

Van kampioen in wiskunde naar kampioen in gelijke kansen. Interview met Onderwijsminister Frank Vandenbroucke

Brigitte Rys en Chris Zwaenepoel

Wat is uw visie op onderwijs en gelijke kansen voor jongens en meisjes in het onderwijs?

Jullie zullen gezien hebben dat in de beleidsnota¹ gelijke kansen het alfa en omega is van het beleid dat wij willen voeren, de rode draad door heel het beleid. In een beleid dat streeft naar gelijke onderwijskansen voor jongens en meisjes zie ik twee belangrijke aspecten: het eerste heeft te maken met de inhoud van ons onderwijs, en dan hebben we het over eindtermen en ontwikkelingsdoelen, en het tweede is de oriëntering naar bepaalde studierichtingen.

Bij het formuleren van eindtermen en ontwikkelingsdoelen streven we ernaar om meisjes en jongens met gelijke kansen aan het leerproces te laten deelnemen. We beoordelen eindtermen en ontwikkelingsdoelen op het al dan niet rolbevestigende karakter. We streven ernaar om in bepaalde leergebieden eindtermen en ontwikkelingsdoelen op te nemen die gericht zijn op rol doorbreking. Toch spelen hier vooral de attitudes van de leerkracht een belangrijke rol, en ook de werkvormen, de hulpmiddelen die de leerkracht hanteert. Deze zaken kunnen niet in de eindtermen opgenomen worden. Het is de leraar voor de klas die hier zoals altijd de hoofdrol speelt. Ik heb zo het idee dat hier, door het grote overwicht van vrouwelijke leerkrachten, de laatste decennia goed werk van gemaakt is.

Er is interessant onderzoek gedaan naar de positie van meisjes in het onderwijs door Jan Van Damme en zijn ploeg van KU Leuven², dat op de Vrouwendag gepresenteerd werd. Volgens een aantal klassieke schoolse criteria zoals: hoeveel jaren achterstand loopt je gemiddeld op of loop je niet op, in welke richtingen zit je, ... doen meisjes het in zekere opzichten nogal goed. We weten dat meisjes in de meerderheid zijn in het algemeen vormend secundair onderwijs, maar niet in het technisch en beroepsonderwijs. Meisjes zijn ondervetegenwoordigd in nijverheidstechnische richtingen, die nochtans een betere uitgangspositie op de arbeidsmarkt waarborgen. Richtingen zoals bouw en elektriciteit worden bijna uitsluitend door jongens bevolkt, terwijl dat bij haarzorg en mode net omgekeerd is.

De oriëntering naar studierichtingen is een meer complex aspect van de gelijkekansenproblematiek. Hoe worden leerlingen naar bepaalde richtingen toe geleid? Op basis waarvan maken zij hun keuzes? Goede en objectieve informatie is belangrijk, maar het is slechts een onderdeel van een keuzeproces. De aandacht moet meer en meer gaan naar de talenten die leerlingen in aanleg hebben en hoe die talenten door het verwerven van competenties verder kunnen ontwikkeld worden. Geslacht en zelfs intelligentie hebben niets te maken met de aanleg die iemand in zich heeft. Zowel een man als een vrouw kan eerder technisch-pragmatisch, sociaal voelend, verzorgend, lineair methodisch of fantasievol creatief zijn. Een betere kennis van zichzelf zou naar mijn idee de slaagkansen van zowel jongens als meisjes verhogen.

Een goede begeleiding bij de keuze van studierichting is voor mij een belangrijk punt in het gelijkekansenverhaal. Dat betekent in essentie een onderwijscultuur, een school-

¹ *Vandaag kampioen in wiskunde, morgen ook in gelijke kansen.* Beleidsnota van de Vlaamse minister van Onderwijs en Vorming- Frank Vandenbroucke, december 2004 - 117 p. <http://www.ond.vlaanderen.be/beleid/>

² *Het verschil in schools presteren tussen jongens en meisjes: eindrapport van het KU Leuven* – luik / Eva Van de gaer, Jan Van Damme, Agnes De Munter. – Leuven: KUL, Leuven Instituut voor Onderwijsonderzoek, Onderzoekscentrum Vrouw en Opvoeding; Departement Pedagogische Wetenschappen, 2002.

cultuur die erop gericht is dat jongeren leren afgaan op de eigen talenten, die talenten ook bij zichzelf leren ontdekken en valoriseren, dat ze leren keuzes maken. Men maakt vaak evidente keuzes die misschien niet noodzakelijk aansluiten bij het eigen potentieel en de eigen talenten. Dat speelt in het nadeel van meisjes. Je moet ervoor zorgen dat meisjes en jongens afgaan op hun eigen talenten en je moet vermijden dat jongeren geremd zijn door maatschappelijke vooroordelen, door familiale traditie, door gemakkelijksoplossingen.

Wat is de rol voor de Centra voor Leerlingenbegeleiding (CLB) in de studiekeuzebegeleiding ?

Vroeger was er het PMS dat meedeelde wat leerlingen aankonden en wat niet, op basis van een soort van prognostisch model. Daar is men van afgestapt. Het is inderdaad zo dat dit prognostisch model dikwijls faalde. Men is overgestapt naar een ander model waarbij het ideale plaatje is dat je de leerlingen leert kiezen. Dat nieuwe model is geïmplementeerd in de eindtermen sedert 2000. Een aantal scholen is er zeer intensief mee bezig en ik hoop dat die scholen dat doen op een gender neutrale wijze en op die manier ook roldoorbrekend werken.

De CLBs hebben een tweedelijnsfunctie in de keuzebegeleiding. Ze produceren publicaties en materiaal om leerlingen en leerkrachten te ondersteunen in dat proces. De vraag is: hebben CLBs voldoende aandacht voor de dimensie jongens/meisjes? Deze hervorming is redelijk nieuw en we zijn nog niet helemaal waar we moeten zijn.

Hebt u plannen voor sensibiliseringscampagnes om jongeren aan te zetten tot roldoorbrekende beroepskeuzes?

In 1992 werd in België in een aantal pilootscholen onderzoek gedaan naar belemmerende factoren voor niet-traditionele beroepskeuzes voor meisjes. Bedoeling was meisjes te stimuleren om nijverheidstechnische richtingen te volgen in het TSO en BSO. De meisjes kregen ook begeleiding en ze werden opgevolgd bij de doorstroming naar het hoger onderwijs of naar de arbeidsmarkt. Het project gaf effectief een impuls aan de verruiming van studiekeuze. Toch zag men toen dat té weinig meisjes uit nijverheidstechnische richtingen een job vonden. Meisjes naar jongensrichtingen sturen was ook te eenzijdig want de typische meisjesrichtingen waren ook aan herwaardering toe. Nu willen we de studiekeuzeverruiming die de mannelijke keuzes tot norm verheft niet meer. We willen veeleer het keuzeprocess ondersteunen en bewuste keuzes stimuleren.

De laatste jaren is er ongerustheid gerezen over de verschillende prestaties en slaagkansen van jongens en meisjes. Niet meer de meisjes maar de jongens worden hier als kansarm aangeduid. Vanaf het secundair onderwijs is dat duidelijk zichtbaar. Jongens beginnen het secundair onderwijs met een schoolse vertraging die groter is dan die van meisjes en die vertraging neemt gedurende zes jaar alleen maar toe. In het zesde jaar secundair hebben 44,7% jongens schoolachterstand tegenover 30,6% meisjes. Voor die verschillen tussen jongens en meisjes heeft men nog geen vaststaande verklaringen gevonden. In andere landen komt men tot gelijkaardige conclusies. Dit maar om te zeggen dat elke medaille zijn keerzijde heeft en dat sensibiliseringscampagnes heel doordacht moeten gevoerd worden.

Onderzoek wijst uit dat studiekeuze van meisjes en jongens verschillend is omdat meisjes op school niet meer bevestigd worden in technische vaardigheden. Wat is uw reactie daarop?

Technische opleidingen en beroepen kampen vooral met een imago probleem. Hoe technischer een beroep of studie wordt gepercipieerd, hoe minder aantrekkelijk leerlingen ze vinden. Harde techniek zoals monteur of elektrotechnicus heeft nog een veel groter imago probleem dan zachte techniek. Leerlingen kenmerken de harde techniek

als 'niet met mensen maar met apparaten werken' en als 'mannenwerk'. De zachte techniek, zoals architect of industrieel ontwerper, die een belangrijke technische component bevatten, maar niet als technisch worden gepercipieerd, zijn zeer gewild.

Via verschillende projecten zijn wij daarom gestart met de herwaardering van de technische vaardigheden zowel bij jongens als meisjes. We hebben een paar mooie projecten lopen voor kennismaking met techniek in het basisonderwijs. Zo ben ik een project gaan bezoeken voor kennismaking met chemie, en een paar dagen geleden ben ik met leerlingen van een lagere school gaan lassen. Dat viel niet mee want men ging uit van de veronderstelling dat ik al over een basiskennis beschikte, wat niet zo was. Daar deden jongens en meisjes aan mee. Er is geen enkele reden waarom een vrouw minder goed zou zijn in het lassen dan een man. Fysieke kracht is denk ik geen issue. Fysieke kracht heb je nodig in een aantal industriële omgevingen maar even vaak niet. Dat soort projecten is bijzonder nuttig.

De speerpunten van deze projecten zijn, ten eerste, meer aandacht voor de relatie van wetenschap en techniek met de samenleving, en ten tweede, meer aandacht voor wetenschap en techniek als 'verhaal van mensen'. Techniek bepaalt wat in onze samenleving belangrijk gevonden wordt. Ze verandert sociale verhoudingen en doet nieuwe vragen van ethische aard oprijzen. In een democratische samenleving moeten burgers geïnformeerd kunnen participeren aan politieke besluitvorming hierover. Hierin hebben mannen en vrouwen een gelijke stem. Daarom moet je in de onderwijscultuur de aspiraties hoog genoeg leggen.

Eigenlijk sturen wij ons onderwijs met de eindtermen en ontwikkelingsdoelen. Wij zeggen niet aan de scholen: je moet zoveel uren LO geven, zoveel uren wiskunde, zoveel uren Frans, zoveel uren geschiedenis. Wij zeggen: er zijn een aantal doelstellingen, die moet je bereiken. Die doelstellingen of eindtermen hebben voor een deel te maken met de inhoud van vakken, maar er zijn ook de vakoverschrijdende eindtermen die meer maatschappelijke betekenis hebben, zoals verdraagzaamheid, burgerschap, weerbaarheid tegenover discriminatie, het zien van discriminatie, het begrijpen van wat discriminatie is. Ik denk dat onze eindtermen emanciperend zijn maar we moeten voortdurend de klemtoon blijven leggen op het feit dat de scholen die eindtermen moeten waarmaken. Scholen zouden voor zichzelf moeten kunnen evalueren of ze dat doen. Die kritische zelfevaluatie willen we versterken.

Wat is daarin de rol van de inspectie?

De inspectie moet zich afvragen of de school een werking heeft waarbij ze op een zelfkritische manier die eindtermen nastreeft. We moeten naar een type inspectie waarbij de eerste vraag is: heeft de school een intern kwaliteitssysteem, interne kwaliteitszorg, een interne methode om het bereiken van die eindtermen op te volgen en daarin zelf kritisch te zijn. Doen ze aan zelfevaluatie of niet, en dat moet je verbinden met externe evaluatie door de inspectie. De inspectie moet niet nagaan of elke individuele handeling in die school O.K. is maar of de school als organisatie zelf bewust bezig is met het bereiken van de eindtermen, gegeven de leerlingen die in die school zitten. Geef scholen autonomie en vraag je af of ze zichzelf dan ook kritisch bekijken, hou ze een spiegel voor.

Op resultaten van klassieke vakken zoals wiskunde, talen, gaan we toch in de toekomst meer en meer de nadruk leggen op peilingsonderzoeken waarbij op vrijwillige basis en zonder dat we daar sancties aan verbinden, getest wordt of de scholen de eindtermen behalen. Dat is iets gemakkelijker voor wiskunde en taal dan voor vakoverschrijdende eindtermen zoals tolerantie, weerbaarheid tegen discriminatie, het zien van discriminatie, leren kiezen, eigen talenten leren ontdekken. Maar ik denk dat we ook op die vlakken de scholen een spiegel moeten voorhouden.

Welke beleidsmaatregelen zou u voorstellen om de leerkracht ertoe aan te zetten meer aandacht te geven aan gelijke kansen voor meisjes en jongens?

Ik zou dat zeer sterk situeren in de problematiek van studiekeuze en bijzonder veel aandacht vragen van leerkrachten voor diversiteit in het onderwijs, zodat leerlingen niet alleen "maatschappelijk evidente" keuzes maken.

Vermits diversiteit een horizontale bekommernis is, wil ik de klemtoon gaan leggen in de komende periode op de rol van de leerkracht. Ik wil veel meer aandacht gaan geven aan de realiteit van de diversiteit in de klas en hoe je daar positief mee kan omgaan. Dat betekent dat leerkrachten meer aandacht moeten hebben voor het verschil tussen leerlingen, voor het maatwerk dat er nodig is om ieders talenten te detecteren en te laten opbloeien. Dat zit wel in de opleiding van de leerkrachten, maar onvoldoende.

Een project dat al enkele jaren loopt op het departement Onderwijs is de 'Week van de Diversiteit', waarin aandacht gevraagd wordt voor diversiteit in onze samenleving. Ik heb het initiatief genomen om de Week van de Diversiteit open te gooien. Eigenlijk wil ik een Jaar van de Diversiteit. Mijn beleidsmaatregel is om dit initiatief te gebruiken als werktuig om leerkrachten en leerkrachten in spe competenties aan te leren voor het omgaan met verschillen. De gelijkekansenproblematiek jongens/meisjes is daar een onderdeel van. We gaan leraren de kans geven om zich bij te scholen met de hulp van middenveldorganisaties in een interactief proces. Mijn departement zal een aantal werkgroepen tot stand brengen waarin middenveldorganisaties en instellingen waar men leerkrachten opleidt, zoals hogescholen, centra voor volwassenenonderwijs en universiteiten, samen rond de tafel gaan zitten. Die werkgroepen moeten proberen goeie praktijkervaringen uit te wisselen en uit te diepen rond alle aspecten van diversiteit in het onderwijs. Ook wil ik die meer instrumenten geven om beter met diversiteit om te gaan.

Diversiteit is een breed begrip, een vlag die vele ladingen dekt. Toch stellen we vast dat bij diversiteit enkel nog gedacht wordt aan allochtonen. Gelijke kansen voor meisjes en jongens komt in dat discours niet meer voor.

Het is juist dat de aandacht vooral gaat naar allochtonen, in iets mindere mate naar arbeidsgehandicapten en niet naar andere opdelingen in de samenleving, daar heb je gelijk in. Ik denk dat je diversiteit inderdaad moet zien als een horizontale idee die slaat op leeftijd, fysieke toestand, etnische afkomst, sociale afkomst. Diversiteit nastreven wil zeggen: zorg ervoor dat je bedrijf, school, klas, een spiegel is van de samenleving, maar rechtvaardiger waar nodig dan die samenleving. En zorg er ook voor dat je beleidsacties goede spiegels zijn van de samenleving en waar nodig de samenleving ook corrigeren.

Diversiteit in het kader van gelijke kansen voor jongens en meisjes betekent voor mij respect hebben voor de plaats en de rol die een persoon ongeacht zijn geslacht wil innemen en inneemt in de maatschappij. Deze rol mag niet afhangen van de rolpatronen die al eeuwenlang aan bepaalde geslachten en in bepaalde culturen worden toebedeeld. Het moet een keuze zijn die gebaseerd is op de talenten van een persoon. Enkel wanneer een persoon zichzelf goed kent kan hij op basis van zijn mogelijkheden de competenties verwerven om zijn talenten tot volledige ontwikkeling te brengen. Diversiteit roept voor mij aandacht en respect op voor alle verschillen tussen mensen.

Hoe kan het onderwijsbeleid de doorstroming van vrouwelijke leerkrachten naar directiefuncties bevorderen?

De aanwezigheid van vrouwen in leidinggevende functies in het onderwijs is ondermaats. Ook op het niveau van adviesraden en besluitvormingsorganen is dat zo. In de Vlaamse Onderwijsraad bijvoorbeeld, die vanaf 1991 de Vlaamse minister van Onderwijs adviseert, zijn er pas sinds 1996 in de raden en afdelingen 25% vrouwen. Mannen en

vrouwen geven dus niet in dezelfde mate gestalte aan het onderwijsbeleid in Vlaanderen.

De adviesorganen zijn onderworpen aan een decreet uit 1997 voor evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen. Hoogstens een derde van de leden mag van hetzelfde geslacht zijn. In een brochure van 1997 werden schoolbesturen en inrichtende machten gestimuleerd om positieve acties te ondernemen. Verder kunnen we niet gaan, omdat de inrichtende machten vrijheid van benoemingen hebben. Het is ook een interne onderwijsorganisatorische problematiek.

Dat in het lager en het secundair onderwijs directiefuncties duidelijk nog te weinig ingenomen worden door vrouwen heeft ook te maken met het gegeven dat dit toch zeer opslorpende functies zijn. Men onderschat dat nogal. In een kleine school moet de directeur met alles bezig zijn: pedagogische problemen, ouders proberen te bereiken, leerkrachten ondersteunen, materiaal aankopen. In grote scholen heb je een meer complexe organisatie, maar ook daar is de directeursfunctie een zeer tijdsintensieve bezigheid. Dat is bijna niet combineerbaar met verantwoordelijkheid in een gezin. Mannen kunnen zich vandaag veroorloven om zich enkel op hun job te concentreren omdat er thuis wel iemand anders is die voor de kinderen zorgt of voor de huishouding. Het is fout, maar ze veroorloven zich dat wel. Vrouwen kunnen zich dat niet veroorloven. Dat is trouwens, los van de onderwijsproblematiek, een algemene bekommernis die ik heb.

Omdat wij ook wensen dat iedereen verantwoordelijkheid neemt voor het gezin en het huishouden menen wij dat je in het onderwijs directiefuncties professioneler moet omkaderen en ondersteunen. Dat is een van de redenen waarom ik streef naar schaalvergroting. Door de vorming van scholengemeenschappen, gehelen van meerdere scholen, kun je een aantal technische en financiële ondersteuningsfuncties en eventueel ook andere expertise 'poolen'. Daardoor krijg je een professionelere organisatie maar vooral ook een betere taakverdeling, waardoor je de functie van een schooldirecteur verlicht. Je maakt het werk beter organiseerbaar en ik denk dat dit voor vrouwen essentieel is.

In het academische milieu is de ondervertegenwoordiging van vrouwen aan de top even opvallend. Wat kan het beleid daaraan doen?

Het glazen plafond speelt enorm in het universitaire milieu. Toen ik bij de opening van het academiejaar in Gent de traditionele speech moest houden, zaten voor mij de verzamelde decanen. Daar was geen enkele vrouw bij. Ik ben toen eventjes afgeweken van mijn toespraak en heb een bedenking gemaakt in de zin van: als hier voor mij een representatieve statistische steekproef zit, dan zie ik toch iets merkwaardigs: het decanaat schijnt niet weggelegd te zijn voor vrouwen. Ik denk dat universiteiten toch eens zelf aan de alarmbel moeten trekken want dit is echt niet te verantwoorden.

Een en ander zal opnieuw te maken hebben met taakbelasting. Misschien ligt het ook aan het soort evaluatiesysteem bij de selectie voor dat soort functies dat niet gender neutraal is? Misschien moeten we de formele selectieprocedures en assessments doorlichten op gender bias? Wordt "leiding kunnen geven" bijvoorbeeld niet op een bijzonder mannelijke manier beoordeeld?

Ik denk dat je vanuit het beleid kan aanmoedigen, ook een beetje aanklagen waar nodig. Maar het is aan de universiteiten en hogescholen zelf om eens kritisch na te denken en de evaluatie te maken.

U hebt dus geen plannen om quota te introduceren ...

Nee omdat ik daar niet in geloof, voor geen enkele groep, of het nu gaat om allochtonen versus autochtonen, vrouwen versus mannen. Dat is goed voor adviesraden, maar ik heb

nogal twijfels of het werkt in een bedrijf, in een instelling, omdat het degenen die aangeworven worden opzadelt met het stigma van "die zit hier alleen maar dank zij de quota". Ik geloof meer in een goede oriëntering en goed gevormde aspiraties. Daarmee begin je vanaf het basisonderwijs.