een groep van 10 pabo's en schoolorganisaties te begeleiden en ondersteunen, waarmee in navolging van de pilotgroep ook zichtbare en meetbare stappen gezet worden op het vlak van diversiteit en inclusie.

Deze groep kan daarbij voordeel benutten van de Alliantie door:

- Zelf periodiek de scan in te vullen en good practice te kunnen gebruiken via de werkomgevingen die op het platform 'samen opleiden' staan;
<https://www.platformsamenopleiden.nl/werkomgeving-inclusieve-cultuur-voor-het-bevorderen-van-diversiteit-in-scholen/>
- Deel te nemen aan door de Alliantie georganiseerde kennis sessies en workshops;
- Op een eigen wijze samen te werken met de Alliantie en de projectgroep leden en ambassadeurs die praktische ondersteuning kunnen bieden;
- Zowel concrete acties te plannen (korte termijn successen boeken) als structureel duurzaam beleid in te voeren.

3. Sectorbrede ambitie: iedereen maakt werk van diversiteit!?

De Alliantie draagt bij aan een positief imago van het beroep van leraar door het belang van genderdiversiteit, culturele diversiteit en een inclusieve cultuur uit te dragen. Dit doen we door hierover voorlichting te geven en opleidingen en scholen te stimuleren om hieraan te werken. Hiertoe verzorgt de Alliantie passende activiteiten gericht op het geven van informatie, het delen van kennis en goede voorbeelden en het voeden van de dialoog. Daarnaast maakt de Alliantie gebruik van de expertise vanuit een sterk en divers netwerk en werkt de Alliantie er actief aan om dit netwerk verder uit te breiden, om zo aan te kunnen sluiten bij vragen en behoeften op het terrein van diversiteit. Daarmee is het onze ambitie dat uiteindelijk iedereen in de sector werk maakt van diversiteit.

Activatie menukaart

Naast de insteek vanuit de Alliantie op duurzame cultuurverandering in de organisaties van pabo's en scholen, langs de lijn van visie-beleid-actie, hebben we ondersteunend daaraan 'activatiemomenten'. Dit zijn vooral informele activiteiten die uitgevoerd worden door verschillende personen binnen en/of buiten de pabo of schoolorganisatie samen met projectgroepleden en vrijwilligers.

Just do it - morgen beginnen!

We doen dit omdat we erin geloven dat ook een duurzame verandering uiteindelijk start met een eerste stap, met een concrete actie die je bij wijze van spreken morgen kan uitvoeren.

"Hoe organiseer ik mijn volgende open dag zodanig dat ik een breder publiek aan belangstellenden krijg?" Of: *"Ik wil met een groep studenten in gesprek over het thema inclusie en daarvoor wil ik een goede setting creëren met aansprekende vorm en eventueel interessante gast."* Hiertoe hebben we, geïnspireerd op de ervaringen vanuit de eerste fase van de Alliantie een activatie-menukaart ontwikkeld.

Voorbeelden – niet uitsluitend

Onderstaand hebben we een selectie van concrete activiteiten die je als pabo, school(bestuur) en andere relevante organisatie kunt uitvoeren om te werken aan (gender)diversiteit. Het is niet volledig en uitsluitend, maar bevat voorbeelden vanuit zowel



de praktijk, als vanuit de concrete aanbevelingen in het rapport van ResearchNed, als vanuit de actiepunten uit het werkplan van de 'scan inclusieve werkomgeving'. We noemen het de 'activatie-menukaart'. Deze activiteiten vormen een goede aanvulling op de proces- en onderzoeksmatige begeleiding van de Alliantie. Een planning van momenten waarop activiteiten plaatsvinden is op dit moment niet aan te geven. De acties kunnen worden uitgevoerd, geïnitieerd en/of begeleid door leden van de projectgroep van de Alliantie en de vele vrijwilligers in het land die zich hiervoor beschikbaar stellen.

Menukaart:

Naam of soort activiteit:	Wat is het?	Aard van de actie (waar richt het zich op?)	Primair diversiteits-aspect (zonder andere groepen uit te sluiten)
Voorlichting tijdens open dagen en banenmarkten	Meesters aanwezig op open dagen en banenmarkten.	Instroom Beroepsbeeld Peers inzetten	Genderdiversiteit
Voorlichting op het VO	Voorlichting geven, bijvoorbeeld in de LOB-lessen (loopbaan oriëntatie beroep).	Instroom Imago	Genderdiversiteit Culturele diversiteit (in samenwerking met bijvoorbeeld Meesters met Dromen)
Organiseren studentencafés, pubquiz, studievereniging	Informele wijze om met studenten in gesprek te gaan over alles wat nodig is om studie- en beroep aantrekkelijk te maken/houden.	Doorstroom (behoud) Uitstroom in onderwijs	Expertise zit in Meester-café's, uit te breiden in samenwerking naar mogelijke bredere groepen.
Intervisie zij-instromers	Mannelijke zij-instromers hebben baat bij specifieke begeleiding en elkaar ontmoeten.	Instroom Begeleiding op de scholen	Inclusief klimaat, Genderdiversiteit
Masterclasses of colлетgetour op de pabo	"Hoe overleef ik de pabo?" Als voorbeeld masterclass voor alle 1 ^e jaars studenten van een pabo.	Behoud van studenten	Inclusief klimaat, diversiteit in brede zin
Studiedagen en workshops over loopbaan	Schoolbesturen en scholen; voorlichting over (belang van) carrièremogelijkheden	Gericht op behoud doelgroep Vergroten carrière perspectieven	Genderdiversiteit is vertrekpunt: meesters aantrekken en behouden.

Podcasts en vlogs vanuit Meester-communities	Van studenten voor studenten, om te informeren over hoe het is om leraar te worden en te zijn. Informerend op een eigentijdse en aansprekende manier.	Gericht op behoud, imago, aantrekken nieuwe beroepsgroep.	Genderdiversiteit Inclusief klimaat
Over-meester acties	Ludieke acties om het beroepsbeeld positief neer te zetten, gericht op aantrekken meer meesters.	Beroepsbeeld bij grote publiek	Genderdiversiteit
Kom in de klas	VO-scholieren en potentiële zij-instromers kennis laten maken met het beroep, door ze mee te laten lopen met een leraar.	Instroom en imago	Brede diversiteit, in de praktijk gaat dit vaak via de Meester community
Advisering over curriculum, stage, studie- en carrière-begeleiding	In gesprek met directies, staf, docenten en leraren: Wat zijn kansrijke maatregelen om je doelgroepen te behouden?	Alle onderwerpen, mits in samenwerking met doelgroep	Alle aspecten, mits in samenwerking met doelgroep
Actief in de Media en op Sociale media	Actief zoekend naar juiste podia om boodschap over te brengen.	Meesters met verbreding naar andere onderwerpen	Expertise zit op meesters, in samenwerking met juiste partijen kan bredere doelgroep worden aangesproken.
Voorlichting overige organisaties middels ambassadeurswerk	Het geven van voorlichting in gesprekken, als gast tijdens lezingen of studiedagen aan diverse organisaties, van scholen tot gemeenten, samenwerkingsverbanden en andere gerelateerde organisaties (bijvoorbeeld MBO's) over de werkzaamheden van de Alliantie en de mogelijkheden om werk te maken van diversiteit. Projectgroepleden en vrijwilligers treden hierbij op als ambassadeurs.	Alle onderwerpen	Alle aspecten