

Achtergrondinformatie Expertmeeting 'Diversiteit in het onderwijs'

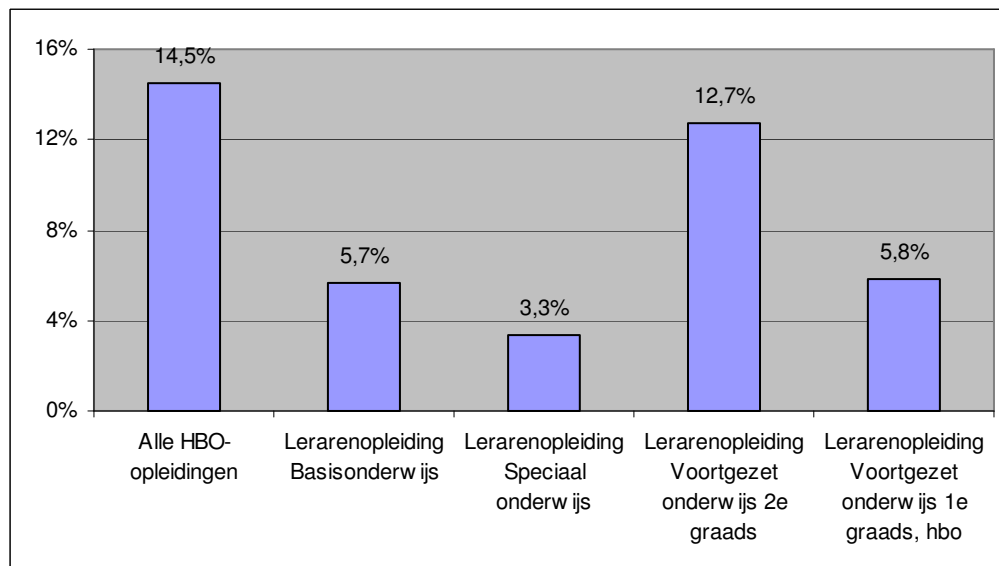
dinsdag 22 juni van 15.00 tot 17.00 uur
NOVA College, Hoofskade 127, Den Haag

Werken in het onderwijs niet aantrekkelijk voor allochtone jongeren

Laag aandeel allochtonen op de lerarenopleiding

Relatief weinig niet-westerse allochtonen volgen op dit moment een lerarenopleiding. Vooral op de opleidingen tot leraar voor het basis- en speciaal onderwijs en de eerstegraads lerarenopleiding is het aandeel allochtonen zeer laag, respectievelijk 5,7 procent, 3,3 procent en 5,8 procent. Voor alle HBO-opleidingen samen ligt het percentage inschrijvingen van niet-westerse allochtonen gemiddeld op 14,5 procent. De tweedegraads lerarenopleiding komt daarbij in de buurt met 12,7 procent van de inschrijvingen uit deze groep (zie figuur 1).

Figuur 1 percentage niet-westerse studenten per opleiding



Bron stamos en HBO-raad

Beperkte instroom

De afgelopen jaren is het aandeel niet-westerse allochtonen op de lerarenopleiding nauwelijks toegenomen. Dit komt onder andere door de beperkte instroom en de hoge uitval van deze groep studenten. Het percentage allochtonen in de aanmeldingen voor 2009 lag voor de meeste onderwijsopleidingen, met uitzondering van de tweedegraads lerarenopleiding, veel lager dan gemiddelde op andere hbo-opleidingen. Van alle studenten die in 2009 zijn begonnen met een HBO-opleiding had 14,8 procent een niet-westerse achtergrond. Voor de lerarenopleiding voor het basisonderwijs was dit slechts 7,4 procent en voor de eerstegraads lerarenopleiding 6,6 procent. Voor de tweedegraads lerarenopleiding ligt het percentage op 12,7 procent.

Imago van het beroep

Uit het SBO onderzoek 'Leraar worden; kiezen voor opleiding en beroep' blijkt dat allochtone jongeren in het voortgezet onderwijs minder vaak dan autochtonen een positief beeld hebben van het beroep van leraar. Negatieve aspecten voor hen zijn het gebrek aan maatschappelijke waardering, de feminisering van het beroep, de beperkte doorstroomperspectieven, en het hoge uitvalspercentage in de pabo. Als negatieve punten worden ook genoemd de status van het beroep, het salaris, de arbeidsvoorwaarden en problemen met leerlingen in de school. Ook hebben allochtone leerlingen te maken met negatieve beeldvorming bij ouders en in de directe omgeving. Zowel vrienden en ouders, als leraren op school blijken allochtone potentiële studenten de lerarenopleiding af te raden, omdat het beroep te zwaar zou zijn of te slecht zou betalen. Allochtone jongens op de havo en het vwo noemen werken in het onderwijs meer geschikt voor meisjes, omdat deze meer affiniteit hebben met kinderen, meer geduld hebben en minder gericht zijn op een goed salaris. De jongens weten vaak niet dat de pabo een hbo-opleiding is en vinden de opleiding dan ook vaak niet 'hoog' genoeg om ervoor te kiezen.

Er bestaan duidelijke verschillen tussen allochtone en autochtone leerlingen waar het gaat om de beroepsoriëntatie. Factoren als secundaire arbeidsvoorwaarden, rolmodellen, de rol van de ouders en de school spelen bijvoorbeeld een grote rol bij de keuze tot een vervolgopleiding.

Hoge uitval uit lerarenopleiding

Naast de instroom speelt ook de grote uitval een rol bij het relatief lage aandeel niet-westerse allochtonen dat voor de klas staat. De uitval na een jaar studie is op de diverse lerarenopleidingen groter voor niet-westerse allochtonen dan voor de totale groep studenten. De lerarenopleiding voor het basisonderwijs springt er in negatieve zin uit. Het verschil in uitvalpercentage tussen de totale groep en de groep niet-westerse allochtonen is ruim 20 procentpunten. 32,9 procent van alle studenten valt uit ten opzichte van 54,5 procent van de groep niet-westerse allochtone studenten.

Cultuur op de opleiding

Uit het onderzoek 'Waarom stoppen zoveel allochtone studenten met de pabo?' blijkt dat de reden om te stoppen met een studie voor allochtone studenten complexer van aard is dan voor autochtone studenten. Voor allochtone studenten geldt niet alleen dat ze een verkeerde studiekeuze gemaakt hebben of dat de onderwijskwaliteit beneden de maat was, maar daarnaast stoppen allochtone studenten ook omdat ze de sfeer als negatief ervaren. Andere redenen om te stoppen met de opleiding zijn de lage status van het beroep, het moeilijk vinden om werk met privé te combineren, en het gebrek aan ondersteuning van thuis.

Lerarenopleidingen hebben de afgelopen jaren diverse projecten opgezet om de instroom te vergroten en de uitval te verminderen. Echter veelal zijn deze projecten nog niet verankerd in diversiteitsbeleid op de hogescholen.

Kortom

Allochtone jongeren kiezen niet voor het onderwijs. Als ze de keuze al maken is de kans groot dat ze voortijdig de opleiding verlaten. Wij willen met u in gesprek gaan aan de hand van de volgende vragen:

- herkent u het geschetste beeld?
- wat moet er gebeuren op de lerarenopleidingen om deze groep aan te trekken en te behouden voor de sector?
- wat kan het SBO hieraan bijdragen en welke rol kan uw eigen organisatie hierin spelen?

Onderwijssectoren behalen doelstelling kabinet niet

Afspraak kabinet

Om de diversiteit in het personeelsbestand binnen de publieke sector te vergroten, heeft het vorige kabinet zichzelf als doel gesteld dat het aandeel allochtonen in het personeelsbestand ten opzicht van 2007 in 2011 met 50 procent moet zijn toegenomen. In de totale sector onderwijs en wetenschappen is slechts 4,8 procent van al het personeel niet-westerse allochtoon, voor de totale overheid ligt dit percentage op 5,6 procent. De situatie in het primair onderwijs is zorgwekkend. Ten opzicht van 2007 is het aandeel allochtonen in 2008 zelfs afgenomen, van 3,8 naar 3,7 procent. Het voortgezet onderwijs is de enige onderwijssector die, met 4,5 procent, op koers ligt. Uit cijfers van het SBO uit 2006 blijkt dat van het allochtone personeel dat in het onderwijs aan de slag is, het merendeel werkzaam is in onderwijsondersteunende functies.

Sociale partners

Diverse afspraken hebben hun plek gekregen in het convenant leerkracht van Nederland. In dit convenant hebben de sociale partners afgesproken te streven naar 1) een personeelsbestand dat een betere afspiegeling is van de Nederlandse bevolking en 2) het aanboren van onbenut arbeidspotentieel. De sociale partners hebben daarbij aangegeven zich in te zetten om het aandeel vrouwelijke managers, allochtone leraren en (in het primair onderwijs) mannelijke leraren (verder) te verhogen.

Overigens is ook in de CAO's van zowel het primair onderwijs als het MBO de verplichting voor werkgevers opgenomen een "zo evenwichtig mogelijke samenstelling van het personeelsbestand" na te streven. In geval van ondervertegenwoordiging wordt de werkgever opgedragen om bij gelijke geschiktheid deze groepen voorrang te geven.

Hogere uitstroom allochtonen

Uit gedetailleerde gegevens van het Ministerie van BZK blijkt dat de uitstroom van niet-westerse allochtonen in de sectoren PO, VO en MBO voor alle leeftijdsgroepen hoger ligt dan het percentage voor autochtonen. De verschillen zijn vooral groot onder de relatief jonge medewerkers. In het primair onderwijs is de uitstroom ten opzichte van het voortgezet onderwijs en het MBO relatief gezien het laagst. Echter het verschil tussen allochtoon en autochtoon personeel is in deze sector het grootst. De uitstroom van de groep niet-westerse allochtonen jonger dan 45 jaar ligt voor alle subgroepen¹ 7 procentpunten of meer, hoger dan voor de vergelijkbare groep autochtone medewerkers. In het MBO en VO is het verschil vooral groot voor de groep jonger dan 25 jaar (respectievelijk 6 en 7 procentpunten). Kortom het onderwijs heeft vooral moeite om jonge allochtonen vast te houden.

Vertrekredenen?

De vertrekredenen van medewerkers uit de publieke sector zijn in verschillende onderzoeken geanalyseerd. Allochtonen hebben meer uitgesproken redenen. Zij vertrekken vaker vanuit ontevredenheid en benoemen daarbij diversiteitsgerelateerde problemen en gevoelens. Voorbeelden daarvan zijn discriminatie, communicatieproblemen, conflicten als gevolg van verschillen in cultureel etnische achtergronden, sociale uitsluiting, gebrek aan waardering en doorgroeimogelijkheden. Vooralsnog is er geen onderzoek gedaan naar de uitstroomredenen van de groep allochtonen uit de verschillende onderwijssectoren.

¹ 25 jaar en jonger, tussen de 25 en 35 jaar en 35 tot 45 jaar

Nog nauwelijks diversiteitsbeleid

Uit onderzoek van het SBO blijkt dat scholen nog nauwelijks diversiteitsbeleid voeren. In zowel het primair- als voortgezet onderwijs is ruim tweederde van de scholen niet met diversiteitbeleid bezig. Van de scholen die zich wel met diversiteit bezighouden, richt in het primair onderwijs 78 procent de aandacht op meer mannen voor de klas. Slechts een kwart van de kleine groep die zich met diversiteit bezighoudt richt zich ook op culturele diversiteit. In het voortgezet onderwijs ligt dit percentage op 59 procent.

Informatiebehoefte scholen

In onderstaande tabel is weergegeven over welke onderwerpen scholen meer informatie zouden willen ontvangen. In het primair onderwijs had slechts 38 procent van de scholen behoefte aan diversiteitsbeleid. In het voortgezet onderwijs is dat 50 procent. In beide sectoren is vooral behoefte aan informatie over het afstemmen van het personeelsbeleid op verschillende doelgroepen, en over de vindplaats van verschillende doelgroepen en over de manieren van werven en selecteren (zie tabel 1).

Tabel 1 Informatiebehoefte scholen

	PO (n= 570)	VO (n = 130)	Totaal (n=700)
Hoe ik mijn personeelsbeleid kan afstemmen op verschillende doelgroepen	15%	25%	17%
Waar ik docenten uit verschillende doelgroepen kan vinden	15%	23%	17%
Hoe ik mijn werving en selectieproces kan afstemmen op verschillende doelgroepen	13%	22%	17%

Kortom

Ondanks de afspraken op landelijk niveau rondom culturele diversiteit is diversiteitsbeleid op scholen nog nauwelijks een issue. Doordat de instroom beperkt is en allochtone jongeren relatief vaker het onderwijs weer verlaten, vindt verkleuring van het onderwijs nauwelijks plaats.

Wij willen met u over dit onderwerp in gesprek gaan aan de hand van de volgende vragen:

- herkent u het geschetste beeld?
- wat moet er gebeuren bij onderwijsinstellingen zelf om het onderwijs verder te laten verkleuren?
- wat kan het SBO hieraan bijdragen en welke rol kan uw eigen organisatie hierin spelen?

Graag willen we komen tot concrete acties, die wij als SBO samen met u als onze partners de komende jaren in gang kunnen zetten.

Meer informatie over diversiteit in het onderwijs kunt u vinden op

www.onderwijsarbeidsmarkt.nl