



Kruispuntdenken in de lerarenopleidingen

Çavaria – ELLA VZW

22/12/2023 | Fatma Arikoglu, Kaj Poelman

1. Inleiding

Het ontwikkelen van een visie op **inclusief onderwijs**¹ benadrukt het belang van het creëren van een onderwijsomgeving waarin alle studenten en lectoren zich welkom en gewaardeerd voelen. Tegelijk vraagt deze omgeving waar mensen gevormd worden dat er een zeker niveau van **bewustzijn** bestaat over **maatschappelijke machtsverhoudingen, uitsluitingsmechanismen en (latente vormen van) discriminatie** op micro- en vooral op meso- en metaniveau. Welke **maatschappelijke verschillen** doen er toe? Hoe spelen die mee in de onderwijsinstelling waar kennis en kunde over lesgeven en opleiden tot de corebusiness behoren? Dit bewustzijn over maatschappelijke verhoudingen én ongelijkheden of privileges die hieruit voortvloeien helpt bij het verminderen van **vooroordelen en discriminatie**, en het bevordert wederzijds begrip en respect. Dit impliceert een duidelijke visie op **gelijke kansen** en **sociale rechtvaardigheid** vanuit het **bewustzijn** dat diepgewortelde **ongelijkheden** en **vanzelfsprekendheden** die leiden tot **sociale ongelijkheid** actief worden opgespoord en aangepakt.

Ontstaan

Deze call-to-action visietekst is ontstaan vanuit de jarenlange nauwe **samenwerking tussen çavaria en ella vzw** die elk vanuit hun eigen perspectief en expertise hebben bijgedragen aan de begeleiding van scholen in een meer **gender -en diversiteitsbewust** schoolbeleid. Op het programma stonden niet alleen **trajecten, vormingen en workshops op maat** van het onderwijspersoneel, maar ook **rondetafelgesprekken en diepte-interviews** met lerarenopleiders en experts in diverse steden passeerden de revue.

Vanuit deze samenwerking en de kennis die de afgelopen jaren werd opgebouwd, stelden çavaria en ella vzw vast dat een visietekst over **inclusief onderwijs en kruispuntdenken** een basis kan bieden voor **schoolteams** die verschillende vraagstukken rond sociale ongelijkheid (hoger) op de agenda wensen te plaatsen. Met deze bijdrage willen çavaria en ella vzw de **kennis rond kruispuntdenken bij lerarenopleiders** (secundair onderwijs) verder verhogen en hen aanzetten tot **reflectie** over de toepassing van basisprincipes naar een meer gender-en diversiteitsbewust schoolbeleid.

2. Kruispuntdenken als denkkader

Kruispuntdenken of intersectioneel denken is een onmisbaar **instrument** voor iedereen die strijdt tegen verschillende vormen van uitsluiting en onderdrukking. Ook binnen de onderwijscontext verwijst men meer en meer naar dit sociologisch **denkkader** dat het **bewustzijn** vergroot rond unieke vormen van **meervoudige discriminatie** die een persoon kan ervaren op grond van diens sociale identiteit.

¹ In deze tekst hanteren ella vzw en çavaria de bredere definitie van inclusief onderwijs die steeds meer gebruikt wordt. Onder inclusief onderwijs verstaan we onderwijs waarin de kans geboden wordt aan alle leerlingen en lesgevers om zich optimaal te ontwikkelen naar eigen mogelijkheden en interesses, ongeacht kenmerken, zoals bijvoorbeeld afkomst, (thuis)taal, huidskleur, religie, seksuele voorkeur, leeftijd, beperking etc. In inclusief onderwijs wordt daarom op pro-actieve wijze verschillende vormen van discriminatie zoals seksisme, racisme, homofobie, transfobie, validisme, leeftijdsdiscriminatie, enzoverder voorkomen en wordt er ingegrepen als dit zich wel voordoet. Deze aanpak vergt veelal structurele acties omdat discriminatie en ongelijkheid zich veelal op structurele manier manifesteert.

De maatschappelijke positie van eenieder wordt namelijk bepaald door **verschillende betekenisgevers of ordeningsprincipes**, zoals gender, etniciteit, sociale klasse, maar ook door seksuele oriëntatie, gezondheidssituatie, religie, nationaliteit, leeftijd, migratiestatus, enzovoort. Al deze factoren **beïnvloeden en versterken elkaar**, waardoor **unieke ervaringen van discriminatie of privilege** ontstaan. Zo kunnen we stellen dat seksisme zich uit op een andere manier bij vrouwen van een bepaalde etnisch-culturele achtergrond of leeftijd en dat homofobie zich uit op een andere manier naargelang het geslacht, dat op zijn beurt ook erg binair wordt ingevuld.

Voor uitgebreide info over kruispuntdenken verwijzen we naar de [Handleiding voor professionelen die intersectionaliteit of kruispuntdenken in de eigen organisatie willen toepassen](#), opgesteld door ella vzw.

3. Waarom kruispuntdenken integreren in de lerarenopleiding secundair onderwijs

Waarom is kruispuntdenken als denkkader belangrijk voor lerarenopleidingen?

Het integreren van kruispuntdenken in de visie, het beleid en de werking van lerarenopleidingen is van essentieel belang om de volgende redenen:

Inclusief onderwijs bevorderen: in een samenleving die steeds diverser en complexer wordt, is het van cruciaal belang dat leraren(opleiders) in staat zijn om een **inclusieve leeromgeving** te creëren waarin elke student zich gewaardeerd en gerespecteerd voelt, ongeacht hun identiteit en sociale achtergrond. Door kruispuntdenken als denkkader te omarmen, kunnen leraren beter begrijpen hoe **diverse identiteiten of sociale posities** (op basis van gender, sekse, etniciteit, leeftijd, seksualiteit etc.) én de combinatie van deze factoren van invloed (kunnen) zijn op de leerervaring van studenten. Daarnaast vraagt dit ook inspanningen van de lerarenopleider om te achterhalen welke maatschappelijke verschillen en ongelijkheden binnen de onderwijscontext meespelen. Welke vormen van sociale ongelijkheden bestaan er en hoe werken die door in de lerarenopleidingen, is één van de zovele denkvragen die hierbij aansluiten.

*Voorbeeld: een leraar die kruispuntdenken begrijpt, zal beter kunnen inspelen op de behoeften van leerlingen met verschillende achtergronden. Bijvoorbeeld, ze kunnen rekening houden met de **unieke uitdagingen** waarmee een meisje uit een lage sociaal-economische achtergrond met een niet-westerse etnische achtergrond wordt geconfronteerd.*

Diepgaand inzicht in sociale ongelijkheid: kruispuntdenken biedt een diepgaand inzicht in hoe **sociale ongelijkheid** (door)werkt. Het benadrukt dat ongelijkheid en discriminatie (én privileges) zelden te wijten zijn aan één enkele factor, maar eerder het resultaat zijn van de **interactie of de intersectie** tussen verschillende identiteitsaspecten of achterstellingsmechanismen. Dit helpt toekomstige leerkrachten om de **complexiteit** van sociale ongelijkheid, achterstelling én privileges te begrijpen en gerichte maatregelen te nemen om het bewustzijn rond deze onrechtvaardigheden te verhogen. Zowel op het niveau van de instelling als op de werkplek (en tussen collega's) maar ook als instelling waar kennis wordt ontwikkeld en verspreid. Aangezien **maatschappelijke machtsverhoudingen** niet 'in beton gegoten' zijn, kunnen onderwijsinstellingen en professionals ook een **actieve rol** spelen bij het in vraag stellen van deze verhoudingen en via kleine acties en stappen tot verandering en meer rechtvaardigheid.

*Voorbeeld: een leraar die bekend is met kruispuntdenken begrijpt dat een jongen met een beperking van kleur waarschijnlijk te maken heeft met **unieke obstakels en discriminatie** die anders zijn dan die van zijn witte leeftijdsgenoten zonder een beperking. Ze kunnen dan passende ondersteuning bieden om zijn succes te bevorderen. Maar zal ook bereid zijn om de huidige werkpraktijk kritisch te bekijken zodat specifieke vanzelfsprekendheden of normen die ertoe leiden dat witte jongeren zonder een beperking minder obstakels of discriminatie ervaren in deze specifieke context.*

Persoonlijke en professionele ontwikkeling: kruispuntdenken moedigt leerkrachten in spe en hun opleiders aan om na te denken en te **reflecteren** over hun **eigen identiteiten, vooroordelen, referentiekader en maatschappelijke positie**. Dit **proces van zelfreflectie** is van onschatbare waarde voor de persoonlijke en professionele ontwikkeling, omdat het helpt bewuster te worden van maatschappelijke ordeningsprincipes, normen en privileges in de maatschappij én in de organisatie of onderwijsinstelling.

Voorbeeld: een leraar in opleiding die kruispuntdenken toepast, kan zich **bewust worden** van zijn/haar/hun eigen **vooroordelen, referentiekader en privileges**, hetgeen deze persoon in staat stelt om dit bewustzijn in te zetten voor de verbetering van de onderwijspraktijk. Zo kan een leraar in opleiding zich (verder) **inlezen** over hoe seksisme of racisme binnensluipen in een onderwijscontext, ook wanneer deze leraar in spe zelf niet wordt geconfronteerd met deze specifieke vormen van ongelijkheid. Actieve **interesse** in deze onderwerpen kan de professionele ontwikkeling ten goede komen zodat leraren in spe beter voorbereid zijn om voor een klasgroep te staan waar vaak heel wat uitdagingen samenkomen.

Effectieve interculturele competentie: het begrip van kruispuntdenken bereidt toekomstige leerkrachten voor op het effectief omgaan met **diverse klasgroepen**. Het helpt hen om interculturele competentie te ontwikkelen, wat essentieel is in een steeds geglobaliseerde wereld, met de nodige aandacht voor andere factoren zoals sociale klasse, gendernormen, normen op vlak van seksuele diversiteit etc die er heersen binnen de klasgroepen én daarbuiten.

Voorbeeld: een leraar die goed bekend is met kruispuntdenken weet hoe die cultureel relevante lesmaterialen kan integreren in hun curriculum. Hierbij hanteert de leerkracht bewust een intersectionele bril door niet in de val te trappen van het culturaliseren van situaties of gebeurtenissen wanneer het over jongeren gaat die op vlak van etniciteit, taal of religie niet tot de maatschappelijke norm(en) behoren.

4. Mogelijke **strategieën** om kruispuntdenken en inclusie te integreren en te behouden in de lerarenopleiding

Kruispuntdenken integreren binnen een organisatie of werkpraktijk vraagt om **reflectie** over de **heersende dominante opvatting en vanzelfsprekendheden**. Het maakt professionals alert voor de gebruikte taal, communicatiestijl, omgangsvormen, organisatiecultuur, regelgeving, etc. Dit gaat gepaard met **veranderingsprocessen** die tijd, middelen en inzet vragen in de hele organisatie.

Het is niet voldoende om enkel kruispuntdenken te integreren in de lespraktijken binnen lerarenopleidingen. Het is ook cruciaal dat lerarenopleidingen zelf diverse en inclusieve omgevingen worden. Dit bevordert niet alleen een breder scala van perspectieven, maar het helpt ook bij het verminderen van de bestaande ongelijkheden in het onderwijs.

We beperken de reflectie dus niet enkel tot het klasniveau of de klaspraktijk maar zoomen uit tot de **verschillende niveaus van de organisatie: missie en visie, organisatiecultuur, besluitvorming, personeelsbeleid, gelijkekansen- en diversiteitsbeleid, communicatie en beeldvorming, financieel beleid, etc.** Voor uitgebreide info over kruispuntdenken of intersectionaliteit 'checklist voor organisaties' verwijzen we door naar de [Handleiding voor professionals die intersectionaliteit of kruispuntdenken in de eigen organisatie willen toepassen](#), vanaf pagina 47.

Om kruispuntdenken effectief te integreren in lerarenopleidingen, zijn de volgende strategieën van belang:

Curriculumontwikkeling: kruispuntdenken moet een integraal onderdeel zijn van het curriculum voor lerarenopleidingen. Dit omvat cursussen over diversiteit, inclusie en sociale rechtvaardigheid, evenals stage-ervaringen waarin studenten leren hoe ze kruispuntdenken in de praktijk kunnen brengen. Zorg voor een leerplan dat diverse perspectieven en ervaringen omvat, en benadruk het belang van kruispuntdenken als een rode draad door het curriculum.

Opleidingen over kruispuntdenken voor lerarenopleiders: bied professionele ontwikkeling aan voor docenten en lerarenopleiders, zodat ze effectief kruispuntdenken kunnen onderwijzen en als rolmodellen kunnen fungeren voor hun studenten.

Onderzoek en evaluatie: moedig onderzoek aan dat een kruispuntvisie bevat. Ook onderzoek gericht op het meten van de impact van kruispuntdenken in lerarenopleidingen en in het algemene onderwijsveld hoort hieronder. Dit zal helpen om bewijs te verzamelen over de effectiviteit ervan (op langere termijn) en om het curriculum voortdurend te verbeteren. Lerarenopleidingen kunnen onderzoeksresultaten publiceren om bewustwording te creëren en best practices te verspreiden.

Samenwerking en partnerschappen: werk samen met lokale gemeenschappen, scholen en middenveldorganisaties gespecialiseerd in kruispuntdenken en aanverwante thema's om ervoor te zorgen dat toekomstige leerkrachten en lectoren relevante en bruikbare vaardigheden en kennis ontwikkelen. Dit kan ook de betrokkenheid van de gemeenschap en het netwerk waarbinnen gezamenlijke projecten ontstaan, vergroten.

Best practices delen: deel succesverhalen en best practices met andere lerarenopleidingen om de verspreiding van inclusieve strategieën te bevorderen. Zet crossover samenwerkingen op tussen instellingen en organisaties zodat er geëxperimenteerd kan worden met methoden.

Gegevensverzameling en monitoring: verzamel gegevens over de diversiteit in lerarenopleidingen en evalueer regelmatig de voortgang bij het aantrekken en behouden van diverse studenten en lectoren. Pas het beleid en de benaderingen aan door te vertrekken vanuit de ervaringen van studenten en lectoren die begaan zijn met thema's als inclusie en diversiteit.

Actieve wervingsinspanningen: lerarenopleidingen moeten proactief werven in diverse gemeenschappen en actief streven naar kandidaten met diverse achtergronden, op het vlak van etniciteit, geslacht, religie, sociaaleconomische status etc. Dit biedt studenten diverse rolmodellen en mentoren.

Financiën: zorg voor voldoende **financiële middelen** om de veranderingsprocessen die gepaard gaan met het toepassen van kruispuntdenken te ondersteunen. Professionals die de toepassing van kruispuntdenken in goede banen leiden en dus hiervoor **taken**

opnemen, moeten hiervoor de nodige **tijd en middelen** krijgen zodat dit thema een **zichtbare** plaats en **erkenning** krijgt.

Diverse sollicitatiecommissies: stel sollicitatiecommissies samen die representatief zijn voor de diversiteit die de lerarenopleiding wil aantrekken. Dit kan helpen bij het voorkomen van onbewuste vooroordelen in het toelatingsproces.

Inclusieve leeromgevingen: creëer een **inclusief klimaat** waarin alle lectoren en studenten zich welkom voelen. Dit omvat het aanpakken van discriminatie en pesterijen en het bevorderen van respect voor diversiteit. Ook **stageplaatsen** behoren tot de inclusieve leeromgeving in het verlengde van de lerarenopleiding. Lerarenopleidingen kunnen een krachtig **signaal** geven door te stellen dat alle studenten, ongeacht hun religieuze of culturele achtergrond, recht hebben op **gelijke toegang tot stageplaatsen**. Dit beleid moet **actief** worden **gecommuniceerd** met partnerscholen en organisaties. Een standpuntinname in deze is een concrete vorm van hoe onderwijsinstellingen hierover kunnen communiceren met de buitenwereld.

Mentoringprogramma's voor ondersteuning en begeleiding: ontwikkel mentoringprogramma's waarin ervaren docenten studenten begeleiden, met speciale aandacht voor studenten uit ondervertegenwoordigde groepen.

Psychosociale ondersteuning: bied psychosociale ondersteuning aan studenten die hier nood aan hebben. De staf van deze ondersteuningsdienst is geschoold in sociale uitsluiting, antidiscriminatie en gelijke kansen en draagt een visie uit dat inclusie hoog in het vaandel draagt, en handelt hiernaar.

Het aantrekken en behouden van diversiteit in lerarenopleidingen is een **doorlopende inspanning** die begint met een sterke toewijding aan inclusiviteit, antidiscriminatie en sociale rechtvaardigheid. Wanneer lerarenopleidingen een diverse gemeenschap van toekomstige leerkrachten ondersteunen en voorbereiden, zal dit resulteren in meer inclusieve scholen en beter onderwijs voor alle studenten. Deze diversiteit zal niet alleen de klaslokalen verrijken, maar ook de bredere samenleving beïnvloeden door het bevorderen van rechtvaardigheid en gelijke kansen.

Lerarenopleiding als voorbeeldfunctie voor het onderwijsveld en daarbuiten.

Het is van belang dat lerarenopleidingen een leidende rol spelen in het bevorderen van diversiteit, antidiscriminatie en kruispuntdenken in het brede onderwijsveld. Lerarenopleidingen kunnen lobbyen voor beleidsmaatregelen op lokaal, regionaal en nationaal niveau die de rechten en kansen van alle studenten beschermen en bevorderen.

5. Doorverwijzingen naar websites of bronnen over antidiscriminatie en onderwijs

De onderstaande lijst van voorbeelden is niet exhaustief.

Hand in Hand Tegen Racisme: <https://handinhandtegenracisme.be/>

LEVL : <https://levl.be/>

Edistools: <https://edistools.org/>

Edistools Onderwijs: <https://edistools.org/onderwijs-6/>

[Onderwijs in een gekleurde samenleving](#)

Re:flex: <https://reflextool.be/>

Diversiteitsresponsieve lerarenopleiders:

<https://view.genial.ly/63cb20ca01aabf0019b3e160/learning-experience-didactic-unit-diversiteitsresponsieve-lerarenopleiders>

Rosa vzw: <https://rosavzw.be/nl/aanbod/tools-1/toolkit-gender-in-het-secundair-onderwijs>

ORbit vzw: <https://www.orbitvzw.be/category/diverse-leraarskamer/>

BOEH!: <https://boeh.be/> (*'Educatieve tool voor jongeren om het maatschappelijk debat rond het hoofddoekenverbod, en specifiek het schijnargument betreffende 'neutraliteit', beter te begrijpen. Al spelenderwijs leer je meer over de geschiedenis van hoofddoekverboden in Vlaanderen, over BOEH en hun strijd tegen alle vormen van discriminatie.'* Aan te vragen bij BOEH! via mail naar info@boeh.be)