

# Waarom gelijke onderwijskansen nog altijd uitblijven

---

**Gelijke kansen voor ieder kind, dat willen we allemaal. Maar in de praktijk worden die kansen niet altijd gerealiseerd. Hoe komt dat? Klasse vroeg het aan socioloog Dirk Jacobs en lerarenopleider Maya Dammans. “Het Vlaams onderwijssysteem kan beter. Maar er is vooral een mentaliteitsverandering nodig.”**

## **Wanneer we spreken over gelijke kansen, onderscheiden we *equality* en *equity*.**

Dirk Jacobs: “*Equality*, gelijkwaardigheid, verwijst naar het doel alle leerlingen dezelfde resultaten te laten bereiken. Maar dat is niet het doel van onderwijs. Het doel is alle leerlingen gelijke startkansen geven. **Want niet iedereen vertrekt van dezelfde basis.** Leerlingen die met obstakels worden geconfronteerd, geef je daarom een duwtje in de rug. *Equity* is op die manier gelijke kansen garanderen, ongeacht het vertrekpunt.”

Maya Dammans: “Diversiteit is een meerwaarde. De lat voor iedereen hoog leggen en **geloven in de groei van elk kind**, die visie geef ik mee aan mijn avondstudenten van Thomas More Mechelen. Als leraar en directeur kwam ik steeds in contact met een divers publiek, zowel binnen als buiten het Brusselse basisonderwijs. Al mijn leerlingen hadden potentieel, alleen legden ze niet altijd dezelfde weg af. De een had nood aan een verlengde instructie, de ander aan een stappenplan, een derde wilde onmiddellijk aan de slag ...”

## **Zo'n behandeling stuit soms op verzet, als zorgleerlingen “alle” aandacht opeisen.**

Dirk: “Het probleem is dat we ‘iedereen gelijke kansen geven’, soms verwarren met ‘iedereen evenveel geven’. Maar gelijke kansen garanderen is leerlingen die hulp nodig hebben, ondersteunen. Dat is **geen ‘voortrekken’.**”

Maya: “Als ouders klagen dat hun kind onvoldoende aandacht krijgt, dan is de

schoolvisie niet duidelijk genoeg. Wanneer het hele team de visie op gelijke kansen uitdraagt en toelicht aan ouders, aanvaarden ze die. Dat weet ik uit ervaring.”

© Jan Nijs



Maya Dammans – lerarenopleider: “Als je vooraf nadenkt over differentiatiemogelijkheden, vang je al veel problemen op.”

“We moeten kijken naar de ondersteuningsbehoeften van álle leerlingen. Iedereen verdient onderwijs op maat, **ook de meer- of hoogbegaafde leerlingen**. Als je vooraf nadenkt over differentiatiemogelijkheden en de leerstof op verschillende manieren aanbiedt (Universal Design for Learning), vang je al veel problemen op.”

## Toch blijkt uit de PISA-resultaten een kloof tussen autochtone en allochtone leerlingen.

Dirk: “Leraren en scholen doen hun uiterste best en verdienen alle lof. Als socioloog kijk ik echter naar het onderwijssysteem in zijn geheel. En **op systeemniveau zijn er te grote verschillen tussen scholen**, los van het publiek. De segregatie is zo groot dat men in de volksmond ook wel spreekt van ‘goede’ en ‘slechte’ scholen. En er ontstaat een competitie om kinderen in de beste scholen binnen te krijgen. We lijken het normaal te vinden dat er zwakke scholen bestaan, maar dat is niet normaal. Een slechte school moet je sluiten.”

“Er zijn secundaire scholen die beginnen met 600 leerlingen, van wie er in het 6e

leerjaar nog 150 over zijn. 90% daarvan haalt een universitair diploma. Zijn dat goede scholen? Nee, **ze zijn vooral goed in filteren**. Vergelijk ze eens met een school die al haar 450 leerlingen 6 jaar lang aan boord houdt. Het slaagpercentage aan de universiteit ligt lager, maar de school garandeert wel maximale ontplooiingskansen voor alle leerlingen. We moeten kwaliteit correcter definiëren.”

“Scholen bevinden zich op wat wij sociologen een **quasimarkt** noemen. Ze specialiseren zich in een nichepubliek, zowel aan de top als onderaan. Sommige scholen zijn heel selectief, andere ontvangen iedereen. Dat gaat niet meer over een pedagogisch project, maar over een marktaandeel of leerlingenaantallen stabiliseren.”

“**Een extreem voorbeeld:** ik ken een Franstalige school in Brussel die zo veel mogelijk moeilijke leerlingen binnenhaalt en aan boord houdt. Tot 15 februari, het moment van de 2e telling. Dan valt de beslissing voor financiering op basis van leerlingenaantallen. Komen leerlingen daarna niet meer opdagen, dan is dat plots niet zo erg meer. Zo’n toestand wijst op een breder probleem.”

## **Maya, jij was directeur van een Brusselse basisschool. Herken je die praktijken?**

Maya: “Ja, ik herinner me scholen die er telkens weer in slaagden om bepaalde leerlingen niet in te schrijven. Natuurlijk moet je **als school je draagkracht respecteren**, maar zij *bonjourden* alle kinderen met extra onderwijsbehoeften buiten. Gelukkig waren wij een jonge school en hadden we niet te veel inschrijvingen. Schreef zo’n kind zich bij ons in, dan gingen we er 200% voor. En niet tot 15 februari, maar de hele schoolloopbaan lang.”

---

“De segregatie is zo groot dat men ook wel spreekt van ‘goede’ en ‘slechte’ scholen.”

**Dirk Jacobs** - socioloog

Dirk: “Mijn voorbeeld is natuurlijk extreem. Zoiets gebeurt niet altijd uit kwade

wil, maar is een pervers effect van een systeem. **Een gezonde sociale mix gaat soms in tegen de belangen van een directeur.** Want als hij minder GOK-uren heeft, heeft hij ook minder middelen. Dat betekent dat hij goede leraren misschien niet aan boord kan houden. Een school die eigenhandig segregatie tegengaat, wordt zo 'gestraft' door het systeem. Het beleid moet daar slimmer mee omgaan. Scholen met uitdagingen blijven ondersteunen, ook als ze betere resultaten boeken of een gezonde sociale mix krijgen."

## Kan een leraar of directeur iets doen tegen die "systeemfouten"?

Dirk: "De komst van de lokale overlegplatformen (LOP's) in 2003 was een goede zaak. Zo leren scholen elkaar kennen en kunnen ze over de netten heen het inschrijvingsbeleid gelijkstemmen. Dan wordt het sneller **een gezamenlijke uitdaging in plaats van concurrentie.**"

"Helaas zijn er nog altijd scholen die **valsspelen**. Een aantal beschikbare plaatsen opgeven en vlak na de verdeling 'plots' ontdekken dat er ruimte is voor 5 extra leerlingen. Of andersom: ouders influisteren dat hun kind op een andere school betere ondersteuning krijgt, in plaats van zelf hun verantwoordelijkheid op te nemen."

"Achterpoortjes zijn er altijd. Maar of je ze gebruikt, dat is een keuze. Het is niet mijn bedoeling om directeurs of leraren aan te vallen, maar iedereen moet zich wel afvragen: **waar ben ik een radertje** dat het systeem positief of negatief kan beïnvloeden?"

Maya: "Maar dat maakt het net zo moeilijk. Hoe krijg je iedereen mee? Op sommige scholen is de draagkracht wel heel snel bereikt. Hoe verander je die denkbeelden? Want dat is het toch, een **vastgeroest denkbeeld.**"

## Zijn leraren ook een radertje in het watervalstelsel? Hoe oriënteer je leerlingen naar de juiste studierichting?

Maya: "Je moet niet voor leerlingen beslissen, maar je kan ze wel **helpen bij hun zoektocht**. Hoe kan een leerling een richting kiezen, als hij geen idee heeft wat de opties en zijn eigen mogelijkheden zijn? Een kind moet ontdekken wat zijn talenten zijn."

Dirk: "Ik vind het nog belangrijker dat het **positieve keuzes** zijn. Nu heerst er

een informele hiërarchie tussen opleidingen die geen steek houdt. Waarom moeten cognitief sterke leerlingen Latijn-Grieks of Wiskunde doen, waarom niet Moderne talen of Wetenschappen? Waarom zijn tso en bso 2e en 3e keus?”

Maya: “Er is een dringend een mindshift nodig. Ieder kind beschikt over talenten, het ene is niet beter dan het andere. Ik heb zo’n **bewondering voor handige Harry’s**. Wat zou ik zonder loodgieter doen, denk ik regelmatig.”

Dirk: “Vlaanderen heeft **nooit een échte democratisering van het onderwijs** gekend. We haalden wel arbeiderskinderen naar elitescholen, maar we besloten nooit om iedereen hetzelfde onderwijs aan te bieden in een middenschool. De mindset van scholen voor de ‘rijken’ en ‘armen’ bleef. We kunnen nog zo hard roepen dat we talenten waarderen, zolang er een watervalstelsel is, zitten we met een probleem.”

© Jan Nijs



Dirk Jacobs – socioloog: “Achterpoortjes zijn er altijd. Maar of je ze gebruikt, dat is een keuze.”

## Kan je een onderwijssysteem pas veranderen als er maatschappelijk draagvlak is? Of verander je het systeem en volgt de mindset vanzelf?

Dirk: “Het probleem is: zelfs met een breed gedragen consensus kunnen **een paar luide roepers** veel invloed uitoefenen. Kijk maar naar het debat over meertaligheid. Onderzoek wijst uit dat een goede kennis van de thuistaal helpt om de schooltaal te verwerven en een verbod op de speelplaats negatieve effecten heeft. Mensen die dat onderzoek niet kennen, werpen zich via sociale media op als experts op basis van buikgevoel en anekdotes. Zodra het over diversiteit gaat, wordt het debat

emotioneel.”

## Gebeurt dat ook in lerarenkamers? Houden leraren die roepen vanuit hun buik vernieuwing tegen?

Maya: “Sommige mensen hebben meer tijd nodig om een mindshift te maken. Als collega’s luidkeels negatieve ideeën verkondigen, **moet je daar tegenin gaan**. Dat doe je als directeur door mensen om je heen te verzamelen die wél een nieuwe weg willen inslaan en samen kleine stappen te zetten. En toen ik zelf leraar was, durfde ik wel een opmerking te maken als de gesprekken te cynisch werden. Ik distantieerde me ervan.”

“**Laat je niet meesleuren door negativiteit**, adviseer ik mijn studenten. Op stage krijgen ze soms nauwelijks de kans om nieuwe dingen uit te proberen. Maar als het lukt, zijn ze een belangrijke schakel in het onderwijsveld. Mentoren pikken zo toch nieuwe dingen op.”

Dirk: “En **maak dingen bespreekbaar**. In het secundair onderwijs zijn bepaalde lesuren minder aantrekkelijk, zoals woensdagochtend of vrijdagmiddag. Er zijn ook klassen die moeilijker zijn, in het lager onderwijs bijvoorbeeld het 2e en 5e leerjaar. In sommige scholen krijgen de luidste roepers of leraren met de meeste anciënniteit eerste keus als de uurroosters en klassen verdeeld worden en mogen nieuwkomers de gaten vullen. Maar moet je daar niet juist de sterkste leraren zetten? Dat moet je als team bespreken. Nu wordt het vaak informeel geregeld, dat creëert onuitgesproken machtsverhoudingen.”

## Vastgeroeste denkbeelden, mentaliteitsverandering ... die woorden blijven terugkeren. Waar komt die weerstand tegen verandering vandaan?

Dirk: “Veel leraren voelen zich **individueel verantwoordelijk** voor hun klas. Gaat het goed, dan ben je een goede leraar. Loopt het mis, dan is het ook jouw schuld. Maar er zijn jaren dat je gewoon een moeilijke klas hebt of zelf slecht in je vel zit. Dan moet je erover durven praten. Samen oplossingen zoeken. Alles afschuiven op ‘die rotkinderen’, is te simpel. Je zwaktes erkennen is een kracht, maar ons onderwijs en onze samenleving weigeren dat te beseffen. Je moet tonen dat je sterk bent, is de mentaliteit. We moeten af van het idee dat alles individuele verantwoordelijkheid is, en meer denken en handelen als teams.”

Maya: “Ik zie die hiërarchie nog in veel scholen. **De directeur staat bovenaan**

en leraren vinden dat normaal. Terwijl een goede leidinggevende tussen zijn mensen staat. Maar het is moeilijk te veranderen. Veel leraren vrezen nog altijd dat ze op het matje worden geroepen als ze laten zien dat ze iets niet alleen kunnen. Ook dat is een vastgeroest denkbeeld.”

Dirk: “Dat is normaal, ik krijg ook stress als een collega mij komt observeren. Maar het wordt anders als je **samen lesgeeft**. In het begin is dat nogal ongemakkelijk en het klikt niet altijd, maar je legt samen een traject af en dat scheidt een band.”

---

“Veel leraren vrezen dat ze op het matje worden geroepen als ze iets niet alleen kunnen.”

**Maya Dammans** - lerarenopleider

“Teambuilding moet niet verstikkend worden, met sociale verplichtingen als verjaardagsfeestjes. Maar de neuzen moeten wel in dezelfde richting staan. En om dat te bereiken, moet je **het pedagogisch project bespreken**. Wat zijn gelijke onderwijskansen voor ons? Wat verstaan we onder actief burgerschap bij het GO!, wat betekent een dialoogschool en een katholiek project precies in de vrije scholen? Hoe kijkt ons team naar de leerlingenpopulatie, hoe geven we iedereen optimale ontplooiingskansen?”

## **Dat impliceert veel overleg. Leraren komen nu al tijd te kort.**

Dirk: “Alle begrip voor leraren en directies die aangeven dat het te veel is. Willen we inzetten op teambuilding en overleg, dan moeten we daar **ruimte voor maken in het takenpakket**. Zoals in Azië: daar hebben leraren minder contacturen en investeren ze meer tijd in huisbezoeken en het ontwikkelen van pedagogische methodes.”

“Er zijn **leraren die hun uren afklokken**, maar ik ken er ook die tijdens de vakanties

met hart en ziel doorwerken. Dat mag wat meer ondersteund worden. Het loopbaandebat gaat voor mij niet over 22 of 23 uur lesgeven, maar hoe die uren worden ingevuld en of daarbinnen differentiatiemogelijkheden zijn.”

Maya: “Dan denk ik eerder aan een ander systeem.”

Dirk: “De **vaste benoeming** is een heikel discussiepunt. Leraren hebben recht op werkzekerheid. Maar als een leraar disfunctioneert, moet de directie hem niet de hand boven het hoofd houden. Sorry, we mogen daar strenger in zijn. Wat is de bedoeling van onderwijs? Toch niet werkgelegenheid voor leraren creëren? Als de rotte appels ongestoord kunnen aanblijven, is dat een kaakslag voor de overgrote meerderheid van hard werkende leraren.”

Maya: “Er beweegt veel. Maar in een maatschappij met zo veel verschillende mensen, zijn er nog altijd die niet voor het onderwijs kiezen met hun hart maar ... ja, er is veel vakantie hè? **Leraar ben je met hart en ziel.**”