

Een praktische gids voor diversiteitsbewust schoolbeleid

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Waarom deze gids?	3
Voor wie is deze gids bedoeld?	3
Hoe verhoudt deze gids zich tot de andere diversiteitstools?	3
Hoofdstuk 1: Diversiteit als realiteit	4
Wat is neutraliteit in het GO!?	4
Wat betekent dit voor schoolbeleid?	4
Van ad hoc reageren naar doordacht beleid	5
De rol van schoolleiders en beleidsteams	5
Reflectievragen voor directie en beleidsteams	5
Hoofdstuk 2: Diversiteit verankeren in de schoolvisie	6
Wat betekent “diversiteit als meerwaarde”?	6
De verbindende rol van het Nederlands	6
De zes kernwaarden van het GO!	7
Academisch optimisme als hefboom voor gelijke kansen	8
Hoe integreer je diversiteit in een schoolvisie?	9
Reflectievragen voor directie en beleidsteam	9
Hoofdstuk 3: Breng je context en leerlingenpopulatie in kaart	11
Waarom je context in kaart brengen?	11
Verzamel en gebruik je data	11
Diversiteit zien zonder te stigmatiseren	11
Reflectievragen voor directie en beleidsteam	12
Hoofdstuk 4: Schoolreglement, leefregels en afspraken	13
Kernwaarden en neutraliteit	13
Pesten of discriminatie	13
Onbewuste uitsluiting en spanningsvelden	13
Communicatie over regels: helder, consequent en transparant	14
Leerlingen betrekken bij schoolreglement en leefregels	14
Reflectievragen voor directie en beleidsteam	15
Hoofdstuk 5: Ouderbetrokkenheid in een diverse schoolcontext	16
Wat verstaan we onder ouderbetrokkenheid?	16

‣ Van visie naar actie	16
Drempels herkennen	17
Een open houding en gelijkwaardig partnerschap	17
Vertrouwenspersonen, brugfiguren en netwerken	18
Over Nederlands als verbindende taal en communiceren met ouders	18
Checklist voor ouderbetrokkenheid	19
Reflectievragen voor directie en beleidsteam	20
Hoofdstuk 6: Diversiteit en personeelsbeleid	21
Een inclusieve schoolcultuur voor alle medewerkers	21
Vier aandachtspunten voor schoolbesturen en directies	21
Reflectievragen voor directie en beleidsteam	22
Hoofdstuk 7: Professionalisering van schoolteams rond diversiteit	23
Waarom professionalisering nodig is	23
Reflectievragen voor directie en beleidsteam	24
Hoofdstuk 8: Dialoog en samenwerking met de lokale gemeenschap	25
Het netwerk rond je school	25
Dialoog als beleidsinstrument	25
Reflectievragen voor directie en beleidsteam	25
Slotreflectie: van visie naar praktijk in een samenhangend beleidsproces	27
Bronnen	28



▸ Voorwoord

GO!-scholen staan in een samenleving die diverser wordt. Leerlingen, ouders en schoolteams brengen verschillende levensbeschouwingen, culturen, talen en sociale achtergronden en interesses samen. Die diversiteit biedt kansen, maar brengt ook vragen met zich mee. Die vragen raken rechtstreeks aan wat het GO! wil zijn: onderwijs waar samen leren samenleven centraal staat binnen een neutrale leer- en leefomgeving zoals vastgelegd in het Pedagogisch Project van het GO! (PPGO) en de neutraliteitsverklaring.

Het GO! wil actief en bewust aan de slag gaan met het rijke aanbod aan diversiteit in onze onderwijsinstellingen. Neutraliteit betekent daarbij dat we alle filosofische, ideologische en levensbeschouwelijke opvattingen gelijkwaardig benaderen, dat lerenden beschermd worden tegen druk, en dat er ruimte is voor dialoog, kritische reflectie en wetenschappelijke openheid.

Deze praktische gids ondersteunt scholen en scholengroepen bij het uitbouwen van een diversiteitsbeleid, zodat zij strategisch en schoolbreed kunnen handelen vanuit de gedeelde uitgangspunten van het GO!.

Waarom deze gids?

Veel scholen werken vandaag al rond diversiteit, en ze ervaren daarbij dat diversiteitsvraagstukken vaak complex en gevoelig zijn. Deze gids vertrekt vanuit de overtuiging dat diversiteit vraagt om een schoolbreed beleid. Het doel is om scholen te ondersteunen bij het maken van samenhangende keuzes die:

- vertrekken vanuit het PPGO en de zes kernwaarden van het GO!,
- de neutraliteit van de school bewaken,
- houvast bieden aan schoolteams in hun dagelijkse werking,
- en bijdraagt aan een veilig, gelijkwaardig en kwaliteitsvol leer- en leefklimaat voor alle leerlingen.

Voor wie is deze gids bedoeld?

Deze richt zich tot scholengroepen, schooldirecties en beleidsteams. Ze draagt bij aan goed omgaan met diversiteit vanuit neutraliteit en gelijkwaardigheid, en dit door inzet op visievorming en het maken van strategische keuzes voor de ganze school. De gids ondersteunt aldus bij het ontwikkelen, expliciteren en actualiseren van een gedragen diversiteitsbeleid.

Hoe verhoudt deze gids zich tot de andere diversiteitstools?

Deze gids maakt deel uit van meerdere ondersteunende tools rond omgaan met diversiteit:

- Deze **praktische gids voor een diversiteitsbewust schoolbeleid** vertaalt diversiteitskaders naar het niveau van schoolbeleid en organisatie.
- De **praktische gids voor een diversiteitsbewuste klaspraktijk** richt zich op het pedagogisch-didactisch handelen van onderwijsprofessionals.
- De **fichereeks met concrete praktijksituaties** reikt handelingsgerichte ondersteuning aan bij herkenbare dilemma's in school en klas.



› Hoofdstuk 1: Diversiteit als realiteit

Dit hoofdstuk reikt een gedeeld begrippen- en motivatiekader aan voor schooldirecties en beleidsteams rond omgaan met (in de eerste plaats) socioculturele diversiteit.

Omgaan met diversiteit overstijgt het niveau van individuele klas- of lessituaties. Vragen over hoe een school omgaat met verschillen, verwachtingen en gevoeligheden raken aan visie, afspraken en organisatie. Diversiteit is daarom zowel een pedagogisch als didactisch aandachtspunt én een **beleidsmatige verantwoordelijkheid** van de school als geheel.

Wat is neutraliteit in het GO!?

Het omgaan met diversiteit in GO!-scholen is stevig verankerd in het **Pedagogisch Project van het GO! (PPGO)** en de **neutraliteitsverklaring**. Neutraliteit vormt een het uitgangspunt voor de leer- en leefomgeving die we willen creëren. Neutraliteit is een **gedeeld professioneel en institutioneel kader** dat richtinggevend is voor het handelen van de school en haar medewerkers. Ze overstijgt het individuele perspectief en creëert een gezamenlijke norm waaraan beslissingen, communicatie en omgangsvormen worden afgetoetst.

Dat kader bestaat erin dat de school:

- Lerenden de waarden bijbrengt die eigen en gemeenschappelijk zijn aan onze democratische samenleving en rechtsstaat;
- de gelijkwaardigheid van filosofische, ideologische en levensbeschouwelijke opvattingen bewaakt;
- lerenden beschermt tegen druk die hun vrijheid om eigen keuzes te maken zou beperken;
- actief optreedt tegen vormen van discriminatie of uitsluiting op basis van geslacht, geaardheid, etniciteit, overtuiging en andere kenmerken;
- en garandeert dat geen enkel onderwerp bij voorbaat wordt uitgesloten van pedagogische of wetenschappelijke benadering.

Neutraliteit vraagt daarbij geen afstandelijkheid of “kleurenblindheid”. Integendeel maakt ze het mogelijk om diversiteit te erkennen en bespreekbaar te maken. In die zin is neutraliteit een **bewuste, gedragen en collectief bewaakte positie** van de school als organisatie. Scholen **verankeren diversiteit in visie, beleid en afspraken**. Zo biedt ze houvast in een diverse context en maakt ze samen leren samenleven mogelijk, in alle verschil en op voet van gelijkwaardigheid.

Wat betekent dit voor schoolbeleid?

Neutraliteit verankeren in visie en beleidskaders

Neutraliteit maakt deel uit van de schoolvisie en wordt steeds verbonden met het pedagogisch project van het GO! en de zes kernwaarden. De school maakt duidelijk dat neutraliteit het kader is waarbinnen gelijkwaardigheid, bescherming en dialoog worden gewaarborgd.

Neutraliteit vertalen naar duidelijke schoolafspraken

De school zorgt ervoor dat neutraliteit zichtbaar en hanteerbaar wordt in schoolreglementen, leefregels en beleidsdocumenten. Die afspraken maken helder welke principes richtinggevend zijn, waar de grenzen liggen en hoe de school omgaat met diversiteit binnen een neutrale leer- en leefomgeving.



► Neutraliteit bewaken als gedeelde verantwoordelijkheid

Neutraliteit wordt bewaakt via schoolbrede besluitvorming. Schoolleiders en beleidsteams nemen daarin een coördinerende rol op en zorgen voor samenhang tussen visie, afspraken en dagelijkse werking.

Neutraliteit inzetten als houvast bij spanningen

Bij vragen of spanningen rond diversiteit fungeert neutraliteit als referentiekader om afwegingen te maken. Het gedeelde kader van de school is richtinggevend bij beslissingen.

Neutraliteit ondersteunen via communicatie en professionalisering

De school investeert in interne communicatie over wat neutraliteit binnen de eigen schoolcontext betekent. Waar nodig zet de school in op gezamenlijke reflectie en professionalisering, zodat schoolteams weten waar de school voor staat.

Van ad hoc reageren naar doordacht beleid

Diversiteit vraagt om een schoolbrede beleidsaanpak. Het doel is om een kader te creëren dat richting geeft en waarop kan worden teruggevallen wanneer spanningen of vragen zijn.

De rol van schoolleiders en beleidsteams

Diversiteitsbeleid raakt aan kernaspecten van schoolorganisatie, zoals visieontwikkeling, regelgeving, communicatie, personeelsbeleid en professionalisering. Schoolleiders en beleidsteams nemen hierin een centrale rol op.

Zij bewaken de samenhang tussen het pedagogisch project, de neutraliteit en de dagelijkse werking van de school. Dat gebeurt door het expliciteren van uitgangspunten, het afstemmen van beleidsdocumenten en het creëren van duidelijkheid voor schoolteams.

Dat vergt een denkoefening afgestemd op jouw eigen schoolcontext. Je kan als schoolleider de voorwaarden creëren voor een gedragen en samenhangend beleid in het omgaan met diversiteit.

Reflectievragen voor directie en beleidsteams

Je kan deze reflectievragen gebruiken als startpunt voor een gesprek in het beleidsteam waarin jullie prioriteiten bepalen en keuzes maken. Kies bewust enkele vragen die het meest relevant zijn voor jullie context. De antwoorden geven richting om acties te formuleren.

- Is onze visie op diversiteit verbonden met het pedagogisch project en de neutraliteit?
- Waar merken we dat omgaan met diversiteit vandaag situationeel gebeurt?
- Welke beleidsmatige kaders hebben we nodig om consequenter te handelen?
- Is het duidelijk dat neutraliteit binnen de school een gedeeld en institutioneel kader is?
- Hoe vertaalt de school neutraliteit naar concrete schoolafspraken?
- Op welke manier bewaken we neutraliteit als een gedeelde verantwoordelijkheid?
- Gebruiken we neutraliteit als referentiekader bij vragen of spanningen rond diversiteit?
- Worden beslissingen bij spanningen genomen vanuit een gedeeld schoolkader?
- Hoe communiceert de school over wat neutraliteit concreet betekent in onze context?



› Hoofdstuk 2: Diversiteit verankeren in de schoolvisie

Een doordacht diversiteitsbeleid begint bij een gedeelde visie. Wie diversiteit op schoolniveau ernstig wil nemen, maakt expliciete keuzes over wat diversiteit betekent voor het samenleven, leren en organiseren binnen de school.

Binnen het GO! worden twee kaders gebruikt voor kwaliteitsvolle schoolontwikkeling: de PDCA-cyclus en de integrale organisatieontwikkeling (IOO)

De PDCA-cirkel (Plan – Do – Check – Act) biedt een helder stappenplan om doelgericht te werken aan kwaliteitsontwikkeling. Deze cyclus is toepasbaar op alle processen binnen de school en ondersteunt scholen om plannen om te zetten in concrete acties, deze op te volgen en waar nodig bij te sturen (Pedagogische begeleidingsdienst van het GO!, 2018).

De pedagogische begeleidingsdienst van het GO! biedt materialen om aan de slag te gaan met integrale organisatieontwikkeling. Volg het kruimelpad: ga naar smartschool, kies GO! navigator, klik op de tegel kwaliteitsontwikkeling, klik verder op de tegel kwaliteitsontwikkeling op school.

Binnen het GO! kiezen we om verandertrajecten in onderwijsinstellingen aan te pakken vanuit integrale organisatieontwikkeling (IOO).

De pedagogische begeleidingsdienst van het GO! biedt materialen om aan de slag te gaan met integrale organisatieontwikkeling. Volg het kruimelpad: ga naar smartschool, kies GO! navigator, klik op de tegel beleid, alle tegels behandelen verschillende aspecten van IOO.

Wat betekent “diversiteit als meerwaarde”?

Een schoolvisie die diversiteit als meerwaarde beschouwt:

- maakt duidelijk dat samen leren samenleven tot haar kernopdracht behoort;
- vertrekt van gelijkwaardigheid van levensbeschouwingen en overtuigingen;
- erkent dat leerlingen en ouders verschillende leefwerelden meebrengen;
- beseft dat het eigen schoolteam ook een deel is van de diversiteit;
- beschouwt diversiteit als een gegeven waarbinnen onderwijs en opvoeding vorm krijgen.

De verbindende rol van het Nederlands

Een schoolvisie op diversiteit omvat ook een positie over taal. Het GO! beschouwt het Nederlands als een **gemeenschappelijke en verbindende taal** die een centrale rol speelt in samen leren samenleven.

Een school die diversiteit als meerwaarde benadert, erkent de nood aan gemeenschappelijkheid. Het Nederlands vervult daarin een verbindende functie. Het maakt communicatie mogelijk tussen leerlingen onderling, tussen school en ouders en binnen de schoolorganisatie. Het Nederlands maakt communicatie, participatie en verbondenheid mogelijk binnen een diverse gemeenschap.

Maar ook thuistalen en meertaligheid maken deel uit van de identiteit en leefwereld van leerlingen en gezinnen. Een schoolvisie vertrekt vanuit respect voor die diversiteit, maar maakt tegelijk duidelijk welke rol het Nederlands speelt als gedeeld referentiepunt binnen de school.



- › Taalbeleid staat immers niet los van het bredere diversiteitsbeleid. Taal mag ook geen selectie- of uitsluitingscriterium zijn.

De zes kernwaarden van het GO!

Het GO! heeft zes kernwaarden die alle onderwijsinstellingen delen. Als je wil nagaan welke plaats diversiteit heeft in de schoolvisie, kan je ook deze kernwaarden gebruiken.

KERNWAARDEN	
Betrokkenheid	Interesse tonen voor elkaar en praten met elkaar Rekening houden met de noden van anderen Rekening houden met de impact van eigen acties op anderen
Engagement	Betrokken zijn in je omgeving Zelf initiatief nemen Openstaan voor nieuwe ideeën Leren samenleven met elkaar Opkomen voor datgene waarin je gelooft
Gelijkwaardigheid	Ervoor zorgen dat iedereen gelijke kansen heeft Proberen iedereen te begrijpen, elk met zijn eigen context Zorgen dat er gepast gereageerd wordt op onverantwoorde uitlatingen (bv. racistische uitlatingen) Mensen in moeilijke situaties helpen Klikjesvorming vermijden
Openheid	Openstaan voor andere meningen en culturen Luisteren naar elkaar Ervoor zorgen dat alles bespreekbaar wordt gehouden Diversiteit waarderen Ernaar streven dat iedereen kan deelnemen
Oprechtheid en eerlijkheid	Direct en open communiceren met anderen Steeds jezelf blijven Zonder verborgen agenda's handelen Je empathisch opstellen tegenover anderen Volgens je eigen principes handelen
Respect	Leren omgaan met verschillen Iedereen als een individu benaderen Geen vooroordelen hebben Vriendelijk en behulpzaam zijn Ervoor zorgen dat iedereen zijn mening kan uiten



▸ Academisch optimisme als hefboom voor gelijke kansen

Academisch optimisme verwijst naar de gedeelde overtuiging binnen een schoolteam dat alle leerlingen kunnen leren en dat de school daar zelf een bepalende rol in speelt. Onderzoek toont aan dat scholen met een sterke cultuur van academisch optimisme betere leerprestaties realiseren, onafhankelijk van achtergrondkenmerken van leerlingen¹.

Dit concept bestaat uit drie samenhangende elementen:

- Geloof in eigen impact (doelmatigheid): leraren ervaren dat hun handelen verschil maakt;
- Vertrouwen: in leerlingen, ouders en collega's;
- Hoge verwachtingen (academische gerichtheid): een sterke focus op leren voor alle leerlingen.

Attributies: hoe leraren betekenis geven

Een belangrijk inzicht uit onderzoek is dat het verschil niet zozeer zit in de diversiteit van de leerlingenpopulatie, maar in hoe leraren die context interpreteren. Leraren gebruiken zogenaamde attributies succes of moeilijkheden op verschillende manieren verklaren. Die verklaringen verschillen op drie dimensies:

- **Intern ↔ extern**
 - *Intern*: eigen aanpak, inzet, samenwerking
 - *Extern*: thuissituatie, taal, achtergrond
- **Controleerbaar ↔ oncontroleerbaar**
 - *Controleerbaar*: didactiek aanpassen, ondersteuning bieden
 - *Oncontroleerbaar*: armoede, gezinssituatie
- **Veranderbaar ↔ stabiel**
 - *Veranderbaar*: inzet leerling, begeleiding, context die kan evolueren
 - *Stabiel*: capaciteiten, vaste kenmerken

Onderzoek toont dat academisch optimistische scholen vaker inzetten op interne, controleerbare en veranderbare attributies, terwijl in minder optimistische contexten eerder externe en oncontroleerbare verklaringen domineren².

Betekenis voor schoolbeleid en samenwerking

Een school die inzet op academisch optimisme:

- stimuleert leraren om **succes toe te schrijven aan eigen handelen en samenwerking**;
- benadert moeilijkheden als **beïnvloedbaar en veranderbaar**;
- en vermijdt verklaringen die vooral verwijzen naar **vaste of externe beperkingen**.

De focus ligt op **interne, controleerbare en veranderlijke attributies**, als basis voor professioneel handelen en hoge verwachtingen voor alle leerlingen.

[In het GO! hanteren we de GO! mindset.](#)

¹ Ruud Lelieur, Noel Clycq, Jan Vanhoof, *Academisch optimisme: de gecombineerde kracht van doelmatigheidsbeleving, vertrouwen en gerichtheid op leren*, geraadpleegd op fedubronblogt.be.

² R. Lelieur, R. Vanrusselt, J. Vanhoof en N. Clycq, "Waarom leraren (weinig) academisch optimistisch zijn. Attributies en de impact van leerlingenpopulatie en schoolcultuur." In: Pedagogische Studiën. Tijdschrift voor Onderwijskunde en Opvoedkunde, 2023, Geraadpleegd op: [9c06f0motoMc4](#).



▸ Hoe integreer je diversiteit in een schoolvisie?

Diversiteitbeleid begint bij expliciete keuzes over waar de school voor staat en hoe zij samen leren samenleven vormgeeft.

Diversiteit opnemen in visieteksten betekent dat een school duidelijk maakt:

- wat ze verstaat onder “diversiteit”;
- vanuit welke GO! kernwaarden ze met die diversiteit omgaat;
- hoe ze haar visie op diversiteit koppelt aan concrete beleidsvoering;
- hoe ze haar visie op diversiteit verbindt met de verwachtingen voor schoolteams;
- hoe zij daarbij gelijkwaardigheid en neutraliteit bewaakt.

Voor een sterke schoolvisie zijn er enkele valkuilen om te vermijden:

- **Diversiteit is een structureel gegeven** dat raakt aan de kernopdracht van de school. Een schoolvisie die hierover zwijgt of vaag blijft, laat te veel ruimte voor uiteenlopende interpretaties en versnipperd handelen.
- **Diversiteit als meerwaarde vraagt explicitering.** Het volstaat niet om respect of openheid te veronderstellen; de school maakt bes wat zij onder samen leren samenleven verstaat en waarom dit richtinggevend is voor haar werking.
- **De zes kernwaarden en neutraliteit vormen het fundament.** Een visie op diversiteit staat nooit los van deze uitgangspunten. Ze bepalen hoe gelijkwaardigheid wordt bewaakt en waar de grenzen liggen.
- **Nederlands maakt deel uit van de visie.** Door het Nederlands expliciet te positioneren als bindmiddel, schept de school duidelijkheid over gemeenschappelijkheid, zonder andere talen of meertaligheid te ontkennen.
- **Een verankerde visie creëert houvast.** Ze biedt beleidsteams en medewerkers een gedeeld referentiekader om eenduidig, consequent en schoolbreed te handelen.

Reflectievragen voor directie en beleidsteam

1. Diversiteit als uitgangspunt van onze visie

- Benoemt onze schoolvisie dat diversiteit een structureel gegeven is?
- Waar blijft diversiteit impliciet of onderbelicht in onze visietekst?
- Welke aannames maken wij momenteel zonder ze expliciet te verwoorden?

2. Kernwaarden en neutraliteit

- Hoe zijn de zes kernwaarden herkenbaar verbonden met onze visie op diversiteit?
- Is het duidelijk dat neutraliteit en gelijkwaardigheid uitgangspunten zijn voor een diversiteitsbeleid?
- Waar laten onze formuleringen te veel ruimte voor individuele interpretatie?

3. Nederlands als bindmiddel

- Hoe positioneren wij het Nederlands in onze schoolvisie?
- Is het duidelijk dat het Nederlands als gedeelde schooltaal en respect voor andere talen en meertaligheid niet tegenstrijdig hoeven te zijn?
- Biedt onze visie voldoende houvast om hierover te communiceren?

4. Explicitering en beleidskracht

- Welke uitspraken in onze schoolvisie zijn te algemeen?
- Waar blijft diversiteit slechts een intentie?
- Helpt de visie om keuzes te maken wanneer vragen of spanningen ontstaan?



► **5. Doorwerking op schoolniveau**

- Kunnen beleidsteams zich herkenbaar spiegelen aan onze visie op diversiteit?
- Wat in onze visie versterkt samenhang, en wat vergroot het risico op versnippering?
- Welke onderdelen van onze visie vragen aanscherping om diversiteitsbeleid schoolbreed te dragen?



▸ Hoofdstuk 3: Breng je context en leerlingenpopulatie in kaart

Dit hoofdstuk ondersteunt schooldirecties en beleidsteams bij het in kaart brengen van de schoolomgeving en de leerlingenpopulatie voor een diversiteitsresponsief schoolbeleid.

Waarom je context in kaart brengen?

Een diversiteitsbeleid vertrekt vanuit een inzicht in de schoolcontext. Een omgevingsanalyse maakt die eigenheid zichtbaar door je context en leerlingenpopulatie bewust te benoemen en te begrijpen. Dat inzicht is essentieel om keuzes te maken en prioriteiten te bepalen.

Verzamel en gebruik je data

Verzamel betrouwbare data die je een antwoord kunnen geven op wie je leerlingen zijn, wie de ouders zijn en hoe je schoolteam met hen omgaat.

Je kan een **beginsituatieanalyse** maken en daarbij focussen op data die relevant zijn voor het thema diversiteit. Denk aan kenmerken van instroom en evoluties in de leerlingenpopulatie, herkomstlanden, gesproken talen en sociaal-culturele of levensbeschouwelijke diversiteit in de schoolomgeving. Vergeet ook niet de diversiteitskenmerken bij je personeelsleden. Dit kan je aanvullen met informatie uit vragenlijsten bij schoolteam, leerlingen of ouders.

Ook de ruimere context maakt deel uit van de analyse. Lokale netwerken, vrijetijdsorganisaties en gemeenschappen die verbonden zijn met de schoolpopulatie beïnvloeden mee hoe diversiteit zichtbaar wordt.

Voor die beginsituatieanalyse kan je beroep doen op volgende mogelijke informatiebronnen:

Ten eerste helpt de [DataWijzer](#) om data te verzamelen rond het aantal nationaliteiten en de OKI in jouw school. *De pedagogische begeleidingsdienst van het GO! biedt ook documenten aan om aan de slag te gaan met de datawijzer of rond datageletterdheid. Volg het volgende kruimelpad: ga naar smartschool, kies GO! navigator, kwaliteitsontwikkeling, datawijzer OF datageletterdheid.*

Ten tweede kan je ook gebruik maken van inschrijvingsmomenten om informatie rond diversiteit te verzamelen. Het is hét moment om gegevens te verzamelen die het schoolteam zal nodig hebben om goed te kunnen afstemmen op de noden van de leerling en om zicht te krijgen op de diversiteit in je school. Het is ook een moment waar ouders belang aan hechten. Ook al heb je zicht op de nationaliteit van een leerling bij de inschrijving – het is ook zeer boeiend om te vragen welke talen thuis gesproken worden. Je kan zo een taalkaart maken van jouw school. Wist je bijvoorbeeld dat er talen zijn die enkel gesproken worden maar niet geschreven?

Ten derde kan je gebruik maken van de schoolfoto van CLB. Het kan boeiend zijn om met de CLB-medewerkers in jouw school te praten. Zij hebben inzichten over de schoolpopulatie die kunnen helpen met een brede blik op de aanwezige diversiteit in jouw school.

Diversiteit zien zonder te stigmatiseren

Een analyse van je context verliest waarde wanneer ze leidt tot vereenvoudiging of stereotypering van leerlingen, gezinnen of groepen. Diversiteit in kaart brengen vraagt daarom een **zorgvuldige en reflectieve benadering**. Je zoekt immers naar inzicht, geen classificatie.



In de **praktische gids voor een diversiteitsbewuste klaspraktijk** bieden we handvaten voor onderwijsprofessionals voor een brede beeldvorming van een leerling vanuit de principes van kruispuntdenken (meervoudige identiteiten) en hoge verwachtingen.

Leerlingen, gezinnen en personeelsleden kunnen zich in verschillende kenmerken tegelijk herkennen. Een doordachte analyse vermijdt automatische verbanden tussen achtergrondkenmerken en verwachtingen, noden of mogelijkheden. Wie wil kan zich verdiepen in het principe van **meervoudige identiteit, kruispuntdenken en de ecologische systeemtheorie van Bronfenbrenner**.

Wil je nog een stap verder gaan met de analyse van je context? Je kan ook overgaan naar een SWOT-analyse. ***PBD-GO! helpt je alvast graag op weg met tips en sjablonen voor een SWOT-analyse. Volg het volgende kruimelpad: ga naar smartschool, kies GO! navigator, Kwaliteitsontwikkeling, Beginsituatieanalyse.***

Reflectievragen voor directie en beleidsteam

Over het verzamelen van data

- Welke gegevens gebruiken wij om onze leerlingenpopulatie en schoolcontext te begrijpen?
- Zijn deze gegevens gekozen met het oog op diversiteitsbeleid?

Over het gebruik van data

- In welke mate baseren wij ons diversiteitsbeleid op concrete inzichten in onze eigen schoolcontext?
- Waar werken we (mogelijk) vanuit aannames of algemene beelden over onze leerlingenpopulatie?
- Hoe zetten wij de verzamelde gegevens om in beleidsmatige keuzes en prioriteiten?
- In welke mate helpen onze data ons om samenhang te brengen in visie en beleid, en waar blijven ze zonder doorwerking?
- Helpt onze analyse ons om als school consequenter en voorspelbaarder te handelen bij vragen rond diversiteit?
- Kunnen beleidsteams terugvallen op gedeelde inzichten wanneer nieuwe spanningen of vragen zich aandienen?

Over zorgvuldigheid en gelijkwaardigheid

- Hoe waken wij erover dat onze analyse niet leidt tot labelen van leerlingen of gezinnen?
- Hoe voorkomen we dat data gelezen worden vanuit een tekort- of probleemdenken?



▸ Hoofdstuk 4: Schoolreglement, leefregels en afspraken

In dit hoofdstuk kijken we naar hoe je aandacht voor diversiteit in het schoolreglement, leefregels en afspraken kan verwerken. Dit zijn krachtige instrumenten en meer dan enkel juridische of organisatorische documenten. Ze maken zichtbaar waar een school voor staat en hoe zij haar kernwaarden vertaalt naar het dagelijkse samenleven op school.

Kernwaarden en neutraliteit

Een schoolreglement dat aandacht heeft voor diversiteit vertrekt vanuit een vraag hoe je het samen leren en samenleven wil mogelijk maken en hoe de schoolregels- en afspraken daaraan bijdragen. Een reglement dat enkel focust op wat verboden of verplicht is, mist beleidskracht.

Scholen doen er daarom goed aan hun schoolreglement regelmatig kritisch te bekijken vanuit een diversiteitstoets, met volgende richtinggevende aandachtspunten:

- geen enkele leerling of ouder bevoordelen of uitsluiten;
- bescherming bieden tegen druk of stigmatisering;
- en handelen binnen een neutrale leer- en leefomgeving.

Pesten of discriminatie

Een belangrijk aandachtspunt in schoolreglementen is het onderscheid tussen **pesten** en **discriminatie**. Hoewel beide schadelijk zijn, is er een onderscheid.

- **Pesten** gaat over herhaald kwetsend gedrag tussen personen.
- **Discriminatie** verwijst naar uitsluiting, benadeling of ongelijke behandeling op basis van beschermde kenmerken uit de **antidiscriminatiewetgeving**. Kenmerken kunnen zijn: burgerlijke staat (gescheiden ouders), fysieke of genetische kenmerken, geloof of levensbeschouwing, leeftijd, seksuele oriëntatie, vermogen, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, gezondheidstoestand, handicap, sociale afkomst of toestand en tot slot taal. Racisme is een specifieke vorm van discriminatie gericht op etniciteit en afkomst.

Discriminatie is het ongelijk behandelen, uitsluiten of benadelen van personen op basis van kenmerken die geen relevant verband houden met het doel van de situatie. Bron: Unia – www.unia.be

Door dit onderscheid expliciet op te nemen, maakt een school duidelijk dat niet elk grensoverschrijdend gedrag hetzelfde is. Op discriminatie is een specifieke reactie nodig die verschilt van pesten. Een doordacht schoolreglement bevat daarom niet enkel een antipestbeleid, maar ook een duidelijk antidiscriminatiebeleid, zichtbaar verankerd in afspraken en procedures.

Onbewuste uitsluiting en spanningsvelden

Schoolregels kunnen onbedoeld uitsluitende effecten hebben. Dat gebeurt wanneer regels vertrekken vanuit impliciete normen over “wat normaal is”, zonder rekening te houden met diversiteitskenmerken zoals identiteit, achtergrond of individuele expressie.



- › Een vaak aangehaald spanningsveld betreft **kledingvoorschriften**, bijvoorbeeld wanneer regels impliciet uitgaan van gendergebonden verwachtingen. Ook andere afspraken kunnen onbedoeld bepaalde groepen raken, zonder dat dit de intentie was.

Doe een steekproef op je schoolreglement en vraag je het volgende af:

- Wie wordt door een regel zichtbaar of onzichtbaar?
- Wie voelt zich door deze regel erkend en wie niet?
- Draagt een regel bij aan de gelijkwaardigheid of net niet?

VALKUILEN: EXOTISME, TOERISME EN TOKENISME

In een poging om diversiteit zichtbaar te maken, schuilen ook risico's.

- **Exotisme**: het voorstellen van cultuur of identiteit als iets “vreemds” of afwijkends.
- **Toerisme**: diversiteit reduceren tot losse momenten of activiteiten zonder inbedding.
- **Tokenisme**: één persoon of groep naar voren schuiven als symbool van diversiteit, zonder reële gelijkwaardigheid.

Bron voor definities ter verduidelijking: ORBIT vzw – www.orbitvzw.be.

Schoolregels die diversiteit louter symbolisch benaderen, versterken onbedoeld uitsluiting in plaats van inclusie. Neutraliteit binnen het GO! vraagt net dat verschillen op een gelijkwaardige en zorgvuldige manier worden benaderd, zonder te reduceren of te stereotyperen.

Communicatie over regels: helder, consequent en transparant

Regels krijgen pas betekenis wanneer ze **duidelijk gecommuniceerd, consequent toegepast en transparant gemotiveerd** worden.

Schoolbeleid zorgt ervoor dat:

- regels helder en toegankelijk geformuleerd zijn;
- verwachtingen voor iedereen duidelijk zijn;
- en duidelijk is vanuit welk kader regels worden toegepast.

Leerlingen betrekken bij schoolreglement en leefregels

Een schoolreglement wint aan legitimiteit en draagvlak wanneer leerlingen niet enkel regels moeten naleven, maar ook **begrepen, gehoord en betrokken** worden bij het proces waarin regels tot stand komen en worden geëvalueerd. Leerlingenparticipatie draagt bij aan gelijkwaardigheid, transparantie en gedeelde verantwoordelijkheid binnen de schoolgemeenschap. Inspraak betekent evenwel geen onderhandeling over neutraliteit of grondprincipes.

Schoolregels bepalen mee hoe leerlingen zich kunnen uitdrukken, hoe ze met elkaar omgaan en hoe conflicten of spanningen worden aangepakt. Wanneer leerlingen geen zicht hebben op de bedoeling, het kader en de afwegingen achter regels, bestaat het risico dat regels als willekeurig of onrechtvaardig worden ervaren.

Ook hier hou je rekening met de aanwezige diversiteit:

- Leerlingen brengen uiteenlopende achtergronden, leefwerelden en ervaringen mee.
- Waak over bereik en representativiteit bij inspraakmomenten;
- vermijd dat één leerling als “vertegenwoordiger” van een groep wordt benaderd;



- Heb aandacht voor hoe taal, cultuur, levensbeschouwing of sociale positie de manier beïnvloeden waarop leerlingen regels begrijpen en beleven.
- Vermijdt tokenisme en zorg ervoor dat leerlingenparticipatie structureel, betekenisvol en coherent is.
- Maak de ruimte om bij leerlingen signalen over onduidelijkheid, spanningen of onbedoelde uitsluiting op te vangen.

Reflectievragen voor directie en beleidsteam

Over visie, kernwaarden en neutraliteit

- In welke mate weerspiegelt ons schoolreglement de kernwaarden en neutraliteit?
- Vertrekken onze leefregels vanuit controle of vanuit het samen leren samenleven?
- Waar laten onze afspraken te veel ruimte voor uiteenlopende interpretaties?
- Garanderen onze regels gelijkwaardigheid voor alle leerlingen en ouders?
- Zijn er afspraken die bepaalde groepen vaker raken dan andere?

Over pesten en discriminatie

- Is het onderscheid tussen pesten en discriminatie duidelijk omschreven?
- Weten leerlingen, ouders en medewerkers hoe de school reageert?
- Bieden onze procedures voldoende bescherming wanneer sprake is van discriminatie?

Over onbewuste uitsluiting en spanningsvelden

- Welke regels vertrekken mogelijk van impliciete normen over 'wat normaal is'?
- Wie wordt door onze afspraken zichtbaar of onzichtbaar, erkend of genegeerd?

Over communicatie en toepassing

- Zijn onze regels helder, begrijpelijk en toegankelijk geformuleerd voor alle gezinnen?
- Worden afspraken consequent toegepast, ongeacht wie betrokken is?
- Leggen wij voldoende duidelijk uit vanuit welk kader regels worden gehanteerd?

Over leerlingenbetrokkenheid

- Op welke momenten betrekken wij leerlingen bij het nadenken over regels?
- Is die betrokkenheid representatief voor de diversiteit binnen onze leerlingenpopulatie?
- Hoe vermijden we tokenisme en zorgen we voor structurele, betekenisvolle leerlingenparticipatie?



▸ Hoofdstuk 5: Ouderbetrokkenheid in een diverse schoolcontext

Dit hoofdstuk ondersteunt scholen het uitwerken van acties rond ouderbetrokkenheid die rekening houdt met diverse achtergronden.

Wat verstaan we onder ouderbetrokkenheid?

Ouderbetrokkenheid is een belangrijke hefboom voor gelijke leerkansen. Tegelijk kan een schoolaanpak onbedoeld ongelijkheid versterken wanneer vooral bepaalde ouders bereikt worden. Daarom vraagt ouderbetrokkenheid bewuste beleidskeuzes.

Onder ouderbetrokkenheid vallen:

- **thuisbetrokkenheid:** ouders ondersteunen hun kind thuis;
- **schoolbetrokkenheid:** ouders nemen deel aan activiteiten en contacten op school;
- **ouderparticipatie:** ouders engageren zich in de bredere schoolwerking.

Een diversiteitsgerichte aanpak vertrekt vanuit de vraag: *hoe zorgen we dat alle ouders zich aangesproken voelen?*³.

Van visie naar actie

Er zijn ouders, zoals personen met een migratieachtergrond of mensen die leven in armoede, die hogere drempels ervaren om zich betrokken op te stellen. Het kan gaan om informatiedrempels, financiële drempels en andere praktische drempels. Maar er zijn ook culturele, sociale en psychologische drempels. Sommige ouders zijn weinig bekend met de Vlaamse en Brusselse schoolpraktijk en nog minder met ouderwerking daarin. Ouders vrezen dat ze niet aan de verwachtingen kunnen voldoen of vrezen de enige anderstalige of gekleurde ouder te zijn.

Voor een diversiteitsgerichte visie op ouderbetrokkenheid is het belangrijk dat ouderbetrokkenheid er voor iedereen anders uitziet en dat er geen vaste norm bestaat van “de betrokken ouder”.

Deze bronnen helpen je om je verder te verdiepen:

- **SAAMO**, erkend door SAM – het Steunpunt Mens en Samenleving, verzamelden de voorbije jaren heel wat ideeën, goede praktijken en tips over het versterken van de ondersteunende rol van kwetsbare ouders thuis. Deze brochure kan bieden concrete tips en praktijken: [De onderwijsondersteunende rol van ouders thuis: inspiratie voor leerkrachten in het basisonderwijs. - SAAMO](#)
- **'School en ouders'** biedt handvaten voor onderwijsprofessionals om thuisbetrokkenheid te versterken en zo bij te dragen aan de rijke taalontwikkeling van elk kind. [School en ouders | School en ouders](#)
- **De Leidraad 'Samenwerken met ouders'** op Leerpunt bundelt de meest recente en relevante nationale en internationale onderzoeksbevindingen rond dit onderwerp. [Leidraad Samenwerken met ouders | Leerpunt](#)

³ [Ouderbetrokkenheid \(*\) | Leerpunt](#)



▸ Drempels herkennen

Durf de bril van een kwetsbare ouder opzetten en zoek naar drempels in de kernprocessen en communicatieprocessen van de school. Veel drempels beginnen ook al voor de schoolpoort nog voor een leerling werd ingeschreven⁴. Door drempels te herkennen kan je aan de slag gaan om bepaalde groepen systematisch beter te bereiken.

Zie drempels niet als een probleem van ouders, maar als signalen om je beleid bij te sturen. Analyseer je schoolwerking door de bril van ouders. Zoek drempels in

- communicatie
- verwachtingen
- inschrijving en onthaal

Voorbeeld: Huiswerk kan ongelijkheid versterken wanneer het beroep doet op ondersteuning thuis. Onderzoek toont aan dat het leereffect van huiswerk beperkt is. Voornamelijk kinderen die opgroeien in een middenklasse gezin met twee ouders en de 'middenmoters' bij wie herhaling zin heeft, halen hier voordeel uit. Is er huiswerk op jouw school? Wat verwacht je van ouders? Heeft elke leerling een goede kans om dit huiswerk thuis goed te maken? Hoe kan je het voor elke ouder haalbaar maken om zich betrokken op te stellen voor hun kind, zowel thuis als op school⁵?

Deze tools kunnen je helpen bij het identificeren van drempels:

- De **GOK-wijs** kan je hier bij helpen. We vulden het referentiekader voor onderwijskwaliteit in vanuit een specifieke bril op gelijke onderwijskansen. Dit instrument kan je helpen om naar jouw beleid te kijken en drempels verder op te sporen. **Volg dit kruimelpad: open smartschool, ga naar GO! Navigator, klik op de tegel Beleid, klik op de tegel GOK-beleid, klik op de tegel Voorwoord GOK-beleid en scroll naar de links voor materialen om de GOK-wijs te openen.**

Een open houding en gelijkwaardig partnerschap

Een open houding vraagt dat je ouders en leerlingen echt leert kennen, zonder hen te reduceren tot hun achtergrond of te vervallen in stereotypen. Vertrek vanuit een gedeeld perspectief: iedereen wil het beste voor het kind. Vanuit die basis ontstaat ruimte om ook verschillen in opvoedings- en onderwijsvisies bespreekbaar te maken.

Benader ouders als volwaardige partners. Over culturen en sociale klasse heen is het belang dat ouders hechten aan onderwijs en een succesvolle onderwijscarrière zeer groot. Zij kennen hun kind en leefwereld; de school brengt pedagogische expertise in. Sterk partnerschap betekent dat:

- ouders ernstig genomen worden;
- verwachtingen wederzijds en duidelijk zijn;
- verschillen niet leiden tot ongelijke behandeling;
- en betrokkenheid op verschillende manieren kan worden ingevuld.

Investeer bewust in persoonlijke contacten met ouders die minder snel zelf initiatief nemen zoals ouders met een migratieachtergrond. Spreek hen rechtstreeks aan, toon interesse in hun talenten en ervaringen en bouw stap voor stap vertrouwen op.

⁴ [Hoe kan het dat witte scholen zo wit blijven? | De Standaard](#)

⁵ [Rol van ouders bij huiswerk – Klasse](#) ; [Zinvol huiswerk: wat werkt echt? – Klasse](#)



▸ Vertrouwenspersonen, brugfiguren en netwerken

Samenwerking met vertrouwenspersonen, brugfiguren en lokale netwerken kan ouderbetrokkenheid versterken. Ze helpen om drempels te verlagen en de verbinding tussen school en ouders te verbeteren. Tegelijk blijven ze een onderdeel van het schoolbeleid: ze ondersteunen de werking, maar nemen de verantwoordelijkheid van de school niet over.

- Binnen de school kan een medewerker zoals een leerlingenbegeleider, zorgcoördinator of CLB-medewerker als brugfiguur optreden. Zij spelen een belangrijke rol in het opbouwen van vertrouwen en het ondersteunen van contacten met ouders.
- Ook buiten de school kan je samenwerken met lokale netwerken, zoals buurtwerk, verenigingen van personen met een migratieachtergrond, integratiediensten of armoedeverenigingen. Zij helpen om ouders te bereiken die minder snel contact opnemen.
- Daarnaast kunnen ouders zelf een brugfunctie opnemen. Klasouders ondersteunen de communicatie tussen ouders en school. Zo versterken ze de betrokkenheid en helpen ze om ouders dichterbij het schoolgebeuren te brengen.

Over Nederlands als verbindende taal en communiceren met ouders

Scholen kunnen ouderbetrokkenheid versterken door taalondersteunende en drempelverlagende initiatieven voor anderstalige ouders. Het doel is om communicatie en partnerschap met ouders te versterken. Bijvoorbeeld:

- Samenwerkingen rond taalprojecten
- huiswerkklassen of huiswerkbegeleiding.
- Ook initiatieven zoals Nederlandse taallessen voor ouders of
- buddywerkingen

Maak keuzes over hoe je als school met ouders communiceert. Een doordacht communicatiebeleid maakt expliciet via welke kanalen informatie gedeeld wordt, welke taal en toon daarbij gehanteerd worden en hoe informatie zo toegankelijk mogelijk blijft voor alle ouders. Enkele tips:

- Digitale communicatiekanalen of berichtenapps zoals Whatsapp zijn sterk ingeburgerd bij ouders met een migratieachtergrond en kunnen de drempel verlagen om vragen te stellen of snel informatie te delen.
- Vertaal berichten via tools zoals Google Translate voor een wederzijdse verstaanbaarheid.
- **Combineer meerdere vormen van communiceren. Stem af op wat jouw ouders nodig hebben en ook echt gebruiken.** Want niet alle ouders bereiken informatie op dezelfde manier. Bevraag je ouders over hun voorkeuren en communicatiestijlen.
- Combineer bij voorkeur verschillende kanalen en vormen, en zorg voor samenhang en herhaling. Denk daarbij aan het gedeelde verhaal tussen school, leerling en ouder.

Hou rekening met ouders in een kwetsbare socio-economische positie en met anderstalige ouders. Dat vraagt aandacht voor taalniveau, duidelijkheid en bereikbaarheid. Mondelinge communicatie kan hierin een belangrijke rol spelen, naast schriftelijke en digitale communicatie. Ter ondersteuning kunnen scholen gebruikmaken van volgende hulpmiddelen en bronnen:

- Gebruik de **app Lees Simpel**. Dit is een gratis app die een check kan doen op jouw communicatie en het taalgebruik helder en laagdrempelig maakt.



- de **Communicatiewaaiër**: <https://www.communicatiewaaiër.be/> (o.a. over communicatie met anderstalige ouders in het lager en secundair onderwijs, en ouder- of zorggesprekken);
- **Huis van het Nederlands Brussel (2022)** – *Duidelijk Nederlands Basis en Duidelijk Nederlands Secundair*
<https://www.huisnederlandsbrussel.be/files/Publicaties/instrumenten-andere/duidelijk-nederlands-basis-online.pdf>
<https://www.huisnederlandsbrussel.be/files/Publicaties/instrumenten-andere/duidelijk-nederlands-secundair-online.pdf>
- **Vlaamse overheid (2022)** – informatie over kansengroepen:
[Hoe doe je een zorggesprek met anderstalige ouders? – Klasse](#)
- **CLB – Onderwijskiezer**:
https://www.onderwijskiezer.be/v2/download/20210922_Instructiefiche_5.pdf
- **Van basis naar secundair – Toolbox** (gids voor ouders, vertaald in meerdere talen):
<https://pro.vanbasisnaarsecundair.be/toolbox/een-gids-voor-ouders-om-hun-kind-te-begeleiden-in-het-keuzeprocess-vertaald-in-12-talen>

Ter ondersteuning van scholen worden op de materialenbank van **PBD GO!** concrete tips en materialen gedeeld rond het versterken van ouderbetrokkenheid. Deze zijn te raadplegen via het volgende kruimelpad: **Smartschool → GO! Navigator → IEDEREEN INCLUSIEF! → ROUTE naar INCLUSIE → BELEID INCLUSIE → L: Hoe kan je ouderbetrokkenheid verhogen.**

Checklist voor ouderbetrokkenheid

Ouders uit niet-middenklasse gezinnen ervaren soms extra drempels. Vanuit dat oogpunt bekeken zijn volgende aandachtspunten belangrijk:

Erken en waardeer meerdere vormen van betrokkenheid

- Ga uit van 3 vormen van ouderbetrokkenheid: **thuisbetrokkenheid, schoolbetrokkenheid en ouderparticipatie**.
- Stop met zichtbaarheid op school te gebruiken als maatstaf voor betrokkenheid.
- Vermijd een normatief beeld van “de goede ouder”.

Analyseer drempels systematisch

- Zet bewust de bril van kwetsbare ouders op.
- Zoek drempels in
 - inschrijving en onthaal,
 - communicatie,
 - verwachtingen rond betrokkenheid (bv. huiswerk, aanwezigheid, administratie).
- Behandel drempels als **beleidsinformatie**, niet als tekort bij ouders.
- Gebruik deze analyse om je werking bij te sturen.

Benader ouders actief en bouw aan relaties

- Wacht niet tot ouders zelf contact opnemen.
- Investeer bewust in **persoonlijke contacten**, zeker met ouders die weinig zichtbaar zijn.
- Spreek ouders gericht aan op hun interesses, ervaringen en talenten.
- Bouw relaties op **vóór** er problemen zijn — niet pas wanneer het moeilijk loopt.

Werk vanuit een gelijkwaardig partnerschap

- Erken ouders als volwaardige partners met eigen expertise over hun kind.
- Maak wederzijdse verwachtingen expliciet en realistisch.
- Laat achtergrond, taal of communicatiestijl nooit leiden tot ongelijke behandeling.



► **Investeer doelgericht in een warm onthaal**

- Gebruik het eerste contactmoment om vertrouwen op te bouwen met kwetsbare ouders.
- Verlaag drempels vanaf het eerste contact, vóór inschrijving en opvolging.

Zet ondersteunende structuren beleidsmatig in

- Gebruik brugfiguren, vertrouwenspersonen en zet lokale netwerken doelgericht in.
- Kader hun rol binnen een **schoolbrede ouderwerking**.
- Bewaak dat de verantwoordelijkheid altijd bij de school blijft.

Maak communicatie toegankelijk en doordacht

- Gebruik Nederlands als verbindende schooltaal, maar pas taalniveau en toon aan.
- Kies communicatiekanalen die ouders effectief gebruiken.
- Combineer schriftelijke, digitale en mondelinge communicatie.
- Wees duidelijk, voorspelbaar en herhaal waar nodig.

Reflectievragen voor directie en beleidsteam

Verschillende vormen van betrokkenheid

- Welke vormen van ouderbetrokkenheid waarderen wij vandaag het meest?
- Waar meten wij betrokkenheid vooral af aan zichtbaarheid op school?
- Slagen wij erin om thuisbetrokkenheid en minder zichtbare vormen ernstig te nemen?

Drempels analyseren

- Welke drempels ervaren ouders bij inschrijving, communicatie en deelname?
- In hoeverre bekijken wij die drempels als informatie over onze schoolwerking?
- Waar kunnen kleine beleidsaanpassingen een verschil maken in betrokkenheid?

Ouders actief benaderen

- Wachten wij vooral af tot ouders zelf contact opnemen, of nemen wij zelf initiatief?
- Welke ouders bereiken wij vlot, en welke nauwelijks?
- Op welke momenten investeren wij bewust in persoonlijke contacten vóór er zich problemen voordoen?

Gelijkwaardig partnerschap

- In welke mate behandelen wij ouders echt als gelijkwaardige partners?
- Hoe duidelijk zijn onze wederzijdse verwachtingen naar ouders toe?
- Waar lopen ouders het risico anders behandeld te worden door verschillen in taal, achtergrond of communicatiestijl?

Structuren doelgericht inzetten

- Welke rol spelen brugfiguren, vertrouwenspersonen of netwerken in onze ouderwerking?
- Hoe bewaken wij dat de verantwoordelijkheid voor ouderbetrokkenheid bij de school blijft liggen?

Communicatie en taal strategisch gebruiken

- Via welke kanalen communiceren wij met ouders, en bereiken we daarmee iedereen?
- Hoe toegankelijk is ons taalgebruik voor ouders met verschillende taalniveaus?
- Stemmen wij ons communicatiebeleid regelmatig af op wat ouders aangeven nodig te hebben?



› Hoofdstuk 6: Diversiteit en personeelsbeleid

Diversiteit in je team is een hefboom voor sterk onderwijs. Een divers personeelsbestand brengt verschillende perspectieven binnen, versterkt het pedagogisch handelen en zorgt ervoor dat meer leerlingen zich herkennen in hun school. Als school kan je een keuze maken om hier bewust op in te zetten. Diversiteitsbeleid in HR betekent dat je kijkt naar wie je aantrekt, hoe je met medewerkers omgaat en hoe je hen ondersteunt in hun ontwikkeling.

Een inclusieve schoolcultuur voor alle medewerkers

Een inclusieve cultuur zorgt ervoor dat je diversiteit niet alleen aantrekt, maar ook behoudt. Een divers personeelsbeleid start niet bij aanwerven, maar bij hoe mensen zich voelen eens ze er zijn. Wat kan je doen voor een inclusieve schoolcultuur:

- Zorg ervoor dat elke medewerker zich welkom, veilig en gerespecteerd voelt, ongeacht achtergrond, leeftijd, gender, gezondheid of levenssituatie.
- Werk actief aan een cultuur waarin mensen het gevoel hebben dat ze er echt bij horen.
- Ga na of iedereen in je team gelijke kansen ervaart en zich fair behandeld voelt.
- Hou rekening met de persoonlijke context van medewerkers (bijvoorbeeld zorgtaken of medische situaties).
- Neem levensfases mee in je beleid en kijk hoe je daarop inspeelt.

Vier aandachtspunten voor schoolbesturen en directies

WERVING EN SELECTIE

Ten eerste streeft de GO! school naar een inclusieve werving en selectie. Zowel in onderwijs als in alle andere arbeidsmarktsectoren spelen (onbewuste) mechanismen in de selectieprocedures. Dit kan leiden tot vooroordelen en ongelijke kansen voor sollicitanten uit de kansengroepen.

Waar kan je op letten bij een nieuwe werving- en selectieprocedure:

- Zorg er voor dat de vacatures werkzoekenden uit de kansengroepen bereiken.
- Schrijf de vacature zo dat verschillende profielen zich aangesproken voelen.
- Durf je selectieprocedures kritisch te bekijken.
- Bij werving en selectie staan de medewerkers open voor een reflectie op mogelijke onbewuste vooroordelen en nadelige effecten voor personen uit de kansengroepen.
- Ga vooroordelen tegen door het volgen van wetenschappelijk onderbouwde trainingen.
- Bij het rekruteringsbeleid let je op de openheid van toekomstige leerkrachten voor culturele diversiteit.

WELBEVINDEN EN VERBONDENHEID

Ten tweede zorgt de school ervoor dat alle medewerkers zich welkom en verbonden voelen.

Scholen die de diversiteit in hun school willen bevorderen, zullen ervoor zorgen dat (kandidaat-)medewerkers het gevoel hebben dat zij gelijkwaardige kansen hebben, zich fair en correct behandeld voelen en het gevoel hebben dat ze er werkelijk bij horen. Mensen blijven niet omdat ze aangeworven zijn, maar omdat ze zich goed voelen:

- Volg op of medewerkers zich verbonden voelen met het team en de school.
- Ga na of iedereen zich erkend en gehoord voelt.
- Let op signalen van ongelijkheid, uitsluiting of frustratie.



- Stimuleer een open cultuur waarin verschillen bespreekbaar zijn.

BEELDVORMING

Ten derde kan diversiteit in de beeldvorming gebruikt worden. Wat je uitstraalt als school bepaalt wie zich aangesproken voelt om te solliciteren. Zo kan je als school tonen dat je diversiteit omarmt. Om dit te doen pas je communicatiemateriaal aan zoals brochures, websites en sociale media. Weerspiegel een verscheidenheid aan kenmerken zoals seksuele geaardheid, etniciteit en leeftijd. Het is wel belangrijk om authentiek te zijn en ervoor te zorgen dat de werkelijkheid overeenkomt met het beeld dat de school uitdraagt.

INSTROOM, DOORSTROOM EN KANSEN

Ten vierde stimuleren we dat leraren met een migratieachtergrond effectieve mogelijkheden ervaren tot tewerkstelling als leraar. Het versterken van de diversiteit op je werkvloer vraagt gerichte inspanningen om kansen te creëren en te behouden. Enkele ideeën om uit te proberen:

- Zet in op stageplaatsen voor studenten uit verschillende achtergronden, ook voor kansengroepen dus.
- Werk daarvoor samen met lerarenopleidingen om je instroom te versterken. Door structureel en sterker samen te werken met de lerarenopleidingen zetten jullie zelf stappen richting een diverser personeelsbeleid.
- In zo'n samenwerking kunnen scholen hun rol in het opleiden en begeleiden van studenten naar het lerarenberoep en de klaspraktijk ten volle opnemen. Tegelijkertijd kan dit jouw school een belangrijk leertraject worden in het omgaan met diversiteit op de werkvloer en in de klas.

Reflectievragen voor directie en beleidsteam

Over je team en cultuur

- Wie voelt zich zichtbaar thuis in ons team, en wie minder?
- Waar merken we verschillen in kansen of beleving tussen medewerkers?

Over instroom en selectie

- Welke profielen bereiken wij wel, en welke niet?
- Op welke momenten kunnen onbewuste vooroordelen onze keuzes beïnvloeden?

Over doorgroeikansen

- Krijgt elke medewerker dezelfde kansen op ontwikkeling en doorgroei?
- Wie blijft onder de radar en waarom?

Over beleid en samenhang

- Is ons HR-beleid expliciet inclusief, of blijft dit impliciet?
- Waar werken we al sterk rond diversiteit, en waar nog niet?



▸ Hoofdstuk 7: Professionalisering van schoolteams rond diversiteit

Waarom professionalisering nodig is

De TALIS-studie uit 2024 toont aan dat de voorbereiding op het lesgeven in een multiculturele context een belangrijk aandachtspunt blijft; hoewel vergelijkbaar met andere landen, voelt slechts een kleine minderheid zich hier 'veel' op voorbereid, wat contrasteert met de realiteit in de klas.⁶ Ander onderzoek toont aan dat leerkrachten in lerarenopleidingen nog onvoldoende scoren op algemene diversiteitskennis (kennis over taalkundige, etnische en religieuze diversiteit), pedagogische kennis over diversiteit (strategieën om diverse leerlingen te onderwijzen) en vakgerelateerde inhoud en diversiteit (kennis over specifieke vakken en hoe deze worden beïnvloed door culturele diversiteit)⁷.

VAN INDIVIDUELE GOODWILL NAAR TEAMLEREN

Een sterke aanpak verschuift de focus van individuele inzet naar collectief leren. Diversiteit wordt een gedeeld thema waarover het team samen nadenkt, ervaringen uitwisselt en keuzes maakt.

Teamleren betekent dat praktijksituaties besproken worden, dat collega's van elkaar leren en dat verschillen in aanpak bespreekbaar zijn. Het creëert ruimte om te groeien, fouten te benoemen en samen sterker te worden.

REFLECTIE, DIALOOG EN GEDEELDE VERANTWOORDELIJKHEID

Medewerkers weten dat van hen verwacht wordt dat ze optreden bij vooroordelen en discriminatie, en dat ze omgaan met meningsverschillen die voortkomen uit culturele verschillen.

Een team dat werkt rond diversiteit durft stilstaan bij eigen referentiekaders. Het onderzoekt welke overtuigingen, verwachtingen of aannames meespelen in hun eigen handelen en maakt afspraken voor een gedeelde aanpak. Die reflectie blijft niet vrijblijvend, maar wordt verbonden met de visie en afspraken van de school.

GEBRUIKMAKEN VAN INTERNE EN EXTERNE ONDERSTEUNING

Professionalisering rond diversiteit krijgt meer kracht wanneer ze ingebed wordt in bestaande vormen van samenwerking en ondersteuning binnen de school. Observaties, teamoverleg, mentoring en aanvangsbegeleiding bieden kansen om diversiteit structureel aan bod te laten komen. Ze helpen om ervaringen te delen en samen te reflecteren over het dagelijks handelen.

Daarnaast bestaan er tools die dit proces kunnen ondersteunen en verdiepen en waar je direct mee aan de slag kan. Instrumenten zoals:

- Potential to Teach <https://www.potentialtoteach.be/over-potential>
- Re:flex tool <https://reflextool.be/>

⁶ Van Droogenbroeck, F., Simon, R., Almey, K., Faddar, J., Kavadias, D., Siongers, J., Spruyt, B., Te Braak, P., & Thomas, V. (2025). *TALIS 2024 Vlaanderen*. Vrije Universiteit Brussel, p. 84.

⁷ DIVEPACK, Dursun, H., Claes, E., & Agirdag, O. (2021). *Diversity pedagogical content knowledge: A new conceptual framework and assessment across different teacher education programmes*. Multicultural Education Review, 13(4), 303-322. <https://doi.org/10.1080/2005615X.2021.2006118>



- ▶ helpen teams om systematisch te reflecteren en hun aanpak rond diversiteit verder te ontwikkelen. De meerwaarde zit in het kiezen van wat past bij jouw schoolcontext en jouw team.

Ook de centrale en pedagogische diensten van het GO! staan klaar om jou te ondersteunen:

- Informeer je over het GO! lerend netwerk GOK en raadpleeg materiaal uit voorbije sessies: [Lerend Netwerk GOK](#)
- Volg het kruimelpad: **Smartschool → GO! Navigator → IEDEREEN INCLUSIEF! → ROUTE naar INCLUSIE → BELEID INCLUSIE**
- Bekijk het aanbod aan vormen of vraag professionalisering op maat aan: [Agenda](#) voor opleidingen en vorming
- Concrete ondersteuning vind je ook in de [praktische gids diversiteitsbewuste klaspraktijk](#).

Reflectievragen voor directie en beleidsteam

- Zijn er vaardigheden die we onvoldoende ondersteunen in de omgang met diversiteit?
- Is omgaan met diversiteit bij ons een gedeeld teamthema?
- Hoeveel ruimte is er in ons team om ervaringen en onzekerheden te delen?
- Worden verschillen in referentiekaders bespreekbaar gemaakt?
- Durven we moeilijke gesprekken voeren binnen het team?
- Weten medewerkers wat er van hen verwacht wordt wanneer ze geconfronteerd worden met vooroordelen of spanningen?
- Welke vormen van professionalisering gebruiken we rond diversiteit?
- Sluiten die aan bij de noden van ons team?



▸ Hoofdstuk 8: Dialoog en samenwerking met de lokale gemeenschap

Het netwerk rond je school

Wie werk maakt van diversiteit op school, kijkt ook naar de diverse maatschappelijke context. Een kernvraag: *Welke partners helpen ons om onze leerlingen en ouders beter te begrijpen, te bereiken en te ondersteunen?*

Diversiteitsbeleid krijgt vorm door verbinding te maken met de lokale gemeenschap. De school vergroot zo haar inzicht in de leefwereld van haar leerlingen en ouders. Tegelijk creëert ze kansen om samenwerking en wederzijds begrip te versterken.

Een school die inzet op diversiteit brengt haar omgeving actief in kaart. Dat betekent dat ze zicht krijgt op organisaties, verenigingen en partners die verbonden zijn met haar leerlingenpopulatie.

Een school kan daarbij:

- nagaan welke organisaties representatief zijn voor de verschillende gemeenschappen;
- zicht krijgen op bestaande lokale netwerken en initiatieven;
- en gericht contacten leggen met relevante partners;
- denken aan verenigingen van personen met een migratieachtergrond, armoedeverenigingen, socio-culturele organisaties, jeugd- & vrijetijdsorganisaties;
- Denk aan onderwijs en welzijnspartners rechtstreeks betrokken bij je leerlingen zoals CLB, welzijnsorganisaties, buurtwerk en integratiediensten.

Het doel is niet om zoveel mogelijk samenwerkingen te hebben, maar om betekenisvolle verbindingen te creëren. Kwaliteit primeert op de kwantiteit.

Dialoog als beleidsinstrument

Dialoog met de lokale gemeenschap is een bewuste beleidskeuze. Ze helpt om wederzijds begrip te versterken en spanningen bespreekbaar te maken nog vóór ze escaleren. De school gaat in gesprek met relevante partners binnen de lokale gemeenschap en creëert momenten van ontmoeting.

Daarnaast kan een school aansluiten bij bestaande initiatieven van lokale besturen. Die brengen verschillende levensbeschouwelijke en culturele groepen samen en stimuleren een open dialoog. Dergelijke overlegmomenten dragen bij aan

- meer onderling begrip en respect;
- een correctere beeldvorming over verschillende levensbeschouwingen;
- en een sterker gevoel van verbondenheid met de lokale gemeenschap.

Door actief deel te nemen aan zulke overlegstructuren, versterkt een school haar rol als actor binnen de samenleving. Dit uiteraard vanuit haar eigen opdracht en binnen het GO! kader van neutraliteit.

Reflectievragen voor directie en beleidsteam

In welke mate hebben wij zicht op de lokale context en netwerken rond onze school?



- ▶
 - Met welke partners werken wij samen, en welke ontbreken nog?
 - Wat kunnen deze partners voor ons doen, en wat kunnen wij voor hen doen?
 - Nemen wij zelf initiatief tot dialoog met de lokale gemeenschap?
 - Hoe structureel is die dialoog vandaag ingebed in ons beleid?
 - Op welke momenten maken wij gebruik van lokale overlegplatformen of initiatieven?
 - Draagt dit bij aan wederzijds begrip en samenwerking?
 - Hoe bewaken wij onze rol als school in contacten met externe partners?



▸ Slotreflectie: van visie naar praktijk in een samenhangend beleidsproces

Diversiteitsbeleid is geen eindpunt, maar een bewuste manier van werken. Door stap voor stap te bouwen, keuzes te maken en samen te leren, groeit een school uit tot een plek waar verschillen niet alleen aanwezig zijn, maar richting geven aan sterker en gelijkwaardiger onderwijs. Wat in deze gids aan bod kwam, krijgt pas betekenis wanneer het ingebed wordt in het dagelijkse functioneren van jouw school.

Diversiteitsbeleid als continu proces

Diversiteit vraagt blijvende aandacht. Schoolcontexten veranderen, leerlingpopulaties evolueren en maatschappelijke verwachtingen verschuiven. Een sterk diversiteitsbeleid groeit mee met de realiteit van de school. Wordt regelmatig bewaakt en bevraagd. En blijft verbonden met de schoolvisie en de GO! kernwaarden en neutraliteit.

Zie diversiteitsbeleid daarom niet als iets dat je “implementert en afrondt”, maar als een doorlopend ontwikkelingsproces in een PDCA-cyclus.

Prioriteiten bepalen en faseren

Je hoeft niet alles tegelijk te doen. Een school die te veel tegelijk wil aanpakken, verliest overzicht en slagkracht. Maak keuzes:

- Bepaal waar de grootste noden en drempels liggen in jouw school.
- Kies enkele duidelijke prioriteiten op basis van je contextanalyse.
- Werk gefaseerd en zorg voor opvolging.

Sterke scholen stellen zichzelf de vraag: *Waar maken wij vandaag het grootste verschil voor onze leerlingen en ouders?* De reflectievragen na elk hoofdstuk zetten jou op weg om na te denken over jouw prioriteiten. Zo kan je nagaan welke hoofdstukken uit deze gids het meeste aansluiten bij jullie noden. Daar kan je dat prioritair op inzetten in de komende periode.

Rollen en verantwoordelijkheden

Diversiteitsbeleid is een gedeelde opdracht, maar vraagt duidelijke verantwoordelijkheid. Duidelijkheid voorkomt dat diversiteit een “ieders verantwoordelijkheid en dus van niemand” wordt.

- De directie bewaakt de **visie, samenhang en beleidskeuzes**.
- Het beleidsteam stuurt het proces aan en zorgt voor opvolging.
- Medewerkers nemen hun rol op in het dagelijks handelen.

Maak expliciet wie waarvoor verantwoordelijk is, hoe er wordt afgestemd en hoe beslissingen genomen en opgevolgd worden.

Evalueren, bijsturen en verankeren

Een beleid leeft pas echt wanneer het regelmatig geëvalueerd wordt. Sta als school stil bij wat werkt en wat niet, waar drempels blijven bestaan en welke effecten zichtbaar zijn bij leerlingen, ouders en personeel. Gebruik deze inzichten om bij te sturen waar nodig, succesvolle acties te versterken en keuzes duurzaam te verankeren in de werking van de school.

Zo bouw je stap voor stap aan een beleid dat niet afhankelijk is van personen, maar gedragen wordt door de hele organisatie.



► Bronnen

Dursun, H., Claes, E., & Agirdag, O. (2021).

Diversity pedagogical content knowledge: A new conceptual framework and assessment across different teacher education programmes. *Multicultural Education Review*, 13(4), 303–322. <https://doi.org/10.1080/2005615X.2021.2006118>

Expertisecentrum Taal, Diversiteit & Leren.

Diversiteitsscreening Onderwijs (DISCO). <https://www.taaldiversiteitenleren.be>

Expertisecentrum Taal, Diversiteit & Leren.

Materialen. <https://www.taaldiversiteitenleren.be/materialen>

GO! Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap.

Pedagogisch project GO! – Samen leren samenleven (PPGO!), kernwaarden en neutraliteit. <https://pro.g-o.be/themas/over-go/pedagogisch-project/samen-leren-samenleven/>

Kommers, H., & Dresen, M. (2010).

Teamwerken is teamleren? Vormgeven en ontwikkelen van teams in het onderwijs. Heerlen: Ruud de Moorcentrum, Open Universiteit.

Agentschap Integratie en Inburgering. *Naar een krachtige samenwerking tussen ouder en school. Een werkkader.*

https://www.vreemdelingenrecht.be/sites/default/files/migrated/bestanden/documenten/document_werkkader_ouderbetrokkenheid.pdf

Lelieur, R., Vanrusselt, R., Vanhoof, J., & Clycq, N. (2023).

Waarom leraren (weinig) academisch optimistisch zijn: Attributies en de impact van leerlingenpopulatie en schoolcultuur. In: *Pedagogische Studiën. Tijdschrift voor Onderwijskunde en Opvoedkunde*, Geraadpleegd op: [9c06f0motoMc4](https://doi.org/10.1016/j.pedagog.2023.06.004)

Lelieur, R., Clycq, N., & Vanhoof, J.

Academisch optimisme: de gecombineerde kracht van doelmatigheidsbeleving, vertrouwen en gerichtheid op leren. <https://www.edubronblogt.be>

Diversiteit in actie (DIVA). Observeren en interpreteren. <https://www.diva-tool.be>

Potential to Teach. Platform voor inclusief en diversiteitsgericht lesgeven.

<https://www.taaldiversiteitenleren.be/website-potential-teach>

Re:flex tool. 5 guided tours over etnische diversiteit. <https://reflextool.be/>



- **SAAMO.** De ondersteunende rol van ouders thuis: inspiratie voor leerkrachten in het basisonderwijs. <https://www.saamo.be/tool/de-onderwijsondersteunende-rol-van-ouders-thuis-inspiratie-voor-leerkrachten-in-het-basisonderwijs/>

Van de Putte, I., *Leren omgaan met diversiteit in de klas: het GOL(L)D-concept in de praktijk.* Academia Press.

Van Droogenbroeck, F., Simon, R., Almey, K., Faddar, J., Kavadias, D., Siongers, J., Spruyt, B., Te Braak, P., & Thomas, V. (2025). *TALIS 2024 Vlaanderen.* Vrije Universiteit Brussel.

Vantieghem, W., & Van de Putte, I. (red.) (2025). *Vol potentieel. Krachtig lesgeven in diversiteit.* Leuven: Acco.

