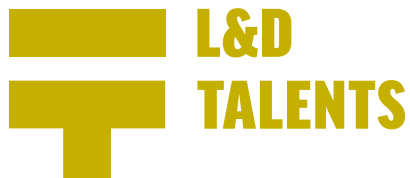




TOOLBOX

INCLUSIE EN GELIJKE KANSSEN IN LEEROPLOSSINGEN



EEN INTRODUCTIE OP DE BASISBEGRIPPEN

Diversiteit

Diversiteit gaat over zichtbare en onzichtbare verschillen. Denk aan gender, nationaliteit, etniciteit, religie, seksuele geaardheid en fysieke en mentale beperkingen/mogelijkheden. Als we het hebben over 'verschillende (sociale) groepen/categorieën/kenmerken' verwijzen we naar deze verschillen.

Ongelijkheid en "ismes"

Op basis van racisme, sexismen, ageisme (leeftijd), ableïsme (fysiek en mentaal), classisme (sociale klassen) en andere vormen van discriminatie en uitsluiting bestaat er ongelijkheid in onze samenleving. Dit geldt evengoed voor de organisaties waarin wij bijdragen aan leren & ontwikkelen. De meerderheid, norm en/of machtsstructuur bepaalt de gang van zaken en houdt (onbewust) ongelijkheid in stand.

Inclusie

Inclusie gaat om het bieden van ruimte voor deze verschillen en het voorkomen van uitsluiting. In een inclusieve organisatie worden alle medewerkers met al hun verschillen gerespecteerd, gehoord, gewaardeerd en is er gelijkwaardigheid in behandeling en besluitvorming (bron). Uit veelvoudig onderzoek blijkt dat met het

versterken van inclusie ook de innovatie, productiviteit, betrokkenheid en sociale en psychologische veiligheid voor alle medewerkers in de organisatie toeneemt (bron). Dit stimuleren we als leren in de organisatie inclusiever is.

De relatie met leren

De verschillen en ongelijkheden hebben invloed op leren, dat vanuit het constructivisme gezien wordt als sociaal proces, onder invloed van jouw referentiekader en de groep(en) waarin je werkt en leert. We willen 1) de diversiteit onder lerenden waarderen in plaats van negeren en 2) inclusie en gelijke kansen in leren stimuleren. Het is daarom belangrijk dat we bij het ontwikkelen van leeroplossingen rekening houden met bestaande ongelijkheden en verschillende ervaringen. Dit is een belangrijke aanvulling op onze onderwijskundige expertise, om leren voor iedereen mogelijk te maken. Met deze expertise versterken wij de toegankelijkheid en toepasbaarheid van onze leeroplossingen. Daarnaast zijn visie op D&I, beleid en vraagstukken niet meer weg te denken in klantorganisaties. Om relevant te blijven, moet onze dienstverlening hier gevraagd en ongevraagd bij aansluiten.

ALLE TIPS OP EEN RIJ

Voor elke fase van ADDIE zijn er tips om inclusie en gelijke kansen voor leren te versterken. Klik op een fase voor de uitgebreide toelichting van de tips.

ANALYSE

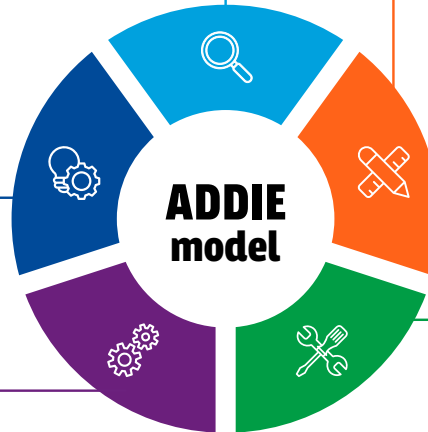
- Doe een grondige doelgroep-analyse
- Wees kritisch op de context
- Betrek de visie van de organisatie
- Neem eerdere ervaringen van de organisatie mee

EVALUATIE

- Evalueer met lerenden en opdrachtgever op inclusie en gelijke kansen
- Kies passende evaluatiemethode(n)

IMPLEMENTATIE

- Borg de keuzes die inclusie en gelijke kansen bevorderen
- Maak D&I onderdeel van pedagogisch en didactisch handelen
- Bewaak veiligheid en inclusie in de groep



ONTWERP

- Gebruik een inclusieve ontwerpmethodiek
- Maak je hard voor een veilig leerklimaat
- Kies een variatie aan leermiddelen en werkvormen
- Vergroot de toegankelijkheid van de leeroplossing
- Houd rekening met (culturele) verschillen in leergedrag

ONTWIKKELING

- Verzeker een inclusief reviewproces
- Heb aandacht voor gelijke kansen in beoordeling
- Besteed aandacht aan welzijn van de lerenden
- Wees toegankelijk in taal en beeld (6 tips!)
- Wees inclusief in taal en beeld (3 tips!)
- Heb oog voor inclusieve werkvormen
- Wees sensitief bij het samenstellen van groepen
- Houd rekening met mogelijke uitsluiting bij sociale activiteiten
- Bevorder de fysieke toegankelijkheid

Doe een grondige doelgroep-analyse

Een groep lerenden is per definitie divers. Voer een doelgroep-analyse uit gericht op een groep medewerkers die representatief is voor de diversiteit binnen de organisatie (en de toekomstige medewerker/student).

Zorg ervoor dat je in contact komt met een brede groep lerenden in de organisatie. Doe dit vroeg in het proces. Dit is wellicht een bredere groep dan aangedragen door de opdrachtgever. Neem dit mee in het samenstellen van inhoudsdeskundigen, review- en klankbordgroepen.

Verkrijg inzicht in het werk (loop bijv. mee) en de perspectieven en ervaringen van lerenden, zeker van gemarginaliseerde groepen. Kom erachter hoe het leren/opleiden/trainen voor hen in deze organisatie is en hoe je hun perspectieven kan meenemen in het ontwerp. Verdiep je, aan de hand van de "ismes" hoe leren voor verschillende mensen anders is. Pas hierbij wel op dat je niet doorschiet in hokjesdenken. Focus op relevante verschillen in voorkennis, rol, ervaringen en behoeften. Vraag advies aan de doelgroep zelf.

Betrek de visie van de organisatie

Bespreek de doelstellingen, missie, visie en plannen voor D&I met de opdrachtgever. Hoe kunnen de leeroplossingen hierbij aansluiten en/of dit stimuleren?

Stel dat de klant geen doelstelling op dit thema heeft, staan zij er dan voor open dat je hier extra aandacht voor hebt? Beargumenteer vanuit de verschillende leerervaringen van verschillende mensen wat het rendement kan zijn.

LEES VERDER ▶



Wees kritisch op de context

Verkrijg inzicht in de werkomgeving en -cultuur van de organisatie. Wees sensitief voor de verschillende normen en verwachtingen waarbinnen gewerkt wordt en van (onder)representatie van verschillende sociale categorieën in de organisatie. Wees kritisch op hoe de probleemstelling en jouw opdracht tot stand zijn gekomen, wiens stem gehoord is in het proces tot nu toe en welke onderliggende problemen wel of niet zijn meegenomen. Onderliggende oorzaken en dynamieken kunnen het succes van de leeroplossingen later in de weg staan.

Neem eerdere ervaringen mee

Bespreek met de opdrachtgever: Welke uitkomsten van eerdere evaluaties van trainingen/leren zijn er? Zijn deze eventueel te vertalen naar verschillende sociale groepen in de organisatie? Welke ervaringen heeft de opdrachtgever al om mee te nemen, om leren inclusiever te maken? Wat zijn uitdagingen waar zij eerder tegenaan liepen, of waar de lerenden eerder tegenaan liepen?



Gebruik een inclusieve ontwerpmethodiek

Wees voorzichtig met één theorie of model over leren, ook als de voorkeur van de organisatie hier naar uitgaat. Het risico is dat er maar één perspectief vertegenwoordigd wordt of dat er in verouderde modellen geen rekening wordt gehouden met een verscheidenheid aan behoeften. Ga met de klant in gesprek over welke perspectieven je mee wilt nemen in de visie op het leren, de vormen waarin geleerd wordt en de inhoud van de leeroplossingen.

Er zijn meerdere methodieken die inclusie en gelijke kansen in leren versterken. Cultureel Responsief Lesgeven richt zich op het creëren van een inclusieve leeromgeving die de culturele achtergrond en ervaringen van lerenden betreft. Universal Design for Learning (UDL) streeft toegankelijk leren na ongeacht achtergrond en vaardigheidsniveau.

Kies een variatie aan leermiddelen en werkvormen

Kies op basis van de doelgroep-analyse een variatie aan leermiddelen en werkvormen. Geef lerenden waar mogelijk keuzevrijheid in het samenstellen en doorlopen van het leertraject. Bied binnen leermiddelen waar mogelijk alternatieve werkvormen of opdrachten aan en geef lerenden de kans om (tijdig) aan te geven waar zij behoefte aan hebben. Verzeker de ruimte (zeker in het onderwijs en toetsing) voor uitzonderingen en herkansingen op basis van de diversiteit van lerenden.

Maak je hard voor een veilig leerklimaat

Bespreek met de opdrachtgever hoe zij een veilig leerklimaat in de organisatie bereiken/borgen en neem dit mee in het ontwerp. Kijk per leeractiviteit wat je kan doen om de psychologische veiligheid te versterken, zeker bij face-to-face activiteiten.

LEES VERDER ▶



Houd rekening met (culturele) verschillen in leergedrag

Proactief zijn is niet vanzelfsprekend, bijvoorbeeld omdat het in een cultuur niet bij de verwachtingen van een medewerker past. Als je wel initiatief van medewerkers verwacht (bijvoorbeeld in het samenstellen van een eigen leerpad), bekijk dan kritisch of de leeroplossing en organisatie hier voldoende in ondersteunen. Ga niet alleen maar uit van de zelfstandigheid van medewerkers om aan te geven wat zij nodig hebben om te leren. Ook in het geven en ontvangen van feedback zijn culturele verschillen mogelijk, het is niet vanzelfsprekend dat dit een effectief leermiddel is.

Vergroot de toegankelijkheid van de leeroplossing Denk hierbij aan:

- Een helder inschrijvingsproces en informatievoorziening gericht op de gehele doelgroep, zonder (onbewust) medewerkers minder kans te geven om deel te nemen aan leren. Denk bijvoorbeeld aan: is de training bereikbaar met de lift voor minder valide deelnemers? Zijn er in de eetpauzes ook halal opties aanwezig?
- Beschikbaarheid en betaalbaarheid van trainingen en middelen
- Activiteiten tijdens werktijd. Erken dat (tijdrovende) trainingen zorgtaken of andere privéomstandigheden beïnvloeden.



Verzeker een inclusief reviewproces

Wees je ook tijdens reviews bewust van representatie van alle (groepen) medewerkers. Welke inhoudsdeskundigen en reviewers hebben een stem in het ontwerp en de ontwikkeling? Naar wiens input wordt geluisterd? Bespreek met hen welke ervaringen zij meenemen in het reviewproces en toets of de leeroplossingen inclusief voor hen zijn. Stem af waar je tijdens het reviewproces (naast de inhoud) op let, zoals herkenbaarheid, begrijpbaarheid, toegankelijkheid en toepasbaarheid voor de doelgroep.



Heb aandacht voor gelijke kansen in beoordeling

- Als toetsing of beoordeling onderdeel is van het leren, zoals in een onderwijscurriculum, kan je gelijke kansen versterken door bijvoorbeeld:
- Een betrouwbaar beoordelingsproces in te regelen o.a. met een vierogenprincipe.
- Betrouwbare en valide toetsvormen te gebruiken. Toetsvormen zoals presentaties worden beïnvloed door subjectiviteit van de beoordeling en vragen extra aandacht.
- Een brede variatie aan toetsvormen om aan te sluiten bij de verschillende kwaliteiten van lerenden (zonder tekort te doen aan validiteit en betrouwbaarheid).
- Meerdere (formatieve en summatieve) meetmomenten, die geven een completer beeld van de lerenden.
- ECIO heeft meer tips voor een inclusief curriculum verzameld op: <https://ecio.nl/tools-voor-inclusieve-onderwijsaanpak/>

LEES VERDER ▶

Besteed aandacht aan welzijn van de lerenden

De onderwijsinstelling of organisatie heeft een verantwoordelijkheid in de fysieke en psychologische veiligheid en welzijn van haar mensen. Als je betrokken bent bij de ontwikkeling van onderwijs, zorg dan dat bijvoorbeeld mentorschap, buddieschap met ouderejaars studenten, het decanaat, studieadviseurs en –psychologen (indirect) onderdeel zijn van het curriculum. In organisaties kan je waar nodig verwijzen naar HR of een vertrouwenspersoon en initiatieven die bijdragen aan verbinding en inclusie, zoals communities.

Wees toegankelijk in taal en beeld

- Wees alert op extra ondersteuning in leermiddelen in taal en beeld, zoals kleurcontrast, ondertiteling, voice-over, transcripten, afbeeldingen en video's. Vanuit user experience zijn er [online meer praktische tips te vinden](#).
- Gebruik [ishetb1.nl](#) om het niveau Nederlands te controleren en vraag je daarbij af of B1 ook een realistisch taalniveau voor de doelgroep is.

- Voeg de gratis widget UserWay aan een digitale omgeving toe om de gebruiker zelf in staat te stellen om makkelijk instellingen voor leesbaarheid (zoals contrast en lettergrootte) aan te passen.
- Check bij een representatieve afvaardiging van lerenden of het LMS en/of de digitale leermiddelen gebruiksvriendelijk zijn. Welke hulpmiddelen kunnen zij inzetten als het een barrière vormt in het leerproces?
- Visueel beperkte personen maken soms gebruik van een screenreader die de tekst opleest. Zorg dat dit niet belemmerd wordt. Geef bijvoorbeeld afbeeldingen ook een tekstuele omschrijving en gebruik hashtags met hoofdletters#DitIsEenVoorbeeld. De woorden zijn dan te onderscheiden voor de screenreader.
- Vergroot de toegankelijkheid van een LMS of digitale pagina door informatie gestructureerd aan te bieden. Waarborg consistente toepassing door templates die de UDL principes naleven. Gebruik feedback van lerenden om het gebruikersgemak van de digitale omgeving te verbeteren en bied waar nodig extra ondersteuning aan in het gebruik van het LMS.

LEES VERDER ▶

Wees inclusief in taal en beeld

- Zorg dat leermateriaal in foto, video en animaties een gebalanceerde representatie bevat van verschillende groepen.
- Ga actief stereotypering tegen, bijv. in de voorbeelden die je geeft in opdrachten/casuïstiek. Laat lerenden zich extra gezien/gehoord voelen door de mogelijkheid om hun eigen perspectief en voorbeelden aan te dragen.
- Let op inclusief taalgebruik. Gebruik hiervoor de [Stijlgids van Women INC](#). Denk aan persoonlijke voornaamwoorden (hij/zij/hen) en het vermijden van irrelevante of normatieve beschrijvingen van gender, seksuele oriëntatie, etniciteit en fysieke of mentale beperkingen. Vraag experts voor een review op blinde vlekken in het leermateriaal.

Heb oog voor inclusieve werkvormen

Wees sensitief in je keuze voor werkvormen en interactie. Kondig bijvoorbeeld aan dat je een beurt gaat geven, geef iedereen evenveel tijd om na te denken, bied alternatieve vormen aan. Voorbeelden waar niet iedereen zich prettig bij voelt, zijn het delen

van persoonlijke informatie, onvoorbereid spreken voor de groep of oefeningen met aanraking (bijv. met energizers).

Bouw daarnaast voldoende pauze (zuurstof en brandstof) in om rekening te houden met ieders energie en concentratie. Houd in pauzes rekening met mogelijke dieetwensen zoals vegetarisch en halal eten.

Zorg dat deze tips en andere kennis van D&I onderdeel zijn van professionalisering of train-de-trainer. Zie hiervoor de fase Implementatie.

Wees sensitief bij het samenstellen van groepen

Wees bewust van de invloed van groepssamenstelling van trainingen en lessen. Denk hierbij aan de psychologische/sociale veiligheid en de verschillende ervaringen van mensen in de groep. Bijv. man/vrouw verhoudingen, hiërarchie, faalangst, neurodiversiteit. Pas hier de werkvormen in een training of les op aan (tijdens de ontwikkeling of ter plekke).

LEES VERDER ▶

Houd rekening met mogelijke uitsluiting bij sociale activiteiten

In organisaties zijn sociale activiteiten na een training vaak de norm, zoals een borrel of overnachting. Dit zorgt in het positieve geval voor meer verbinding, maar kan voor personen die niet kunnen aansluiten ook voor uitsluiting zorgen. Denk bijv. aan hen met privé zorgtaken, geloofsovertuigingen, die geen alcohol drinken of mentaal geen behoefte hebben aan soortgelijke activiteiten.

Bevorder de fysieke toegankelijkheid

Check bij het gebruik van (nieuwe) trainingslocaties de fysieke toegankelijkheid van de ruimte, zoals trappen/liften en toiletten. Denk ook aan bijv. fel licht, geluid of andere prikkels in de omgeving, wat een belemmering voor de concentratie kan zijn.

Zorg dat er een ruimte is waar lerenden kunnen bidden en kolven. Check eventueel individueel of zij iets nodig hebben voor een prettige omgeving.



IMPLEMENTATIE

◀ TERUG | OVERZICHT | VERDER ▶

Borg de keuzes die inclusie en gelijke kansen bevorderen

In het ontwerp- en ontwikkelproces heb je allerlei keuzes gemaakt die inclusie en gelijke kansen in leren versterken. Bij de implementatie van de leeroplossingen is borging hiervan een belangrijk aandachtspunt. Daarnaast ben je soms afhankelijk van docenten of trainers van de daadwerkelijke uitvoering. Daarom zijn de overige implementatie-tips op hen gericht.

Maak D&I onderdeel van pedagogisch en didactisch handelen

Zorg dat D&I een plek heeft in train-de-trainers en docentprofessionalisering. Denk aan het bevorderen van psychologische veiligheid, het kunnen bieden van passende ondersteuning en de invloed van het gedrag van de docent of trainer en het bewustzijn van diens eigen machtspositie en de invloed op deelnemers. Bewustzijn en vooroordelen zijn van grote invloed op het leer- en beoordelingsproces. Zo hebben (onbewuste) verwachtingen die een docent of trainer van de lerende heeft, directe invloed op prestaties. Een simpele manier om bias te onderzoeken is met een implicit bias test, zoals op [Dit zit in de \(subtiële\) verschillen in behandeling](#). Bijv. dat sommige lerenden vaker de beurt krijgen, daarmee meer kans hebben

op feedback, leren en succeservaringen en daardoor weer zelfvertrouwen en de kans op slagen vergroten. Dat leidt tot kansenongelijkheid voor andere lerenden.

Voorbeelden van inclusief didactisch en pedagogisch gedrag:

- Het is voor sommige lerenden nodig om tijdig te weten hoe een programma er precies uit ziet, wat er van hen verwacht wordt en wanneer er pauzes zijn. Wees volledig in je informatie over bijv. de locatie, taal en inhoud van de training. Dit niet weten kan belemmerend werken voor de concentratie op het leren.
- Zie elk persoon in de groep evenveel als jouw verantwoordelijkheid.
- De focus niet op toetsen maar op leren leggen, met ruimte voor het individu, ook als dit ongepland meer tijd kost.
- Moeite steken in de eigen ontwikkeling en reflectie als docent/trainer en open staan om te leren van lerenden, bijv. door het vragen naar (anonieme) feedback.
- Moeite doen om lerenden en hun ervaringen bespreekbaar te maken en te begrijpen.



LEES VERDER ▶

IMPLEMENTATIE

◀ TERUG | OVERZICHT | VERDER ▶

Bewaak veiligheid en inclusie in de groep

Stel samen met de groep 'ground rules' vast, basisregels voor hoe je met elkaar omgaat. Accepteer geen enkele vorm van racistische of seksistische opmerkingen. Verwijs hiervoor naar de ground rules. Een gevoel van belonging (erbij horen, jezelf kunnen zijn) heeft invloed op de sociale verbinding en daarmee op de intrinsieke motivatie om te leren. Als trainer of docent heb je een belangrijke rol om uitsluiting te voorkomen en de lerenden gezien, gehoord en gewaardeerd te laten voelen.



Evalueer met lerenden en opdrachtgever op inclusie en gelijke kansen

Evalueer specifiek op gelijke kansen en inclusie van de training, opleiding of het onderwijscurriculum. Neem in jouw evaluatie mogelijke vormen van discriminatie en uitsluiting mee (bijv. racisme, seksisme, ableisme).

- Herken je jouw persoonlijke ervaringen?
- Kon je eerlijke gesprekken voeren, ook over jouw gender of etniciteit (wanneer dit relevant is)?
- Had je het gevoel dat jouw aanwezigheid en inbreng werd gewaardeerd en naar je werd geluisterd?
- Hoe beïnvloedde jouw machtspositie en rol de andere deelnemers?
- Voelde je je tijdens (delen van) de training/opleiding ongemakkelijk?

Zorg dat lerenden terugkoppeling ontvangen op hun inbreng en dat zij weten met wie zij in gesprek kunnen om hun ervaringen in het vervolg te delen.

Evalueer ook met jouw opdrachtgever de evt. barrières bij de implementatie van de opleiding. Wees open om daarbij de (on)gelijke kansen voor verschillende groepen medewerkers te bespreken.

LEES VERDER ▶



EVALUATIE

◀ TERUG | OVERZICHT ▶

Kies passende evaluatiemethode(n)

Wees je ervan bewust dat er niet automatisch de veiligheid is om eerlijk te reflecteren op (een gebrek aan) inclusie. Pas jouw evaluatiemethode hier op aan, bijv. door anoniem te kunnen antwoorden of 1- op-1 gesprekken met afspraken over wat wel en niet gedeeld wordt.

Kwantitatieve uitkomsten zoals een gemiddelde score zeggen in dit geval niet zo veel; het gaat om de ervaring van de lerenden.

