

BKO Inclusief onderwijs – 11 december 2020

To do

- Jamboard klaarzetten
- Voor in notes
 - 5.1.2e en 5.1.2e mailen
 - <https://evasys.leidenuniv.nl/evasys/online.php?p=TrajFdR1220>

Centrale boodschappen

- Waarom deze module?
 - Oog krijgen voor diversiteit (groep niet zien als homogene groep), en daarop leren inspelen
- Wat werkt voor enkelen, werkt voor allemaal
- Wees bewust van aannames en verwachtingen. Maak verwachtingen expliciet.
- Hoe zorg je dat iedereen mee kan doen?
- Meedragen en meebrengen
- Behandel mensen als individu, zie ze als persoon.

Dyslexie tips 5.1.2e

- Aanbod om even individueel te praten aan begin
- Wat hielp jou in het verleden?
- Feedback niet op schrift maar ingesproken
- Leertips → good for 1...

5.1.2e

- Uitstellen van eigen referentiekader tot bespreking opdracht 3
- Waar gaat het over bij inclusiviteit wel
 - Begripsverheldering
 - Individu versus groepen
- Positieve discriminatie
 - Laten rusten
 - We kunnen niet alles bespreken...

Introductie

Kennismaking

- Even weer op dezelfde lijn komen
 - Wat belangrijkste dat is je bijgebleven van OvO, UvO, Toetsen en Scripties?
 - **Tekening maken**
 - 1 minuut nadenken; rest vertellen
- Groepjes
 - 5.1.2e
 - 5.1.2e
 - 5.1.2e

- 5.1.2e
-
- Gekke opdracht: Kijk elkaar aan
 - Wat zijn hobby's?
 - Wat vanochtend gegeten?
- Wissel uit: In hoeverre klopt het?
- Reflectie op opdracht
 - Vooroordelen
 - Je maakt meteen inschatting van studenten
 - Die gaat zo zijn
 - Die ken ik nog van vorig jaar
 - Kan ook met studenten. Vaak weinig tijd voor onderling gesprek.
 - Inclusief onderwijs hoeft niet complex te zijn. Kan in simpele dingen zitten. Net genoeg voor studenten om erbij te laten voelen
- Wat mij aanspreekt in deze module, persoonlijk, is het een bepaalde openheid naar studenten vereist. Je aannames en verwachtingen te parkeren en niet: there is a real danger of objectifying the student or to only see students en masse in our current conversations in higher education.

Agenda en doelen

- Waarom deze module?
 - Oog krijgen voor diversiteit (groep niet zien als homogene groep), en daarop leren inspelen
- Terugkombijeenkomst
 - Max 2 uur
 - Inclusief onderwijs checklist
 - Voortgang observaties en portfolio
 - Najaar? Wanneer?
 - Reflecties op wat je geleerd hebt

Wat is diversiteit en inclusiviteit?

- Ik deel highlights uit voorbereid werk. Voor ons belangrijkste: works for one, works for all; geen doelgroepenbeleid
 - Ingaan op opmerking 5.1.2e works for one, works for all
- Definities
 - Diversiteit: Zorgen dat studentenpopulatie zo divers mogelijk is
 - Inclusiviteit: Zorgen dat iedereen ook mee kan doen
 - Doel is niet om op het feestje (de universiteit) te zijn, maar om mee te kunnen doen op het feest.
 - Discutabel
 - Wie nodigt uit?
 - Mag ik dansen op mijn manier?
 - Wie bepaalt de muziek?
 - Bottomline: Veel gedaan aan diversiteit; nog veel werk voor inclusiviteit

Opdracht leervragen/problemen + suggesties

- Geen oplossingen die op instellingsniveau liggen!

- hoe creëer jij een inclusieve leeromgeving?
 - Zoveel mogelijke ideeën

Oorzaken falen studenten

- We wijten het aan de student. Maar er zitten altijd verhalen achter. We hebben vaak weinig aandacht voor individuele student. Veel aannames. Voor sommige studenten dit reden om af te haken.
- Voorbeeld aanname: student bovenin collegezaal ongemotiveerd. Verwachtingen zijn lager.
- Gegeven diversiteit en studentfactoren: Zorg dat hoopel doorspringbaar is. We geven iedereen zelfde middelen. Daar gaat het vaak mis. We willen dat studenten het op zelfde manier doen terwijl ze divers zijn. De vervolgvraag is dan: hoe?
 - Een voorbeeld: adverteer vacature studentassistent publiek, niet alleen onderhands benaderen van studenten
- Ik denk dat het handig is om in ieder geval hier een aantal uitgangspunten voor te hebben. Deze lijst van Uni Antwerpen vinden we erg handig:
 - Aanvaardbaarheid: Student moet aan zelfde voorwaarden en eindtermen voldoen
 - Haalbaarheid: Aanpassingen mogen geen onevenredig zware last leggen op betrokken partijen
 - Verdedigbaarheid: Aanpassingen mogen voordeel opleveren ten opzichte van andere studenten

Representativiteitsbias Tversky & Kahnemann bibliothecaris

- “Steve is very shy and withdrawn, invariably helpful, but with little interest in people, or in the world of reality. A meek and tidy soul, he has a need for order and structure, and a passion for detail.”
 - farmer, salesman, airline pilot, librarian, or physician
- people predict by representativeness, that is, they select or order outcomes by the degree to which the outcomes represent the essential features of the evidence. In many situations, representative outcomes are indeed more likely than others. However, this is not always the case, because there are factors (e.g., the prior probabilities of outcomes and the reliability of the evidence) which affect the likelihood of outcomes but not their representativeness. Because these factors are ignored, intuitive predictions violate the statistical rules of prediction in systematic and fundamental ways.
- Leerpunten
 - Systeem 1 denken: snel, automatisch, stereotypen, onbewust beoordelen
 - Zie https://en.wikipedia.org/wiki/Thinking,_Fast_and_Slow

Uitsluiting

- Overzicht factoren, docent of instelling, die kunnen bijdragen aan waarom studenten niet slagen.
- Smit (2012)
 - Nadelen
 - Lage verwachtingen
 - Stereotyperingen
 - Alineation: waren survivors, die het kondern ontworstelen. Nu weer achteraan
 - Laziness om iets aan te pakken

- of the university as a social construct that throughout its history has privileged a particular section of society.
- Educational development has to move from the provision of entrance or bridging programmes to being infused in mainstream academic teaching.
- **the heart of the problem: disadvantaged students are outsiders to the discourses of academia and unfamiliar with what is valued in higher education.**
- **What students need is access to the 'ways of being' in**
- there is a real danger of objectifying the student or to only see students en masse in our current conversations in higher education. This

Verwachtingen

- In andere groepjes
- Voorbeelden
 - Zelfstandigheid
 - Motivatie
 - Uitdaging
 - Hulp vragen
 - Vaardigheden
 - Samenwerken
 - Omgaan met conflicten
 - SOmgaan met stress
 - Studievaardigheden
 - Plannen
 - Taalvaardigheid
 - Gedrag tijdens bijeenkomsten
- Check vooraf je materiaal op eenduidigheid

Verantwoordelijkheid docent versus student

- Echo-tip
 - <https://www.uantwerpen.be/nl/centra/expertisecentrum-hoger-onderwijs/didactische-info/onderwijstips-chronologisch/tip-81--faciliteiten/>
 - In eerste instantie wordt gekeken of de redelijke aanpassingen geen afbreuk doen aan de eindcompetenties van het opleidingsonderdeel. Een student met een functiebeperking moet immers aan dezelfde voorwaarden voldoen als een gewone student (**aanvaardbaarheid**). In tweede instantie wordt de praktische belasting voor de docent en de opleiding in kaart gebracht. Redelijke aanpassingen mogen geen onevenredig zware last leggen op de betrokken partijen (**haalbaarheid**). Ten slotte wordt ook gezien of het toekennen van een bijzondere faciliteit geen voordeel tegenover andere studenten oplevert (**verdedigbaarheid**).
- Wie heeft welke verantwoordelijkheid op het gebied van... / Wat is de verantwoordelijkheid van instelling, docent en student op de volgende gebieden?
 - Toegankelijkheid studiematerialen voor studenten met visuele- of audiologische beperking
 - Beperkte schrijfvaardigheid
 - Beperkte kennis van gang van zaken binnen universiteit (ongeschreven regels, mores,...), bijvoorbeeld bij eerstegeneratiestudenten
 - Verstaanbaarheid docent

- Dit is wellicht een onderliggend vraagstuk voor veel docenten: Hoe ver strekt mijn verantwoordelijkheid?
 - Wat is mijn antwoord daarop?
 - Handel vanuit je drijfveren
 - Het zou mooi zijn als elke student in ieder geval een keer een docent treft die ze ziet zoals ze zijn en een extra stapje voor hen zet.
 - Je wordt gevraagd een stapje extra te doen voor sommige studenten, soms misschien twee of drie, maar niet meer! Dan is gespecialiseerde ondersteuning nodig.
 - Denk aan een normale verdeling hoe je je aandacht en tijd verdeelt over studenten: de meeste studenten hebben een normale hoeveelheid aandacht en tijd nodig, sommige studenten wat meer, sommige wat minder. Niet alle studenten hebben zoveel aandacht nodig. Het zijn er vaak slechts enkele. En jij hoeft het niet altijd te zijn.
 - Verwijs door! Voorkom een messiascomplex. Het is jouw verantwoordelijkheid om studenten adequaat door te verwijzen in het geval van problemen, niet om alle problemen op te lossen.
 - Stel studenten in staat problemen zelf op te lossen, in plaats van de problemen van studenten op te lossen.
 - Voorkom dat extra individuele begeleiding al te zeer uit het lood hangt met begeleiding van andere studenten en/of door andere docenten.
- Belangrijkste punt is wellicht nog wel: Help ze verantwoordelijkheid te nemen! Dit is feedback op metacognitief niveau. Stel vragen als:
 - Wat denk je dat er gebeurt als...?
- Uit aantekeningen:
 - 5.1.2e nemen van verantwoordelijkheid op 18^{de} is lastig! Maak gevolgen van keuzes duidelijk. Dat overzien ze niet helemaal.
 - Verantwoordelijkheid is gedeeld:
 - Verantwoordelijkheid uni: selecteren, monitoren, goede feedback geven, begeleiden bij studenten
 - Sommige dingen ben je verantwoordelijk voor, sommige kun je verantwoordelijkheid voor nemen. Verwijs naar voorzieningen en instanties.

Aannames en verwachtingen

- We gaan af op uiterlijke kenmerken en stereotypen. De kunst is elke student als individu te leren kennen, natuurlijk met inachtneming van kenmerken die zijn te categoriseren. Ik ga bijvoorbeeld anders om met een man dan een vrouw, ik stem de mate van directheid, en beleefdheid, af aan iemands cultuur.
- Het is dus belangrijk ook stil te staan bij de rol van onze eigen aannames en verwachtingen die vaak onbewust zijn. Elk mens heeft die. Het risico is dat die ons gedrag kan sturen.
- Een aantal voorbeelden:
 - De Harvard implicit bias test kun je doen, op basis van reactiesnelheid, waar jouw biases zitten, bijvoorbeeld over godsdienst, gender, etniciteit
- Onze culturele achtergrond en opvoeding speelt hierin een rol.
- Wat zijn hiervan mogelijke effecten?
- Pygmalion effect
 - Een heel belangrijke kwam uit een experiment uit de jaren 70: het pygmalion effect. Hoe we over iemand denken beïnvloedt onze gedragingen t.o. ander.

- Basisschool. Nieuwe leerlingen. Leerkracht at random te horen wie uit goed gezin kwamen en wie het niet zouden redden. Die docent en leerlingen gevolgd. Uit goed gezin presteerden veel beter, want docent veel meer aandacht en begeleiding voor hen vice versa.
- Dat roept de vraag op: Op basis waarvan schat ik studenten in? Ik vorm gaandeweg het vak indrukken van studenten. Maar zou ik dat objectiever kunnen meten? En vragen aan hen wat ze nodig hebben.
- Stereotype threat
 - Je gaat je gedragen naar stereotype. Dat leidt tot impulsief gedrag en micro-agressie
 - Bijvoorbeeld: je ziet er niet NL uit, maar spreekt heel goed NL: wauw, wat spreek je goed NL!
 - Bij financieel recht zijn beleggers vaak mannen → voorbeelden zijn ook mannen
 - Bij criminologie zijn (feitelijk) veel daders een migratieachtergrond → wat doe je met de namen van voorbeelden?
- Micro-agressie
 - Alledaagse misdragingen
 - Oh, wat spreek je goed Nederlands! Waar kom je echt vandaan?
 - Impulsief gedrag:
 - Zeg niet: Joh, maak je niet zo druk. Zo bedoel ik het niet. Het gaat erom hoe anderen zich aangesproken voelen.
- Privilege: Maakt bewust dat we allemaal onze geschiedenis hebben van voordelen en nadelen, van kapitaal dat we hebben meegekregen, maar ook van punten die we moeilijk vinden
- White privilege: Men gaat uit van je onschuld tot het tegendeel bewezen is.
- De kunst is om meer systeem 2 denken en handelen te vertonen: secundair en bewust.
 - Zie iedereen als persoon, als complex van eigenschappen, en probeer de student holistisch te begrijpen
 - Stel vragen!