

VERKENNING INCLUSIEF ONDERWIJS



LEREN VOOR MORGEN

INCLUSIEF ONDERWIJS

Door Nine de Jonge, januari 2021

Bij duurzaam onderwijs wordt er vaak gedacht aan een schooltuin, een warme truiendag en aan aardrijkskunde. De focus ligt voor veel scholen dan ook op milieu en het maken van de minst vervuilende keuzes. Het sociale aspect van duurzaamheid wordt vaak vergeten. Leren voor Morgen is [SDG 4 coördinator](#), deze duurzaamheidsdoelstelling richt op kwaliteitsonderwijs. De verwoording bij subdoel 4.7 laat zien dat inclusief onderwijs onderdeel is van duurzaam onderwijs:

“Er tegen 2030 voor zorgen dat alle leerlingen kennis en vaardigheden verwerven die nodig zijn om duurzame ontwikkeling te bevorderen, via educatie omtrent duurzame ontwikkeling en duurzame levenswijzen, mensenrechten, gendergelijkheid, een cultuur van vrede en geweldloosheid, wereldburgerschap en de waardering van culturele diversiteit.” Zie: [Leren voor Morgen](#)

Leren voor Morgen beschouwt duurzaamheid vanuit de breedte van de 17 SDG's. Al de SDG's staan met elkaar in verbinding; de sociale- en milieu-doelen dragen samen bij aan een duurzamere wereld. Als mensen niet gelijkwaardig en goed met elkaar omgaan, hoe kan je dan verwachten dat ze rekening houden met het milieu? Om sociale duurzaamheid beter op de kaart te zetten, deed Nine onderzoek naar inclusief onderwijs. Wat is inclusief onderwijs (po, vo, mbo, ho), wat is het belang hiervan, welke obstakels zijn er en welke inspirerende voorbeelden zijn er? In dit document deelt Nine de resultaten.

URGENTIE

Zowel de Black Lives Matter beweging alsook de Covid situatie brachten het inclusiviteitsbesef al meer naar de voorgrond. Door BLM kwam er meer aandacht voor de ongelijkheid en vooroordelen die biculturele leerlingen ervaren. En met Covid verdwenen leerlingen van de radar, die geen toegang hadden tot online onderwijs of met een drukke of onveilige thuissituatie. Veel docenten doen hun best om alle leerlingen te betrekken, maar niet voor alle leerlingen is het mogelijk om de lesstof thuis bij te benen.

Najaar 2020 verscheen de [NPO serie Klassen](#), hierin worden verschillende achtstegroepers gevolgd op scholen in Amsterdam. Welk schooladvies krijgen zij, hoe beleven zij school en welke thuissituatie hebben zij? Er wordt zowel vanuit de kinderen gekeken alsook vanuit docenten en directie. Al snel wordt duidelijk dat onder advisering vaker regel is dan uitzondering. Als je geen ouders hebt die voor je opkomen en zien wat je kwaliteiten zijn, is de kans groter dat je niet op de plek komt die bij je past. Daarover later meer, het is goed om eerst belangrijke begrippen te definiëren.

WAT IS INCLUSIVITEIT?

Het is belangrijk om eerst helderheid te geven over de begrippen inclusiviteit en diversiteit. Diversiteit gaat over alle aspecten waarop mensen verschillen (o.a. leeftijd, religie, fysieke gezondheid, gender, kwaliteiten). Inclusiviteit gaat over een omgeving waarbinnen al deze verschillen gewaardeerd worden. Mensen voelen zich welkom, worden gelijk behandeld en worden betrokken bij de besluitvorming. Enkel een divers team creëren is dus nog niet genoeg, het is van belang dat iedereen ook gehoord wordt.

Zie ook: <https://www.womeninc.nl/knowledge/inclusief-werkgeverschap>

DEFINITIE INCLUSIEF ONDERWIJS

Kort gezegd: onderwijs moet toegankelijk zijn voor iedereen. Van normdenken naar diversiteitsdenken (*betekenis: niet langer denken vanuit de heersende norm, datgene wat normaal gevonden wordt, maar juist het erkennen van en ruimte geven aan verschillen*). De VO-Raad geeft een mooie brede uitleg bij inclusief onderwijs:

“In het onderwijs streven scholen ernaar om een inclusieve (leer-)omgeving aan te bieden waarin elke leerling en medewerker zich optimaal kan ontwikkelen, ongeacht geslacht, leeftijd, inzetbaarheid, competenties, lichamelijke beperking, functie en culturele achtergrond of levensbeschouwing.” Bron: [VO-Raad](#)

Ik ontdekte dat er verschillende focuspunten en opvattingen zijn over hoe je dit kunt realiseren. Een integrale blik op inclusief onderwijs omvat:

- Toegang tot onderwijs, dat iedereen kans krijgt om deel te nemen
- Ruimte voor leerwijzen en behoeften van iedereen
- Cultuur in een organisatie, dat iedereen zich welkom voelt (zowel leerling als personeel)
- Diversiteit en inclusiviteit in het curriculum als thema en als lens voor alle vakken

Tijdens dit onderzoek ontdekte ik twee verschillende invalshoeken van inclusiviteit. Ten eerste zijn er mensen die zich focussen op dat iedereen onderwijs krijgt. Zij richten zich vooral op tweesparenbeleid, speciaal vs. regulier onderwijs, en het vraagstuk of mensen met een leerbeperking een plaats moeten krijgen binnen het reguliere onderwijs. Dit gaat bijvoorbeeld over mensen met een fysieke beperking, hevige vorm van dyslexie, gedragsproblemen en visuele beperking. Er wordt gesproken over ‘onderwijs als maatwerk en over realistisch inclusief zijn.’ En over ‘regulier waar het kan, speciaal waar het moet.’ Zie bijvoorbeeld [Naar Inclusiever Onderwijs](#), lees ook over [passend onderwijs](#).

De tweede groep ziet inclusief onderwijs breder: een gelijke behandeling van iedereen. Dit is ook de focus geweest van mijn onderzoek. Alle leerlingen krijgen dezelfde kansen ongeacht hun uiterlijke kenmerken, gedragskenmerken of achtergrond. Sommige leerlingen ervaren meer drempels omdat hun ouders bijvoorbeeld geen huiswerkbegeleiding bieden of niet financieel kunnen investeren in de opleiding van hun kind. Alle leerlingen gelijk behandelen klinkt vanzelfsprekender dan het is.

FEITEN: CONCREET MAKEN VAN ONGELIJKHEID

Kansenongelijkheid is sinds 2010 significant toegenomen. WomenInc. schrijft daarover:

“Veel kinderen ondervinden op school de nadelen van negatieve of beperkende stereotypering en ontorechte onderschatting. Daardoor krijgen ze een lager schooladvies, beschouwen ze zichzelf als minder slim of ambitieus en zien ze voor zichzelf minder mogelijkheden in hun beroepskeuze of -branche.” Bron: [WomenInc.](#)

Om een beeld te geven bij hoe ongelijkheid er nu uitziet, heb ik een lijstje met wat feiten verzameld. Veel ongelijkheid gebeurt namelijk onbewust, mensen zijn zich vaak niet bewust van hun vooroordelen of stereotypen. Stereotypen worden ook vaker realiteit; als je vaak verteld wordt dat je dom bent, dan ga je er ook in geloven.

Voorbeelden van ongelijkheid:

- **Schoolboeken:** Voorbeelden en afbeeldingen in schoolboeken zijn vaak stereotyperend, er staan veelal witte mannen in met status gerelateerde functies. Vrouwen en mensen met een migratieachtergrond worden ondervertegenwoordigd in schoolboeken ([WomenInc.](#)). Als vrouwen een plek krijgen zijn het vaak witte vrouwen die moeders of schoonmakers zijn.
- **Geschiedenis** en **aardrijkskunde** boeken zijn vaker eurocentristisch en gebruiken koloniaal taalgebruik. Inmiddels wordt er gewerkt aan een inclusievere Canon. (OneWorld)
- **Genderstereotypering:** Al vrij jong worden jongens en meisjes anders behandeld in het onderwijs. De technische en strategische spellen worden eerder aan jongens voorgelegd en de zorgende en creatieve aan de meisjes. Genderstereotypen beïnvloeden leraren, zo geven wiskundeleraars meisjes significant minder de beurt tijdens de les dan jongens ([WomenInc.](#))
- **Onderschatting:** Kinderen van praktisch opgeleide ouders worden 2x vaker onderschat dan die van theoretisch opgeleide ouders ([WomenInc.](#)). Deze laatste worden vaker overschat. Het kan meer kwaad om iemand te onderadviseren dan overadviseren. Het gaat om het juiste advies. Leerlingen blijven vaak op het advies dat ze hebben gekregen en het is dus bepalend voor hun toekomst.
- **Homoseksualiteit:** Homo is het meest gebruikte scheldwoord op middelbare scholen, LHBTI+ers worden vier keer vaker dan gemiddeld gepest en zelfmoordcijfers liggen onder LHBTI+-jongeren tot vijf keer hoger ([COC](#)).
- **Racisme:** 1 op de 10 scholieren komt in aanraking met racisme ([Sociaal en Cultureel Planbureau](#)).
- **Stageplaatsen:** Antilliaanse kinderen en kinderen met een migratieachtergrond komen onevenredig vaak op het vmbo en hebben moeite met het vinden van een stage ([ECRI Rapport](#), p. 10).
- **Discriminatie:** De ervaring van studenten/scholieren met discriminatie is toegenomen sinds 2013, en kent relatief vaak ernstige vormen: 7% benoemde dat de laatste ervaring ook seksueel grensoverschrijdend gedrag betrof, 8% had te maken met bedreiging of geweld. “Tussen de 2 en 3 procent van alle scholieren en studenten in Nederland geeft aan gestopt te zijn met hun opleiding als gevolg van discriminatie” ([SCP](#)).

- **Armoede:** 251.000 kinderen leefden in 2019 onder de armoedegrens ([CBS](#))
- **Schoolverzuim:** In 2018/2019 waren 4.958 minderjarigen niet bij een school ingeschreven ([NJI](#)) en 15000 kinderen die geen onderwijs volgden ([Auti](#)).

PERSONEEL EN BEDRIJFSVOERING: BELANG VAN DIVERSITEIT

Ongelijkheid neemt dus veel vormen aan. Dit is niet altijd zichtbaar voor de dominante groep, omdat ze zich vaak niet bewust zijn van hun privileges. Hoe kunnen we actief zorgen voor meer gelijkheid en inclusiviteit?

Een belangrijke eerste stap is dat zowel de directie als docenten zich bewust worden van hun blinde vlekken en van de kwesties die er spelen. Het hebben van een divers team draagt hier aanzienlijk aan bij. Zorg er dus voor dat de bedrijfscultuur inclusief is. Het zorgt voor meer perspectieven en ervaringen die kunnen zorgen voor een prettiger schoolklimaat en een effectievere aanpak van diverse situaties. Een divers team creëert uiteraard nieuwe uitdagingen; kan kan zijn dat de visies uiteenlopen en er meer meningsverschillen zijn. Als je deze de ruimte geeft en echt naar elkaar luistert, kan dat veel waarde toevoegen. Een divers team bevordert de aansluiting met leerlingen, je straalt uit dat diversiteit er mag zijn wat veel kan bijdragen aan het zelfvertrouwen van leerlingen. Een betere representatie en rolmodellen voor leerlingen, maakt hen gemotiveerder, loyaler en kan bijdragen aan een veiliger gevoel.

Bijna een kwart van de vo-leerlingen heeft een niet-westerse achtergrond. Het is dan ook vreemd dat mensen met een migratieachtergrond zo sterk ondervertegenwoordigd zijn in (leidinggevende) functies in het onderwijs (6,5%). Bron: [VO-Raad](#)

Een inclusief klimaat op school draagt dus bij aan loyalere, gelukkigere en productievere leerlingen en medewerkers. Zo kunnen leerlingen hun volledige potentieel als toekomstige arbeidskrachten beter gaan benutten en zich ontwikkelen ([WomenInc.](#)).

“Verschillende perspectieven zorgen ervoor dat de kwaliteit van je organisatie hoger wordt. We willen dat er voor elk kind een passende plek is op een school. Dat betekent dat je aannamebeleid diverser en inclusiever moet zijn” Bron: [VO-Raad](#)

Voorbeeld: [In het werkplan](#) van Universiteit Leiden wordt op pagina drie benoemd dat ze zien dat “studenten met een niet-Westerse migratieachtergrond nog steeds vaker uitvallen en een lager rendement hebben dan andere studenten. Opleidingen en besturen worden zich steeds meer bewust van de achterblijvende diversiteit in hun geledingen en het belang van rolmodellen voor studenten en medewerkers van verschillende achtergronden.” Daarmee vervallen ze niet in stereotypen, maar erkennen wat hun eigen aandeel hierin is.

Bereidheid tot aanpassingen

Echte inclusiviteit houdt in dat je bereid bent aanpassingen te doen voor minderheden. Zoals het rekening houden met diverse feestdagen, verbetering van de fysieke toegankelijkheid, all-gender toiletten en neutrale stilteruimtes.

“Als werkgever pluk je de vruchten van je inclusieve aanpak, want tevreden werknemers staat gelijk aan een betere productiviteit.” Bron: [WomenInc.](#)

Aminata Cairo (lector inclusieve educatie aan de De Haagse Hogeschool) wijst ons erop dat nu vaak gericht wordt op een divers team, maar dat zij zich moeten voegen naar de meerderheid:

*“Diversiteitsbeleid in het algemeen is ‘welkom dat je er bent, pas je nu 100% aan – aan ons.’ Wij die diversiteit brengen weten ook wel dat er meer van ons verwacht wordt, qua inspanning, werk, voorbeeldfunctie en ga zo maar verder.”
Bron: [Science Guide](#)*

Op die manier maak je geen gebruik van het volledige potentieel van werknemers en bestaat de kans dat ze snel weer zullen uitstromen.

HOGER ONDERWIJS: ROL VAN EEN DIVERSITY OFFICER

Op hogescholen en universiteiten worden steeds vaker diversity officers aangenomen. Aya Ezawa (diversity officer aan Universiteit Leiden) deelt [in een interview](#) haar ervaring en het belang van een diverser curriculum op de studentenpopulatie en hun prestaties.

“Als een student hier binnenkomt en zich niet welkom voelt, dan is dat niet goed; binding en sociale veiligheid zijn voorwaarden om goed te kunnen presteren.” Het curriculum speelt hier een rol in. Ezawa geeft advies binnen de universiteit over hoe de verschillende studies inclusiever kunnen zijn. Als een studie enkel witte westerse mannen trekt, dan is dat al een signaal.

“Hoe divers zijn bijvoorbeeld de schrijvers en perspectieven van de boeken die aan bod komen? Stel dat het gaat om auteurs met allemaal dezelfde achtergrond en van hetzelfde geslacht. Dan beperk je het perspectief.” Bron: [Mare Online](#)

Nu wordt er bij geschiedenis op Universiteit Leiden een breder perspectief geboden dan enkel dat van witte westerse mannen. Ook vrouwen en Nederlanders met een migratieachtergrond krijgen hier nu een plek. Hierdoor betrek je ook meer groepen studenten bij de studie.

Bij de ene studie ligt het diversiteitsperspectief meer voor de hand dan bij andere. Bij geneeskunde is het duidelijk van belang: “Zo werden lange tijd hartklachten bij vrouwen niet erkend omdat die anders waren dan bij mannen. Door meer diversiteit van onderzoekers kun je dit soort blind spots makkelijker identificeren.” Bron: [Mare Online](#)

HULP BIJ INCLUSIEVERE LESSEN VOOR DOCENTEN

Al snel komen onderwerpen als inclusiviteit en duurzaamheid op het bord van de docent terecht. Zoals ik hierboven beschreef, is het juist van belang dat er een integrale aanpak is, die gedragen wordt door de directie. Docenten zijn hier overigens wel een belangrijke factor in; in het bieden van inclusieve lesstof en in het bieden van kansen aan alle leerlingen. Hier een paar voorbeelden hoe je lessen over inclusiviteit in je lesstof kan opnemen:

- **Design for all:** Om iedereen mee te laten doen, is het belangrijk dat lesstof op verschillende manieren wordt aangeboden. De ene leerling leest graag, een ander luistert en weer een ander leert beter van kennisclips. Door ruimte te geven voor diverse leerstijlen is de kans groter dat iedereen mee komt, ook bij toetsen en examens. Zie ook *universal design for learning*.
- **Betrek [LHBTI+ diversiteit](#) in je lessen**
- **Cursus voor docenten [over racisme](#).** Deze lessen gaan over wit privilege, kolonialisme, onbewuste *bias* en *enlightened racism*. Dit laatste duidt aan hoe samenlevingen denken 'voorbij' racisme te zijn, omdat men op papier gelijk is en samenleeft; terwijl vooroordelen en ongelijkheid in stand worden gehouden. Daardoor kan het op individueel niveau lijken alsof kleur er niet toe doet, terwijl mensen van kleur wél structureel worden achtergesteld.
- **Tips hoe je docenten traint [mbt racisme](#).**
- **Spellen, films en andere interactieve werkvormen** rondom vooroordelen, racisme en [discriminatie](#)
- **Omgaan met [racisme op school](#)**
- **[Stellingen over racisme](#) en diversiteit voor in de klas:**
- **Meer lezen over [inclusief basisonderwijs](#)**

BEHOEFTE VOOR INCLUSIEVER ONDERWIJS

Naast wat er al geboden wordt aan informatie en ondersteuning is er op hoger niveau meer ondersteuning nodig. Uit de gesprekken die ik afgelopen tijd heb gevoerd kwam naar voren dat er behoefte is aan docentprofessionalisering en bijscholing van docenten, inclusiviteit als vak op de Pabo, meer variaties van lessen/aanbod voor diverse leerstijlen, extra financiering / ondersteuning, beeldvorming in lesmethodes aanpakken en niet onbelangrijk de rol van de onderwijsinspectie. Als zij, en de onderwijsraad, inclusief onderwijs op de kaart zetten, dan wordt dit veel serieuzer genomen door schoolbesturen.

Woordweb van thema's die aandacht vragen volgens deelnemers van mijn workshop in okt 2020



SAMENVATTEND

In het vormen van duurzame samenleving speelt onderwijs een cruciale rol. Een duurzame samenleving leeft met respect voor hun omgeving, wat zowel mens als natuur omvat. Duurzaam onderwijs gaat daarom niet enkel om de impact op het milieu en milieuvraagstukken, maar ook zeker over sociale thema's. Inclusief onderwijs is een belangrijke schakel in het vormen van bewuste en duurzame burgers.

Voor veel leerlingen echter, zijn discriminatie, genderstereotypen, armoede, racisme en vooroordelen alledaagse realiteit. Voor de ontwikkeling en prestaties van leerlingen is het van belang dat ze zich veilig voelen op school en dezelfde kansen krijgen. Binnen inclusief onderwijs is er ruimte en aandacht voor diversiteit, krijgt iedereen inspraak en worden de verschillen als verrijkend gezien. Diversiteit gaat over alle aspecten waarop mensen verschillen (o.a. leeftijd, religie, gezondheid, gender, kwaliteiten, leerstijlen). Het is duidelijk dat we dit verhaal niet enkel op het bord van de docent moeten schuiven, maar dat het iets is voor de hele school. Om inclusief onderwijs te bereiken is een inclusieve bedrijfsvoering van belang, met een team waarin diversiteit aanwezig is en gehoord wordt. Dit heeft een positief effect op de leerlingen. Een inclusief klimaat op school draagt bij aan loyalere, gelukkigere en productievere mensen. Het is daarbij belangrijk dat inclusiviteit expliciet op de agenda staat en ook docenten zich bewust worden van hun blinde vlek (middels bijscholing, via de Pabo). Bovendien dient ook naar de lesinhoud gekeken te worden, ook deze dient niet te vervallen in stereotypen. Het gaat dus om een integrale benadering, met de boodschap: diversiteit wordt gewaardeerd. In het hoger onderwijs wordt vaker aan inclusiviteit gewerkt door het aanstellen van een Diversity Officer. Dit kan ook voor andere onderwijslagen een waardevolle toevoeging zijn. Voor leestips klik op de links in het rapport.

Woordweb van wat inclusief onderwijs inhoudt volgens deelnemers van mijn workshop in okt 2020

