

## Sjabloon Diversiteitbeleidsplan

Een plan uitschrijven is geen gemakkelijke klus. Veel scholen worstelen er dan ook mee. Deze sjabloon kan een bron van inspiratie of een leidraad zijn bij het opstellen van een diversiteitbeleidsplan, maar elke school blijft natuurlijk vrij om haar eigen plan te ontwikkelen. Ook scholen die niet kiezen voor de GOK-pijler 'omgaan met diversiteit' en niet-GOK-scholen die toch aandacht willen besteden aan 'diversiteit', kunnen aan de hand van deze sjabloon hun diversiteitbeleidsplan uitschrijven.

Hieronder vind je concrete tips voor het invullen van de 'sjabloon diversiteitbeleidsplan'. Het sjabloon zelf vindt u op pagina 4.

### 1. Algemeen

#### 1.1 De school als organisatie

- Administratieve gegevens
  
- Verantwoording keuze diversiteitbeleid

Waarom kies je ervoor om aan de pijler 'omgaan met diversiteit' of om aan 'diversiteitbeleid' te werken?

- Heb je het algemene screeningsinstrument of 'DISCO' gebruikt? En bleek daaruit dat werken aan diversiteit een aandachtspunt is voor de school?
- Is er een verandering in de leerlingenpopulatie die je hiertoe aanzet?
- Stel je aan de hand van een omgevingsanalyse vast dat diversiteit de komende schooljaren weleens een werkpunt zou kunnen zijn?
- Heb je de voorgaande jaren ook aan dit thema gewerkt? En zet je het werk verder?
- ...

#### 1.2 Werkgroep diversiteitbeleid

Wil je de competenties van leerlingen in omgaan met diversiteit verbeteren, dan is dit een taak van het hele team. Enkel op die manier heb je kans op slagen. Om de inbreng van het team te verzekeren en de doorstroming van het beleid naar het team te garanderen, is het aangewezen om met een werkgroep 'diversiteit' of met een kernteam aan de slag te gaan. In deze werkgroep zitten liefst een brede waaier aan afgevaardigden (van de verschillende onderwijsniveaus, verschillende vestigingen, ...). In zo'n werkgroep zijn natuurlijk ook de zorgcoördinator, de directeur en de GOK-leerkrachten vertegenwoordigd. Je kunt op deze plaats in de sjabloon je keuze als school om al dan niet met een kernteam te werken, verantwoorden en de samenstelling van het team weergeven.

## 2. Beschrijving van de huidige situatie

### 2.1. Beginsituatieanalyse

Op vlak van diversiteit werden doelstellingen op leerling-, leerkracht- en schoolniveau geformuleerd. Deze doelstellingen bestaan uit hoofddoelstellingen en subdoelen. Per niveau bestaat er een screeningsinstrument 'DISCO'.

Het is voor een school belangrijk volgende elementen aan te geven:

- 'Waar zijn we sterk in?
- Waar hebben we nog nooit aan gewerkt?
- In welke doelstellingen staan we eerder zwak?
- Wat zijn onze prioriteiten?'

Je kan het screeningsinstrument 'DISCO' invullen met het team. Zo kan je te weten komen wat sterktes en zwaktes zijn van het team op de verschillende niveaus.

- Je kan erals team voor kiezen één (bijvoorbeeld schoolniveau) of alle niveaus te screenen.
- Je kan op een [interactieve wijze met het hele team](#) de beginsituatie in kaart brengen en analyseren. Een voorbeeld vind je in bijlage. Je lijst dan op welke initiatieven jullie al genomen hebben, welke werkpunten er nog zijn, welke acties goed lopen, welke moeilijkheden de leerkrachten ervaren, ...

## 3. Conclusies voor wat betreft diversiteitsbeleid op basis van bovenstaande gegevens

### 3.1. Prioritaire doelen

De doelstellingen in het screeningsinstrument zijn ingedeeld in drie niveaus: leerlingenniveau, leerkrachtniveau en schoolniveau. De drie niveaus zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Het is belangrijk om de doelen te formuleren op leerling-, leerkracht- én schoolniveau (zie GOK-cirkel).

- De doelstellingen op de verschillende niveaus zijn met elkaar verbonden. Als je de screening op leerlingniveau doet, merk je dat je bij het formuleren van doelstellingen ook op school- en leerkrachtniveau doelstellingen moet formuleren. Om resultaten te behalen is het namelijk noodzakelijk dat de drie niveaus elkaar ondersteunen.
- De doelstellingen op leerkrachtniveau zijn verbonden met de doelstellingen op leerlingenniveau. Ze zorgen ervoor dat deze doelstellingen bereikt wordt. Ook hier zal je keuzes moeten maken. Je kunt niet alles in één keer veranderen. Kies de doelstellingen waaraan je op leerkrachtniveau eerst zal werken. Spreid de doelstellingen over lange en korte termijn.
- De doelstellingen op schoolniveau staan niet los van de vorige niveaus. Zorg ervoor dat de doelstellingen op schoolniveau de realisatie van de doelen op de andere niveaus ondersteunen.

### 3.2. Operationeel plan

Elke school zal een ander plan opstellen afhankelijk van de schooleigen context. Onderstaand hebben we een fictief plan opgesteld dat inspirerend kan werken. Naargelang de context van de school zullen er andere prioriteiten gelegd worden en worden er andere doelstellingen en acties gekozen.

- Noteer in de bovenste balk je algemeen doel, het doel waar je als school aan wil werken.
- Noteer in de eerste tweede kolom de doelstellingen op leerlingniveau, leerkrachtniveau en op schoolniveau.
  - Tip: Je kunt de doelstellingen letterlijk overnemen van het screeningsinstrument. Dit kunnen drie doelstellingen per niveau zijn, maar het kunnen er ook meer of minder zijn, afhankelijk van de resultaten van beginanalyse.
- In de middelste kolom noteer je welke acties ervoor zullen zorgen dat je deze doelstellingen bereikt.
- In de kolom rechts noteer je hoe je de actie gaat evalueren. Dit kan als permanente evaluatie gedurende het proces zijn of als een momentopname.

Denk bij het formuleren van doelen en acties ook al na over de evaluatie.

- Hoe ga je de acties evalueren?
- Hoe ga je effecten van de acties in kaart brengen?

Andere vragen die kunnen helpen bij evaluatie zijn:

Hoe tevreden zijn we over de kwaliteit van onze aanpak (leerling- leerkracht- en schoolniveau)? In welke mate zetten we de GOK-thema's in als hefboomen? Welke acties zijn effectief gebleken? Welke doelen brachten ons een stap dichterbij volledige realisatie? Waar zijn nog verdere inspanningen vereist? Van welke doelen en acties verwachten we het meeste effect op leerlingenniveau? Welke doelen en acties zien we als leerkrachten en team het meest haalbaar?

- Naast dit algemene plan houdt het kernteam het best nog een gedetailleerde planning bij met daarin de timing, de taakverdeling, ...

Controleer of er een samenhang is tussen de beginsituatieanalyse en de doelstellingen, en tussen de doelstellingen onderling. Een plan kan bijgestuurd worden, maar verlies nooit de doelstellingen uit het oog!



## 2. Beschrijving huidige situatie

### 2.1 Beginsituatieanalyse

*Het is belangrijk dat het GOK-beleid zoveel mogelijk door het volledige team gedragen wordt. Hoe groter de betrokkenheid, hoe groter de kans op succes. Daarom raden we scholen aan om alle stappen van de GOK-cyclus zoveel mogelijk met het volledige team vorm te geven. Zo is iedereen in de school minstens op de hoogte van wat er reilt en zeilt en kunnen er andere ontwikkelingen of beleidsactiviteiten waar de school reeds aan werkt, aan gekoppeld worden.*

Voor ideeën om de beginsituatieanalyse op een interactieve manier aan te pakken:

[http://www.steunpuntgok.be/secundair\\_onderwijs/materiaal/screeningsmateriaal/algemeen\\_screening\\_sinstrument.aspx](http://www.steunpuntgok.be/secundair_onderwijs/materiaal/screeningsmateriaal/algemeen_screening_sinstrument.aspx)

Hier geven we een overzichtje van de doelen 'omgaan met diversiteit' op leerling-, leerkracht- en schoolniveau. Per niveau ontwikkelde het SDL een screeningsinstrument (zie: DISCO, [www.diversiteitenleren.be](http://www.diversiteitenleren.be))

#### **Leerlingenniveau/sleutelcompetentie**

- Doel 1: Diversiteit zien als een normaal fenomeen waar iedereen dagelijks in verschillende situaties mee te maken krijgt (Normaliteit)
- Doel 2: Vooroordelen en veralgemeningen waar mogelijk en wenselijk vermijden; zich bewust zijn en zich onthouden van elke vorm van discriminatie (onbevooroordeeldheid en non-discriminatie)
- Doel 3: Gebeurtenissen, contexten en personen vanuit verschillende perspectieven bekijken (multiperspectiviteit)
- Doel 4: Functioneren in verschillende contexten, steeds wisselende omstandigheden en nieuwe situaties (flexibiliteit)
- Doel 5: Kiezen voor dialoog en samenwerking
- Doel 6: Leren van andermans visies, ervaringen en competenties (leren-van-elkaar)

#### **Leerkrachtniveau: Competentie omgaan met diversiteit**

- Doel 1: Diversiteit waarnemen in de klas, op school en daarbuiten
- Doel 2: Diversiteit op een positieve manier benaderen
- Doel 3: Kinderen en jongeren begeleiden tot kwaliteitsvolle interactie met elkaar en met anderen
- Doel 4: Diversiteit integreren in het totale onderwijsleerproces van kinderen en jongeren
- Doel 5: Goed omgaan met de diversiteit van collega's, ouders en externe partners
- Doel 6: De eigen maatschappelijke verantwoordelijkheid zien en ernaar handelen

## **Schoolniveau: Omgaan met diversiteit**

- Doel 1: Omgaan met diversiteit als competentie bij alle leerlingen en leerkrachten van de school nastreven
- Doel 2: Pedagogische en didactische voorwaarden invullen voor een effectieve diversiteitanpak op klas- en schoolniveau
- Doel 3: De school uitbouwen als een interactieve en lerende organisatie
- Doel 4: Streven naar een diverse samenstelling van alle geledingen in de school
- Doel 5: De school als leer- en leefomgeving een plaats geven binnen een breed netwerk van partners

### **3. Conclusies voor wat betreft diversiteitbeleid op basis van bovenstaande gegevens**

#### **3.1. Prioritaire doelen & operationele doelen**

Op basis van de analyse van de beginsituatie, kies je met het hele team voor een aantal prioritaire doelen.

Prioriteit 1	Gebeurtenissen, contexten en personen vanuit verschillende perspectieven bekijken
Prioriteit 2	Kiezen voor dialoog en samenwerking
Prioriteit 3	Leren van andermans visies, ervaringen en competenties

Deze doelen zet je om in operationele doelen. Dit wil zeggen dat de doelen concreter gemaakt worden. Hoe je goede doelen formuleert, vind je terug in "[Oog voor GOK](#)" (VLOR).

#### **3.2. Operationeel plan**

Hieronder vindt u een voorbeeld van een operationeel plan (voor prioriteit 1) van een school. In het plan staan doelen (op verschillende niveaus), bijbehorende acties en wijze van evalueren bij elkaar. Dit wordt bij de start van het opzetten van het beleid gedaan. Door al bij aanvang na te denken over evaluatie, zal deze fase ook gericht en vlotter kunnen verlopen.

## Operationeel plan + mogelijke evaluatie

Omgaan met Diversiteit		Evaluatie	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lln-bevraging organiseren</li> <li>▪ Tijdens de functioneringsgesprekken is er aandacht voor de resultaten van de acties die voor GOK gesteld zijn.</li> <li>▪ Lkr bevragen over realisaties van het beleidsplan (via een SWOT-analyse of placemat, ... binnen een vakgroep, op een PV, ...)</li> </ul>	
<b>Prioriteit 1: Gebeurtenissen, contexten en personen vanuit verschillende perspectieven bekijken (leerlingniveau)</b>			
Operationele doelen		Acties	Evaluatie
Leerling-niveau	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leerlingen kunnen een onderwerp, een persoon vanuit verschillende invalshoeken benaderen.</li> <li>▪ Leerlingen zijn nieuwsgierig naar en kunnen respect tonen voor andermans mening en handelingen, ook als die niet overeenkomen met die van hen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Er wordt een specifieke vorming ingericht voor leerlingen: leren debatteren.</li> <li>▪ De vaardigheden van de vorming worden toegepast in verschillende lessen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lln-bevraging (peer- en zelfevaluatie).</li> <li>▪ Peer- en zelfevaluatie wordt minimum drie maal gebruikt.</li> </ul>
Leerkrachtniveau	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leerkrachten bieden verschillende perspectieven aan bij het behandelen van onderwerpen, situaties, personen, ...</li> <li>▪ Leerkrachten stellen regelmatig open vragen. Deze kunnen discussie en uitwisseling uitlokken.</li> <li>▪ Leerlingen evalueren bij groepswerk zichzelf en klasgenoten.</li> <li>▪ Leerkrachten creëren voldoende ruimte voor uitwisseling en feedback zodat de klassfeer van dien aard is dat de leerlingen zich vrij voelen hun mening</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Materialen (methodes) worden gescreend en er wordt nagegaan welke methodes aandacht hebben voor verschillende invalshoeken (kernteam).</li> <li>▪ Vorming voor leerkrachten               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ met betrekking tot 'aandacht hebben voor verschillende perspectieven'.</li> <li>○ Vorming gesprekstechnieken.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leerkracht heeft observatieschema uit DISCO lln-instrument (doel 3) een aantal keer gebruikt.</li> <li>▪ Collega's observeren bij elkaar in de klas en kijken naar aandachtspunten. Kort verslag wordt opgemaakt.</li> <li>▪ Overzicht van lessen waarin aandacht werd besteed aan perspectiefname.</li> </ul>

	te uiten.		
Schoolniveau	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ De school werkt een leerlijn uit met betrekking tot het leren bekijken van gebeurtenissen, contexten en personen vanuit verschillende perspectieven.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Er wordt een leerlijn uitgewerkt met betrekking tot 'perspectiefname' met een aantal vakleerkrachten.</li> <li>▪ Mogelijke werkvormen worden door een kernteam bij elkaar gezocht.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leerlijn voor verschillende leerjaren (mbt perspectiefname) : document</li> <li>▪ Evaluatie van dit document door leerkrachtenteam (bruikbaarheid, etc.)</li> <li>▪ Overzicht van mogelijke werkvormen.</li> <li>▪ Evaluatie van dat overzicht en bruikbaarheid (door leerkrachten).</li> </ul>

## **Bijlage: Voorbeeld van interactieve personeelsvergadering DISCO**

---

### **1. Inleiding**

Presentatie (cfr. Website :

<http://www.steunpuntdiversiteitenleren.be/files/screening%20disco%20leerlingen/DIVERSITEIT%20EN%20Disco%20uitleg.pdf> )

- Wat is diversiteit? Belang ervan voor leren van leerlingen?
- Digitaal screeningsinstrument: uitleg:
  - Verschillende aspecten:
    - Screenen als team van de SCHOOL op vlak van diversiteit
    - Screenen (met het team) op niveau van LEERKRACHT (handelen) (=KLAS) op vlak van diversiteit

Belangrijk: hier al een keuze maken! Gaan jullie als school op beide niveaus werken of focussen op 1 aspect? Natuurlijk hangen de niveaus ook samen, maar het leidt wel tot andere acties.

### **2. Screening uitvoeren**

- Elke leerkracht heeft een individuele account en vult de screening in (cfr hoger: school, leerkracht of beide → hangt van keuze af).
- De resultaten worden verzonden naar de individuele leerkracht + algemeen overzicht naar de verantwoordelijke van de school

Het is handig om na deze screening er enige tijd tussen te laten: zo kunnen de resultaten rustig opgevraagd en dan bekeken worden door iedereen.

### **3. Interpretatie van de resultaten**

Zorg ervoor dat je dit met je hele team doet, of met het kernteam. Koppel in dat laatste geval zeker alles terug naar het gehele team zodat iedereen akkoord is.

#### **Mogelijke werkvorm:**

Verdeel de verschillende doelen over verschillende groepen zodat elke groep 1 (of eventueel 2 doelen bekijkt):

- Hoe wordt het doel gescoord?
- Wat wordt er goed/minder goed gescoord?
- Kan je dat verklaren?

De verschillende groepen presenteren de doelen die ze bestudeerd hebben. Zet de conclusies op een flap (per doel) en hang deze op.

#### 4. Acties opzetten

##### Vervolg: mogelijke werkvorm

Individueel: Bekijk de flappen.

- Kleef een post-it (geel) op de doelen waarvan je vindt dat eraan gewerkt moet worden op schoolniveau.
- Kleef een groene post-it op de doelen waarvan je vindt dat er al goed aan gewerkt wordt.

Plenum:

- Bekijk de flappen
- Komen de meningen van de verschillende leerkrachten overeen? Ja/nee?
- Hoe kan je dat verklaren?
- Zijn er doelen die een aandachtspunt zijn voor het team?
- Welke aspecten van het doel (subdoelen) vind je belangrijk?

Conclusie: Kies gezamenlijke aandachtspunten/werkpunten.

Groep: Verdeel deze werkpunten/aandachtspunten over de verschillende groepen. De groepen mogen dezelfde aandachtspunten krijgen.

- Bronnenmateriaal: de tips behorende bij de verschillende doelen van de screening (pdf-documenten te vinden op: <http://nexus.newlink.cz/screen/structure.aspx?id=18> (kies de juiste: als school diversiteit bevorderen of als leerkracht diversiteit bevorderen)
- Zet acties op om aan de werkpunten te werken met je school.

#### 5. Planning maken

Stel een planning op over een schooljaar.

- Welke acties worden ondernomen? (Gekoppeld aan welke werkpunten)
- Wie neemt wat op ?
- Welke groep coördineert?
- Hoe ga je de acties evalueren?
- Hoe ga je effecten van de acties in kaart brengen?

#### 6. Evaluatie

De school zit nu halverwege de GOK-cyclus en er wordt verwacht dat er een tussentijdse zelfevaluatie wordt gedaan. Ook hier is het belangrijk om het team te betrekken.

Vervolg: mogelijke werkvorm

- Verdeel de verschillende doelen en acties over verschillende tafels.
- Verdeel de deelnemers over de verschillende tafels.
- Geef de groepen de opdracht om voor hun toegewezen doelstelling en acties de volgende vragen te beantwoorden.

Vragen	Antwoord	Opmerking	Extra suggestie
▪ Werd de actie uitgevoerd?			
▪ Wie was betrokken bij de actie?			
▪ Heeft iedereen die bij de uitvoering betrokken moest zijn geparticipeerd?			
▪ Was voor iedereen duidelijk wat moest gebeuren?			
▪ Wat zijn de reacties?			
▪ Hoe denken de leden van het team die de actie moesten uitvoeren erover?			
▪ Hoe denken andere betrokkenen erover?			
▪ Hoe reageerden leerlingen?			
▪ Hoe reageerden ouders en externe betrokkenen?			
▪ Was de actie een goede actie om de doelstelling te bereiken?			
▪ Wat zijn de effecten van de actie?			
▪ Hadden we deze effecten voor ogen?			
▪ Zijn er onverwachte effecten? Positief of negatief?			
▪ Moet de actie zelf bijgestuurd worden? Zo ja, hoe?			
▪ Moet de doelstelling bijgestuurd worden? Zo ja, hoe?			

- De groepen doen nu een carrousel van tafel naar tafel en bekijken het antwoordformulier van de vorige groep. Ze bespreken de doelstellingen, acties en de antwoorden en formuleren eventueel extra suggesties om bij te sturen of effecten te verzamelen.
  
- De kerngroep verwerkt de gegevens en koppelt op een volgende PV terug naar de volledige groep. Er wordt terug vastgelegd wie wat doet? Wie coördineert? Hoe de effecten worden vastgelegd?