

## Meer allochtoon onderwijspersoneel

# Inhoudsopgave

---

Dit plan van aanpak biedt een aanzet en kader voor activiteiten van een initiatiefgroep van de sociale partners uit de sector onderwijs om op scholen meer allochtoon personeel te krijgen. Beknopt komen aan de orde:

- Achtergrond
  - Initiatiefgroep en opdracht
  - Centrale boodschap
  - Voorwaarden en uitgangspunten
  - Strategie
  - Kansen en mogelijkheden
  - Tijdpad en kostenraming
- 
- Bijlage: Voorlopige inventarisatie van mogelijke nieuwe activiteiten

## Achtergrond: personeelsbeleid en arbeidsmarktbeleid

---

De leerlingpopulatie in primair en voortgezet onderwijs en in de sector beroepsonderwijs en volwasseneneducatie is veelkleurig, het personeelsbestand daarentegen in hoge mate wit. Allochtonen zijn overduidelijk ondervertegenwoordigd in het personeelsbestand van het onderwijs. Naar schatting niet meer dan enkele procenten is van allochtone herkomst, terwijl dat bij de totale beroepsbevolking landelijk 9% is en in de grote steden 17,5%. Die situatie moet veranderen. Dit voornemen past bij het eind 1996 door sociale partners geactualiseerde akkoord 'Met minderheden meer mogelijkheden'. Er is gezien de niet evenredige vertegenwoordiging een extra stimulans nodig om de instroom van allochtoon onderwijspersoneel te doen groeien. De toenemende diversiteit in de samenleving zal er toe leiden dat scholen vanzelf naar nieuwe wegen zullen zoeken om te voldoen aan de verscheidenheid aan behoeften en mogelijkheden van ouders, leerlingen en onderwijspersoneel. Daarmee houdt de school immers de aansluiting met de samenleving en kan ze tot kwaliteitsverbetering komen van onderwijsprogramma's. Maar dat proces behoeft gezien de huidige situatie versnelling en dat kan door vanuit een landelijke invalshoek scholen te activeren en hen te ondersteunen bij eigen initiatieven.

De instroom van allochtoon onderwijspersoneel is deel van het personeelsbeleid van de onderwijsinstellingen zelf. Binnen de onderwijssector behoort personeelsbeleid op instellingsniveau primair tot de taken van het schoolbestuur, het personeel en de medezeggenschapsraad. Op grond van initiatieven die op micro-niveau genomen worden, kan een meer evenredige arbeidsdeelname van allochtonen binnen het onderwijs tot stand komen. De resultaten daarvan zijn tot nu toe echter niet bemoedigend.

Op landelijk niveau krijgt het arbeidsmarktbeleid voor de onderwijssector gestalte in het sectorbestuur onderwijsarbeidsmarkt (SBO). In dit orgaan maken sociale partners en overheid afspraken op landelijk niveau om problemen op de arbeidsmarkt voor onderwijs, zoals bijvoorbeeld tekorten aan personeel, op te lossen. Het ligt daarom voor de hand om - zoals ook bij andere bedrijfssectoren bij de uitwerking van het Minderhedenakkoord is gebeurd - voor een landelijke stimulans sociale partners van het sectorbestuur te vragen een nieuw initiatief te nemen.

## Initiatiefgroep en opdracht

---

De sociale partners uit het sectorbestuur onderwijsarbeidsmarkt wordt gevraagd het initiatief te nemen om te komen tot een tijdelijk samenwerkingsverband (initiatiefgroep) van werkgevers, werknemers en arbeidsvoorziening, dat beoogt de arbeidsdeelname van etnische minderheden in onderwijsinstellingen gericht te bevorderen. Voortbouwend op de basis die is gelegd door het Minderhedenakkoord van de Stichting van de Arbeid, de Wet SAMEN en de inspanningen van op het terrein actieve intermediaire organisaties (bijv. ECHO, FORUM, Projectgroep ICO) gaat de initiatiefgroep:

- activiteiten ondernemen om het thema 'meer allochtoon onderwijspersoneel' op de agenda te krijgen van schoolbesturen en onderwijspersoneel;
- een nieuw offensief inzetten om middelen en instrumenten beschikbaar te krijgen voor de implementatie van intercultureel personeelsbeleid in het onderwijs;
- ervaringen en best practices promoten in het basisonderwijs, het voortgezet onderwijs en de bve-sector, zowel landelijk, regionaal en lokaal als bij afzonderlijke scholen en instellingen.

Bij dit alles gaat het erom bij alle betrokken partijen in de uitvoeringspraktijk zodanige voorwaarden te scheppen dat binnen twee tot drie jaar een flexibele aansluiting wordt gerealiseerd tussen het aanbod van allochtoon personeel en de vraag naar allochtoon personeel in de onderwijssector. De initiatiefgroep kan in dat kader een opzet ontwikkelen voor de inrichting van een in het Minderhedenakkoord genoemde 'tijdelijke help desk minderheden' die belast wordt met (de coördinatie van) activiteiten op uitvoeringsniveau. De staatssecretaris van ocnw stelt de initiatiefgroep ondersteuning beschikbaar ten behoeve van de door haar te ondernemen activiteiten.

## Centrale boodschap

---

Het ontbreken van optimale kansen voor allochtonen om in te stromen in onderwijzende, begeleidende, leidinggevende, ondersteunende en ook bestuurlijke functies in het onderwijs vormt een risico voor de kwaliteit van de onderwijssector omdat menselijk potentieel niet voldoende herkend en benut wordt, en omdat de aansluiting van de school met haar omgeving of voedingsgebied mogelijk averij oploopt.

Bovendien vervult de school voor álle leerlingen een voorbeeldfunctie bij het voorbereiden op het leven in de multiculturele samenleving. Optimaal gebruik maken van de diversiteit van mensen en culturen komt niet alleen de school als organisatie ten goede, maar ook alle mensen in de school. Het draagt ook bij aan meer kansen op schoolsucces van allochtone leerlingen: het helpt bij de ontwikkeling van hun eigen identiteit en het biedt gelegenheid tot identificatie met rolmodellen. Meer allochtoon onderwijspersoneel is daarmee niet louter en alleen het inhalen van een achterstandspositie, maar betekent ook een verrijking voor het geheel van de onderwijsinstellingen zelf.

*‘Ondernemingen en organisaties opereren thans in een multiculturele omgeving met afnemers, leveranciers en werknemers met een verschillende nationale, etnische en culturele afkomst. Het succes op de markt hangt steeds meer af van het vermogen de mogelijkheden die door deze diversiteit wordt geboden, maximaal te benutten. Zij die daarin slagen, concurreren beter en zijn beter in staat met succes veranderingen het hoofd te bieden.’ (Europese sociale partners Verklaring tegen rassendiscriminatie)*

Alle schoolbesturen zijn onlangs opnieuw op het vraagstuk van meer allochtoon onderwijspersoneel geattendeerd omdat zij van het ministerie van sociale zaken en werkgelegenheid (SZW) de ‘Handleiding voor de werkgever’ bij de Wet stimulering arbeidsdeelname minderheden (Wet SAMEN) hebben ontvangen.

## Voorwaarden en uitgangspunten

---

De scholen en instellingen zijn autonoom wat betreft het beleid dat zij voeren zolang dat past binnen de kaders die door de rijksoverheid en de gemeentelijke overheid zijn gesteld. Activiteiten van de initiatiefgroep sluiten aan bij deze autonomie en zullen daarom vooral betrekking hebben op het scheppen van voorwaarden om het doel te bereiken.

Een eerste identificatie van voorwaarden geeft aan dat het gaat om activiteiten op het terrein van:

- voorlichting en informatie, advies en ondersteuning
- methoden en instrumenten, o.m. scholingsaanbod
- wegnemen van belemmeringen, netwerk-vorming voor ondersteuning op schoolniveau
- onderzoek en evaluatie: meten van resultaten
- regionale/lokale werving cq. scouting
- inschakeling lokale/regionale (minderheden)organisaties
- afstemming met andere (landelijke) initiatieven

Een voorlopige inventarisatie van mogelijke concrete activiteiten is in bijlage C opgenomen.

**De uitgangspunten die gelden zijn:**

### Afspiegeling multiculturele omgeving

Beleid en personeel van scholen dienen een afspiegeling te zijn van de multiculturele omgeving waarin zij staan. Zo dragen scholen bij aan het proces van de multiculturele ontwikkeling van de samenleving. Bij het bepalen van concrete doelstellingen en activiteiten voor meer allochtoon onderwijspersoneel wordt ook gebruik gemaakt van de evenredigheidspercentages die zijn vastgesteld per regio van de arbeidsvoorziening. Deze cijfers verstrekt het ministerie van SZW jaarlijks.

### Aansluiten bij lopende activiteiten

De initiatiefgroep start niet vanuit een nulsituatie. Er is lopend beleid om de toeleiding van allochtoon personeel in de onderwijssector te bevorderen. Daarbij is te denken aan acties van het Expertise Centrum Allochtonen Hoger Onderwijs (ECHO), van FORUM - Instituut voor multiculturele ontwikkeling, van de Projectgroep Intercultureel Onderwijs, en aan landelijke acties betreffende werving van aspirant-leraren (pabo-campagne). Maar ook aan voorgenomen beleid, bijvoorbeeld inzake allochtone leerlingbegeleiders in het voortgezet onderwijs.

### Bevorderen van actieve participatie en maatwerk

Landelijke activiteiten moeten ook doorwerken naar het lokaal niveau waardoor actieve participatie van betrokkenen - waaronder met name de allochtone bevolking zelf - wordt bevorderd. Maatwerk zoveel als kan, conform waar het

moet. Rekening wordt gehouden met de verschillen binnen het onderwijsveld (basis, voortgezet, bve), met specifieke groepen van allochtonen (dé allochtoon bestaat niet), met de verschillende situatie van onder-instromers en zij-instromers.

### **Benutten van bestaande expertise**

Instellingen en organisaties zoals FORUM hebben verkenningen uitgevoerd naar de arbeidsdeelname van allochtonen en de introductie van intercultureel personeelsbeleid in scholen. De initiatiefgroep maakt van deze kennis en ervaring gebruik. Daarnaast kan zij deskundigheid mobiliseren van tal van andere actoren die actief zijn op het terrein van toeleiding van allochtoon personeel en ontwikkeling intercultureel beleid, zoals de Regionale Bureaus Arbeidsvoorziening (RBA), de aldaar aangestelde bedrijfsadviseurs minderheden (bam-mers), de regionale steunfuncties minderheden, landelijke en regionale minderhedenorganisaties, en dergelijke.

### **Zicht houden op de voortgang**

Voor het volgen van landelijke ontwikkelingen op het terrein van de arbeidsmarkt onderwijs is een toereikend kader op landelijk niveau beschikbaar. Overwogen dient te worden of het volgen en in beeld brengen van ontwikkelingen op regionaal niveau - bijvoorbeeld per RBA-regio - niet noodzakelijk is om een meer gedifferentieerd inzicht te krijgen. Daarmee wordt immers recht gedaan aan de regionale verschillen wat betreft bevolkingsopbouw, het aanbod aan dienstverlening (advies, scholing, ondersteuning) en aan vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt.

Gegeven de huidige situatie dat op landelijk niveau nauwelijks empirisch valide en betrouwbare uitspraken zijn te doen over het aandeel allochtonen in het personeelsbestand onderwijs is het in ieder geval nodig een nulmeting te laten plaatsvinden. Inmiddels zijn daartoe initiatieven genomen.

# Strategie

---

## Prioriteiten

De kern van de problematiek ligt in de aansluiting van vraag en aanbod op micro-niveau (de school). Op dit moment wordt beleid gevoerd om de instroom en gediplomeerde uitstroom te bevorderen van allochtonen in de lerarenopleidingen en andere opleidingen voor onderwijsfuncties. Primaire doelgroep van de initiatiefgroep zijn daarom de individuele werkgevers in het onderwijs en het zittend onderwijspersoneel. Rekening houdend met verwachte ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor primair en voortgezet onderwijs en die voor beroepsonderwijs en volwasseneneducatie wordt vooralsnog voorrang gegeven aan het primair onderwijs en het voortgezet onderwijs.

## Zakelijke benadering

Beleid om werkgelegenheid van minderheden te bevorderen is niet nieuw. Wat wèl nieuw kan zijn voor de sector onderwijs is een benadering van het vraagstuk waarbij een meer zakelijke invalshoek basis is en de concrete aansluiting van onderwijsvraag en onderwijsaanbod het uitgangspunt. Dat kan doorwerken op het wervings-, selectie- en scholingsbeleid van onderwijswerkgevers en daarmee bijdragen aan een zo evenwichtig mogelijke samenstelling van het personeelsbestand. Het vermogen om maximaal gebruik te maken van de diversiteit in de samenleving bepaalt het toekomstig succes van onderwijsorganisaties op de onderwijsmarkt. Daardoor is voor meer allochtoon onderwijspersoneel een meer zakelijke, dan onderwijskundige benadering gewenst.

## Landelijke aansturing

De initiatiefgroep kan zich beperken tot het vaststellen van de hoofdlijnen van een actieplan, en de concrete invulling en landelijke aansturing delegeren aan een door haar in te stellen stuurgroep. De taken daarvan kunnen zijn:

1. het vaststellen van een actieplan;
2. het aansturen van een coördinatiepunt uitvoering dat als 'help desk minderheden' uitvoerende werkzaamheden verricht;
3. het beheren van beschikbaar gestelde middelen.

In de stuurgroep zouden vertegenwoordigd moeten zijn: besturenorganisaties en VNG, personeelsorganisaties, arbvo, het departement van ocnw, het landelijk overleg minderheden.

## Tijdelijk centraal coördinatiepunt

Om de verschillende activiteiten te initiëren, te faciliteren en te volgen is het wenselijk dat een centraal coördinatiepunt in de vorm van een 'help desk minderheden' voor een maximale duur van vier jaar wordt ingericht. De functies van dat punt zijn:



- regisseren van de uitvoering van het actieplan;
- verzorgen van informatie-transfer;
- optreden als help desk voor advies, verwijzing, ondersteuning;
- entameren van onderzoek en evaluatie.

De organisatie en/of personen die de functies van het coördinatiepunt zullen vervullen beschikken over expertise met betrekking tot het vraagstuk van toeleiding naar de arbeidsmarkt van allochtonen, regie van projecten, begeleiding van implementatieprocessen en van evaluatief onderzoek.

Binnen de gestelde termijn draagt het coördinatiepunt de opgedane deskundigheid en werkwijzen over aan bestaande structurele voorzieningen voor ondersteuning in de onderwijssector.

## Kansen en mogelijkheden

---

Bij het opzetten van activiteiten om de diversiteit aan menselijk potentieel te benutten, zijn omstandigheden van belang die hun invloed doen gelden. Dat betreft onder meer de situatie op de arbeidsmarkt, het beroepsperspectief van allochtone schoolverlaters en de steun van schoolbesturen. Kort wordt op deze aspecten ingegaan.

### Arbeidsmarkt

De vraag naar leraren groeit: in ieder geval in het primair onderwijs (verkleining groepsgrootte en vervangingsvraag) en over enkele jaren ook in het voortgezet onderwijs en de sector beroepsonderwijs en volwasseneneducatie (vervangingsvraag). Het aantal openstaande vacatures zal de komende jaren naar verwachting groeien. Dat biedt mogelijkheden om het aandeel allochtone leraren te laten toenemen.

Daarnaast draagt beleid met betrekking tot functiedifferentiatie en taakdifferentiatie eraan bij dat er meer functies in het onderwijs komen waarvoor niet per sé een onderwijsbevoegdheid vereist is, zoals onderwijsassistent, leerlingbegeleider, decaan, schoolcontactpersoon, systeembeheerder, technisch assistent. Ook dat biedt kansen om het aandeel allochtonen in het onderwijs te laten toenemen.

Uit verschillende onderzoeken en rapportages blijkt overigens dat niet vertrouwd moet worden op de zelfregulerende werking van de arbeidsmarkt:

- Deelname van allochtone jongeren aan de opleiding tot leraar is zeer beperkt. En uitval van deze studenten in het hoger pedagogisch onderwijs is zeer hoog. Het deelnamepercentage ligt tussen 2 tot 4%, het uitvalpercentage tussen 55 tot 75%. Daardoor is en blijft het aanbod op een te laag niveau. Bovendien heeft dat een negatief effect op de vraag: 'We willen ze wel, maar ze zijn er niet!'
- Van intercultureel personeelsbeleid op scholen is nog nauwelijks sprake. Bij de werving voor vacatures is vaak geen aandacht voor allochtone groepen, er is sporadisch sprake van loopbaanbeleid en het draagvlak voor intercultureel personeelsbeleid is klein. Daardoor is de vraag naar personeel van allochtone herkomst weinig specifiek. Er gaat geen effectief signaal uit naar de aanbodkant: 'Ook al leiden we ze op, ze krijgen geen aanstelling!'.

Lopend beleid van het rijk om het aanbod van leraren te vergroten door bevordering van de instroom bij opleidingen zal worden voortgezet. Het betreft concreet:

### Bevordering instroom pabo

Sinds enige jaren is een deel van de projectmiddelen van het Expertisecentrum Allochtonen Hoger Onderwijs (ECHO) bestemd voor instroombevordering van allochtone studenten in pabo's. Deze instroombevordering wordt gecontinueerd. Voorts verkennen ECHO en FORUM op welke wijze zogenoemde promotieteams van allochtone jongeren de belangstelling voor een loopbaan in het onderwijs bij toekomstige schoolverlaters kunnen aanwakkeren.

## **Wervingsacties**

De in het najaar van 1997 gestarte pabo-campagne wordt vervolgd. De aandacht komt vooral te liggen op het vasthouden van het instroomniveau van dit jaar en het daarbinnen realiseren van een groter aandeel jongens en vrouwen, ook uit allochtone groepen. Daarnaast worden voorbereidingen getroffen voor de opzet van een meer algemene promotie-campagne voor het beroep leraar. In die opzet zal het aspect van allochtone leraren meegenomen zijn. Voorts zal worden verkend op welke wijze innovatieve vormen van werving door de opleidingen op lokaal niveau opgezet en ondersteund kunnen worden.

## **Beroepsperspectief**

Voor veel allochtone jongeren is het leraarsberoep klaarblijkelijk geen beroepsalternatief. Het percentage allochtone studenten in de lerarenopleidingen (hoger pedagogisch onderwijs) is laag. Het bedraagt op dit moment voor de opleiding basisonderwijs pabo circa 2% en voor de tweedegraads lerarenopleiding voortgezet onderwijs circa 4%. De lage instroom bij de pabo staat onder meer in verband met aspecten als het imago van het beroep, de vervrouwelijking van het beroep, gepercipieerde doorstroomperspectieven, beeldvorming bij ouders en de directe omgeving. Bovendien kampen de opleidingen met een hoog uitvalpercentage (75%) waardoor ingeboet wordt aan wervingskracht.

Meest recent onderzoek naar belangstelling voor hbo-opleidingen onder scholieren van (voor)eindexamenklassen voortgezet onderwijs laat overigens een belangstellingstoename zien onder allochtone scholieren voor de pabo. In deze groep scholieren is de belangstelling voor het leraarschap basisonderwijs medio 1998 bijna even groot als die onder autochtone scholieren.

## **Steun van schoolbesturen**

Het zijn de individuele schoolbesturen die autonoom verantwoordelijkheid dragen voor het aanstellen van onderwijspersoneel. Het bereiken van het doel 'meer allochtoon onderwijspersoneel' hangt daarmee primair af van het beleid van deze besturen. Binnen de gemeenschap die door een school wordt gevormd zullen condities voor intercultureel personeelsbeleid geschapen moeten worden. Het schoolbestuur, het schoolmanagement, de medezeggenschapsraad, ouders, leraren en leerlingen zijn op enigerlei wijze hierbij betrokken. Zeker speelt hierbij de richting van de school een rol: circa 65% van de scholen behoort tot het bijzonder en 35% tot het openbaar onderwijs.

De Projectgroep Intercultureel Onderwijs heeft de laatste jaren door haar activiteiten in toenemende mate scholen bewust gemaakt van de noodzaak van intercultureel onderwijs. Daarbij heeft zij zich vooral gericht op randvoorwaarden als kerndoelen en examenprogramma's, op ondersteuning van leraren door handleidingen ico? en ?skill kits?, en op advisering van auteurs/uitgevers van onderwijsmethoden. Met haar activiteiten is in zekere mate een basis gelegd waarop een school verder kan werken aan intercultureel personeelsbeleid. De steun van het schoolbestuur bij het scheppen van de daarvoor noodzakelijke omstandigheden kan daarbij niet gemist worden. Een basis daarvoor is bijvoorbeeld voor het basisonderwijs neergelegd in het akkoord tussen werkgevers- en

werknemersorganisaties van april 1998 (Raamovereenkomst Primair Onderwijs 1998-2000, artikel 21).

## Tijdpad en mogelijkheden

---

Het tijdpad ziet er als volgt uit:

<b>oktober 1998</b>	Besluitvorming bewindspersonen OCenW.
<b>november 1998</b>	Agendering in Onderwijsoverleg PO/VO.
<b>december 1998</b>	Toezending plan aan TK. Uitnodiging aan en overleg met sociale partnerssectorbestuur onderwijsarbeidsmarkt. Initiatiefgroep/stuurgroep gaat van start en begint met invulling van een activiteitenplan en een opzet coördinatiepunt c.q. help desk minderheden.
<b>januari 1999</b>	Aanvraag offertes voor uitwerking activiteitenplan en inrichting van coördinatiepunt voor uitvoering/help desk.
<b>febr/maart 1999</b>	Vaststelling activiteitenplan 1999, inrichting coördinatiepunt.
<b>april 1999</b>	Start uitvoering activiteitenplan.
<b>december 1999</b>	Eerste voortgangsrapportage; vaststelling activiteitenplan 2000.

Op dit moment is geen gespecificeerde kostenraming op te stellen voor de bij dit plan geldende kostencategorieën:

- a. voorlichting, werving en studiedagen;
- b. ontwikkeling van instrumenten;
- c. scholing & kadervorming;
- d. coördinatie en help desk minderheden.

Het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt en OCenW zullen als dekkingsbijdrage met ingang van 1999 elk op jaarbasis vooralsnog een budget reserveren van respectievelijk 0,4 miljoen en 1,0 miljoen.

## Voorlopige inventarisatie van mogelijke nieuwe activiteiten

---

- [Lijn: aandacht voor het thema](#)
- [Lijn: vergroot aanbod](#)
- [Lijn: versterk vraag](#)
- [Overige Activiteiten](#)

## Aandacht voor het thema

---

### Bidbook Kleurrijk Onderwijspersoneel

Een 'bidbook' maakt op toegankelijke en aansprekende wijze duidelijk hoe veelkleurig het leerlingenbestand is en hoezeer het nodig is het personeelsbestand hierop aan te passen door een meer intercultureel personeelsbeleid. De formule ervan is dat door taalgebruik toegankelijke tekst en ondersteunde illustraties samen snel de kern aansnijden van het vraagstuk. Het is daarmee een 'eye opener', een gangmaker, en een duwtje in de rug van scholen en instellingen om na te denken over het werven en binnen houden van allochtoon onderwijspersoneel.

### Video: Binnenhalen - binnenhouden

De diverse aspecten die van belang zijn bij het werven, instromen en begeleiden van allochtoon personeel in scholen worden hiermee inleefbaar en inzichtelijk gemaakt. De video wordt gebruikt bij landelijke, regionale of lokale conferenties, studiebijeenkomsten, seminars, bezinningsdagen van of voor scholen. Ook is de band functioneel binnen de opleidingen tot leraar en die voor managementfuncties in het onderwijs.

## Vergroot aanbod

---

### Aanstelling allochtone leerlingbegeleiders

Deze leerlingbegeleiders functioneren als schakel tussen de leerling en zijn omgeving: school, gemeente, ouders, werk. Om de schakelfunctie goed zichtbaar te maken ligt een aanstelling voor de hand bij een instantie die op lokaal niveau belast is met bestrijding van onderwijsachterstand, zoals de gemeente zelf of bijvoorbeeld een regionaal opleidingscentrum (roc). De gemeente kan via schooldirecties zorg dragen voor het inzetten van begeleiders bij diverse scholen. Een nader te bepalen aantal gemeenten kan in dit kader een pilotfunctie gaan vervullen.

### Beproeving van innovatieve vormen van werving

Daarbij wordt niet alleen gedacht aan allochtone schoolverlaters, maar ook aan allochtonen in lokale situaties met kennis van de eigen gemeenschap en (werk)ervaring die hen geschikt doen zijn voor het leraarsberoep. Daarbij gaat

het om uitwerkingen van wervingsacties met een scouting-achtig karakter: hoe 'ambassadeurs' op te sporen en in te zetten? hoe gebruik te maken van lokale netwerken? hoe gebruik te maken van de eigen omgeving (moskee, buurthuis) en sleutelfiguren? Een beperkt aantal pilot-situaties kan daarbij ondersteund worden.

### **Promotie-video: Leraar ..? Kom erbij !**

Deze video toont allochtone schoolverlaters en hun ouders: het belang van het beroep van leraar in de samenleving, wat het beroep zoal inhoudt, hoe je wordt voorbereid op het beroep, welke kwaliteiten worden gevraagd, wat de loopbaanperspectieven zijn, e.d. Te gebruiken in allerlei voorlichtingssessies (landelijk, lokaal, per doelgroep) door allerlei organisaties die doelgroepgerichte voorlichting willen geven.

### **Opleidingsmodules**

Zorg voor de beschikbaarheid van schakelprogramma's of opstapprogramma's om de beheersing van de Nederlandse taal bij (potentiële) studenten te versterken. Voorts wordt gepleit voor het ontwikkelen van zogenoemde omslagcursussen waarmee de sociale en culturele weerbaarheid van allochtone studenten wordt vergroot, onder meer door sollicitatietraining.

### **Video: transculturele communicatie**

Ter ondersteuning van de interculturalisatie van de pabo-opleiding. Een voorstel is inmiddels door TROA ingediend bij ECHO.

### **versterk vraag**

---

### **Stuurboek: Interculturele Kwaliteit**

Een stuurboek waarmee scholen zelf aan de slag kunnen om het vraagstuk van intercultureel personeelsbeleid op schoolniveau aan te pakken. Dit stuurboek bevat achtergrondinformatie, suggesties, concreet bruikbare check lists en oefeningen. Daardoor kunnen betrokkenen van en bij de school het gesprek op gang brengen:

hoe intercultureel is de eigen schoolorganisatie? wat betekent intercultureel werken voor het zittend personeel? hoe kan de eigen marketing en dienstverlening inspelen op de multiculturele omgeving? hoe te handelen bij de instroom van allochtone medewerkers/collega's? hoe kan intercultureel personeelsbeleid in de schoolorganisatie geborgd worden? welke interculturele scholing kan helpen? wat staat ons te doen met betrekking tot de opzet, uitvoering en evaluatie van intercultureel personeelsbeleid?

Met dit stuurboek wordt op schoolniveau de cyclus van beeldvorming, oordeelsvorming en besluitvorming ondersteund.

### **Adviseurs minderheden**

Advisering van scholen, besturen, medezeggenschapsraden met betrekking tot intercultureel (personeels) beleid zou meer structureel een thema kunnen zijn binnen de bestaande infrastructuur voor onderwijsverzorging. Met het procesmanagement primair onderwijs (PMPO), dat voortgezet onderwijs (PMVO), met de BVE-Raad en met ECHO kan worden verkend of en op welke wijze zogenoemde 'sectorale adviseurs minderheden' in samenwerking met besturen- en personeelsorganisaties een functie kunnen vervullen. Dit sluit ook aan bij het voorstel van de Projectgroep ICO om in het kader van de overdracht van ICO de komende periode 'programmamanagers ico' te laten functioneren bij de procesmanagements van de betrokken sectoren.

## Overige activiteiten

---

### Onderzoek

- Nul-meting in het po-, vo- en bve-veld.
- In Hoger Onderwijs en Onderzoek Plan (HOOP 1998) is aangekondigd dat naar verwachting dit jaar een landelijke registratie van deelname van allochtonen aan het hoger onderwijs tot stand komt door de koppeling van het Centraal Register Inschrijvingen Hoger Onderwijs (CRIHO-systeem) met de basisregistraties van de gemeenten. Deze koppeling moet ertoe leiden dat het verloop van de instroom en de studieresultaten van allochtone studenten per instelling gevolgd kunnen worden.
- Vooruitlopend op het laatste met ECHO bezien of door middel van enquêtering preciezere informatie beschikbaar kan komen over de deelname van allochtone studenten aan het hoger onderwijs.

### Wegnemen belemmeringen

- Onder de loep nemen op welke wijze allochtonen met werkervaring en diploma's uit het buitenland voor de onderwijssector ingezet kunnen worden.
- Nagaan welke wachtgeldverplichtingen voor schoolbesturen belemmerend werken om allochtonen onderwijspersoneel in dienst te nemen. Eveneens nagaan hoe zwaar denominatie-eisen bij sollicitaties wegen.
- Kan voor onderwijs functioneel gemaakt worden de Handleiding AWV inzake Wet SAMEN? Is dat ook zo voor het Klachtenboek en Gedragscode FNV?

### Ontwikkelen middelen en instrumenten

- Behoeft peilen aan een Vademecum (waarin o.m. werving werknemers via Vereniging Hoger Opgeleide Allochtonen; overzicht van opleidingen voor allochtoon onderwijspersoneel).
- Verkennen van de mogelijkheid van een talentenbank voor allochtoon onderwijspersoneel.
- Verkennen behoefte bij scholen en instellingen aan een 'interculturele quick scan' die snel inzichtelijk kan maken hoe het staat met het eigen intercultureel personeelsbeleid.
- Onderzoeken van het nut en de functie van een prijs voor Interculturele Kwaliteit Onderwijs (de z.g. IKO-prijs).



- Voorbereidingen treffen voor een proef met premiëring van allochtone deelnemers aan onderwijsopleidingen.

## **Ondersteunen en stimuleren**

- Bevorderen doorstroom mbo-gediplomeerden in de sector zorg/welzijn naar het hoger pedagogisch onderwijs.
- Benutten inzet Melkert-banen, bijvoorbeeld zoals de Cie Marokkaanse Jeugd heeft voorgesteld: oudere mensen met vertrouwen en gezag inschakelen als ?imgharen?, d.w.z. als mentor, coach, steunpilaar om binding met school te versterken.
- Promotie-activiteiten: regionale radio, tv, migrantenomroep, blad T00N.
- Steun geven aan regionale en lokale initiatieven, mede met het oog op inschakeling ARBVO en benutting ESF.
- Steun geven aan initiatieven om te komen tot de vorming van (Marokkaans) bestuurskader om binnen scholen bestuursverantwoordelijkheid te dragen.