

Rally Rijkschroeff

**m.m.v. Nathan Deen
en Roline Redmond**

Culturele diversiteit in het onderwijs

Het maatschappelijk debat 'Full Color'

November 2002
Samenvatting

Inleiding

De aanwezigheid en de instroom van diverse groepen allochtonen heeft de samenstelling van de Nederlandse bevolking sterk veranderd. Hierdoor is de (etnische) diversiteit van de bevolking toegenomen. Dit vindt zijn afspiegeling in de samenstelling van de beroepsbevolking

In 1990 werd het Star-akkoord gesloten waarin landelijke actoren en werknemers- en werkgeversorganisaties afspraken maakten over de toeleiding van allochtonen naar de arbeidsmarkt. In 1998 is de Wet Samen ingevoerd (Wet Stimulering Arbeidsdeelname Minderheden). Deze wet beoogt ondernemingen (met tenminste 35 werknemers) te ondersteunen bij het voeren van een multicultureel personeelsbeleid. Dit vanuit de gedachte dat op deze wijze (de deelname aan) de arbeidsmarktpositie van allochtonen verbeterd kan worden. De Wet Samen verplicht werkgevers tot het voeren van een afzonderlijke personeelsregistratie en het opstellen van een jaarverslag Wet Samen. Aan de hand van de personeelsregistratie kan worden vastgesteld in hoeverre in ondernemingen sprake is van evenredige arbeidsparticipatie van allochtonen.

De positie van allochtonen op de arbeidsmarkt is de afgelopen jaren sterk vooruit gegaan. In 1995 was bijvoorbeeld nog 30-35% van de Turken en Marokkanen werkloos. In 2000 was hun werkloosheid gedaald tot ongeveer 10% (SCP 2001). Toch zijn bij deze positieve ontwikkelingen kanttekeningen te plaatsen. De verbetering van de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt is voor een belangrijk deel gerealiseerd op het flexibele segment van de arbeidsmarkt. Ook is de positieverbetering van allochtonen op de arbeidsmarkt sterk verbonden met de ontwikkeling van de arbeidsvraag en in hoge mate conjunctuurgevoelig. Bij een recessie zullen zij als eerste de gevolgen ondervinden en kan hun werkloosheid weer snel toenemen (SCP 2001). De toenemende instroom van allochtonen naar werk is dus kwetsbaar. Daarnaast speelt ook het probleem van behoud en doorstroom: de goede resultaten die geboekt zijn op het terrein van instroom van allochtoon personeel worden voor een deel tenietgedaan door de aanzienlijke uitstroom van allochtone medewerkers. Dit hangt wellicht samen met het gegeven dat allochtone medewerkers verhoudingsgewijs veel vaker een assisterende of helpende functie vervullen dan autochtone medewerkers. In vergelijking tot het totale personeelsbestand zijn meer allochtone medewerkers werkzaam in de lagere functies en minder in de staf- en leidinggevende functies. De laatste jaren neemt de doorstroom naar hogere functies door allochtonen zelfs af. (Van Til e.a. 2001:12).

Etnische minderheden zijn ook ondervertegenwoordigd in het personeelsbestand van het onderwijs. De Staatssecretaris van OC&W heeft het Sector Bestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) als platform van werkgevers en werknemers in de onderwijssector gevraagd initiatieven te ontwikkelen om de instroom van etnische minderheden in onderwijsfuncties te vergroten. Het SBO heeft het project in uitvoering genomen onder de naam 'Full Color'.

Het landelijk maatschappelijk debat Full Color

Full Color richt zich zowel op de aanbodzijde als op de vraagzijde van de onderwijsarbeidsmarkt. Aan de aanbodzijde heeft Full Color een serie pilots opgezet om te zorgen voor vergroting van de instroom van allochtone studenten aan PABO's en lerarenopleidingen. Aan de vraagzijde ontwikkelt Full Color activiteiten om het management en de besturen van scholen van basis- en voortgezet onderwijs gevoelig te maken voor interculturelisatie van hun school. Intercultureel management en intercultureel personeelsbeleid zullen immers de vraag naar allochtoon personeel doen toenemen.

Om medestanders te krijgen voor het voeren van intercultureel personeelsbeleid heeft het SBO besloten om in november 2002 een landelijk maatschappelijk debat te organiseren met als inzet 'een profijtelijke maatschappelijke coalitie waarmee een hefboom-effect kan worden bereikt voor de instroom van allochtone leerkrachten in het onderwijs'.

Ter voorbereiding hierop heeft het Verwey-Jonker Instituut een verkenning uitgevoerd om inzicht te krijgen in hoe gemeente en scholen op het lokale niveau omgaan met het probleem van de onderinstroom van etnische minderheden in het onderwijs en welk belang zij hechten aan intercultureel personeelsbeleid. Elk van hen heeft hierbij een eigen (bestuurlijke) invalshoek:

- Scholen kampen met een lerarentekort, met name in de randstad. Intercultureel personeelsbeleid biedt scholen de mogelijkheid om het potentiële reservoir aan allochtone leerkrachten kansrijker aan te spreken.
- Gemeenten worden door hun burgers – recentelijk ook via demonstraties gewezen - op hun verantwoordelijkheid waar het gaat om tekorten aan leerkrachten.
- Het vraagstuk van meer etnische minderheden als onderwijspersoneel heeft ook te maken met kwaliteit van het onderwijs.

De verkenning heeft zich beperkt tot het primaire onderwijs en is uitgevoerd in de gemeente Rotterdam en de gemeente Zwolle. In beide gemeenten is allereerst nagegaan in hoeverre de Wet Samen wordt nageleefd. Indien dit niet het geval is, is nagegaan in hoeverre de lokale instanties (inclusief de opleidingen) bereid zijn tot het vormen van 'een profijtelijke maatschappelijke coalitie' via een lokaal convenant.

Resultaten van de verkenningen in Rotterdam en Zwolle

In beide gemeenten wordt de Wet Samen niet nageleefd, zo blijkt uit de verkenning. In beide gemeenten blijkt er geringe aandacht te zijn voor de problematiek van de instroom van etnische minderheden in het primaire onderwijs. In Rotterdam zien de schoolbesturen geen meerwaarde in het afsluiten van een lokaal convenant om de instroom van etnische minderheden in het onderwijs te stimuleren. In Zwolle denken de lokale partners (scholen, opleidingen, gemeente) hier anders over.

Rotterdam

Uit de verkenning in Rotterdam is gebleken dat de gemeente Rotterdam het belang van het vormen van een profijtelijke maatschappelijke coalitie ondersteunt. De schoolbesturen zijn echter van oordeel dat de instroom van allochtone leerkrachten primair een probleem is van onderwijsarbeidsmarktbeleid (aanbod van allochtone leerkrachten en scholingsvraagstukken). Een platform voor de onderwijsarbeidsmarkt volstaat volgens hen.

Intercultureel personeelsbeleid

De Rotterdamse schoolbesturen proberen van alles om personeelsleden voor het onderwijs te werven en te behouden. Hiervoor ondernemen zij verschillende activiteiten, zowel gezamenlijk als individueel, en ook gericht op bepaalde doelgroepen. Enkele voorbeelden hiervan zijn duale opleidingstrajecten, het Spinozaproject I en II, het Sprongproject en het project Verborgene Talenten. Deze projecten worden in samenwerking met verschillende opleidingen, waaronder de ROC's, de PABO's en de Dienst Stedelijk Onderwijs in Rotterdam uitgevoerd. Deelnemers aan deze projecten zijn o.a. onderwijsassistenten, asielzoekers en ID-baners.

Profijtelijke maatschappelijke coalitie

Er worden in samenwerking met het SBO voorbereidingen getroffen om een regionaal platform te starten waaraan vertegenwoordigers van schoolbesturen, Dienst Stedelijk Onderwijs, PABO's en ROC's zullen deelnemen om op voor de Rotterdamse regio vraag en aanbod van werknemers in het onderwijs zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen.

Omdat de schoolbesturen deze ontwikkelingen in gezet hebben waarbij, gelet op de genoemde projecten, zeker aandacht is voor etnische minderheden, zien zij geen meerwaarde in het afsluiten van een convenant of het opnieuw vastleggen van afspraken.

Verkenning in Zwolle

In Zwolle zijn in het kader van de verkenning twee miniconferenties gehouden met vertegenwoordigers vanuit het primaire onderwijsveld, PABO's, ROC's, gemeente en CWI.

Intercultureel personeelsbeleid

Alleen de scholen van het katholieke onderwijs voeren een expliciet intercultureel beleid: in het schoolplan wordt aandacht geschonken aan de multiculturele samenleving.

De deelnemers aan de miniconferenties hebben met name het belang benadrukt van de aanwas, toeleiding en doorstroom van onderwijsassistenten. Er moeten kweekvij-vertrajecten opgezet worden om het verborgen talent onder allochtone jongeren boven water te krijgen, bijvoorbeeld via samenwerkingsverbanden tussen CWI, ROC's, PABO's en het onderwijsveld. Tijdens de Zwolse miniconferenties is uitgebreid gediscussieerd over interculturele belemmeringen en intercultureel personeelsbeleid. Zo is vanuit de Inspectie gewezen op de belemmering van de taalvereiste: "Deze is niet altijd functioneel. Soms is het noodzaak, maar je moet hierover goed nadenken. We krijgen in de nabije toekomst een tekort aan leerkrachten. Dan is het eigenlijk al te laat. En de taalvereiste is ook een probleem bij autochtone leerlingen. Dus je moet al vroeg beginnen met bijscholing om allochtone en autochtone leerlingen op een bepaald niveau te krijgen".

De onderwijsinstellingen leggen veel nadruk op de pedagogische intentie als instrument. In het kader van de pedagogische intentie is het van belang dat leerlingen leren omgaan met verschillen. Ook al heb je het er nooit over, de verschillen zijn er wel. Het is effectiever om deze pedagogische intentie aan de orde te stellen dan allerlei maatregelen geforceerd in te voeren. Interculturalisatie is te bereiken als mensen het nut, de noodzaak en de mogelijkheid daartoe zien. De eerste stap daartoe is te leren omgaan met verschillen. Dit wordt culturele diversiteit genoemd: Mensen leren als het ware met een diversiteitsbril kijken naar processen, procedures en instrumenten. Het SBO/Full Color heeft hiervoor een aantal instrumenten ontwikkeld (www.projectfullcolor.nl). Ze leren deze te onderwerpen aan een onderzoek om belemmerende factoren op het spoor te komen. Zo kan worden voorkomen dat mensen niet kunnen instromen, minder goede kansen hebben om door te stromen en vaak uitstromen.

Profijtelijke maatschappelijke coalitie

De twee miniconferenties resulteren in een Zwols convenant, waaraan de betrokken convenantpartners zich inmiddels gecommitteerd hebben:

Partijen:

- de Zwolse scholen voor het primair onderwijs (Vereniging voor Christelijk Primair Onderwijs Zwolle, Openbaar Onderwijs Zwolle, Stichting Katholiek Onderwijs IJssel-Vecht, Vereniging voor Gereformeerd Primair Onderwijs, Algemeen Bijzonder Onderwijs N.O. Nederland en Stichting Rudolf Steinerschool Zwolle);
- de Katholieke PABO Zwolle, de PC Hogeschool Windesheim, de gereformeerde PABO Zwolle, Landstede en het Deltion College;
- de gemeente Zwolle;

gezien:

- de doelstelling van de gemeente Zwolle in het Meerjaren Ontwikkelingsplan om actief in te springen op de ontwikkeling van een grotere pluriformiteit en multicultu-ralisering in de Zwolse samenleving;

in aanmerking nemende:

- dat het aandeel van etnische minderheden in de Zwolse bevolking in de komende jaren verder zal toenemen als gevolg van onder meer demografische ontwikkelin-gen en migratie;
- dat in de komende periode in Zwolle behoefte is aan de instroom van allochtone onderwijsgeevenden in het primaire onderwijs;

- dat de RK PABO en de PC Hogeschool Windesheim, de gereformeerde PABO Zwolle, het ROC de Landstede en het Deltion College de instroom van etnische minderheden als een speerpunt gekozen hebben;
- dat het omgaan met diversiteit van belang is vanuit de pedagogische intentie van het onderwijs;
- dat het resultaat van het intercultureel personeelsbeleid tot nu toe tegenvalt;
- dat de kwaliteit van het onderwijs ook in de toekomst gewaarborgd moet blijven;
- de aanbevelingen uit de reeks conferenties die in Zwolle gehouden zijn om de instroom van etnische minderheden in onderwijsfuncties te vergroten;

komen overeen:

- dat de besturen van de Zwolse scholen per 1 augustus 2004 beschikken over een beleidsplan Intercultureel Personeelsbeleid;
- dat in 2003 en 2004 leidinggevendenden deelnemen aan een werkconferentie Intercultureel Personeelsbeleid (ICP);
- dat ROC's, PABO's en het onderwijsveld zogeheten kweekvijvertrajecten opzetten, gericht op het verborgen talent onder allochtone jongeren;
- dat er samenwerkingsprojecten tussen PABO's ROC's en het onderwijsveld tot stand gebracht worden om de toeleiding en doorstroom van onderwijsassistenten te bevorderen (kweekvijvertrajecten gericht op het verborgen talent onder allochtone jongeren);
- dat de convenantpartners gezamenlijke voorlichting opzetten om het imago van het onderwijs te verbeteren en daarbij met name aandacht besteden aan de beeldvorming in het voorgezet onderwijs;
- dat organisaties die expertise bezitten voor het realiseren van bovengenoemde activiteiten (zoals SBO/Full Color, Steunpunt Minderheden Overijssel en CWI), zullen worden betrokken bij de uitvoering van de in dit convenant afgesproken activiteiten;
- de instroom van werknemers in het primaire onderwijs die afkomstig zijn uit de groep van etnische minderheden naar zowel onderwijs- als onderwijssteunende functies in de komende jaren zodanig is dat het personeelsbestand in 2010 een afspiegeling van de Zwolse bevolking vormt;
- de PABO's in Zwolle zich zullen inspannen om een zodanig aantal bevoegde leraren uit de groep van etnische minderheden af te leveren dat aan de bovengenoemde doelstelling voldaan kan worden;
- dat de convenantpartners een stuurgroep instellen ter ondersteuning van de uitvoering van dit raamconvenant;
- dat twee keer per jaar en voorts zo vaak als partijen dit wenselijk achten, tussen alle genoemde convenantpartijen overleg plaatsvindt over relevante ontwikkelingen ten aanzien van het in dit convenant bepaalde;
- dat met dit convenant geen afdwingbare rechten en verplichtingen in het leven worden geroepen.

Het landelijke maatschappelijk debat 'Culturele diversiteit in het onderwijs'

Het landelijk maatschappelijk debat 'Culturele diversiteit in het onderwijs' bestaat uit twee delen.

Het eerste deel van het debat heeft als onderwerp 'Competenties van leerkrachten binnen een kleurrijke school' met als invalshoek de organisatie (van de cultuur) van de school: Wat moet er in de organisatie (van de cultuur) van de school veranderen om het werken in het onderwijs voor autochtone en allochtone leerkrachten aantrekkelijker te maken?

Het tweede deel van het debat gaat in op het bevorderen van de condities voor de instroom van allochtone leerkrachten. De verkenningen in Rotterdam en Zwolle laten zien dat het probleem van de instroom van allochtone leerkrachten in het onderwijs lokaal verschillend aangepakt kan worden. Rotterdam kiest voor een 'smalle' platformbenadering omdat de schoolbesturen het primair als een probleem van onderwijsarbeidsmarktbeleid beschouwen. Zwolle kiest voor de agendering van een bredere benadering via een convenant.

Competenties van leerkrachten binnen een kleurrijke school

Tijdens de voorbereidende miniconferenties in Zwolle is benadrukt dat culturele diversiteit in het onderwijs te bereiken is als mensen het nut, de noodzaak en de mogelijkheid daartoe zien. Een belangrijke stap is het leren omgaan met verschillen. De onderwijsinstellingen wijzen op de pedagogische taak van de school als fundament van intercultureel personeelsbeleid. Scholen hebben de taak voor *alle* leerlingen een veilige en stimulerende leeromgeving te bieden. Deze taak betreft enerzijds het schoolklimaat en de interactie in de klas. Anderzijds wordt van competente 'interculturele' leerkrachten verwacht dat ze de leerinhouden betekenisvol kunnen maken voor verschillende groepen leerlingen. Ten slotte maakt het vermogen tot stimulerende contacten met (allochtone en autochtone) ouders en collega's binnen het eigen team, deel uit van de competenties van leerkrachten. Ook een intercultureel personeelsbeleid moet van de school een veilige en stimulerende leeromgeving voor leerkrachten maken. De schoolcultuur moet *alle* leerkrachten binden (respect, communicatie, teambuilding e.d.). Een integraal 'intercultureel' personeelsbeleid veronderstelt voorts dat op systematische wijze aandacht geschonken wordt aan de 'interculturele' competentieontwikkeling van leerkrachten (competentiemanagement). Intercultureel personeelsbeleid is zo een instrument om met een diversiteitsbril te leren kijken naar processen, procedures en instrumenten in de school. Je ontdekt verschillen die belemmerende factoren zijn, waardoor allochtone leerkrachten niet instromen en vooral ook waardoor ze eerder uitstromen.

Kleurrijke scholen profileren zich als initiatiefrijke, beleidsrijke scholen waar het goed leren en werken is (voor leerlingen en voor medewerkers). Zij hebben een rijke leeromgeving voor henzelf en hun omgeving (ouders, wijk, sociaal netwerk). De scholen spelen een belangrijke rol in het socialisatieproces van jongeren. Als scholen die rol niet goed kunnen vervullen dan betekent dit dat de groep die uitvalt niet instaat wordt gesteld zich een plek in de samenleving eigen te maken met alle risico's voor henzelf en de maatschappij van dien, en verliest de maatschappij potentiële rijkdom aan per-

soonlijke kwaliteiten. Hier ligt een van de belangrijkste uitdagingen voor het onderwijs van de komende decennia.

Discussievragen voor dit deel van het landelijk maatschappelijk debat zijn:

- Wat betekent culturele diversiteit in het onderwijs voor de organisatie van de school?
- Welke competenties hebben leerkrachten nodig voor een kleurrijke school?
- Wat betekent culturele diversiteit voor professionalisering van zittend personeel?
- Hoe kunnen lerarenopleidingen in hun opleidingscurriculum inspelen op diversiteit?

Het verwerven van medestanders voor meer culturele diversiteit in het onderwijs

Tijdens de verkenning is gebleken dat diversiteit een belangrijk programmapunt is in het grote stedenbeleid. Zo is er in Rotterdam en Zwolle veel aandacht voor de problematiek van de instroom van etnische minderheden in het onderwijs.

De Rotterdamse schoolbesturen zijn van oordeel dat het primair een probleem is van onderwijsarbeidsmarktbeleid. Zij zijn daar bezig om samen met SBO een regionaal platform te starten met vertegenwoordigers van schoolbesturen, Dienst Stedelijk Onderwijs, PABO's en ROC's om vraag en aanbod van werknemers in het onderwijs zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen.

In Zwolle heeft de verkenning er toe geleid dat medestanders (de scholen, de lerarenopleidingen en de gemeente) zich gecommitteerd hebben in een convenant, waarbij een brede lokale agendering moet resulteren in meer instroom van etnische minderheidsgroepen in het Zwolse primaire onderwijs.

Discussievragen voor het tweede deel van landelijk maatschappelijk debat zijn:

- Is de agendering van een 'bredere' agendering wenselijk of volstaat een 'smalle' (arbeidsmarktplatform) benadering?
- Wat kunnen respectievelijk de onderwijsinstellingen, de nascholingsinstellingen, en de gemeente betekenen voor de randvoorwaarden die nodig zijn voor (meer) instroom van allochtone leerkrachten?
- Wat kan de rol zijn van respectievelijk de onderwijsinstellingen, de nascholingsinstellingen (ondersteunen bij IPB?) en de gemeente bij het verwerven van medestanders voor meer culturele diversiteit in het onderwijs?

Literatuur

Dagevos, J.M. (2001). *Rapportage Minderheden 2001. Deel II Meer werk..* Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Til, C. van, Kaiiters, H.W., Bloemendaal, I. & Schee, E. van der (2001). *Arbeidsdeelname van allochtone medewerkers in de zorgsector.* OSA publicatie ZW24.