Aan de slag met inclusie

Een inclusief klimaat is een leeromgeving waarin studenten gewaardeerd en gezien worden.
Inclusie in de klas is het creëren van een leeromgeving waarin alle studenten zich welkom voelen en zichzelf kunnen zijn. Inclusie in de school is daarom belangrijk zodat alle leerlingen gelijkwaardig deel uit kunnen maken van de school. Zo kunnen ze erbij horen en tot hun recht komen

(*Coello Eertink & Kreinsen, 2019, p. 7*).

Als die inclusieve omgeving zichtbaar en voelbaar is, wordt de school een veilige plek voor iedereen.

Aan de slag met inclusie

In jouw groep zitten jonge mensen die dezelfde beroepsopleiding volgen. Iedereen neemt zijn eigen (be)leefwereld, achtergrond en ervaring mee. Hoe creëer je een groep die in een prettige sfeer wil samenwerken? Hoe zorg jij ervoor dat verschillen positief gewaardeerd en ingezet worden?

Als jij het belangrijk vindt dat iedereen zich welkom voelt, meedoet en bijdraagt aan een goede sfeer, dan vraagt dat om pedagogisch vakmanschap. Ruimte voor het verhaal en respect voor de eigenheid van de individuele student zijn basisvoorwaarden. Maar ook voor de groep als geheel. Jouw klas is de samenleving in het klein. Maak er een plek van waar jongeren met verschillende achtergronden elkaar ontmoeten en van elkaar leren.

Als docent doe je dat niet alleen. Overleg met je studenten als gelijkwaardige partners. Natuurlijk zijn er verschillen, op gebied van afkomst, taalgebruik, normen en waarden, uiterlijk, startpositie, seksuele oriëntatie, religie en cultuur, maar in een inclusieve groep zijn die verschillen welkom. Zo ontstaat een sociaal veilige omgeving waarin studenten mogen zijn wie ze zijn en leren ze rekening te houden met elkaar.

Maar hoe doe je dit? Hoe creëer je die goede sfeer in jouw klas en in jouw school? In deze publicatie krijg je praktische tips die je morgen al kunt toepassen.

Deze publicatie is tot stand gekomen met medewerking van: Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS)

Jij hebt je eigen blik en ervaringen

- **Ken je studenten.** Wees nieuwsgierig naar hun leefwereld en kijk op de samenleving. Vraag waar ze mee te maken hebben, waar ze zich zorgen over maken of waar ze bang voor zijn.
- **Laat jezelf zien.** Als je je studenten vertelt over je eigen achtergrond, tegenslag en persoonlijke groei, dan kan dat inspireren en zorgen voor onderling begrip. Natuurlijk ben en blijf je docent en kies je bewust wat je wel en niet vertelt. Onderschat echter niet de invloed die jij kunt hebben.
- **Durf je eigen opvattingen ter discussie te stellen.** Ga vanuit oprechte nieuwsgierigheid in gesprek met je studenten en zet je oordeel en mening in de pauzestand.
- **Vergroot je kennis op het gebied van diversiteit.** Denk aan de positie van minderheidsgroepen en factoren als afkomst, sociaal-economische status, religie gender of beperking. Deze factoren zijn van invloed op het wereldbeeld en de (start)positie van jouw studenten.
- **Sta na een gesprek met je klas eens stil** bij de ideeën, waarden, veronderstellingen, allergieën en privileges die mogelijk, bewust of onbewust van invloed zijn geweest op jouw lespraktijk.

Doe een test op **www.onderhuids.nl** om zelf te onderzoeken wat jouw onbewuste (voor) oordelen zijn. Zo word je je bewust van je eigen handelen in de klas.

Accepteer dat je soms ook teleurgesteld wordt. Ook al doe je nog zo je best naar je studenten en je collega's, het wordt niet altijd gezien en gewaardeerd. Kies bewust waar je je energie in wilt steken en waar je impact kunt maken. Je hoeft de wereld niet in één dag te veranderen en je hoeft het ook niet alleen te doen. Kijk wie je nog meer kunt betrekken bij jouw streven naar een inclusief klimaat.

Jij hebt invloed op een inclusieve en veilig sfeer

- **Als jij iets goedkeurt of afwijst**, beïnvloedt dat de mening en het gedrag van jouw studenten.
- **Spreek je altijd uit tegen buitensluiten en discriminatie.** Lach niet mee met grapjes over iemands identiteit. Daarmee kies je een kant, terwijl je voor de veiligheid van elke student staat. Als je een grens stelt, zien studenten dat je voor hen opkomt en leren ze wat wel en niet kan in de klas. Woorden die pijn doen of die mensen wegzetten als groep kunnen niet, bijvoorbeeld homo, koelie, of 'die ....'
- **Ga in gesprek met je student.** Zeg dat je merkt dat iemand boos is en vraag daarop door. Wat zorgt ervoor dat je student zo reageert? Wat zijn de zorgen, angsten en behoeften? Waar gaat het hier echt over? Maak duidelijk dat je de mens niet afwijst, maar dat het gaat om gedrag of woorden die niet oké zijn.
- **Spannende en ongemakkelijke situaties horen erbij.** Het is de kunst om juist dan te zorgen voor een betekenisvol leermoment. Zet het gesprek stil. Vertel wat jou opvalt en wat het met je doet. Als je uit de situatie stapt en over je eigen ongemak vertelt, dan leren studenten dat dit erbij hoort. Het kan een startpunt zijn voor een moedig gesprek.
- **Zet in op het vergroten van de meervoudige sociale identiteit van studenten.** Je bent vrouw én hardloopster én docent autotechniek én opgevoed in een arbeidersgezin. Of je bent man met roots in Suriname én biseksueel én geïnteresseerd in films én in opleiding tot onderwijsassistent. Jongeren die zich verbonden voelen met verschillende groepen kunnen beter van perspectief wisselen.
- **Categoriseer studenten niet op voorhand in een doelgroep** en spreek ze niet aan als 'die doelgroep'. Ontkracht opmerkingen die mensen reduceren tot stereotypen. Leg de nadruk op diversiteit. Het is zinvol de dialoog te verbinden aan de gedeelde groepsidentiteit.
- **Spreek niet in algemene termen** over groepen mensen. Dit zorgt voor stereotypen en vooroordelen en laat weinig ruimte over voor verschillen en nuance. Niet alle Nederlanders houden van stamppot, niet alle Joden gaan wekelijks naar de

Wil je meer weten over democratische besluitvormingsprocessen?
Lees hier verder over op
deepdemocracy.nl

synagoge, niet alle moslims vasten en niet alle Amsterdammers hebben bakfietsen.

- **Je hoeft geen identiteit te benoemen** als dat er niet toe doet. Laat werkvormen waarbij studenten hun (voor)oordelen kunnen ventileren achterwege. Alleen al door het uitspreken van stereotypen, worden deze bevestigd in het brein – ook als je ze daarna juist wilde ontkrachten.
- **Stimuleer dat studenten zich inleven in anderen.** Zet bijvoorbeeld rolmodellen in, laat studenten elkaar interviewen over hun levensgeschiedenis of kies voor een theatervoorstelling.
- **Als het gaat om besluitvorming, vul dan de meerderheidsstem aan met het standpunt van de minderheid.** Als de minderheid geen ruimte krijgt, gaat het schuren. Vraag wat nodig is om in te stemmen met de meerderheid. Studenten leren zo dat ze in hun contact met anderen oog en oor moeten hebben voor elke invalshoek, vooral als het gaat over vraagstukken die raken aan (sociale) rechtvaardigheid.
- **Leg de relatie met de beroepspraktijk.** In elk beroep en in elk team moeten mensen samenwerken, ook al zijn ze allemaal verschillend. Daarom is deze groep een veilige oefenplek en helpt het studenten in hun verdere loopbaan.
- **Bekijk jouw lesstof door een inclusieve lens**: Is er sprake van bewuste of onbewuste discriminatie, stereotypen of het weglaten van historische of geopolitieke gebeurtenissen? Gebruik de persoonlijke ervaring van studenten als waardevolle toevoeging en laat ze hun kennis delen.
- **Als je zelf een fout maakt, bied dan je excuus aan.** Bedank degene die zo moedig was om jou aan te spreken. Zeg dat het niet je bedoeling was om te kwetsen en dat je ervan hebt geleerd. Nodig studenten uit om feedback te geven, in de vorm van tips en tops, over hoe het volgens hen op school en in de klas gaat. Wat vinden ze van jou als docent, de school, lesmethodes, begeleiding en onderlinge omgang. Zo leren ze dat hun mening ertoe doet.

Zo kun je in gesprek gaan met je studenten over de inclusieve klas

1. **Maak afspraken over een veilig gesprek**: Spreek samen de voorwaarden af voor het gesprek. Stel vast hoe je elkaar aanspreekt als iemand zich niet aan de afspraken houdt. (**zie ook de handleiding 'Jij hebt makkelijk praten'**)
2. **Verzamel voorbeelden:** Laat studenten voorbeelden geven van groepen en teams die ze kennen of waar ze onderdeel van zijn. Wat zijn de kenmerken van zo'n groep? Wat wil de groep bereiken? Welk gedrag is nodig om als groep te functioneren?
3. **Inventariseer persoonlijke situaties**: Laat studenten vertellen over momenten waarop zij zich onderdeel voelen van een groep. Wat gebeurde er en wat zorgt ervoor dat je je juist dan onderdeel voelt van de groep? Hoe concreter, hoe beter. Zet deze momenten naast elkaar om te laten zien dat dit voor iedereen anders kan zijn. Welke overeenkomsten zijn er?
4. **Laat meningen en alternatieve perspectieven inbrengen**: Elke student kan daarna aangeven wat voor hem belangrijk is in deze klas/deze groep. Als het uitgangspunt is dat iedereen welkom is, maar niet alle gedrag acceptabel, waar hebben we het dan over? Welk gedrag willen we zien in deze groep en wat is niet acceptabel? Mag je een keer afwijken en wat gebeurt er dan? Nodig studenten uit die wat minder uitgesproken zijn. Ook hun stem moet gehoord worden. Zo ontdekken studenten waarom iets voor een ander belangrijk is en dat er misschien meer overeenkomsten zijn dan ze vooraf dachten. (**zie ook het spel 'Gedragen gedrag'**)
5. **Maak afspraken over de inclusieve groep**: In deze stap leg je de afspraken vast die gelden. De centrale vraag is "Hoe vormen wij een groep waarin iedereen erbij hoort, meedoet, meebeslist en er ruimte is voor diversiteit?" Is iedereen het eens het de gemaakte afspraken? Is de minderheidsstem of de groep studenten die niet zoveel

zegt, aan bod gekomen? Maak duidelijk dat alle studenten medeverantwoordelijk zijn voor een goede en veilige sfeer. (**zie ook 'Jam Cultures – Over inclusie, meedoen, meepraten, meebeslissen, Jitske Kramer'**)

6. **Evalueer het gesprek**: Laat je studenten vertellen hoe ze het gesprek hebben ervaren. Hoe gingen we om met verschillende meningen en hoe kwamen we tot gedragen afspraken? Wat ging goed en wat kan beter?

Stone Norton (2008) spreekt van acht groepsnormen die een inclusieve leeromgeving kunnen creëren:

1. Iedereen heeft het recht om te worden gehoord;
2. Wees respectvol en toch kritisch;
3. Scheld niet;
4. Er spreekt één persoon tegelijk;
5. Alles is vertrouwelijk;
6. Denk over elkaar te allen tijde positief;
7. Wees nederig door te erkennen dat je niet alles weet en dat iedereen zich kan verbeteren.
8. Erken dat iedereen een andere startpositie (in kennis) heeft.

Jij en de student die zich buitengesloten voelt

Neem opmerkingen over uitsluiting altijd serieus.

- Laat de student de situatie beschrijven: vraag naar feiten, gevoelens en emoties.
- Ga op zoek naar de coping-strategie. In lastige en pijnlijke situaties reageren mensen verschillend. Sommigen willen het er niet over hebben omdat ze zich schamen, anderen gaan overcompenseren door extra vriendelijk te zijn of harder te werken. Of ze kiezen voor de strijd en uiten zich agressief, vijandig en maken de ander belachelijk. Het is de kunst dit zichtbaar te maken. Een oplossing kan liggen in de verbindende strategie. Hier staat het in stand houden van de relatie met de ander centraal terwijl er ook ruimte is voor het bespreekbaar maken van vooroordelen of aannames. Andere positieve strategieën zijn erover praten en hulp vragen.
- Vaak is het al genoeg om te luisteren. Laat de student eerst zelf een oplossingsrichting formuleren.

- Vraag hoe je kunt helpen en wees duidelijk over je mogelijkheden.
- Wijs de student op zijn rechten. Het is mogelijk om discriminatie te melden. Ook een vertrouwenspersoon kan ingezet worden voor ondersteuning en advies.
- Vraag hoe jij kunt zorgen voor een inclusieve sfeer in de groep en uitsluiting kunt tegengaan. Daarmee breng je de individuele ervaring naar het niveau van de groep.
  (**zie ook 'In gesprek over stage-discriminatie'**)

Jij als teamleider, directeur of bestuurder

Een inclusief schoolklimaat ontstaat niet zomaar. Het vraagt om een investering op alle niveaus: door docenten, ondersteunend personeel, maar ook door leidinggevenden, directie en bestuur. Inclusie heeft meer kans van slagen als het een schoolbreed programma als basis heeft waarbij de leiding ruimte maakt voor initiatieven die inclusie en diversiteit bevorderen en stelling neemt tegen uitsluiting. Anders blijft het bij goedbedoelde pogingen van enkele docenten in de klas.

1. Een inclusief klimaat beperkt zich niet tot de klas. Het gaat ook om een inclusief docententeam waar ruimte is voor verschil. Selecteer en werf divers zodat de school een afspiegeling is van de samenleving.
2. Het creëren van draagvlak binnen de school en binnen teams is essentieel. Processen van in- en uitsluiting zijn vaak impliciet en het is belangrijk om dit bespreekbaar te maken. In openheid praten en reflecteren op de visie van de school en het eigen handelen maakt zichtbaar welke blokkades en mogelijkheden er zijn voor een inclusief klimaat. Dit vraagt om een veilige sfeer en ruimte voor openheid. Als leidinggevende heb je een voorbeeldrol.
3. Maak afspraken over acceptabel en niet-acceptabel gedrag, die gelden voor iedereen. Zorg ervoor dat deze periodiek worden herhaald en bijgesteld.
4. Faciliteer overleg en intervisie over samenwerking, een inclusieve omgeving en morele dilemma's. Heb aandacht voor het pedagogisch vakmanschap dat hiervoor nodig is en ondersteun teams die hun deskundigheid op dit gebied willen vergroten.
   (**zie ook 'Struisvogelsessie- over morele dilemma's'**)

Hoe zorg jij als docent voor een inclusief klimaat in de klas?

Wil je meer ideeën?

www.inclusiefmbo.nl

School & Veiligheid STICHTING

Kennisplatform Integratie & Samenleving