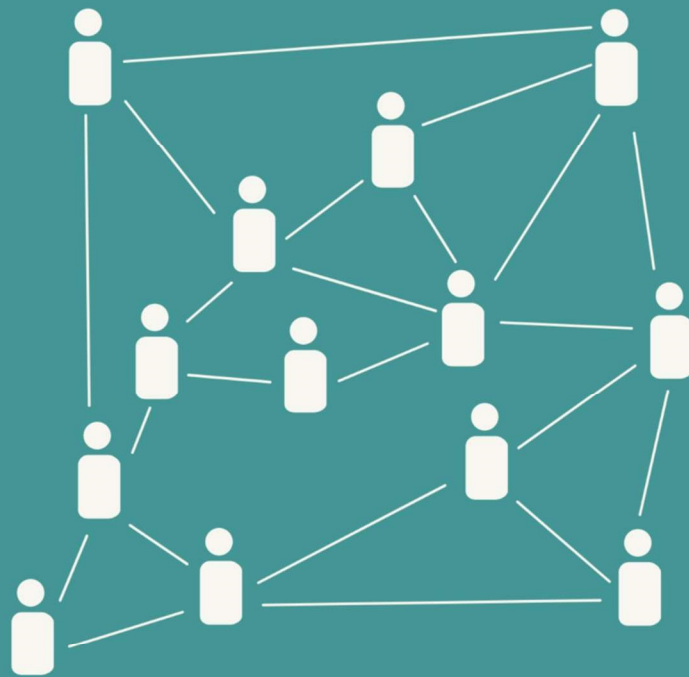


INCLUSIE

IN DE KLAS



BACHELOR SCRIPTIE

Hogeschool Leiden

Human Resource Management

Afstudeeropdracht _M_HRHT14-19

Afstudeerbegeleider Saskia Rosenbaum

05-06-2020

Student 1103017

Laura de Heiden

Voorwoord

Voor u ligt mijn afstudeerscriptie 'inclusie' in de klas, een onderzoek naar de ervaren inclusie onder studenten en de rol van docenten hierin, die ik ter afsluiting van mijn opleiding HRM heb mogen schrijven. Een bijzondere ervaring om mijn afstudeerscriptie te mogen schrijven bij mijn eigen hogeschool en om daadwerkelijk onderzoek te doen binnen mijn eigen opleiding.

Frank Manders heeft mij gewezen op de mogelijkheid om een scriptie te schrijven in opdracht van het lectoraat Diversiteit en Inclusie. Het klonk leerzaam en ik ben de uitdaging aangegaan. Ik wist dat het geen makkelijk proces zou worden maar dat we na één maand volledig vanuit huis moesten gaan werken was een wending die niemand had kunnen voorspellen. Gelukkig went ook het thuiswerken snel en konden alle interviews via Teams gehouden worden. Eigenlijk was dit wel heel erg efficiënt.

Mijn scriptie is nu afgerond en ik heb veel geleerd in het proces. Onderzoek doen is niet waar mijn kracht of passie ligt en ik kan heel erg kritisch zijn op mijzelf. Dit zorgt ervoor dat ik vrijwel nooit het gevoel heb dat iets 'af' of 'goed genoeg' is. Bij dit onderzoek weet ik echter zeker dat ik mijzelf volledig heb ingezet en echt alles heb gegeven. Daar ben ik dan ook heel trots op.

Vanuit het lectoraat wil ik graag Saniye bedanken. Je was altijd bereid om met mijn stuk mee te lezen, vragen te beantwoorden en verhelderende literatuur te sturen.

Ook Saskia, mijn afstudeerbegeleider van Hogeschool Leiden wil ik bedanken. Op veel momenten heb je me van feedback en sturing voorzien. Dit heeft me vaak gerustgesteld.

Natuurlijk had ik deze scriptie niet kunnen opleveren zonder de emotionele steun van Demy en Romy. Het schrijven van deze scriptie kon af en toe moeilijk zijn maar gelukkig waren jullie er altijd. Onze gesprekken gaven mij de kans om te relativeren en weer nieuwe moed te krijgen.

Tot slot wil ik mijn lieve vriend Soedhanand bedanken. Bij alle tranen, stress maar ook het lachen stond hij naast me. Samen thuiswerken is eigenlijk helemaal niet verkeerd.

Ik wens u veel leesplezier toe!

Laura de Heiden

5 juni 2020

Managementsamenvatting

Recent onderzoek naar het onderwijs in Nederland toont dat er met regelmaat discriminatie, gevoelens van onveiligheid en eenzaamheid door studenten ervaren wordt. Dit geldt voor alle onderwijsniveaus en alle opleidingsfasen en is dus mogelijk ook toepasbaar op Hogeschool Leiden. Ook heeft onderzoek binnen de hogeschool zelf voor een specifieke doelgroep aangetoond dat de ervaren inclusie binnen de klas niet erg hoog was. Diversiteit binnen de studentenpopulatie is aanwezig wanneer er gekeken wordt naar beperking, leeftijd, opleidingsachtergrond en geslacht maar het is niet duidelijk in welke mate inclusie ervaren wordt door studenten en welke rol de docent hierin speelt.

Dit onderzoek heeft zich erop gericht om de ervaren inclusie binnen de klas van de studenten HRM en Recht inzichtelijk te maken. Daarnaast is er gekeken naar de rol die de docenten van deze opleidingen spelen in het bevorderen van deze inclusie. Aan de hand van literatuuronderzoek, enquêtes onder studenten en interviews met zowel docenten als studenten wordt de hoofdvraag binnen dit onderzoek beantwoord.

“In hoeverre is er sprake van inclusie in de klassen van de opleidingen HRM en hbo-Rechten en op welke wijze kunnen de docenten hier een (positieve) bijdrage aan leveren?”

De conclusie die getrokken kan worden is dat het merendeel van de studenten de klassen als redelijk inclusief ervaart. Er komt een verschil in het gevoel bij de groep horen en het gevoel daadwerkelijk authentiek kunnen zijn in die groep naar voren. De theorie toont dat deze twee zaken even belangrijk zijn in een inclusieve groep. De resultaten laten zien dat er wel acceptatie van individuen in de groep is maar weinig actieve aanmoediging tot authenticiteit.

De manier waarop docenten kunnen bijdragen aan de inclusie is gericht op faculteit- en opleidingsniveau en op vaardigheden van docenten. Zo staat de hogeschool strategie te ver van de dagelijkse praktijk af en is er de behoefte aan sturing op inclusie in de klas door de onderwijsmanager. Daarnaast moet er op opleidings- of faculteitsniveau een visie bepaald worden om aan de hand hiervan een concrete aanpak te maken. De ideeën over inclusie en wat dit betekent voor de opleidingen komen nu nog te weinig overeen. Ook de wens om inclusie te verwerken in het curriculum komt sterk naar voren. Op die manier kunnen docenten het onderwerp gemakkelijker bespreekbaar maken in de klas en krijgen de studenten gelijk de kennis erover mee.

In het kader van de professionalisering van docenten kunnen de vaardigheden in het omgaan met diversiteit versterkt worden. Alle docenten binnen dit onderzoek erkenden vormen van diversiteit onder studenten. De manier waarop met deze diversiteit omgegaan wordt kan echter nog meer diepgang krijgen. Er zit veel verschil in de aanpak tussen docenten onderling. Onderlinge communicatie over de ervaren diversiteit draagt bij aan de bewustwording. Wanneer de realiteit van de diversiteit besproken wordt, kan er ook ingegaan worden op inclusie in de klas.

De aanbevelingen die hieruit opgesteld zijn richten zich op het verder uitwerken van de hogeschool belofte. Deze sturing vanuit het hogeschool management is nodig om concrete acties op de belofte ‘een inclusieve leeromgeving’ in gang te zetten. Nadat de noodzaak is aangekaart kan overgegaan worden op het ontwikkelen van een opleidings- of faculteitsvisie en aanpak. Om kartrekkers te hebben wordt het aangeraden om een projectgroep op te stellen. Deze projectgroep kan helpen met de gesprekken op gang brengen over de visie op inclusie in de klas binnen de opleidingen. Nadat een visie vastgesteld is, kan er tot een concrete aanpak overgegaan worden. Hier kan het in het curriculum verwerkt worden. Ook richt dit op het verder ontwikkelen van de vaardigheden omtrent diversiteit. Dit aan de hand van trainingen gericht op de invloed van docenten in de klas waar studentervaringen bij betrokken worden.

Inhoudsopgave

Voorwoord	1
Managementsamenvatting	2
Inhoudsopgave	3
Hoofdstuk 1: Inleiding en aanleiding	6
Leeswijzer	8
Hoofdstuk 2: Situatieschets	8
2.1 Externe analyse	8
2.2 Interne analyse	10
2.2.1 Organisatiebeschrijving	10
2.2.2 Cultuur	11
2.2.3 Onderwijsvisie en de vijf beloftes	11
2.2.3 HRM binnen Hogeschool Leiden	12
2.2.4 Stakeholders	13
2.3 Huidige situatie	13
2.4 Gewenste situatie	13
Hoofdstuk 3: Probleemformulering	14
3.1 Probleemstelling	14
3.2 Doelstelling	14
3.3 Hoofdvraag	14
3.4 Deelvragen	15
3.5 Doelgroep	15
3.6 Afbakening	15
Hoofdstuk 4: Theoretisch Kader	15
4.1 Wat is de relatie tussen diversiteit en inclusie?	15
4.2 Wat is het belang van een inclusieve leergemeenschap voor Hogeschool Leiden?	16
4.3 Wat is het belang van inclusie in de klas?	17
4.4 Welke factoren zijn van invloed op het creëren van inclusie in de klas?	18
4.4.1 Bevorderende factoren	18
4.4.2 Belemmerende factoren	19
4.4.3 Samenvatting bevorderende en belemmerende factoren	20
4.5 Wat zijn best practices op het gebied van het bevorderen van inclusie in klassen?	21
4.6 Conceptueel model	23
Hoofdstuk 5: Methode	24
5.1 Verantwoording doelgroep interviews docenten	24

5.3 Verantwoording enquête studenten.....	25
5.4 Verantwoording interviews studenten	25
5.5 Meetinstrumenten	25
5.5.1 Proces en data-analyse.....	26
5.5.2 Betrouwbaarheid en validiteit.....	27
Hoofdstuk 6: Resultaten.....	27
6.1 Hoe ervaren studenten van de opleidingen HRM en Recht inclusie in de klas op dit moment? 28	
6.2 Wat zijn de verwachtingen van studenten op het gebied van inclusie in de klas?.....	30
6.3 Hoe vervullen docenten van de opleidingen HRM en Recht hun rol in het creëren van inclusie in de klas?.....	32
6.4 Wat hebben docenten nodig om inclusie in de klas te bevorderen?	35
Hoofdstuk 7: Conclusie.....	35
7.1 Hoe ervaren studenten van de opleidingen HRM en Recht inclusie in de klas op dit moment? 36	
7.2 Wat zijn de verwachtingen van studenten op het gebied van inclusie in de klas?.....	36
7.3 Hoe vervullen docenten van de opleidingen HRM en Recht hun rol in het creëren van inclusie in de klas?	37
7.4 Wat hebben docenten nodig om inclusie in de klas te bevorderen?	39
7.5 Beantwoording hoofdvraag.....	39
Hoofdstuk 8: Discussie	40
8.1 Evaluatie resultaten.....	40
8.2 Beperkingen en sterkten onderzoek	40
8.3 Methoden.....	41
8.4 Aanbevelingen verder onderzoek	42
Hoofdstuk 9: Aanbevelingen	42
9.1 Belofte uitwerken.....	42
9.2 Gezamenlijke visie en aanpak ontwikkelen.....	42
9.2.1 Projectgroepen inclusie in de klas.....	42
9.2.2 Visie opstellen per opleiding	43
9.2.3 Aanpak opstellen	43
9.3 Ontwikkelen vaardigheden diversiteit	43
9.4 Implementatieplan	43
Literatuurlijst	45
Bijlage 1 Jaren studeren naar vooropleiding.....	50
Bijlage 2 Organogram hogeschool Leiden.....	51
Bijlage 3 Ijsberg zichtbare en onzichtbare diversiteit	52
Bijlage 4 Mail verzoek deelnemen interview	53

Bijlage 5 Vragenlijst interview docenten.....	54
Bijlage 6 Enquête.....	56
Bijlage 7 Begeleidende tekst ItsLearning enquête	65
Bijlage 8 Uitnodiging interview studenten	68
Bijlage 9 Vragenlijst interview studenten	69
Bijlage 10 Analyseschema's interviews docenten.....	70
Bijlage 11 Analyseschema's interviews studenten.....	100
Bijlage 12 Uitwerkingen interviews docenten	121
Bijlage 13 Uitwerkingen interviews studenten	165
Bijlage 14 Enquête resultaten	182
Bijlage 14.1 Enquête resultaten per vraag	185
Bijlage 15 Analyseschema open vraag enquête.....	194
Bijlage 16 Implementatieplannen en kosten-baten analyse.....	199
Bijlage 16.1 Implementatieplan belofte en gezamenlijke visie en aanpak ontwikkelen	199
Bijlage 16.2 Inclusie in curriculum verwerken.....	202
Bijlage 16.3 Ontwikkelen vaardigheden diversiteit.....	204
Bijlage 16.4 Kosten baten	206
Bijlage 17 Data persoonlijke communicatie.....	208

Hoofdstuk 1: Inleiding en aanleiding

“Veerkrachtige samenlevingen zijn in staat schokken op te vangen die ontstaan als gevolg van migratie, nieuwe technologieën, sociaal-culturele diversiteit en geopolitieke verschuivingen” zegt Bas van Bavel (2020) in ‘de route naar een veerkrachtige samenleving’ van de Nationale Wetenschapsagenda. De Nationale Wetenschapsagenda beschrijft maatschappelijke kwesties waar wetenschappelijk onderzoek naar gedaan wordt binnen Nederland (Van Bavel, 2020). De weg naar een veerkrachtige samenleving vereist het leren omgaan met de diversiteit welke binnen de samenleving aanwezig is. Dit is het startpunt om uitsluiting en ongelijkheid tegen te gaan. Vanuit hier kan een inclusieve, veerkrachtige samenleving ontstaan (Albeda et al., 2020).

In de Brede maatschappelijke heroverwegingen ‘een inclusieve samenleving’ van de Rijksoverheid (2020) wordt inzicht gegeven in beleidskeuzes voor de toekomst van Nederland. *“Men zou kunnen concluderen dat de samenleving als geheel over de breedte in meerdere opzichten ‘rijker’ is geworden, maar dat het ook zo is dat vraagstukken rond ‘inclusie’ en ‘uitsluiting’ steeds manifester zijn geworden”* (Rijksoverheid, 2020).

De Nederlandse samenleving is divers, dat is onze realiteit. Dit geldt ook voor de studentenpopulatie in het hoger onderwijs. De verschillen in behoeften, achtergronden en situaties van studenten zullen blijven groeien. Onderwijsinstellingen zullen zich moeten aanpassen aan deze veranderingen om de studenten optimaal te faciliteren en daarmee het studiesucces te vergroten (Ministerie van OCW, 2019).

Het belang van het tegengaan van uitsluiting en ongelijkheid binnen het onderwijs wordt aangetoond in het rapport van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) uit 2020. Er wordt licht geschenen op ervaren discriminatie in het onderwijs. Zij geven aan dat discriminatie op alle onderwijsniveaus en alle opleidingsfasen in vergelijkbare mate ervaren wordt. Discriminatie in het rapport wordt ervaren op grond van seksuele oriëntatie, beperking, etnische achtergrond, leeftijd en geslacht.

Over ervaren discriminatie tussen student en docent geeft het SCP (2020) de volgende gegevens:

- 12,5% van de studenten ervaart discriminatie door onvriendelijke behandeling door een docent.
- 7% van de studenten ervaart discriminatie juist vanwege een *overdreven* vriendelijk behandeling.
- 15% van de studenten ervaart discriminatie door een te lage inschatting van het niveau.
- 10% van de studenten ervaart discriminatie door een lage beoordeling.

Hier wordt niet gezegd dat docenten bewust studenten uitsluiten of anders behandelen. Het Centraal Planbureau stelt dat docenten beïnvloed worden door onbewuste vooroordelen in de verwachtingen van onderwijsprestaties van studenten. Hierdoor komt het voor dat er bijvoorbeeld onterecht lagere beoordelingen gegeven worden op basis van etnische achtergrond (CPB, 2019).

Daarnaast blijkt uit het rapport van het SCP (2020) dat 34% van de studenten zich soms minder veilig voelt op de opleiding als gevolg van discriminatie. Ook voelt 35% zich soms eenzaam. De gevolgen van ervaren discriminatie zijn groot. Dit geldt bijvoorbeeld voor het veiligheidsgevoel, de gezondheid en het zelfvertrouwen van mensen (Swim et al., 2000). Specifiek binnen het onderwijs zijn bijkomende gevolgen bijvoorbeeld het vroegtijdig stoppen met de opleiding vanwege ervaren discriminatie. Ook geven studenten aan een lager niveau te volgen vanwege ervaren discriminatie (SCP, 2020). Discriminatie gaat over uitsluiting. Om uitsluiting te verminderen en te voorkomen moet er gefocust worden op insluiting. Inclusie betreft het insluiten van verschillen en het gevoel van erbij

horen en jezelf kunnen zijn, het is hiermee overstijgend aan vormen van diversiteit (S. Çelik, persoonlijke communicatie, 2 maart 2020).

Als publieke hogeschool welke een voorbeeldrol vervult voor zowel de studenten als de maatschappij, hecht Hogeschool Leiden belang aan het nemen van maatschappelijke verantwoordelijkheid. In het instellingsplan 2017-2022 is de belofte opgenomen dat Hogeschool Leiden een inclusieve leergemeenschap wil zijn. Hiermee wordt bedoeld dat iedereen erbij hoort, meedoet, meebouwt en bijdraagt (Hogeschool Leiden, 2016a).

“We zorgen dat elke student en medewerker zich - ongeacht zijn of haar afkomst - thuis en veilig kan voelen bij hogeschool Leiden. We hebben aandacht voor diversiteit en multiculturaliteit en gaan actief met elkaar het gesprek aan over wat de verschillende waarden en perspectieven van onze studenten en medewerkers betekenen voor de hogeschool als leergemeenschap” (Hogeschool Leiden, 2016a, p. 34).

Hogeschool Leiden kent meerdere lectoraten waarin praktijkgericht onderzoek wordt uitgevoerd. Het lectoraat diversiteit richt zich op het opbouwen van wetenschappelijke kennis over diversiteit en inclusie binnen organisaties. Deze opgebouwde kennis wordt vervolgens binnen het onderwijs geïmplementeerd. Hier wordt mee verzekerd dat de toekomstige beroepsbeoefenaren uitgerust zijn met relevante en benodigde competenties (Çelik, 2018). Vanuit de belofte voor een inclusieve leergemeenschap is het lectoraat in 2019 een onderzoek gestart naar de mate waarin gevoelens van inclusie worden beleefd en ervaren onder medewerkers van Hogeschool Leiden. Om de belofte echter waar te kunnen maken is het noodzakelijk dat deze gevoelens van inclusie onder de studenten van Hogeschool Leiden ook onderzocht worden (Hogeschool Leiden, 2020a).

Dat er binnen Hogeschool Leiden behoefte is aan meer inzicht in dit onderwerp blijkt uit een aantal punten. Zo heeft Stephan van der Raad in 2018 onderzoek gedaan naar de binding van studenten uit de Antillen aan Hogeschool Leiden. Een resultaat hieruit was dat een aantal studenten negatieve ervaringen had met het gevoel van inclusie binnen de klas. Sommige studenten zaten in klassen waar iedereen elkaar accepteerde en waar zij zich welkom voelden, maar anderen hadden negatieve ervaringen. Zo bestonden er bijvoorbeeld veel groepjes binnen klassen en er was sprake van uitsluiting en soms zelfs pesten. Zij gaven hierbij aan dat de rol van de docent heel belangrijk is om de student zich thuis te laten voelen in de klas (Van der Raad, 2018).

Ook is in 2019 een seminar over ‘inclusie in de klas’ gegeven op de faculteitsdag van Management & Bedrijf. Uit de respons gegeven tijdens dit seminar bleek dat docenten behoefte hebben aan handvaten bij dit onderwerp (Docent HRM 8, persoonlijke communicatie, 9 maart 2020). Docenten worstelen met de grens tussen een opmerking of een grap die net wel of net niet meer kan. Daarnaast is het niet altijd duidelijk welke rol de docent speelt in het organiseren van inclusie in de klas (Docenten Recht 7,8, Docent HRM 7, persoonlijke communicatie, februari 2020).

Daarnaast worden binnen Hogeschool Leiden voorzieningen en maatregelen aangeboden voor studenten met een functiebeperking. In 2018 hebben 1378 studenten gebruik gemaakt van één of meerdere voorzieningen. Dit houdt in dat meer dan 13% van de toenmalige studentenpopulatie hiervan gebruik heeft gemaakt (Hogeschool Leiden, 2019a). Dit toont een diversiteit in de studentenpopulatie en de behoefte aan inclusieve leervoorzieningen.

Hier komt het vraagstuk van dit afstudeeronderzoek uit voort. Er is niet één punt aan te wijzen waar dit vraagstuk een probleem is geworden voor Hogeschool Leiden. De urgentie van dit vraagstuk is niet aantoonbaar in rendementscijfers of instroompercentages. De noodzaak van inclusie komt voort uit de realiteit dat diversiteit in onze samenleving aanwezig is. De verschillende achtergronden en kenmerken van studenten in het onderwijs vragen om variëteit in lesmateriaal, aanpak, benadering

en faciliteiten vanuit de hogeschool, maar zeker ook vanuit docenten (Docent HRM 8, persoonlijke communicatie, 9 maart 2020).

Binnen dit onderzoek wordt er gekeken naar de ervaren mate van inclusie onder studenten van de opleidingen Human Resource Management en hbo-Rechten van Hogeschool Leiden (verder HRM en Recht genoemd) en de bijdrage die docenten hieraan kunnen leveren. Er wordt gebruik gemaakt van zowel desk- als fieldresearch, waarbij kwantitatieve en kwalitatieve methoden gebruikt worden.

Leeswijzer

In deze scriptie wordt inzicht gegeven in de huidige stand van zaken bij inclusie in de klas in de opleidingen HRM en Recht en hoe de docent hier een bijdrage aan kan leveren. In hoofdstuk 2 leest u de situatieschets. Hier zullen de externe en interne factoren die invloed hebben op dit vraagstuk behandeld worden. In hoofdstuk 3 worden de probleemstelling, doelstelling en onderzoeksvragen behandeld. Daarnaast wordt extra uitleg gegeven over de betrokken doelgroep en de afbakening waarvoor gekozen is.

Hoofdstuk 4 toont het theoretische kader waarbinnen dit onderzoek is uitgevoerd. Theoretische deelvragen worden hier beantwoord aan de hand van wetenschappelijk onderbouwde literatuur. De methodische verantwoording wordt uitgelegd in hoofdstuk 5. Hier zal worden uitgelegd bij wie, waarover en hoe er onderzoek gedaan zal worden. Hoofdstuk 6 bevat de resultaten die volgen uit het onderzoek. Hier zullen tevens de deelvragen worden beantwoord. De conclusie wordt getoond in hoofdstuk 7. Hier worden alle bevindingen tegen elkaar uitgezet en zal antwoord op de hoofdvraag worden gegeven. Daarop volgt de discussie in hoofdstuk 8. Hier wordt een kritische blik op het afstudeeronderzoek gericht. De omstandigheden waaronder dit onderzoek is uitgevoerd wordt hierin toegelicht. Hoofdstuk 9 bevat concrete adviezen. Dit wordt afgesloten met een implementatieplan.

Deze scriptie sluit af met de literatuurlijst en de bijlagen.

Hoofdstuk 2: Situatieschets

In dit hoofdstuk leest u over de interne en externe factoren die invloed hebben op Hogeschool Leiden met betrekking tot het vraagstuk. De context waarin dit vraagstuk zich afspeelt wordt hiermee in kaart gebracht.

2.1 Externe analyse

Bij het in kaart brengen van de externe factoren die invloed hebben op Hogeschool Leiden wordt er gebruik gemaakt van de DESTEP-methode (Marcus & van Dam, 2015). De afkorting DESTEP heeft betrekking op Demografische, Economische, Sociaal-culturele, Technologische, Ecologische en Politieke omgevingsfactoren. Alleen de factoren die voor het vraagstuk inclusie in de klas relevant zijn zullen worden meegenomen in de analyse. Dit betreft demografische, economische en sociaal-culturele factoren. De technologische, ecologische en politieke factoren zullen buiten beschouwing worden gelaten omdat er minder relevante ontwikkelingen zijn met betrekking tot het onderwerp inclusie in de klas.

Demografische factoren

Diverse samenleving

De samenstelling van de Nederlandse samenleving is divers en continu in verandering. Als de bevolkingsontwikkeling in 2018 bekeken wordt, kwamen er ruim 100.000 inwoners bij. Dit is een bevolkingsgroei van ongeveer 1%. Van deze groei is het grootste deel migratie. Het migratiesaldo bedroeg 86.933 terwijl het geboorteoverschot 14.676 bedroeg (Ministerie van SZW, 2019). Deze bevolkingsgroei heeft invloed op de samenstelling van de studentenpopulatie in het hoger onderwijs.

Het CBS toont de onderwijsdeelname van 25- tot 45-jarigen naar achtergrond. De deelname van mensen met een migratieachtergrond aan het hoger onderwijs bedroeg in 2015 26%. In 2020 was dit 29% (CBS, 2020b). Hieruit kan de toename in deelname van studenten met een migratieachtergrond aan het hoger onderwijs worden opgemaakt.

Met andere woorden, de studentenpopulatie wordt meer divers maar Albeda et al. (2020) geven al aan dat een diverse samenstelling niet automatisch inclusief is.

Diversiteit studentenpopulatie

De volledige studentenpopulatie in Nederland op het hbo bestond in het schooljaar 2017/2018 uit 452.690 bachelor studenten. 51% hiervan waren vrouwelijke studenten. Van de totale studentenpopulatie had slechts 27% een migratieachtergrond. Het CBS noemt het een migratieachtergrond wanneer ten minste één van de ouders in het buitenland geboren is (CBS, 2019b). Onder de mannelijke studenten had 25% een migratie achtergrond en onder de vrouwelijke studenten was dit 28% (CBS, 2019b). Daarnaast was de diversiteit in vooropleidingen als volgt verdeeld. 46% van de eerstejaarsstudenten had een havo-diploma, 7% een vwo-diploma, 33% een mbo-diploma en 14% een andere soort diploma (CBS, 2020a). In 2018 bestond de volledige Nederlandse populatie in de leeftijdscategorie 15 t/m 25 jaar uit 2.116.813 mensen. Hiervan had 27% een migratieachtergrond. De totale studentenpopulatie in dat jaar was dus een redelijke afspiegeling van de Nederlandse bevolking.

Vooropleiding van invloed op studieloopbaan en studiesucces

De vooropleiding die studenten genieten voordat zij aan een hbo-studie beginnen heeft invloed op de studieloopbaan. Zo studeren studenten die een wo- of vwo-vooropleiding hebben vaak binnen de gestelde vier jaar af, terwijl studenten met een havo- of mbo-vooropleiding er langer over doen (Onderwijsinspectie, 2019). Zie bijlage 1 voor een grafiek hiervan. Hier komt bij dat studenten met een niet-westerse migratieachtergrond volgens de Onderwijsinspectie (2019) relatief vaker terecht komen in het hbo via een mbo-4 opleiding. De beslissingen die studenten nemen over hun opleiding voordat zij aan een hbo-opleiding beginnen, heeft dus invloed op de studieloopbaan op het hbo. Daarnaast zit er sterk verschil in het studiesucces onder de hbo-bachelor studenten. Zo blijft het studiesucces van studenten met een migratieachtergrond achter op studenten zonder migratieachtergrond. Daarnaast geldt dat mannen over het algemeen (met én zonder migratieachtergrond) minder studiesucces behalen (Onderwijsinspectie, 2019). Een onderzoek uitgevoerd door Hogeschool Rotterdam (2019) omschrijft de positieve impact van aandacht voor inclusie op het studiesucces van studenten. Door inclusie in de manier van lesgeven te betrekken kan de invloed van de vooropleiding op de studieloopbaan beperkt worden en studiesucces verbeterd worden.

Economische factor

Overheidsbijdrage

De voornaamste bronnen van inkomen voor Hogeschool Leiden zijn de rijksbijdrage en het collegegeld van studenten. Het meeste geld hiervan wordt besteed aan personeelskosten. In 2018 ontving Hogeschool Leiden 71 miljoen euro aan rijksbijdragen van het OCW en 19 miljoen aan college-, cursus-, les- en examengelden. De personeelslasten bedroegen 75 miljoen euro (Hogeschool Leiden, 2019a).

De rijksbijdrage is van groot belang voor het voortbestaan van de organisatie. Er zijn verschillende factoren van invloed op de hoogte van deze bijdrage. Zo wordt er onder andere gekeken naar de nominale studieduur van opleidingen en het succesvol afronden van opleidingen. Daarnaast wordt het onderwijs bekostigd op basis een studentgeboden deel, welke gebaseerd is op het aantal ingeschreven studenten. Een onderwijsopslag deel op basis van afspraken voor kwaliteit, kwetsbare

opleidingen en bijzondere voorziening. Tot slot een onderwijsopslag deel waarmee hogescholen een bijdrage ontvangen vanwege praktijkgericht onderzoek (Rijksoverheid, 2018).

Voor hogescholen is er dus een financiële baat bij het doorlopen van opleidingen binnen de daarvoor toegekende tijd. Dit geldt ook voor het aantal studenten dat zich voor opleidingen inschrijft en succesvol afrondt. Door de diversiteit in de studentenpopulatie wordt het vanuit een financieel oogpunt interessant om inclusie te bevorderen. Zeker wanneer inclusie gekoppeld is aan studiesucces.

Sociaal-culturele factoren

Roep om gelijke kansen

Gelijke kansen zijn nog niet altijd overal vanzelfsprekend. Het studentenbureau (2018) laat bijvoorbeeld zien dat 12% van de vrouwen en 5% van de mannen zich gediscrimineerd voelen tijdens het solliciteren naar stageplekken. Daarnaast heeft 13% van de stagiaires last van discriminatie tijdens de stage.

Ook de arbeidsmarkt laat een roep om gelijke kansen zien. In een mystery call-onderzoek (Ministerie van SZW, 2019) was te zien dat 40% van de onderzochte uitzendbureaus meeding in het verzoek van een fictieve werkgever met expliciete discriminatie op grond van afkomst. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2018) heeft een plan om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan opgesteld. Hierin wordt aan werkgevers opgelegd dat zij een actief beleid ter voorkoming van discriminatie bij de werving en selectie van kandidaten moeten voeren.

Deze roep om gelijke kansen toont een beeld van de factoren die in de samenleving spelen. Een realistisch beeld is dat er sprake is van exclusie op verschillende plekken in de maatschappij. Dit aan het licht brengen en hier vervolgens een aanpak voor maken is van belang. Het bewerkstelligen van inclusie in de klas is van belang om gelijke kansen te geven aan alle studenten, maar ook om hen de competenties en vaardigheden aan te leren om dit mee te nemen in het werkveld. De Jong (2018) kaart aan dat het onderwijs een cruciale speler is bij het aanleren van gedrag omtrent inclusie. Het gedrag dat tijdens de onderwijsperiode aangeleerd wordt, zal worden meegenomen in de loopbaan van de jongeren. Hiermee wordt een inclusieve mindset verspreid over het werkveld.

2.2 Interne analyse

In de interne analyse wordt gekeken naar de interne factoren van Hogeschool Leiden met betrekking tot het vraagstuk inclusie in de klas. Ook wordt er een koppeling gemaakt naar de docententeams van de opleidingen Recht en HRM.

2.2.1 Organisatiebeschrijving

Hogeschool Leiden bevindt zich in het hart van de Randstad. Er wordt een breed scala aan opleidingen aangeboden verdeeld over vijf faculteiten. Het grootste aanbod hiervan bestaat uit voltijdse bacheloropleidingen. De hogeschool noemt zichzelf een open en toegankelijke hogeschool waar iedereen met de juiste vooropleiding welkom is. Er zijn dan ook ruim 11.000 studenten en 1.100 medewerkers te vinden binnen haar muren (Hogeschool Leiden, 2019a). Naast de faculteiten kent Hogeschool Leiden vier diensten: Beleid & Advies, Facilitair Bedrijf, Informatievoorziening & Technologie en Onderwijsondersteuning & Administratie (Hogeschool Leiden, 2019b). Zie voor de organogram bijlage 2.

Hogeschool Leiden valt het best te beschrijven als wat Mintzberg een professionele organisatie noemt (Marcus & van Dam, 2015). In een professionele organisatie zijn de uitvoerende kern (docenten) en de ondersteunende staf van groot belang. Deze organisatievorm kent een hoge autonomie van medewerkers, dit geldt ook voor Hogeschool Leiden.

Onder de faculteit Management en Bedrijf vallen onder andere de opleidingen waar de focus in dit onderzoek op ligt, namelijk Human Resource Management en hbo-Rechten. Het team van HRM bestaat uit 25 docenten (Hogeschool Leiden, z.d.-a). Daarnaast zijn er in schooljaar 2019-2020 463 studenten ingeschreven. Het team van Recht bestaat uit 48 docenten (Hogeschool Leiden, z.d.-b). Bij Recht zijn 852 studenten ingeschreven.

Passend bij de hoge autonomie van medewerkers in een professionele organisatie werkt het team van Recht in scrum teams. In deze teams wordt vakinhoud ontwikkeld. De onderwijsmanager en coördinatoren zijn vrijwel niet betrokken bij het dagelijkse werk of de invulling van het curriculum. De coördinatoren zijn meer gericht op het persoonlijk functioneren van de docenten (Docenten Recht 1, 2, 3, 5, persoonlijke communicatie, april 2020).

Het HRM team is kleiner waardoor er geen scrum teams zijn maar naast de functie docent is er toch een taakverdeling. Zo is de één module- of blokleader, de ander zit in een examencommissie en weer een ander in het lectoraat. Aan de hand van ontwikkelgesprekken worden deze rollen verdeeld (Docenten HRM 1,2,3,4 persoonlijke communicatie, april 2020). Dit onderschrijft de hoge mate van autonomie onder de medewerkers.

Hogeschool Leiden hecht veel waarde aan het actief betrekken van het werkveld in de opleidingen. Praktijkgericht onderzoek neemt hier dan ook een belangrijke plaats in beslag. Naast het praktijkgericht onderzoek binnen de opleidingen kent Hogeschool Leiden ook 29 lectoraten, welke onderverdeelt is in 4 profileringsgebieden (Hogeschool Leiden, 2019c).

Onder het profileringsgebied Duurzaam Organiseren vallen meerdere lectoraten waaronder het lectoraat Diversiteit. Dit lectoraat houdt zich bezig met onderzoek naar diversiteitsvraagstukken. *“Primair richt het lectoraat zich op kennisontwikkeling over diversiteit en inclusie in organisaties en de valorisatie van die kennis in het werkveld. Centraal staat de vraag hoe diversiteit en inclusie het leren en innoveren bevorderen en organisaties vooruithelpen.”* – (Hogeschool Leiden, 2019b).

Het lectoraat Diversiteit bestaat uit zes leden. Vijf hiervan zijn docenten bij verschillende opleidingen in de faculteit M&B en één is de lector (Hogeschool Leiden, 2019c).

2.2.2 Cultuur

De cultuur binnen Hogeschool Leiden is wat Quinn & Cameron een persoonscultuur noemen (Marcus & van Dam, 2015). De competenties, behoeften en vaardigheden van medewerkers zijn het meest belangrijk voor de organisatie. Zoals later te lezen is zijn de strategische HR-doelstellingen binnen Hogeschool Leiden gericht op precies deze aspecten. Er is binnen Hogeschool Leiden sprake van een kwaliteitscultuur. Hierin ligt de focus op de continue verbetering van het onderwijs. Van medewerkers wordt verwacht dat zij zich blijven ontwikkelen en vanuit de hogeschool wordt hier ook tijd en ruimte voor geboden (Hogeschool Leiden, 2016a).

De cultuur binnen het docententeam van zowel HRM als Recht wordt omschreven als een open cultuur waar iedereen voor elkaar klaar staat. Er zijn verschillende disciplines aanwezig binnen de teams maar er is ruimte voor iedereen. Zo wordt er gemakkelijk onderling hulp gevraagd en hulp geboden. Er is een duidelijke rolverdeling als het gaat om taken naast docent zijn en men weet elkaar te vinden. Waar het team van Recht in uit zegt te blinken is structuur en helderheid bieden naar de studenten toe (Docenten Recht 1,2,3,4,5,6, persoonlijke communicatie, april 2020). Het HRM team geeft aan dat onderlinge communicatie en verantwoordelijkheid voelen over het leerproces van studenten hun sterke punt is (Docenten HRM 1,2,3,4,6, persoonlijke communicatie, april 2020).

2.2.3 Onderwijsvisie en de vijf beloftes

De onderwijsvisie van Hogeschool Leiden is

“Hogeschool Leiden is een open en toegankelijke hogeschool waar studenten de ruimte hebben eigen keuzes te maken. We staan voor kwaliteit en het bieden van goed en inspirerend onderwijs. Centraal

in onze aanpak staat het binden en boeien van studenten om een voedingsbodem te creëren waarin studenten gaan en blijven leren” (Hogeschool Leiden, 2019a).

Om deze visie te kunnen bewerkstelligen heeft de Hogeschool Leiden vijf beloftes gedaan. Dit zijn de strategische pijlers. Het is de bedoeling deze in 2022 waargemaakt te hebben.

1. *“We kennen de student, de student kent ons.*
2. *We helpen de student actief en voltijds te studeren.*
3. *We verzorgen goed beroepsonderwijs in, met en voor het werkveld.*
4. *We zijn een leergemeenschap: iedereen doet ertoe, hoort erbij, bouwt mee en draagt bij.*
5. *We zijn een goed georganiseerde hogeschool. ” (Hogeschool Leiden, 2016a).*

De beloftes laten zien waar Hogeschool Leiden voor staat en waar zij naartoe willen werken. Alle beloftes zijn gericht op de studenten en de verbinding tussen de hogeschool en studenten. Hogeschool Leiden wil goed gefaciliteerd, kwalitatief hoog onderwijs bieden aan studenten van alle levenslopen. De belofte ‘We zijn een leergemeenschap: iedereen doet ertoe, hoort erbij, bouwt mee en draagt bij’ toont het belang van het thema inclusie voor de hogeschool.

Inclusie in de klas

Een inclusieve leergemeenschap is een overkoepelende visie. De manier waarop faculteiten de belofte voor een inclusieve leergemeenschap invullen wordt bij henzelf neergelegd (Hogeschool Leiden 2016a). In de inleiding werd al beschreven dat het niet helder is hoe het staat met de inclusie in de klassen en hoe docenten hier een bijdrage aan kunnen leveren. Dat is waar dit onderzoek zich op richt. De opleidingen HRM en Recht kennen beiden geen eenduidige visie als het aankomt op het creëren van een inclusieve klas of een inclusieve leergemeenschap. Er is een sterke behoefte aan een eenduidige opleidings- of faculteitsvisie en een praktische uitwerking hiervan (Docenten HRM 1,2,4,5,6 en Docent Recht 1,2,3,4,5,6, persoonlijke communicatie, april 2020).

“Hogeschool beleid voelt voor ons vaak ver weg. De faculteit is breed genoeg” (Docent Recht 4, persoonlijke communicatie, 22 april 2020).

De ervaren ondersteuning bij het creëren van inclusie in de klas komt bij beide docententeams voornamelijk uit de input van het lectoraat of van de docenten die bij het lectoraat werken. Ook wordt er af en toe op team- of faculteitsdagen aandacht aan het thema besteed (Docenten HRM 1,2,3,4,6 en Docenten Recht 1,2,3,5,6, persoonlijke communicatie, april 2020). Concrete, praktische ondersteuning wordt echter niet door iedereen ervaren (Docenten HRM 1,2,4, Docenten Recht 2,3,4,5 persoonlijke communicatie, april 2020).

2.2.3 HRM binnen Hogeschool Leiden

De HRM-afdeling van Hogeschool Leiden bestaat uit twee takken. Onder de afdeling Beleid en Advies valt de manager HR-advies, een HRD-adviseur en zeven HR-adviseurs. De HR-adviseurs hebben een faculteit of dienst om te bedienen en zijn daarnaast lid van een aantal domeinen of zitten in een project. Ook is er een HR-beheer afdeling welke een eigen manager heeft, namelijk de directeur van de afdeling Onderwijssteun en Administratie. Binnen HR-beheer worden alle administratieve en salarishandelingen gedaan (HR-adviseur, persoonlijke communicatie, 5 maart 2020).

Strategische prioriteiten HR

Hogeschool Leiden streeft ernaar om een professioneel lerende organisatie zijn waar een kwaliteitscultuur centraal staat. De hoofdthema's van de HR-afdeling zijn dan ook gericht op het professionaliseren van de medewerkers en het gezond en vitaal houden van medewerkers.

De professionalisering is gericht op zowel teamniveau als individuen. Dit gaat onder andere over de ontwikkeling van (inter)nationale leergemeenschappen, curriculumontwikkeling, vakinhoudelijke trainingen en coaching van medewerkers. Het gezond en vitaal houden van medewerkers focust op het verlagen van werkdruk, duurzame inzetbaarheid en versterking van vitaliteit (Hogeschool Leiden, 2019a).

2.2.4 Stakeholders

Bij een onderzoek naar inclusie in de klas zijn nogal wat belanghebbenden te vinden.

Hogeschool Leiden/CvB: De hogeschool en het CvB is gebaat bij dit onderzoek omdat de uitkomsten hiervan zullen bijdragen aan de belofte om een inclusieve leergemeenschap te realiseren. Daarnaast zal een hogere inclusie in de klas waarschijnlijk betere studieresultaten opleveren. Hiermee kunnen zij zich beter profileren, ook heeft het een positief effect op de overheidsbijdrage aan het budget.

Lectoraat diversiteit: Het CvB heeft bij het lectoraat de vraag neergelegd in hoeverre studenten de klassen als inclusief ervaren. Deze vraag valt buiten de scope van het onderzoek dat het lectoraat zelf uitvoert naar de mate van inclusie die medewerkers op de hogeschool ervaren. Dit onderzoek biedt wel inzicht in de mate waarin studenten inclusie in de klas ervaren, waardoor het lectoraat hier belang bij heeft.

Docenten HRM en Recht: De docenten van HRM en Recht zullen met de adviezen van dit onderzoek beter inzicht hebben in manieren die inclusie binnen de klas versterken. Dit is ook interessant in het kader van de professionalisering van de docenten.

(Toekomstig) studenten: Wanneer het gevoel van inclusie in de klas hoger wordt, voelt een student zich veilig, gewaardeerd en betrokken. Dit werkt waarschijnlijk bevorderend op de leerprestaties van studenten.

2.3 Huidige situatie

Maatschappelijke factoren hebben ertoe geleid dat Hogeschool Leiden zich meer gaat focussen op inclusie. Zo heeft zij in haar instellingsplan opgenomen om in 2022 een inclusieve leergemeenschap te zijn (Hogeschool Leiden, 2016a). Deze belofte staat en er zijn stappen genomen om dit te bewerkstelligen. Toch blijkt uit een doelgroepgericht onderzoek binnen Hogeschool Leiden dat niet iedere student inclusie ervaart (Van der Raad, 2018). Als dit speelt binnen de doelgroep van het onderzoek, is het mogelijk dat dit speelt in andere klassen op Hogeschool Leiden. Het is op klasniveau nu niet duidelijk hoe de studenten inclusie ervaren.

De interne analyse wijst uit dat er binnen de opleidingen geen duidelijke visie is over hoe er met de hogeschoolbrede belofte omgegaan moet worden. De docenten hebben wel de behoefte aan een concrete uitwerking over het omgaan met inclusie in de klas. De docententeams van HRM en Recht kennen verschillen maar ook overeenkomsten. Het team van Recht is groter waardoor zij met scrum teams werken. Bij het kleinere HRM-team is dit niet van toepassing. Beide teams ervaren de cultuur binnen het eigen team als een open en gemoedelijke cultuur, waar ruimte voor iedereen is (Docenten HRM 1,2,3,4,6 en Docenten Recht 1,2,3,4,5,6, persoonlijke communicatie, april 2020).

2.4 Gewenste situatie

In de gewenste situatie is er inzicht in de ervaren mate van inclusie bij de studenten van de opleidingen HRM en Recht. Daarnaast hebben docenten van de opleidingen HRM en Recht een raamwerk, tools of instrumenten voor het omgaan met én het bevorderen van inclusie in de klassen. Hiermee kunnen zij zich aanpassen aan de steeds meer divers wordende studentenpopulatie. De verschillende eigenschappen van studenten worden benut in de klassen en de docenten geven studenten het gevoel dat zij welkom en gewaardeerd zijn. Dit draagt bij aan het afleveren van startbekwame beroepsbeoefenaars aan de arbeidsmarkt.

Hoofdstuk 3: Probleemformulering

De aanleiding is uitgebreid toegelicht in hoofdstuk 1. In het kort laat dit zien dat dit vraagstuk niet voortkomt uit acute problemen binnen Hogeschool Leiden welke in cijfers of percentages uit te drukken zijn. Het komt voort uit zowel interne signalen als externe signalen.

De interne signalen omvatten het onderzoek van Stephan van der Raad (2018) binnen Hogeschool Leiden waaruit bleek dat een specifieke groep studenten vormen van uitsluiting binnen klassen ervaren. Uit het seminar 'inclusie in de klas' blijkt dat docenten behoefte hebben aan concrete handvaten op het gebied van inclusie in de klas. De rol die zij hierin kunnen en moeten spelen moet voor hen duidelijk gemaakt worden (Docent recht 7, persoonlijke communicatie, 20 februari 2020). De behoefte van studenten aan inclusieve leervoorzieningen wordt benadrukt door het gebruik van de faciliteiten en maatregelen die Hogeschool Leiden aanbiedt aan studenten met een functiebeperking (Hogeschool Leiden, 2019a).

De externe signalen tonen een beeld van een studentenpopulatie die steeds meer divers al worden (Ministerie van OCW, 2019). Ook het beeld dat Sociaal en Cultureel planbureau (2020) schets van de ervaren discriminatie in het onderwijs biedt inzicht in de noodzaak voor een focus op inclusie.

In een omgeving waar leren en persoonlijke groei samenkomen zoals bij Hogeschool Leiden, moet er op ingezet worden om vormen van uitsluiting zoveel mogelijk te voorkomen. De interne signalen bieden inzicht in de huidige situatie van Hogeschool Leiden. Zo zijn er hogeschoolbreed wel stappen genomen om inclusie te bevorderen, dat is bijvoorbeeld te zien aan de instellingsbelofte, het seminar en de voorzieningen voor studenten met een functiebeperking. Hieruit kan echter niet opgemaakt worden wat de ervaren inclusie in de klas nu is en hoe docenten hierop in kunnen spelen.

3.1 Probleemstelling

Hogeschool Leiden heeft het doel om een inclusieve leergemeenschap te creëren. Recent onderzoek naar het onderwijs in Nederland toont dat er met regelmaat discriminatie, gevoelens van onveiligheid en eenzaamheid door studenten ervaren wordt. Dit geldt voor alle onderwijsniveaus en alle opleidingsfasen en is dus ook toepasbaar op Hogeschool Leiden. Daarnaast heeft onderzoek binnen de hogeschool zelf voor een specifieke doelgroep aangetoond dat er een negatief ervaren inclusie in de klas was. Diversiteit binnen de studentenpopulatie is aanwezig wanneer er gekeken wordt naar beperking, leeftijd, opleidingsachtergrond en geslacht maar het is niet duidelijk in welke mate inclusie ervaren wordt door studenten. Ook is het niet helder welke rol de docent als professional hierin kan spelen.

3.2 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is om de ervaren inclusie binnen de klas van de studenten HRM en Recht inzichtelijk te maken. Daarnaast wordt er gekeken naar de rol die de docenten van deze opleidingen spelen in het bevorderen van deze inclusie. Hogeschool Leiden heeft op het moment van schrijven drie jaar geleden een belofte gedaan om een inclusieve leergemeenschap te creëren. Met dit onderzoek wordt in kaart gebracht waar ze op dit moment staat met deze belofte op klasniveau en wat de rol van de docent hierin is.

3.3 Hoofdvraag

De hoofdvraag van dit onderzoek is: *"In hoeverre is er sprake van inclusie in de klassen van de opleidingen HRM en hbo-Rechten en op welke wijze kunnen de docenten hier een (positieve) bijdrage aan leveren?"*

3.4 Deelvragen

Deskresearch

- Wat is de relatie tussen diversiteit en inclusie?
- Wat is het belang van een inclusieve leergemeenschap voor Hogeschool Leiden?
- Wat is het belang van inclusie in de klas?
- Welke factoren zijn van invloed op het creëren van inclusie in de klas?
- Wat zijn best practices op het gebied van het bevorderen van inclusie in klassen?

Fieldresearch

- Hoe ervaren studenten van de opleidingen HRM en Recht inclusie in de klas op dit moment?
- Wat zijn de verwachtingen van studenten op het gebied van inclusie in de klas?
- Hoe vervullen docenten van de opleidingen HRM en Recht hun rol in het creëren van inclusie in de klas?
- Wat hebben docenten nodig om inclusie in de klas te bevorderen?

3.5 Doelgroep

Dit onderzoek richt zich zowel op docenten als studenten van de opleidingen HRM en Recht van Hogeschool Leiden. Om te beginnen is het van belang om te weten wat studenten nu ervaren op het gebied van inclusie in de klas. Dit kan gezien worden als de huidige stand van zaken. De behoeften en belangen die studenten hebben zijn de basis voor docenten om hierop in te kunnen spelen.

Ook worden docenten bevraagd op wat zij nu al doen en wat zij nodig hebben om inclusie in de klas te bevorderen. Daar wordt bij gekeken of dit overeenkomt met de ervaringen en behoeften van studenten. De rol die zij spelen in het creëren van inclusie in de klas wordt helder gemaakt.

3.6 Afbakening

De doelstelling van het onderzoek is in principe relevant voor alle docenten van alle faculteiten van de hogeschool. In verband met de tijd die aan deze scriptie besteed kan worden en beschikbaarheid van docenten is er gekozen voor de opleidingen HRM en Recht. De opleiding HRM wordt gekozen door de verbinding van de onderzoeker aan deze opleiding. De opleiding Recht is een grotere opleiding waar relatief meer zichtbare diversiteit is. Zowel bij de docenten als studenten. Deze twee opleidingen verschillen genoeg van elkaar om een breed scala aan wensen en verwachtingen binnen de hogeschool te representeren. Andere faculteiten en opleidingen worden dan ook buiten beschouwing gelaten.

Hoofdstuk 4: Theoretisch Kader

4.1 Wat is de relatie tussen diversiteit en inclusie?

“Diversiteit roept meteen het beeld op van mensen met een andere huidskleur, godsdienst of etnische oorsprong. Een onderscheid tussen de begrippen ‘divers’ en ‘multicultureel’ of ‘multi-etnisch’ is er dan eigenlijk niet of nauwelijks.” – (Van Avermaet & Sierens, 2010, p. 2)

Diversiteit verwijst naar een verscheidenheid aan mensen of dingen die van elkaar verschillen. Wanneer men kijkt naar verschillen bij mensen wordt er vaak gekeken naar vijf dimensies:

- Sekse en gender;
- Sociaaleconomische status;
- Ras, etniciteit en cultuur;
- Overtuigingen en religie;

- Beperkingen (Mitchell, 2018, p. 8).

Diversiteit is breder dan wat men op het eerste oog ziet. Diversiteit gaat simpelweg om verschillen tussen mensen. Zo bestaat er ook onzichtbare diversiteit. Hierbij kan gedacht worden aan verschil in vaardigheden, opleiding, talenten, normen en waarden, levenservaring, manier van denken en seksuele geaardheid (Kramer, 2019, p. 27). In bijlage 3 wordt een illustratie getoond van de ijsberg van zichtbare en onzichtbare verschillen. Zo zit bijvoorbeeld huidskleur, leeftijd en geslacht boven de waterlijn (zichtbare diversiteit) en seksuele geaardheid, culturele achtergrond en levenservaring onder de waterlijn (onzichtbare diversiteit) (Kramer, 2014).

De literatuur kent niet één gangbare definitie van de term inclusie. Shore et al. (2011) omschrijven inclusie als de graad tot welke individuen behandeling ervaren vanuit een groep welke voorziet in hun behoefte aan verbondenheid en uniekheid. Door Ferdman (2017) wordt inclusie als volgt beschreven. Binnen een inclusieve gemeenschap of organisatie kunnen mensen, ongeacht hun identiteit of levensstijl, volledig zichzelf zijn en tegelijkertijd bijdragen aan het grotere geheel als gewaardeerde en volwaardige leden. De definitie van inclusie bestaat volgens Jansen et al. (2014) uit drie delen. Ten eerste wordt inclusie gezien als de bevrediging van individuele behoeften binnenin een groep. Ten tweede bestaat inclusie uit de componenten: erbij horen en authentiek kunnen zijn. Ten derde is het de groep die de individu includeert, in plaats van het individu dat verbinding maakt met de groep.

Onder inclusie wordt dus verstaan het daadwerkelijk onderdeel uitmaken van een groep en het gevoel hebben dat je erbij hoort (Wolff & De Jong, 2018). Er is ruimte voor iedereen en niemand wordt buitengesloten. Waar het bij diversiteit gaat om een mix van zichtbare en onzichtbare verschillen, gaat het bij inclusie om de manier hoe er om wordt gegaan met deze mix.

Diversiteit en inclusie worden zowel binnen de literatuur als binnen dit onderzoek veelal samen genoemd. Het is belangrijk om te onderschrijven dat inclusie gaat over het insluiten van verschillen en gevoel van erbij horen en jezelf zijn, het overstijgt hiermee de vormen van diversiteit.

Shore, Cleveland en Sanchez (2018) onderzochten inclusie op organisatieniveau. Zij kaarten aan dat het bereiken van inclusie een nivellering van het speelveld inhoudt. Dit houdt in dat er kansen geboden moeten worden door zowel organisatorische als managementpraktijken, welke reële vooruitzichten bieden op gelijke kansen voor werknemers die tot sociale identiteitsgroepen behoren welke meer gediscrimineerd worden. Een vertaling hiervan naar het onderwijs houdt een nivellering van de leeromgeving in. Via zowel organisatorische (hogeschoolbrede) als management (docent) praktijken worden gelijke kansen geboden voor werknemers (studenten) die tot sociale identiteitsgroepen behoren welke meer gediscrimineerd worden.

4.2 Wat is het belang van een inclusieve leergemeenschap voor Hogeschool Leiden?

“We zijn een leergemeenschap, waar mensen zich thuis en veilig voelen en waar de menselijke maat en persoonlijk contact centraal staan. Iedereen doet ertoe, hoort erbij, bouwt mee en draagt bij.” – (Hogeschool Leiden, 2016a, p.34).

Centraal in de leergemeenschap van Hogeschool Leiden staat het leren van studenten. Het onderzoekend, lerend en ondernemend vermogen van studenten wordt ontwikkeld. Daarnaast worden studenten gekend en (h)erkend en is begeleiding van zowel docenten als onderzoekers beschikbaar voor studenten. Ook blijven medewerkers en docenten continu leren en zichzelf ontwikkelen (Hogeschool Leiden, 2016a).

De leergemeenschap wordt op verschillende niveaus gerealiseerd.

- Binnen de opleidingen;
- In de samenwerking tussen opleidingen;
- Tussen faculteiten onderling en tussen diensten en faculteiten;
- In de verbinding met het werkveld (Hogeschool Leiden, 2016a).

De term leergemeenschap komt ook voor in de literatuur.

“Leergemeenschappen zijn de pedagogische belichaming van de overtuiging dat lesgeven en leren relationele processen zijn, waarbij kennis wordt gecreëerd door middel van relaties tussen studenten, tussen studenten en docenten, en via de omgeving waarin deze relaties werken” (Price, 2005, p.6).

De invulling van een leergemeenschap is niet vastgelegd aan de hand van wetenschappelijk onderzoek. Hoe een leergemeenschap tot stand komt en wat de kernprincipes zijn, mag dus door organisaties zelf ingevuld worden.

Voor Hogeschool Leiden geldt het behouden en ontwikkelen van een kwaliteitscultuur binnen de leergemeenschap. Zo wordt er geïnvesteerd in de professionalisering van de medewerkers en wordt er ingezet op het leren van én met elkaar (Hogeschool Leiden, 2016a).

Ook zijn wederkerigheid en participatie kernprincipes. Zowel in de relatie tussen student en Hogeschool Leiden als in de relatie tussen medewerkers en hogeschool Leiden. De manier waarop faculteiten en opleidingen deze inclusieve leergemeenschap willen vormgeven is vrij en niet vanuit het management bepaald (Hogeschool Leiden, 2016a).

Het belang van het bereiken van een inclusieve leergemeenschap is eigenlijk direct op te maken uit het citaat aan het begin van deze paragraaf. In de leergemeenschap voelt iedereen die verbonden is aan Hogeschool Leiden zich veilig en welkom. Iedereen doet ertoe, hoort erbij, bouwt mee en draagt bij. Dit uit zich in een leergemeenschap waarbij een kwaliteitscultuur heerst en waar continu ruimte is voor nieuwe inzichten. Het doel dat Hogeschool Leiden voor ogen heeft met het zijn van een leergemeenschap is drievoudig. Het leren van studenten wordt ondersteund, de professionaliteit van docenten wordt bewaakt en een goed georganiseerde hogeschool wordt gerealiseerd (Hogeschool Leiden, 2016b)

4.3 Wat is het belang van inclusie in de klas?

“Goed omgaan met diversiteit en het bewerkstelligen van inclusie zijn kwesties/vraagstukken/opdrachten die breder zijn dan alleen de school, maar de basis om te leren op een goede wijze met diversiteit om te gaan, dient wel in het onderwijs te worden gelegd.” (De Jong, 2018, p. 9)

Zoals De Jong (2018) aankaart is het onderwijs een cruciale speler wanneer het gaat om het aanleren van gedrag omtrent inclusie. Het klaslokaal is een van de laatste omgevingen waar jongeren met veel diversiteit elkaar echt, en op een relatief laagdrempelige manier, kunnen leren kennen. Vanuit dit punt moet er gestreefd worden naar de normaliteit van diversiteit, dat botsingen tussen mensen plaatsvinden maar dat er verder gekeken wordt. Een streven naar een gemeenschappelijke grond waaruit je samen werkt en leeft binnen de maatschappij. De aangeleerde vaardigheden omtrent inclusie worden vervolgens binnen de maatschappij en binnen het werkveld toegepast.

Li, Lin, Tien & Chen (2015) hebben onderzoek gedaan naar het effect van een inclusief klimaat binnen teams met hoge mate van culturele diversiteit. Zij constateerden dat een ervaren sfeer van inclusie een positief effect had op het uitwisselen, bespreken en integreren van informatie. Wanneer de sfeer van inclusie niet tot weinig werd ervaren, werden deze handelingen minder tot weinig uitgevoerd. In dit onderzoek bleek ook dat informatie-uitwisseling invloed had op de creativiteit van een team en bespreken en integreren van informatie invloed had op de creativiteit van een individu.

Binnen een inclusieve leeromgeving worden studenten, ongeacht de achtergrond, gestimuleerd. Zij ervaren de vrijheid om zichzelf te zijn en hun individuele talenten te tonen. Daarnaast ontstaat er een gelijkwaardige kans op studiesucces voor iedere student (Wolff & De Jong, 2018).

4.4 Welke factoren zijn van invloed op het creëren van inclusie in de klas?

Wolff & de Jong (2018) benoemen vier thema's waar rekening mee gehouden moet worden om een inclusieve klas tot stand te brengen én deze te behouden.

1. Het *stimuleren van studentmotivatie en -betrokkenheid* hieronder valt bijvoorbeeld het actief aanpassen van het curriculum om leerstof te hebben die aansluit bij de leefwereld van studenten. Ook de vaardigheden van docenten om vakkennis over te dragen en bruikbare feedback te geven vallen hieronder.
2. Bij *structuur en duidelijkheid* staat het hardop benoemen van de omgangsregels en cultuur in de klas centraal. Er worden duidelijke doelen gesteld voor studenten en tijdens de lesvoorbereiding wordt inclusie al meegenomen.
3. In een *cultuur van openheid* wordt de ruimte geven voor discussie en wordt hierop gereflecteerd met studenten. Iedere student heeft de indruk gelijk behandeld te worden. Het opbrengen van respect naar elkaar (zowel studenten onder elkaar, student richting docent als docent richting student) staat centraal. Om dit te bereiken worden vaardigheden als pragmatisch om kunnen gaan met culturele verschillen binnen de klas en het managen van groepsprocessen hier genoemd. Ook valt in deze categorie de mate van empathie richting studenten.
4. De *reflectie op impact eigen gedrag en houding* onderschrijft het belang van een open mindset. Niet iedere student is immers bekend met de geschreven en ongeschreven regels van het onderwijs. De vaardigheden van studenten verschillen onderling. Voor docenten geldt dat zij de impact van hun gedrag moeten erkennen en eventueel aanpassingen moeten doen waar nodig. Er kan niet vanuit gegaan worden dat studenten precies weten wat er moet gebeuren en hoe dit moet gebeuren enkel omdat zij aanwezig zijn binnen de leeromgeving.

De factoren die inclusie in de klas beïnvloeden worden onderverdeeld in 'bevorderende factoren' en 'belemmerende factoren'.

4.4.1 Bevorderende factoren

Volgens Diversiteit in Bedrijf (2017) is inclusie enkel mogelijk wanneer alle betrokkenen in de organisatie in staat en bereid zijn tot reflectie op:

- Hoe zij zichzelf zien;
- Hoe zij anderen zien;
- Hoe ze denken dat anderen hen zien;
- Het besef van de relevantie van deze uitkomsten voor specifieke mensen in een specifieke context.

Een vertaling hiervan naar het klaslokaal laat zien dat zowel de docent als student zich in moet zetten om inclusie te realiseren. Reflecteren is echter een vaardigheid die niet vanzelf ontstaat. Hier moet op geoefend worden. Dit geldt zowel voor docent als student. In de klas is voor studenten de plek om reflectie aan te leren. De docent speelt een belangrijke rol in de begeleiding hierin. Manieren waarop dit kan gebeuren is bijvoorbeeld aan de hand van vaste momenten voor reflectie, waarbij de docent reflecterende vragen stelt. Daarnaast is het van belang dat de docent feedback geeft op het gedrag dat hij waarneemt bij studenten. Wanneer de student gewenst gedrag vertoont kan dit aan de hand van een compliment geuit worden. Tot slot is het stimuleren van studenten om elkaar feedback te geven en samen te reflecteren bevorderend bij het ontwikkelen van deze competentie (SLO, 2019).

Ook de zelfreflectie van docenten op het gedrag dat zij vertonen speelt een grote rol. Reflecteren draagt bij aan het leren van docenten. Een veranderende samenstelling van de studentenpopulatie

vereist een lerende en flexibele aanpak van docenten. Volgens Milhous (2016) is er een cyclisch proces met vier stappen van belang om continu te leren tijdens werk. Beginnend met feedback kunnen ontvangen door hier open voor te staan. Daar vervolgens op kunnen reflecteren. Aan de hand van de reflectie en visie en theorie ontwikkelen en uitbreiden. Afsluitend met het mogen maken van fouten en kunnen experimenteren. Hierna begint de cyclus weer opnieuw.

Equity pedagogy (Banks, 1993) is ook een bevorderende factor om inclusie in de klas te creëren. Dit staat voor de pedagogische kwaliteiten van docenten tegenover een diverse studentenpopulatie. Centraal staat het bewust aanpassen van lesmethoden door de docent op de verschillende behoeften van studenten. Het draait hier om docenten en of zij zorgdragen dat studenten zich welkom en betrokken voelen binnen de les, daarop aansluitend ook inbreng kunnen én durven geven in hun eigen leerproces (Banks, 1993).

Banks (2016) toont het belang van prejudice reduction bij het creëren van inclusie in de klas. Het laat de rol van de docent zien in het verbinden van studenten onderling. Binnen de rol van docent zit de taak om een veilig klimaat te creëren waar studenten zonder oordeel elkaar kunnen bevragen, vooruithelpen en elkaar leren kennen. De rol van de docent is van groot belang in het realiseren van deze (voor)oordeel vrije zone binnen de klas (Banks, 2016).

Offerman & Basford (2014) tonen manieren om inclusie te bevorderen op zowel organisatorisch als teamniveau. Zo moet er actief beleid zijn om diversiteit te bevorderen. Hierbij wordt wel de kanttekening gemaakt dat juist het behouden van deze diversiteit extra maatregelen vereist. Daarom moet inclusie een plaats krijgen binnen de strategie van de organisatie. Op deze manier wordt een belofte uitgesproken en verantwoordelijkheid afgelegd voor het bereiken van inclusie. Daarnaast moet er aandacht zijn voor microagressies. Dit wordt later in dit hoofdstuk verder toegelicht. Ook moeten de mensen in een organisatie getraind worden om vaardigheden en competenties te ontwikkelen die nodig zijn om kritisch gedrag te vertonen voor inclusie-inspanningen. Tot slot is er een groot belang bij het creëren van peer-support rondom inclusie-inspanningen. Hiermee wordt de cultuur rondom de inspanning zelf ook inclusief.

4.4.2 Belemmerende factoren

Microagressies gaan over verbale, gedrags- of omgevingsbehandelingen die de bijdrage van een individu in diskrediet brengen. Deze kunnen zowel opzettelijk als onopzettelijk bedoeld zijn (Offerman & Basford, 2014). Microagressies dragen bij aan het gevoel van 'anders' zijn en hebben hiermee uitsluiting tot gevolg (Wolff & De Jong, 2018). Microagressies beschrijven overigens niet de mate van belediging. Het woord micro toont juist de subtiliteit. Voorbeelden van microagressies zijn grappen met een verkeerde ondertoon of opmerkingen die als compliment bedoeld zijn (Wolff & De Jong, 2018). Je kan hierbij denken aan "Dat heb je goed gedaan, voor een meisje".

Dat stereotypering uitsluitend werkt, spreekt voor zich. Immers gaat "alle meiden.." of "alle havisten.." vrijwel nooit op. Binnen de onderwijscontext is stereotype-dreiging van belang. Dit houdt in dat er een situatie voordoet waarin studenten het gevoel hebben dat, of het risico lopen dat, zij zich conformeren aan stereotypen over hun sociale groep. De negatieve impact hiervan op leerprestaties is veelvuldig onderzocht. Een voorbeeld is het stereotype dat oudere mensen slechter dingen onthouden. Hess et al. (2003) lieten zien dat mensen gaan handelen naar dit stereotype waardoor zij daadwerkelijk minder onthouden. Rydell et al. (2010) onderschrijven het belang van het creëren van omgevingen die de impact van stereotype-dreiging verminderen tijdens het verwerven van vaardigheden en kennis. Hierbij kan gedacht worden aan een klaslokaal tijdens een opleiding. Dit zou sterk bijdragen aan het vergemakkelijken van de toegang van studenten tot domeinen waarin ze historisch afwezig zijn geweest.

Impliciete vooroordelen worden gekenmerkt als automatische associaties, waarvan men zich misschien niet bewust is, welke moeilijk te beheersen zijn en in strijd kunnen zijn met de expliciete normen en waarden (Holroyd, Scaife & Stafford, 2017). Impliciete processen zijn onvermijdelijk en alom aanwezig binnen het menselijk brein, ze zijn bovendien zeer nuttig voor cognitieve processen. In de verkeerde context kan dit echter tot fouten leiden. De meest problematische vorm van impliciete vooroordelen zijn die gericht op sociale groepen, die stereotypen handhaven of nadelige hiërarchieën reflecteren. Ondanks intenties, kunnen deze vooroordelen het gedrag en oordeel beïnvloeden. Waarmee bijgedragen wordt aan discriminerend gedrag (Holroyd, Scaife & Stafford, 2017). Impliciete vooroordelen onderscheiden zich van stereotypering door het onbewuste element. Ferguson (2003) liet in zijn onderzoek zien dat het vooroordeel, zowel impliciet als expliciet, van docenten tot uiting kan komen in de verwachtingen, perceptie, gedrag of een combinatie van de drie.

“Teachers in integrated schools can be “biased” in ways as simple as reinforcing a propensity of White children to speak more often in class. Black students may assume that this means teachers think Whites are “smarter” or like the White students more” (Ferguson, 2003, p. 483).

Tot slot is handelingsverlegenheid een belemmerende factor wanneer het gaat over het bevorderen van inclusie. Wanneer handelingsverlegenheid voorkomt in het gedrag van een docent bestaat het risico dat een student zich buitengesloten voelt op basis van zijn of haar sociale identiteit (De Jong, 2014). Handelingsverlegenheid komt veelal voor in situaties waarbij beladen onderwerpen besproken worden of wanneer studentgedragingen als brutale opmerkingen of racistisch getinte grapjes geuit worden. De manier waarop een docent reageert of juist niet reageert wanneer dit voorkomt, kan veel effect hebben op de mate van welkom voelen van een student binnen de klas (De Jong, 2014). Er kan gedacht worden aan een extreem voorbeeld waarbij een docent niet ingrijpt wanneer een blanke student een racistisch getinte opmerking maakt. Niet-blanke studenten kunnen hier het gevoel van uitsluiting aan over houden.

4.4.3 Samenvatting bevorderende en belemmerende factoren

Zowel de belemmerende als de bevorderende factoren zijn terug te brengen naar drie niveaus: organisatie-, docent- en studentniveau. Tabel 1 toont hier een schematisch overzicht van. Hier kan bij gezegd worden dat het ontbreken van bevorderende factoren een belemmerende invloed op het creëren van inclusie in de klas heeft. Echter betekent het ontbreken van belemmerende factoren, zoals microagressies en stereotypering, niet automatisch dat het bevorderend werkt. Dit biedt slechts een neutrale omgeving (Wolff & De Jong, 2018).

	Bevorderend	Belemmerend
Organisatie	• Beleid om diversiteit te bevorderen¹ • Inclusie binnen strategische doelen organisatie¹ • Kritische vaardigheden en competenties trainen in medewerkers¹ • Aanpak voor microagressies¹	• Geen beleid om diversiteit te bevorderen¹ • Geen verwerking van inclusie binnen strategische doelen organisatie¹ • Geen ruimte om kritische vaardigheden en competenties trainen in medewerkers¹ • Geen aanpak voor microagressies¹
Docent	• Stimuleren van studentmotivatie en -betrokkenheid² • Structuur en duidelijk bieden² • Cultuur van openheid² • Reflectie op eigen gedrag en houding^{2,3,4} • Equity pedagogy⁵ • Prejudice reduction⁶	• Microagressies^{1,2} • Stereotypering^{7,8} • Impliciete vooroordelen^{9,10} • Handelingsverlegenheid¹¹

Student	• Reflectie op eigen gedrag en houding¹²	• Microagressies^{1,2} • Stereotypering^{7,8} • Impliciete vooroordelen^{9,10} • Handelingsverlegenheid¹¹
----------------	---	---

¹ (Offerman & Basford, 2014), ² (Wolff & De Jong, 2018), ³ (Diversiteit in Bedrijf, 2017), ⁴ (Milhous, 2016), ⁵ (Banks, 1993), ⁶ (Banks, 2016), ⁷ (Hess et al., 2003), ⁸ (Rydell et al., 2010), ⁹ (Holroyd, Scaife & Stafford, 2017), ¹⁰ (Ferugson, 2003), ¹¹ (De Jong, 2014), ¹² (SLO, 2019).

Tabel 1 Opsomming bevorderende en belemmerende factoren inclusie in de klas

4.5 Wat zijn best practices op het gebied van het bevorderen van inclusie in klassen?

Het vinden van echte best practices specifiek op het gebied van het bevorderen van inclusie in de klas is lastig gebleken. Daar staat tegenover dat er wel goede onderzoeken beschikbaar waren waar bruikbare adviezen uitgekomen zijn. In deze paragraaf zullen deze adviezen worden toegelicht.

Danowitz & Tuitt (2011) toonden aan dat inclusie binnen opleidingen en klassen te bevorderen is wanneer er wordt gewerkt aan een aantal punten:

1. Het herontwerpen van een lesprogramma dat inclusief is. Dit vergt een zorgvuldig onderzoek binnen opleidingen van zowel de inhoud (wat) als de pedagogie (hoe) om toekomstige beroepsbeoefenaars op te leiden. Dat laatste is cruciaal voor het omgaan met de persoonlijke en structurele aard van racisme en seksisme en andere ongelijkheden.
2. Beoordeel de context, het beleid, de procedures en de politiek van de organisatie op strategisch niveau om de gewenste vorm van de herziening te bepalen en hoe het wijzigingsproces het beste afgestemd en versnel kan worden. Dit omvat het ontwikkelen van kennis over beleid en procedures van de school, evenals vinden van bondgenoten om verandering tot stand te brengen en weerstand te verminderen. Hierbij kan gedacht worden om docenten welke diversiteit erkennen én begrijpen als kartrekkers in te zetten.
3. Verwacht weerstand van studenten en wees bereid hen te betrekken bij lesgeven en leren. Het communiceren van duidelijke verwachtingen en plannen richting studenten is van belang om uit te leggen hoe en waarom het programma kan verschillen van eerdere leerervaringen. Het confronteren van weerstand bij studenten kan juist weerstand verminderen. Daarnaast leert dit proces studenten hoe zij weerstand kunnen aanpakken die ze kunnen tegenkomen bij hun pogingen om inclusiever te zijn of ongelijkheden aan te pakken.
4. Zorg voor een open dialoog met andere docenten over het lesprogramma en de pedagogie. Zodra studenten ervaring hebben met inclusieve lesmethoden, zijn ze mogelijk minder ontvankelijk voor de oude manier van lesgeven.
5. Zie de rol van docent als een academische veranderaar met het doel een diversiteit infrastructuur te creëren die holistisch, multidimensionaal en gericht is op het maken van een echt verschil. Inclusieve klassen betekent een focus op de intellectuele en sociale ontwikkeling van studenten. Hierbij wordt rekening gehouden met doelgerichte ontwikkeling en gebruik van middelen, met aandacht voor culturele verschillen, het creëren van een welkome gemeenschap en het omarmen van al haar diversiteit om student én organisatorisch leren te verbeteren.
6. Noch het leerplanherzieningsproces, noch lesgeven en leren door middel van inclusieve pedagogie zijn gemakkelijk. Toch zijn ze even belangrijk en ze worden nooit voltooid. Evaluaties en aanpassingen zijn cruciaal om de kwaliteit te behouden en om de groei van alle leden van de gemeenschap te ondersteunen (faculteit, studenten, beheerders en personeel).

Al deze benoemde waarden, gedragingen en organisatieactiviteiten bij elkaar dragen bij aan de vooruitgang bij het overwinnen van uitsluitingspraktijken. Dit toont zich door een inclusievere beleving onder studenten in de klas (Danowitz & Tuitt, 2011).

Middelkoop & Meerman (2014) hebben onderzoek gedaan naar hbo-docententeams en de opvattingen die zij hebben over diversiteit. Zij concludeerde hieruit dat docenten in drie categorieën in te delen zijn:

- **Docenten die geen diversiteit zien.** Het bewust niet zien van diversiteit wordt gedaan vanuit verschillende redeneringen. Bijvoorbeeld vanuit het oogpunt dat gelijke kansen geboden worden aan alle studenten. Het bewust verschil maken tussen studenten staat voor de docenten dan gelijk aan positieve en/of negatieve discriminatie. Dan zijn er ook docenten die vanuit hun visie op de rol van docent die zij hebben in het onderwijs geen verschil willen maken. Hier is sprake van een vastomlijnd beeld van het beroep. Wanneer een student de manier van het beroep uitoefenen niet eigen kan maken, behoort de student niet op de opleiding thuis. Tot slot is er de redenering vanuit praktische overwegingen. Rekening houden met verschil is volgens deze docenten geen essentieel of intrinsiek deel van het onderwijs. Dit hoort naast de taken die verwacht worden van een docent. Bovendien kost het veel tijd, kennis en vaardigheden. Voor het gemak wordt er dus geen rekening gehouden met verschil.
- **Docenten die diversiteit erkennen.** Veruit de meeste docenten erkennen wel diversiteit onder studenten. Hierbij wordt echter de focus gelegd op de tekortkomingen die deze studenten hebben rondom inzet en motivatie. Een positieve bijdrage van diversiteit werd niet ervaren. Er wordt veelal gedacht in het oplossen van de problemen die zij ervaren zodat de student kan functioneren als een 'norm-student'. Ook wordt hier de ruimte om te handelen naar diversiteit onder docenten niet ervaren. Doelstellingen opgelegd vanuit het management sluiten niet aan bij de gedachte om een individuele aanpak per student te realiseren.

"In het eigen handelen van docenten ligt de nadruk vaak op het stellen van eisen en regels om 'ongewenst gedrag' te corrigeren." (Middelkoop & Meerman, 2014, p. 58)

- **Docenten met begrip van diversiteit.** Docenten die diversiteit erkennen én begrijpen realiseren zich dat zij invloed hebben op een student. Deze docenten erkennen de problemen welke zich voordoen bij verschillende studenten zonder te vallen in stereotypering. Zij hebben niet enkel oog voor verschillen in studenten maar zien hier ook de waarde van in. Wanneer studenten niet aan de norm voldoen bewijst dit niet automatisch desinteresse of gebrek aan motivatie. De motivatie voor deze studenten wordt juist gehaald uit andere dingen. Deze verschillen bespreekbaar maken in de klas realiseert een sociale binding en interesse in elkaar. Dit draagt bij aan een inclusief klas klimaat.

De docenten in de laatste categorie zijn volgens Middelkoop & Meerman (2014) in staat om inclusie binnen de klas te bevorderen. Zij geven wel aan dat in de 25 onderzochte teams geen enkel team gevonden is waarin alle docenten in die categorie vielen. Dit blijkt echter ook niet nodig te zijn wanneer de teams onderling open dialoog voeren over onderwijspraktijken en feedback uitwisselen.

Om docenten de mogelijkheid te geven om inclusie binnen de klas te realiseren moet er ruimte geboden worden en moeten docenten deze ruimte nemen. Er moet de ruimte geboden worden binnen het professionele werkveld van docenten om aandacht te kunnen geven aan verschillen van studenten. Hier wordt niet gezegd dat wanneer ruimte niet geboden wordt, het realiseren van inclusie onmogelijk is. Echter blijkt dat de ruimte nodig is om de onderling verschillende doelstellingen van docenten binnen teams te discussiëren en deze te koppelen aan de beroepspraktijk. Hieruit kan een algemene visie binnen de docententeams gerealiseerd worden over

de kwaliteit van onderwijs en hoe dit zich uit binnen de opleiding. Dit vertaalt zich vervolgens onder andere in het handelen van docenten. Daarnaast moet de ruimte geboden worden om te blijven reflecteren hier op (Middelkoop & Meerman, 2014).

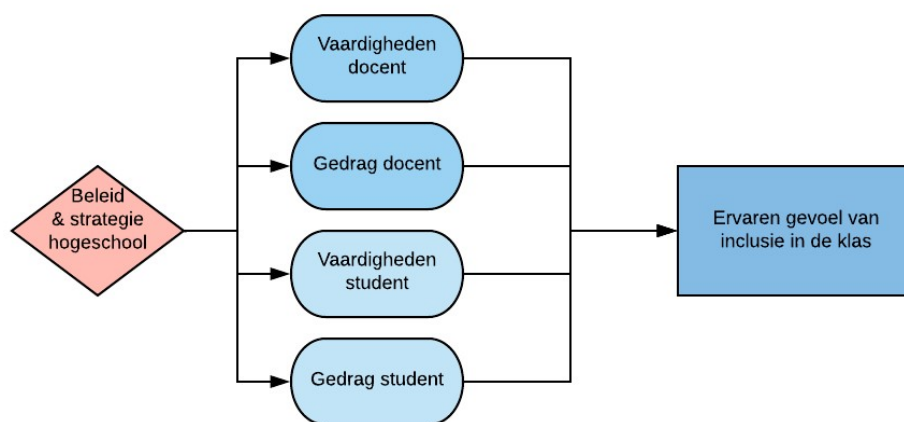
Ook is het van belang dat docenten de gegeven ruimte nemen. Een proactieve houding mag van docenten verwacht worden in het kader van professionaliteit. Voornamelijk bij de groep die diversiteit niet zien of enkel erkennen moet kritisch gekeken worden naar de eigen rol en invloed die zij hebben in de klas. Deze docenten meenemen in een andere kijk op lesgeven, door medeverantwoordelijkheid te krijgen in de kwaliteit van het onderwijs lijkt hier een oplossing voor te zijn. De meeste docenten geven les omdat zij interesse hebben in studenten en hen willen voorbereiden op de beroepspraktijk. Wanneer de ruimte geboden wordt, is het de verwachting dat docenten deze ruimte ook nemen (Middelkoop & Meerman, 2014).

Universiteit Utrecht

Universiteit Utrecht (2016) richt zich sterk op het creëren van een leeromgeving die zo inclusief mogelijk is. De stappen die zij nemen om dit te realiseren zijn gericht op meerdere aspecten in de leergemeenschap. Zo wordt er geïnvesteerd in het bevorderen van interculturele vaardigheden voor zowel medewerkers als studenten. Dit is terug te vinden in het curriculum van opleidingen en binnen de ontwikkelingsmodules van docenten. Alle faculteiten en diensten ontwikkelen én realiseren doelstellingen die aansluiten bij de strategische doelen van Universiteit Utrecht op het gebied van diversiteit en inclusie. Hiermee worden de algemene doelen vertaald naar specifieke doelen. Het beleid gaat leven binnen de organisatie. Ook zijn de faciliteiten en dienstverlening binnen de universiteit tweetalig. Het bereik dat zij hiermee hebben is groter. Daarnaast is er een begeleidingsprogramma voor internationale studenten en medewerkers, zodat zij zich snel thuis voelen op de universiteit (Universiteit Utrecht, 2016).

4.6 Conceptueel model

Binnen dit onderzoek wordt zowel gekeken naar de mate waarin studenten van de opleidingen Recht en HRM inclusie ervaren als de rol die docenten spelen om inclusie te bevorderen. De literatuur laat zien dat het beleid en strategie een rol speelt bij het bevorderen van inclusie in de klas omdat dit impact heeft op de vaardigheden en het gedrag van docent en student. Daarnaast spelen de vaardigheden en het gedrag van zowel studenten als docenten een rol bij de mate waarop studenten inclusie in de klas voelen.



Figuur 1 Conceptueel model ervaren gevoel van inclusie in de klas

Hoofdstuk 5: Methode

Dit afstudeeronderzoek is deels beschrijvend onderzoek en deels ontwerpgericht onderzoek geweest. Het beschrijvende onderzoek was gericht op de mate van ervaren inclusie van studenten in de klassen van de opleidingen HRM en Recht. Het ontwerpgerichte onderzoek had betrekking op de manier waarop docenten bij kunnen dragen aan de inclusie. Er is gebruik gemaakt van kwantitatief, kwalitatief en literatuuronderzoek. Tabel 2 toont een schematisch overzicht van de onderzoeksoptzet.

Deelvraag	Onderzoeksmethode	Type onderzoek
Wat is de relatie tussen diversiteit en inclusie?	Literatuuronderzoek	Kwalitatief
Wat is het belang van een inclusieve leergemeenschap voor Hogeschool Leiden?	Literatuuronderzoek	Kwalitatief
Wat is het belang van inclusie in de klas?	Literatuuronderzoek	Kwalitatief
Welke factoren zijn van invloed op het creëren van inclusie in de klas?	Literatuuronderzoek	Kwalitatief
Wat zijn best practices op het gebied van het bevorderen van inclusie in klassen?	Literatuuronderzoek	Kwalitatief
Hoe ervaren studenten van de opleidingen HRM en Recht inclusie in de klas op dit moment?	Enquête en semigestructureerde interviews	Kwantitatief en kwalitatief
Wat zijn de verwachtingen van studenten op het gebied van inclusie in de klas?	Enquête en semigestructureerde interviews	Kwantitatief en kwalitatief
Hoe vervullen docenten van de opleidingen HRM en Recht hun rol in het creëren van inclusie in de klas?	Semigestructureerde interviews	Kwalitatief
Wat hebben docenten nodig om inclusie in de klas te bevorderen?	Semigestructureerde interviews	Kwalitatief

Tabel 2 Overzicht onderzoeksmethoden per deelvraag

De volledige doelgroep van het onderzoek bestond uit 73 docenten en 1315 studenten. In het tijdsbestek van dit onderzoek was het onrealistisch om alle leden van de doelgroep te betrekken. Om een representatief beeld te geven en de huidige situatie van de groep studenten in kaart te brengen is er kwantitatief onderzoek gedaan in de vorm van een enquête. Om vervolgens toch meer de diepte in te gaan en inzicht te geven in de ideeën, meningen en opvattingen van de studenten zijn er ook interviews met hen gehouden. Met de docenten zijn enkel interviews gehouden.

5.1 Verantwoording doelgroep interviews docenten

Er is gekozen voor interviews met docenten om twee redenen. Ten eerste in verband met tijd en planning. Docenten hebben veel om handen, zeker in de huidige tijd rondom het corona-virus, een interview inplannen met één docent is realistischer dan bijvoorbeeld een digitale focusgroep met meerdere docenten. De tweede reden voor een interview in plaats van een kwantitatieve methode is dat er informatie nodig is over de beweegredenen, meningen en opvattingen van docenten. Bij een semigestructureerd interview wordt er wel vastgehouden aan een vragenlijst, hiernaast is er ook de ruimte om door te vragen aan de hand van interessante opmerkingen of verduidelijking van een antwoord.

Van beide docententeams zijn zes docenten geïnterviewd. Bij het kiezen van de respondenten was sprake van een gestratificeerde steekproef. De totale populatie van de docententeams werd opgedeeld in twee groepen: man en vrouw. Vervolgens zijn er drie mannen en drie vrouwen gekozen om te interviewen. De daadwerkelijke respondenten zijn niet van tevoren vastgesteld. De enige factor waar rekening mee werd gehouden is het geslacht. In beide docententeams is de meerderheid

vrouwelijk. De verdeling is ongeveer 70% vrouwen, 30% mannen (Hogeschool Leiden, z.d.-a, z.d.-b) . Binnen dit onderzoek is gekozen om evenveel mannen als vrouwen per docententeam te interviewen.

Niet alle docenten zijn ingegaan op de uitnodiging om mee te doen aan het onderzoek. Om het gat in de steekproef op te vullen zijn er door middel van de sneeuwbalmethode nieuwe namen van docenten gevraagd aan docenten die reeds geïnterviewd zijn. Hierbij is de verhouding man/vrouw altijd gelijk te houden. De uiteindelijke deelnemers van het onderzoek bestaan voor 60% uit de originele steekproef en 40% is aangevuld. Het effect hiervan op de betrouwbaarheid en validiteit is naar waarschijnlijkheid laag omdat het geslacht van de deelnemers de enige factor is waar rekening mee gehouden is.

5.3 Verantwoording enquête studenten

De keuze voor een kwantitatieve onderzoeksmethode is voortgekomen uit de grootte van de doelgroep studenten. Om de resultaten van het onderzoek beter te kunnen generaliseren is er een groot aantal respondenten nodig. Hieruit kwam de keuze voor een enquête. Er is gekozen om deze enquête uit te zetten bij eerstejaars en vierdejaars studenten omdat deze qua leeftijd het verst uit elkaar liggen. Hiermee wordt een brede diversiteit binnen leeftijd in de opleidingen meegenomen. Daarnaast biedt dit inzicht in de mate waarin studenten zich inclusief voelen aan het begin van een opleiding en aan het eind van een opleiding. De studenten zijn vooraf niet vastgesteld.

De verwachting was een lage respons aangezien de respons bij enquêtes uitgezet op de digitale leeromgeving vaak laag is (Docent HRM 9, persoonlijke communicatie, 13 maart 2020). In een poging om de respons te verhogen werden twee cadeaukaarten verloot onder de respondenten van de enquêtes. Lavrakas (2008) stelt aan de hand van zijn economic exchange theory dat het koppelen van een beloning aan het invullen van een enquête leidt tot een hoger respons.

De enquête bestaat uit een gevalideerde vragenlijst welke te vinden is in bijlage 6. Via Google Forms is de enquête gemaakt. Deze is vervolgens op ItsLearning, de digitale leeromgeving van Hogeschool Leiden, twee weken lang uitgezet bij de twee opleidingen. Er is specifiek gevraagd om input van eerstejaars en vierdejaars studenten, dit maakt de steekproef select.

5.4 Verantwoording interviews studenten

De meningen, ervaringen en ideeën van de studenten waren van groot belang voor dit onderzoek. Met een aantal van de respondenten in de enquête zijn nog aanvullende interviews afgenomen. Van elk leerjaar zijn ten minste twee studenten geïnterviewd. In de enquête is aangegeven of studenten bereid zijn om deel te nemen aan een extra interview. Op basis hiervan zijn studenten gekozen voor een semigestructureerd interview. Hier is gebruik gemaakt van een doelgerichte steekproef. De criteria zijn studenten die hebben gezegd mee te willen doen en geslacht van de student.

5.5 Meetinstrumenten

Voor de enquête is gebruik gemaakt van een gevalideerde vragenlijst, namelijk de PGIS (Perceived Group Inclusion Scale). De betrouwbaarheid en validiteit van de enquête wordt hiermee verhoogd. Deze enquête kent een vijfpunts Likert schaal bestaande uit: 1) helemaal mee oneens 2) oneens 3) neutraal 4) eens 5) helemaal mee eens. Het meetbaar maken van de mate van inclusie is lastig. In de inleiding van dit onderzoek wordt al aangegeven dat dit vraagstuk niet meetbaar is in rendementspercentages of instroomcijfers. Jansen et al. (2014) erkenden dit probleem en definiëren inclusie in drie delen zoals beschreven in het theoretisch kader (hoofdstuk 4.1). Uit deze definitie hebben zij de gevalideerde enquêtelijst PGIS opgesteld. Met deze enquête kan de ervaren inclusie aan de hand van verschillende factoren gemeten worden. Omdat dit onderzoek gericht was op zowel

de ervaring van studenten als welke bijdrage docenten kunnen hebben, werd in de enquête gevraagd naar de mate waarin de studenten hen opnemen in de groep en de mate waarin docenten hen opnemen in de groep. Een discrepantie tussen deze twee kan hiermee aangetoond worden.

Voor de interviews met docenten zijn vragen opgesteld op basis van de situatieschets en het theoretisch kader. Hierdoor konden behoeften in kaart worden gebracht en kon een toetsing plaatsvinden aan de factoren die van belang zijn binnen de theorie.

De interviews met studenten waren aanvullend op de enquête. Deze gingen verdiepend in op verwachtingen en persoonlijke ervaringen. Dit biedt een verhelderend beeld van de huidige situatie. Tabel 3 toont een overzicht van factoren welke gebruikt zijn bij het opstellen van de interviewvragen.

Interview	Factoren	Op basis van	Beredenering keuze
Docent	Diversiteit (h)erkennen	Theoretisch kader 4.5	Gedrag docent – hoe vervullen ze hun rol
Docent	Veiligheid creëren	Theoretisch kader 4.4	Vaardigheden docent – hoe vervullen ze hun rol
Docent	Reflectie aanleren	Theoretisch kader 4.4	Vaardigheden docent – hoe vervullen ze hun rol
Docent	Bewust aanpassen lesmethoden	Theoretisch kader 4.4	Vaardigheden docent – hoe vervullen ze hun rol
Docent	Zelfreflectie rol van de docent	Theoretisch kader 4.4	Gedrag docent – hoe vervullen ze hun rol
Docent	Wat hebben docenten nodig	Theoretisch kader 4.5	Wat hebben docenten nodig
Student	Persoonlijke ervaring	Deelvraag 1	Ter verdieping antwoorden enquête
Student	Verwachting	Deelvraag 2	Ter verdieping antwoorden enquête

Tabel 3 Overzicht gekozen factoren voor interviewvragen.

5.5.1 Proces en data-analyse

Dit afstudeerproject is begonnen in februari 2020. In de beginfase is een vooronderzoek gedaan om het vraagstuk in kaart te brengen. Aan de hand van een iteratief proces zijn de situatieschets en probleemformulering geschreven in maart. Halverwege maart ontstonden de maatregelen rondom het corona-virus. De impact hiervan op dit onderzoek is te lezen in hoofdstuk 8: Discussie.

Enquête

Op 14 april zijn de enquêtes bij beide opleidingen via een Google Formulier uitgezet op ItsLearning met een begeleidende tekst (zie bijlage 7). Daarnaast is de enquête in de Facebook-groep van de opleiding HRM geplaatst. Beiden enquêtes hebben 14 dagen online gestaan. 22 april is bij beide opleidingen een reminder om de enquête in te vullen geplaatst op ItsLearning (zie bijlage 7). De enquête is door 101 van de 783 studenten ingevuld. De spreiding van de respons is te vinden in tabel 4. Volgens Steekproefcalculator.com (z.d.) is de betrouwbaarheid 75% met dit aantal respondenten.

	Doelgroep	Docenten HRM	Docenten Recht	Studenten HRM 1 ^e jaar	Studenten HRM 4 ^e jaar	Studenten Recht 1 ^e jaar	Studenten Recht 4 ^e jaar
	Totale doelgroep	25	48	122	114	383	164
Respondenten	Enquête	n.v.t.	n.v.t.	26	27	29	19
	Interviews	6	6	2	2	2	2

Tabel 4 Overzicht respondenten enquête en deelnemers interviews

Analyseren

De resultaten van de enquête zijn anoniem verwerkt en terug te vinden in bijlage 14. De PGIS-vragenlijst dient gelezen te worden door gemiddeldes samen te voegen. Vraag 1 tot en met 8 gaat over behoren tot een groep en vraag 9 tot en met 16 gaat over de mate waarin een persoon authentiek kan blijven binnen de groep (Jansen et al., 2014). Voor de open vraag is gebruik gemaakt van een analyseschema zoals te vinden in bijlage 15. De resultaten zijn uitgewerkt in staafgrafieken om direct de score te kunnen zien.

Interviews

Op 14 april zijn docenten gevraagd om mee te doen aan de interviews via de mail (zie bijlage 4). Alle interviews met docenten hebben plaatsgevonden in april. De interviews met studenten hebben pas kunnen plaatsvinden na de sluiting van de enquête op 29 april. Tot 6 mei hebben er interviews met studenten plaatsgevonden. Alle interviews zijn, met toestemming, opgenomen via Microsoft Teams en anoniem uitgewerkt in analyseschema's. In verband met de tijd zijn de interviews niet woordelijk getranscribeerd maar op een samenvattende manier.

Analyseren

De analyseschema's zijn terug te vinden in bijlage 10 (docenten) en 11 (Studenten). Deze zijn gebaseerd op de factoren die terugkomen in tabel 3. Om te ordenen in de schema's is er gebruik gemaakt van open en axiaal coderen. De onderwerpen hebben labels toegewezen gekregen waarna deze met elkaar vergeleken konden worden.

5.5.2 Betrouwbaarheid en validiteit

Betrouwbaarheid

Aan het begin van de interviews zijn de gebruikte begrippen doorgenomen. Hiermee hadden alle respondenten dezelfde basiskennis over het onderwerp en de termen die gebruikt werden. De interviews werden opgenomen, uitgewerkt en teruggestuurd. Dit is een check om te zien of de antwoorden op de juiste manier geïnterpreteerd zijn. Eventuele aanpassingen zijn verwerkt. Deze handelingen hebben een bevorderend effect op de betrouwbaarheid van het onderzoek. De gewenste steekproefgrootte van de studenten bij de enquête heeft een effect op de betrouwbaarheid. Steekproefcalculator (z.d.) laat zien dat een steekproef van 203 respondenten een betrouwbaarheid van 90% zou opleveren. Het daadwerkelijke aantal van 101 respondenten zorgt dus voor een mindere mate van betrouwbaarheid. De diepte-interviews die na de enquête gehouden zijn met studenten, verhogen de betrouwbaarheid van de data weer deels.

Validiteit

Bij het uitzetten van de enquête is gelet op het verhelderen van begrippen die gebruikt worden. In zowel de uitnodiging als in de enquête zelf zijn gebruikte termen uitgelegd. Voor de enquête is gebruik gemaakt van een gevalideerde vragenlijst gericht op de mate van inclusie. Om het onderzoek extra valide te maken is er gebruik gemaakt van triangulatie. Met triangulatie wordt onderzoek vanuit verschillende perspectieven belicht om de validiteit te verhogen (Baarda et al., 2013). Binnen dit onderzoek was dit gericht op meerdere databronnen, participanten en tijdstippen. Ook is er gebruik gemaakt van meerdere onderzoeksmethoden zoals interviews en enquêtes. Volgens Baarda et al. (2013) draagt een spreiding in onderzoeksmethoden bij aan een hogere validiteit, zeker wanneer de data uit de verschillende methoden overeenkomt.

Hoofdstuk 6: Resultaten

In dit hoofdstuk leest u de resultaten die antwoord geven op vier fieldresearch deelvragen. De paragrafen tonen de meest relevante resultaten afkomstig uit de analyseschema's met docenten

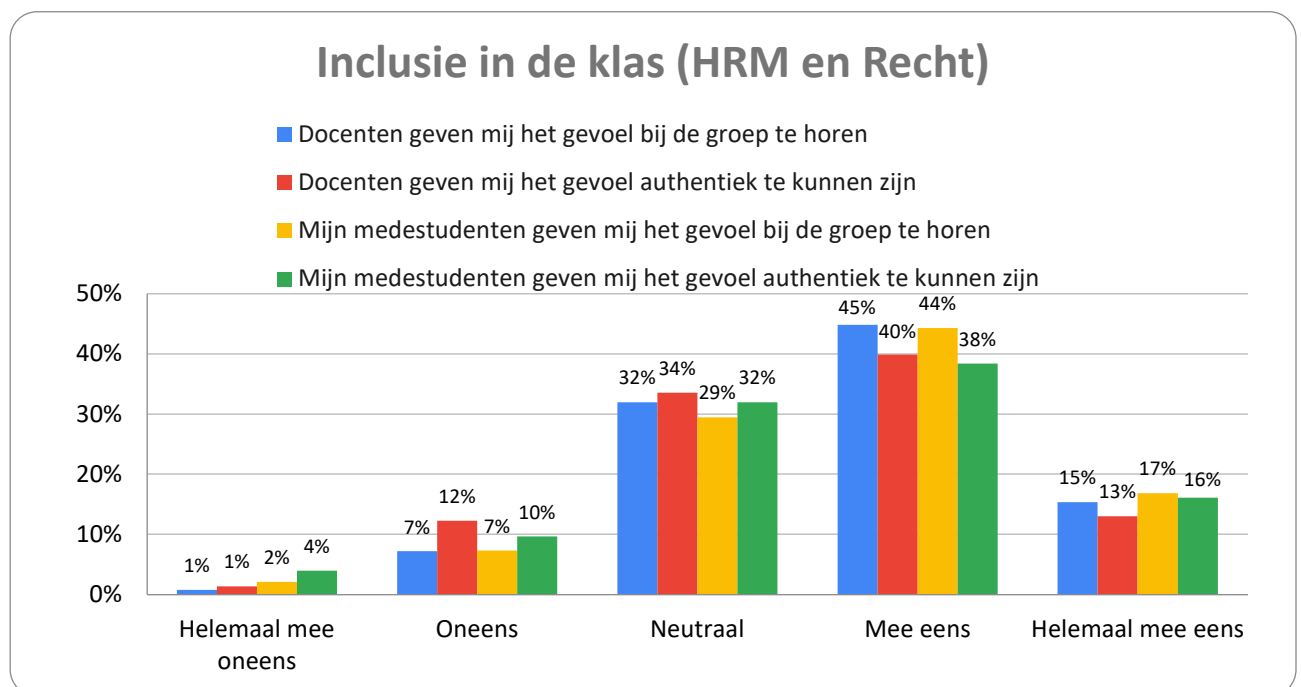
(bijlage 10), studenten (bijlage 11) en de enquêteresultaten (Bijlage 14). De uitgewerkte interviews zijn te vinden in bijlage 12 en 13.

6.1 Hoe ervaren studenten van de opleidingen HRM en Recht inclusie in de klas op dit moment?

Enquête

De enquête heeft twee punten gemeten om de ervaren inclusie aan te tonen. De mate waarin een persoon vindt dat hij erbij hoort in een groep en hoe authentiek de persoon in deze groep kan blijven. De rol van de docenten en de medestudenten is apart gemeten.

De antwoorden op alle acht de vragen in beiden categorieën leidt volgens Jansen et al. (2014) tot een beeld van de ervaren inclusie. Figuur 2 toont de ervaren inclusie opgesplitst in docenten en medestudenten.



Figuur 2 Enquêteresultaten inclusie in de klas onderscheid (docenten en medestudenten)

De verschillen tussen docenten en medestudenten zijn niet groot. Daarom zijn de enquêteresultaten op alle 16 vragen zonder onderscheid te maken te zien in figuur 3.

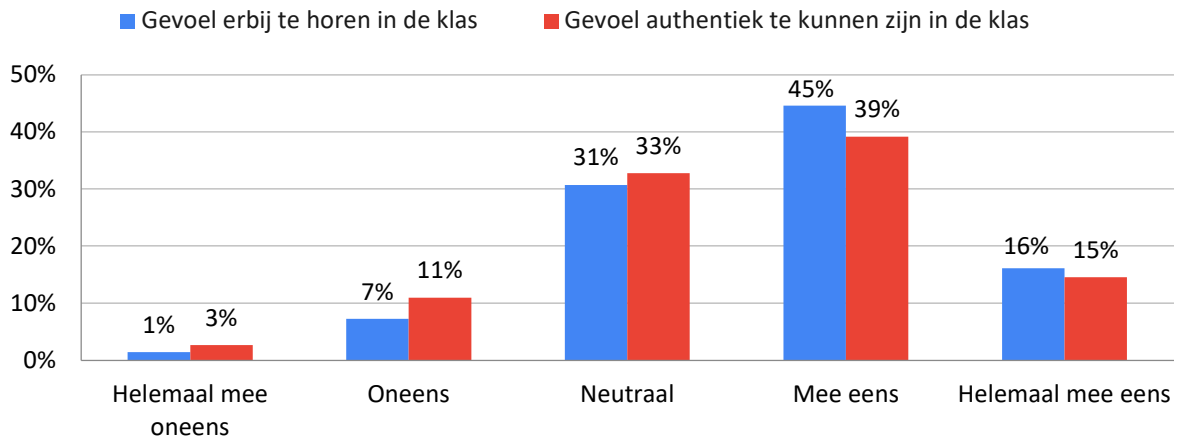
Bij de groep horen

De resultaten laten zien dat 61% het gevoel heeft er bij te horen en 8% niet. De overige 31% kiest een neutrale positie.

Authentiek zijn in de groep

De resultaten hiervan laten zien dat 54% het gevoel heeft authentiek te kunnen zijn in de klas en 14% niet. Hier kiest 33% voor een neutrale positie.

Inclusie in de klas (HRM en Recht)



Figuur 3 Enquêteresultaten inclusie in de klas (geen onderscheid docenten en klas)

Beeldvorming enquêteresultaten

De enquête is niet bedoeld om antwoorden af te lezen uit individuele vragen. Voor een beeld van de vragen die gesteld zijn en wat het verschil is tussen de resultaten over docenten en medestudenten worden de volgende stellingen uitgelicht. Deze stellingen zijn terug te vinden in bijlage 14.

Met de stelling "Mijn docenten geven mij het gevoel onderdeel te zijn van de groep" was ruim 68% het eens, 26% bleef neutraal en 7% was het oneens. Bij "mijn medestudenten geven mij het gevoel onderdeel te zijn van de groep" was 66% het eens, 23% neutraal en 13% het oneens.

Met de stelling "Mijn docenten zorgen dat ik volledig mijn authentieke zelf kan zijn" was 54% het eens, 31% blijft neutraal en 16% het oneens. Met "Mijn medestudenten zorgen dat ik volledig mijn authentieke zelf kan zijn" was 54% het eens, 33% bleef neutraal en 14% was het oneens.

Met de stelling "Mijn docenten moedigen mij aan om authentiek te zijn" was 34% het eens, 42% bleef neutraal en 25% was het ermee oneens. Met "Mijn medestudenten moedigen mij aan om authentiek te zijn" was 39% het eens, 38% bleef neutraal en 24% was het oneens.

Interviews

De helft van de studenten benoemde een hechte klas te hebben waarin zij zich welkom en gewaardeerd te voelen. Eén student benoemde geen groep te ervaren binnen de klas. Er is een verschil te zien in vierdejaars en eerstejaarsstudenten. Zo hebben alle vierdejaarsstudenten een minder gevoel bij inclusie die zij met de klas voelen. Deze ervaren verschillen komen niet terug in de resultaten van de enquête. Zie bijlage 14 voor de uitwerking van de enquêteresultaten met een vergelijking tussen jaar 1 en jaar 4.

"Ik voel me echt betrokken en krijg het gevoel dat ik er mag zijn" (respondent 3, bijlage 11).
 "Ik heb echt het gevoel dat ik deel uitmaak van de klas en de klas voelt als één groep" (respondent 6, bijlage 11).
 "ik voel mij heel welkom in de klas en heb het gevoel dat ik mijzelf kan zijn" (respondent 4, bijlage 11)."

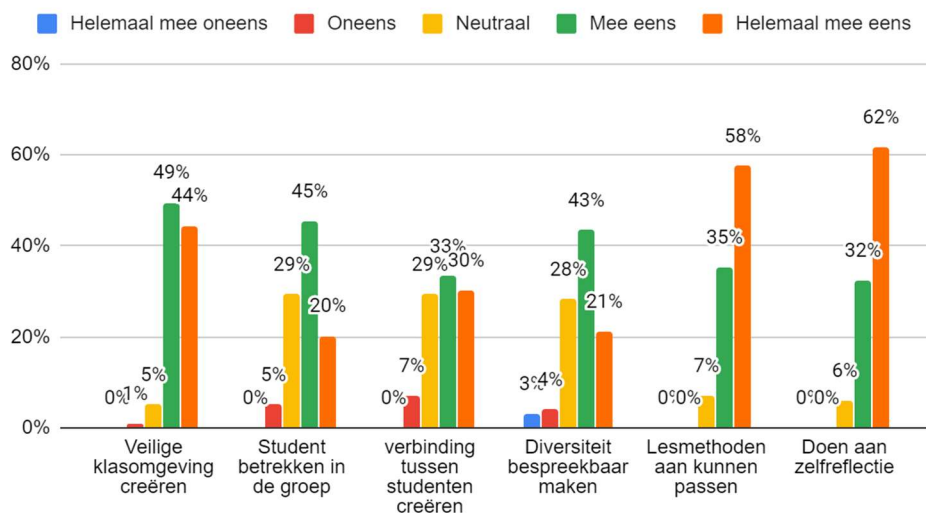
“Wel matig. Het voelt gewoon alsof je naar school komt om je vak en opleiding te halen maar het voelt niet alsof je deel uitmaakt van een groep” (respondent 2, bijlage 11).
 “Dit heeft vooral te maken met dat je aan het eind van de studie steeds minder contactmomenten hebt met klasgenoten” (respondent 3, bijlage 11).
 “Inclusie is niet echt van toepassing aangezien we nooit meer als klas samen zijn” (respondent 7, bijlage 11).

6.2 Wat zijn de verwachtingen van studenten op het gebied van inclusie in de klas?

Enquête

In de enquête zijn stellingen bevestigd om verwachtingen van studenten te toetsen. De resultaten hiervan zijn te vinden in figuur 4. Hieruit blijkt dat 93% van de studenten verwacht dat de docent een veilige klasomgeving creëert, 65% verwacht dat de docent studenten betrekken in de groep, 66% verwacht dat docenten verbinding tussen studenten creëren, 64% verwacht dat docenten diversiteit bespreekbaar maken in de klas, 93% verwacht dat docenten lesmethoden kunnen aanpassen en 94% verwacht dat een docent aan zelfreflectie doet.

Verwachtingen studenten ten aanzien van docent op het gebied van:



Figuur 4 Enquêteresultaten verwachtingen studenten inclusie in de klas

Op de open vraag over de verwachtingen die studenten hebben kwamen op volgorde van meest benoemd de volgende antwoorden. Het bespreekbaar maken van diversiteit en inclusie in de klas “Ik verwacht van de docent dat hij zich verantwoordelijk voelt voor de inclusie. Door het bespreekbaar te maken in de klas/met de groep laat je hen ook medeverantwoordelijkheid voelen” (respondent 7, bijlage 15). Gelijkwaardigheid en respect uitten “dat zij iedereen gelijk behandelen” (respondent 23, bijlage 15). Alle studenten betrekken bij de les “iedereen aanmoedigen om bij te dragen aan de lessen” (respondent 29, bijlage 15), veilige klasomgeving realiseren “Een veilige omgeving creëren waardoor iedereen zich vrij voelt om te zijn wie hij of zij is” (respondent 2, bijlage 15). Signaleren en corrigeren van ongewenst gedrag “Zij letten met een passief oog op of iedereen binnen de groep valt. Stel dat dit niet het geval is, kan hij of zij hier met eigen oplossingen instappen” (respondent 51, bijlage 15). Tevens geeft 10% van de respondenten aan dat de verantwoordelijkheid voor inclusie in de klas bij de student zelf ligt. “We zijn op een leeftijd waarop de klas als het goed is ook wel zelf kan zorgen voor een saamhorigheidsgevoel. Ik vind wel dat een docent in moet grijpen als hij/zij merkt dat er echt gepest wordt ofzo.” (Respondent 37, bijlage 15). De resultaten uit de interviews bevestigen deze plaatsing van verantwoordelijkheid.

Interviews

In de interviews zijn de verwachtingen van de studenten bevraagd naar aanleiding van factoren die in het theoretisch kader benoemd worden. De studenten benoemden vaak meerdere punten per factor. In het blok onder de resultaten zijn enkele citaten van respondenten te vinden.

Verantwoordelijkheid inclusie in de klas realiseren

Geen student heeft aangegeven dat de verantwoordelijkheid voor inclusie in de klas puur bij de docent ligt. 63% van de studenten gaf aan dat de verantwoordelijkheid voor het creëren van inclusie in de klas grotendeels bij studenten zelf ligt. 13% benoemde dat de verantwoordelijkheid voornamelijk bij de hogeschool ligt. 37% benoemde het beleid van hogeschool ook als belangrijk. 25% gaf aan dat het een gedeelde verantwoordelijkheid is. Zowel de hogeschool, studenten als docenten dragen bij aan het gevoel van inclusie in de klas.

“Ik denk dat je als student een hele grote rol hierin speelt. Hoe jij je opstelt naar de klas toe gaat bepalen hoe jij in de klas ontvangen wordt” (respondent 1, bijlage 11).

“Deze verantwoordelijkheid ligt voor een groot deel bij de hogeschool. Ik denk dat het belangrijk is dat de hogeschool duidelijk voor ogen heeft wat zij beogen met inclusie en dit ook uitdragen” (respondent 3, bijlage 11).

Verwachtingen veilige klasomgeving creëren

De verwachtingen van de studenten lopen uiteen. De meest benoemde verwachting is het kunnen stellen van vragen en het uiten van de mening zonder dat dit een negatief effect heeft. Vooral het niet uitgelachen worden en het serieus genomen worden door de klas én docent wordt hier als belangrijk ervaren. 63% van de studenten beaamde dit. Docenten met een open houding werd door 37% verwacht. 25% gaf aan dat duidelijke klasregels geuit moeten worden. Ook het erkennen van individuen is benoemd.

“Ik denk dat het meest belangrijke is dat je nooit uitgelachen wordt of dat je je dom voelt. Als je bijvoorbeeld een vraag stelt en mensen gaan lachen of de docent zegt ‘waarom stel je die vraag’. Dan voel je je zo klein en dom en dan wil je geen vragen meer stellen” (respondent 1, bijlage 11).

“De houding van een docent moet eigenlijk altijd open zijn. Maar als er duidelijke grenzen gesteld worden dan kan hier ook mee omgegaan worden” (respondent 8, bijlage 11).

Verwachtingen bij verbinding creëren tussen studenten

50% van de studenten gaf aan dat docenten klassikale gesprekken moeten faciliteren om verbinding tussen studenten te creëren. 37% benoemde het stimuleren van samenwerken in de klas. 25% benoemde het benadrukken van gelijkwaardigheid in de klas. Slechts een student (13%) benoemde geen hoge verwachtingen van de docent te hebben op het gebied van verbinding creëren tussen studenten.

“Ik vind het belangrijk dat de docent ervoor zorgt dat verschillen en overeenkomsten ter sprake worden gebracht en ook de dialoog tussen studenten kan stimuleren in de klas” (respondent 3, bijlage 11).

“Ik verwacht niet dat ze super veel moeite gaan doen zodat er verbinding tussen studenten ontstaat” (respondent 2, bijlage 11).

Verwachtingen om jezelf in de klas te kunnen zijn

25% van de studenten gaf aan dat de verantwoordelijkheid hiervoor toch echt bij de student zelf ligt. Wat een docent wel kan doen is een open houding hebben en een positieve sfeer in de klas neerzetten. 37% gaf aan dat zij persoonlijke aandacht verwachten. Weer 25% benoemde dat er ruimte moet zijn voor vragen die zij stellen en antwoorden die zij geven. Wanneer je vragen kan

stellen en antwoorden kan geven zonder uitgelachen te worden of het gevoel te krijgen dat je dom bent, kan je jezelf zijn.

“Een open houding hebben, gevoel geven alsof je welkom bent. Maar voor het grootste gedeelte zorg je er zelf voor dat je jezelf kan zijn” (respondent 7, bijlage 11).

“Als je bijvoorbeeld de beurt krijgt dan kan je je eigen antwoord geven. Dan heb je een soort op dat moment de spotlight waardoor je laat blijken dat je ook je eigen ideeën hebt en je ook aanwezig bent. Daar moet je dan vooral niet op afgekap worden want dan wil je misschien je ideeën niet meer delen”(respondent 2, bijlage 11).”

Verwachtingen om welkom en gewenst te voelen in de klas

63% van de studenten benoemde dat het begroeten wanneer zij de klas in komen helpt bij het welkom voelen in de les. Daarnaast gaf 37% aan dat informeel contact buiten de klas om ook verwacht wordt. Ook wordt een positieve houding van docenten verwacht en individuele aandacht. De studenten gaven tevens aan dat deze punten in vrijwel alle lessen positief naar voren komen.

“Sowieso het minimale is gedag zeggen” (respondent 1, bijlage 11).

“Van belang is dat de docent oprechte interesse heeft in de student en contact maakt binnen de lessen en zelfs buiten de lessen indien dit voor kan komen” (respondent 3, bijlage 11).

Verwachting omtrent het veranderen van lesmethoden

75% van de studenten gaf aan dat de voornaamste verwachting het peilen van de behoefte van studenten is. 50% van deze studenten gaf aan dat de docent zich daarna flexibel op moet stellen, zodat de les iets anders kan verlopen dan mogelijk gepland. Over de lesinhoud zei 37% dat dit op verschillende manieren gebracht moet kunnen worden.

“Ik vind het belangrijk dat de docent nagaat wat de behoefte van studenten zijn en hier actief iets mee doet” (respondent 3, bijlage 11).

“De ene student neemt de informatie op door opdrachten, de ander door lezen, weer een ander door filmpjes. Als het maar een manier is dan wordt dit heel lastig” (respondent 6, bijlage 11).

6.3 Hoe vervullen docenten van de opleidingen HRM en Recht hun rol in het creëren van inclusie in de klas?

Ervaren diversiteit in de klassen en hoe hiernaar gehandeld wordt

Het herkennen en erkennen van diversiteit is een randvoorwaarde om inclusie te stimuleren volgens de best practices in hoofdstuk 4.5. In de interviews met docenten is gevraagd naar de ervaren diversiteit onder studenten. Diversiteit is op verschillende manieren opgevat.

Type diversiteit	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
Zichtbare												
Onzichtbare												

Tabel 5 Resultaten interviews ervaren diversiteit per respondent

Veel diversiteit	Weinig diversiteit	Niet benoemd
------------------	--------------------	--------------

Tabel 5 laat zien dat vijf docenten veel zichtbare en onzichtbare diversiteit zien. Vijf docenten benoemden de onzichtbare diversiteit niet, daarvan zien vier weinig zichtbare diversiteit en één ziet veel zichtbare diversiteit. Eén docent ervaart weinig zichtbare én onzichtbare diversiteit. Eén docent ervaart weinig zichtbare maar veel onzichtbare diversiteit.

Op de vraag over de manier van omgaan met diversiteit kwamen, op volgorde van meest benoemd, de volgende antwoorden. Focussen op het creëren van een vertrouwensband in de klas. Klasregels opstellen. Aansluiten op individuele leerbehoeften van studenten. Niet bewust handelen naar diversiteit. Voornamelijk richten op het overbrengen van lesinhoud. Iedereen bij de les proberen te betrekken. Klassikaal toetsen of de inhoud overkomt door vragen te stellen. Individuele studenten leren kennen. Individuele afspraken met studenten over lesinhoud maken (Bijlage 10).

"Hiervoor heb ik in X en X lesgegeven en dan is het best wel schrikken als je het hebt over zichtbare diversiteit, dat Hogeschool Leiden wel een hele witte hogeschool is. In kort ervaar ik te weinig diversiteit in de klas" (Respondent 11, bijlage 10).
"Ik zie redelijk veel diversiteit. Dit geldt zowel voor zichtbare diversiteit als huidskleur, verschillende accenten, handicaps, geslachtsveranderingen. Als voor onzichtbare diversiteit waar je pas na verloop van tijd achter komt zoals vooropleiding en niveau" (Respondent 1, bijlage 10).
"Ik heb denk niet een andere aanpak bij diversiteit. Ik probeer studenten zo veel mogelijk te leren kennen" (Respondent 6, bijlage 10).

Veilige klasomgeving creëren

Alle docenten vinden het creëren van een veilige klas belangrijk. Dit sluit aan bij de verwachting die studenten van docenten hebben zoals blijkt uit de enquête. 93% van de studenten verwacht dat docenten een veilige klasomgeving creëren. Vrijwel alle docenten gaven meer dan een manier aan om een veilige klasomgeving neer te zetten. 67% van de docenten gaf aan regels te hebben en deze met de klas te bespreken. 42% benoemde gewenst gedrag te belonen. Ook benoemde 42% ongewenst gedrag aan te spreken. Weer 42% gaf aan dat een open, toegankelijke houding van belang is om een veilige omgeving te creëren. 17% benoemde dat het proberen te betrekken van studenten van belang is. Ook gaf 33% aan een open dialoog in de klas te voeren.

"Aan het begin van de lescyclus heb je een docent voor het eerst en dan ga je afspraken maken over wat wel mag en niet mag" (respondent 3, bijlage 10).
"Ik vind het heel belangrijk dat studenten het gevoel hebben dat ze kunnen zeggen wat ze willen zeggen. Ik spreek anderen daar ook echt heel nadrukkelijk op aan als dat niet goed lijkt te vallen bij andere klasgenoten." (respondent 4, bijlage 10).
"Ook denk ik dat het heel belangrijk is dat je bepaald gedrag beloont en dat je dat gedrag daardoor ook stimuleert" (Respondent 1, bijlage 10).
"Wat er ook gebeurt, pesten of nare opmerkingen, wordt door mij niet getolereerd. Daar vlieg ik meteen klassikaal in" (respondent 7, bijlage 10).

Reflectie aanleren

Bij reflectie aanleren werd veelal reflectie in het vak verwerken of reflecteren over de inhoud van het vak benoemd. Niet iedere docent vindt elke les geschikt om reflectie in te verwerken. 42% van de docenten gaf aan regelmatig te reflecteren. Soms over de lesinhoud, soms over groepswork en soms over de aanpak van stof. 17% gaf aan reflectie wel nuttig te vinden maar het vanwege tijdgebrek minder vaak toe te passen dan gewenst. De manier waarop reflectie aangeleerd wordt is volgens 58% door kritische vragen te stellen aan studenten. Daarnaast gaf 42% aan te reflecteren op of aan de hand van de lesinhoud.

"Sowieso feedback geven over hoe ze bepaalde dingen aanpakken. Of het goed/niet goed is en waarom dan. Dit gaat over allerlei dingen, dit kan vakinhoudelijk zijn of bijvoorbeeld gericht op 'hoe communiceer ik naar mijn docent, wat vraag ik en wanneer' (respondent 6, bijlage 10).
"Ik probeer als iemand mij een vraagstelt die vraag terug te leggen 'hoe denk je er zelf over'. Daar probeer ik te laten reflecteren" (respondent 8, bijlage 10).

Zelfreflectie

De manieren waarop docenten aan zelfreflectie doen lopen uiteen. 75% van de docenten gaf aan regelmatig te reflecteren op hun eigen rol als docent. 33% gaf aan dit voornamelijk te doen aan de hand van informeel overleg met collega's. 25% benoemde feedback van studenten te vragen. 17% gaf aan een vakgericht leerdocument met reflectie punten bij te houden. Ook werden de structurele lesbezoeken en de BDB-opleiding als reflectiemomenten benoemd. De resultaten van de enquête onder studenten laat zien dat 94% verwacht dat docenten aan zelfreflectie doen.

"Ik doe dat sowieso wel heel regelmatig. Elke dag aan het eind van de dag neem ik altijd even door: wat ging er goed, wat kan er beter" (Respondent 9, Bijlage 10).

"Onderling praten we natuurlijk heel veel met de collega's. Dit maakt het ook makkelijk om terug te blikken op je eigen lessen. Dit gaat niet volgens een vast stramien maar bijvoorbeeld tussen de dagelijkse gang van zaken door" (Respondent 12, bijlage 10).

Bewuste aanpassing lesmethoden

Het merendeel van de docenten gaf aan dat de les inhoudelijk aanpassen niet aan de orde is, dit omdat het eindniveau van kennis toch behaald moet worden. Waar voornamelijk aanpassingen in gedaan kan worden is de stof die in een les besproken wordt. 58% van de docenten gaf aan te toetsen waar de klas behoefte aan heeft, op basis daarvan wordt een aanpassing in de lesaanpak gedaan. Dit is voornamelijk gericht op het oefenen met verschillende onderdelen en lesinhoud op een andere manier overbrengen. 25% benoemde duidelijke structuur te bieden aan studenten, zodat de studenten weten waar ze aan toe zijn. In de enquête gaf 93% van de studenten aan te verwachten dat docenten hun lesmethoden aan kunnen passen op de behoefte van studenten.

"Ik kijk gewoon hoe een klas reageert en dan pas ik ter plekke mijn les aan. Dus feedback vragen aan de klas 'wat willen jullie doen? Waar lopen jullie tegenaan?'" (Respondent 6, bijlage 10).

"Als het gaat om aanpassing komt inhoud van de les niet aan de orde. Het is meer dat je kan zien wanneer stof niet landt, je misschien een andere aanpak probeert. De daadwerkelijke inhoud blijft daarna alsnog wel hetzelfde" (Respondent 3, bijlage 10).

Verbinding creëren tussen studenten

De manier waarop docenten verbinding tussen studenten proberen te creëren komt voornamelijk terug in groepsopdrachten. Hier zit verschil tussen docenten die zelf groepen maken en docenten die dit niet doen. Het merendeel van de docenten gaf aan een open dialoog in de klas te voeren om verbinding te creëren. Daarnaast gaf 42% van de docenten aan dat verbinding creëren voornamelijk een rol is voor de connect coaches. 17% benoemde dat een open, gezellig sfeer van belang is in de klas en dat zij deze proberen neer te zetten. Ook wordt het proberen te betrekken van alle studenten bij de les benoemd. Uit de enquête blijkt dat 63% van de studenten verwacht dat een docent verbinding creëert tussen studenten.

"Mijn verbinding ligt echt tijdens de les en ik probeer mensen echt bij elkaar te laten aansluiten of een groepje te laten worden" (Respondent 5, bijlage 10)

"Ik vind dat de connect coach, dat het wel echt meer zijn rol is. Die heeft echt een klas. Ik zie een klas niet zo vaak, misschien elke week, maar op een gegeven moment gaan ze weer weg" (respondent 10, bijlage 10).

"Ik vind het heel belangrijk want zij leren beter van elkaar dan van mij. Ik probeer zo veel mogelijk de vraag terug in de klas te leggen. Dan leren studenten van elkaar en met elkaar" (Respondent 7, bijlage 10).

6.4 Wat hebben docenten nodig om inclusie in de klas te bevorderen?

De resultaten van wat docenten nodig hebben om inclusie in de klas te bevorderen zijn terug te brengen op drie niveaus.

Curriculum

42% van de docenten gaf aan dat het nuttig is om inclusie als onderwerp in het curriculum te verwerken. Zo wordt er aandacht aan besteed en krijgen de studenten de kennis gelijk mee.

“Als je het op een goede manier in je curriculum verwerkt dus dat je het niet uitdraagt maar dat je het verwerkt in het onderwijs. Dan bloeit het meer van onderaf dan van bovenaf” (Respondent 2, bijlage 10).

(Personeels)beleid

33% van de docenten gaf aan dat het hogeschoolbrede beleid op inclusie concreet gemaakt moet worden voor de opleiding. Het beleid moet praktisch uitgewerkt worden voor de docenten. Weer 33% gaf aan bewustwording bij de docenten te moeten vergroten en dit ook blijven doen. Eén docent benoemde het belang van het docentteam meer divers maken.

“Ik denk aan werkvormen en opdrachten welke ondersteund worden vanuit het faculteitsbrede management. Ik denk wel dat het belangrijk is om het vervolgens concreet te maken voor de opleiding” (Respondent 4, bijlage 10).
“Maar om het te vergroten dan denk ik echt dat de docenten altijd weer bewust gemaakt moeten worden. Inclusie is een van de eerste onderwerpen die weer wegzakken. Je wordt er bijvoorbeeld niet op gecontroleerd of je het komt niet voor in de leerdoelen” (Respondent 3, bijlage 10).
“Een docententeam diverser en inclusiever te maken, dat weerspiegelt ook op je studenten. Ik denk ook dat je je als student optrekt aan een docent waar je raakvlakken meevoelt” (Respondent 6, bijlage 10).

Management

17% van de docenten gaf aan dat er sturing moet komen vanuit het management. Wanneer de onderwijsmanager KPI's krijgt op inclusie dan kan er ook op gestuurd worden.

“Als het belang daarvan wordt benadrukt van bovenaf en vanuit onze onderwijsmanager, dan worden mensen zich daar meer bewust van. Die bewustheid is er nog niet. Als dat één van de strategische pijlers is, dan kun je niet zeggen van ja, het is wel een pijler, maar we laten het verder los. Dan moet je dat wel op een bepaalde manier toetsen vind ik” (Respondent 10, bijlage 10).

Hoofdstuk 7: Conclusie

In dit hoofdstuk zal per fieldresearch deelvraag verbanden met de situatieschets en het theoretisch kader worden gelegd. De deskresearch deelvragen zijn reeds beantwoord in hoofdstuk 4: theoretisch kader. Tot slot wordt antwoord gegeven op de onderzoeksvraag *“In hoeverre is er sprake van inclusie in de klassen van de opleidingen HRM en hbo-Rechten en op welke wijze kunnen de docenten hier een (positieve) bijdrage aan leveren?”*.

Dit vraagstuk is voortgekomen uit zowel interne signalen binnen Hogeschool Leiden zoals bijvoorbeeld eerder onderzoek Van der Raad (2018) en het seminar inclusie in de klas (2019). Als signalen uit de maatschappij zoals de diverse studentenpopulatie (Ministerie van OCW, 2019) en de ervaren discriminatie in het onderwijs (SCP, 2020). De vraag naar inclusievere praktijken in de maatschappij en binnen het onderwijs wordt hiermee duidelijk. Hogeschool Leiden had geen inzicht in de mate waarin studenten inclusie in de klas ervoeren en welke rol docenten hierin hadden. Het doel van dit onderzoek was om inzichtelijk te maken hoe studenten inclusie in de klas ervaren en hoe docenten hier een bijdrage aan kunnen leveren.

7.1 Hoe ervaren studenten van de opleidingen HRM en Recht inclusie in de klas op dit moment?

Het literatuuronderzoek toont aan dat de combinatie van het gevoel bij een groep te horen als het gevoel om authentiek te kunnen zijn binnen die groep, noodzakelijk is voor het gevoel van inclusie (Shore et al., 2011; Jansen et al., 2014).

Aan de hand van de resultaten kan geconcludeerd worden dat het merendeel van de studenten de klassen redelijk inclusief ervaren. Er zit echter een gat tussen het gevoel bij de groep horen en het gevoel daadwerkelijk authentiek kunnen zijn in die groep. De theorie toont dat deze twee zaken even belangrijk zijn in een inclusieve groep.

De interviews tonen een verdieping in de resultaten welke niet naar voren is gekomen in de enquête. Namelijk dat de ervaren inclusie verandert naarmate de opleiding vordert. De klassikale momenten komen minder regelmatig voor waardoor er steeds minder sprake is van één groep.

7.2 Wat zijn de verwachtingen van studenten op het gebied van inclusie in de klas?

De verwachtingen die studenten van docenten hebben zijn op verschillende punten gemeten. De resultaten laten zien dat studenten verwachtingen van docenten hebben om te zorgen dat zij zich zo goed mogelijk kunnen ontwikkelen. Dit gaat van sturen in de klascultuur en ingrijpen waar nodig tot het lesgeven op een manier welke aansluit bij de behoeften. Veel studenten zien de eigen verantwoordelijkheid die zij hebben in het creëren van inclusie in de klas. De docenten spelen hier en regulerende rol in. Wanneer het een lastige situatie betreft moet de docent in de rol van mediator springen. De docent leidt gesprekken in klassikale vorm, om te zorgen dat de mening van één student niet de andere student overschaduwet. Studenten geven aan zowel zelf verantwoordelijkheid te nemen als te verwachten dat docenten in de gaten houden hoe het binnen de klas gaat.

Uit de verwachtingen specifiek gericht op factoren benoemd in de literatuur kan het volgende geconcludeerd worden. Te beginnen met de **verantwoordelijkheid voor inclusie in de klas**. De theorie toont dat inclusie een samenspel van factoren is. Zowel op hogeschool, docent als student niveau moet er samengewerkt worden om inclusie te bereiken (SLO, 2019; Offerman & Basford, 2014). Uit de resultaten van paragraaf 6.2 is gebleken dat het merendeel van de studenten de verantwoordelijkheid voor inclusie in de klas bij studenten legt of een gedeelde verantwoordelijkheid benoemd. Het nemen van deze verantwoordelijkheid is positief. De benodigde samenwerking (SLO, 2019) kan waarschijnlijk bereikt worden. Dat studenten benoemen een eenduidig beleid vanuit de hogeschool te willen zien sluit aan bij het gebrek aan visie op het gebied van inclusie zoals getoond in paragraaf 2.2.2 van de interne analyse.

De verwachtingen die studenten op het gebied van een **veilige klasomgeving creëren** zijn voornamelijk gericht op het bieden van structuur en het ontbreken van negatieve feedback. De angst om uitgelachen te worden toont de ervaren machtsverhouding tussen student en docent. De docent heeft de invloed om de klas in een positieve leeromgeving te zetten of een negatieve leeromgeving. Een negatieve leeromgeving wordt als onveilig ervaren. Hier is aansluiting met de benoemde cultuur van openheid en structuur en duidelijkheid (Wolff & De Jong, 2018) uit paragraaf 4.4. Dit toont het belang van de ruimte voor discussie waarin iedereen gelijk behandeld wordt en voor de docent geldt het managen van groepsprocessen. Dit sluit ook aan op de belemmerende factor handelingsverlegenheid zoals benoemd in paragraaf 4.4. Wanneer een docent faalt om te handelen in cruciale momenten bestaat het risico dat de student zich buitengesloten voelt, waardoor een mindere mate van inclusie ontstaat (De Jong, 2014).

Het merendeel van studenten verwacht bij het **creëren van verbinding** dat docenten verbinding tussen studenten creëren. De docent speelt hier de rol om duidelijk te maken dat de klas

gelijkwaardig aan elkaar is en om gesprekken op gang te krijgen. Soortgelijk aan de verwachting bij een veilige klasomgeving geldt hier dat het bieden van structuur en het ingrijpen wanneer het uit de hand loopt van belang is om een open dialoog te blijven voeren. Ook hier komt de structuur (Wolff & De Jong, 2018) en handelingsverlegenheid (De Jong, 2014) zoals genoemd in paragraaf 4.4 terug.

‘Jezelf kunnen zijn’ is te koppelen aan een veilige omgeving. Wanneer er geen negativiteit ervaren wordt over de inbreng die studenten in de les doen, kunnen zij zichzelf zijn. De docent houdt hier de sfeer in de gaten en stuurt waar nodig. Sfeer komt als factor voor in het theoretisch kader in paragraaf 4.4, de cultuur die in de klas is hier bepalend voor (Wolff & De Jong, 2018). Voor **welkom en gewenst voelen** gelden geen hoge verwachtingen van studenten. Een student verwacht op zijn minst een begroeting, echter versterkt het gevoel wanneer de docent op een informele manier zowel binnen als buiten de les met de studenten kan praten.

De verwachting bij het **aanpassen van lesmethoden** is om als docent continu in gesprek te blijven met de studenten. Wanneer behoefte gepeild wordt en de docent hier daadwerkelijk op inspeelt, kunnen de studenten beter leren. Over inhoudelijk aanpassen wordt niet gesproken, het gaat voor de studenten om het kunnen brengen van dezelfde inhoud op verschillende manieren. De term in literatuur hiervoor is equity pedagogy (Banks, 1993). Hiermee wordt de aanpassing van lesmethoden door docent op de verschillende behoeften van studenten bedoelt.

7.3 Hoe vervullen docenten van de opleidingen HRM en Recht hun rol in het creëren van inclusie in de klas?

De docenten vervullen hun rol ieder op een eigen manier. Dit sluit volledig aan bij de professionele organisatie waarin medewerkers met hoge autonomie werken zoals benoemd in paragraaf 2.2.1. De resultaten tonen dat over de gehele docentenpopulatie heen, de vaardigheden om inclusie in de klassen binnen beide opleidingen te realiseren aanwezig zijn. Op individueel niveau zijn niet alle bevorderende factoren te vinden. Echter is dit ook niet nodig wanneer de docentenpopulatie bereid is om van elkaar te leren. De onderlinge cultuur binnen de teams zoals beschreven in paragraaf 2.2.2 biedt ruimte voor leren van elkaar en hulp vragen waar nodig. De verwachtingen van de studenten en de handelingen van de docenten sluiten goed op elkaar aan.

In het algemeen kan gezegd worden dat de docenten hun rol vervullen zoals beschreven staat in de literatuur. De punten waarvoor gewaakt moet worden is begrip hebben van diversiteit, concrete plannen trekken uit zelfreflectie en verantwoordelijkheid nemen voor het verbinding creëren tussen studenten.

De conclusies die getrokken worden op basis van de specifieke factoren uit de theorie zijn als volgt.

Erkennen van diversiteit

Paragraaf 4.5 toont het belang van docenten met begrip van diversiteit. De manier waarop docenten handelen zoals te zien in de resultaten van paragraaf 6.3 toont dat er zeker docenten zijn met ‘begrip van diversiteit’, zij erkennen problemen die zich voordoen bij verschillende studenten maar zien hier ook de waarde van in. Dit komt bijvoorbeeld terug in het maken van individuele afspraken met studenten om de lesinhoud extra uit te leggen. Soortgelijk aan het onderzoek van Middelkoop & Meerman (2014) erkenden alle docenten binnen dit onderzoek diversiteit. Er waren geen docenten die geen diversiteit zagen. Echter laat het ‘niet handelen naar diversiteit’ zoals sommige docenten aangaven, zien dat er een gedachte van een ‘norm-student’ heerst. Paragraaf 2.2.2 laat zien dat de ondersteuning die docenten ervaren ook niet altijd de ruimte biedt om te handelen naar diversiteit. Er kan meer ingezet worden op het docenten die diversiteit erkennen omvormen tot docenten met begrip van diversiteit. Middelkoop & Meerman (2014) zeggen hierover dat er op organisatieniveau en binnen teams ruimte geboden moet worden voor open dialoog en feedback en dat docenten deze ruimte ook daadwerkelijk moeten nemen.

Veilige klasomgeving creëren

Docenten benoemden het opstellen van regels en deze bespreken met de klas. Dit is direct een koppeling met paragraaf 4.4, structuur en duidelijkheid bieden (Wolff & De Jong, 2018). Het belonen van gewenst gedrag sluit aan bij het stimuleren van studentmotivatie en -betrokkenheid uit paragraaf 4.4 (Wolff & De Jong, 2018) en het corrigeren van ongewenst gedrag vindt aansluiting in zowel structuur en duidelijkheid bieden (Wolff & De Jong, 2018) als het ontbreken van handelingsverlegenheid (De Jong, 2014) én het verminderen van overige belemmerende factoren uit paragraaf 4.4. Ook komt hier de cultuur van openheid (Wolff & De Jong, 2018) naar voren in het gedrag van docenten doordat zij een open dialoog in de klas willen voeren. De verwachting van de studenten en het gedrag van docenten lijkt op elkaar aan te sluiten. Een aantal docenten erkenden de angst van studenten om uitgelachen te worden ook. Zo wordt het belang dat studenten kunnen zeggen wat zij willen zeggen zonder negatieve gevolgen benoemd in paragraaf 6.3.

Reflectie aanleren

SLO (2019) benoemt het belang van reflectie aanleren als vaardigheid voor studenten. Zowel vaste reflectiemomenten als reflectie op gedrag van studenten wordt benoemd. De resultaten laten zien dat docenten voornamelijk reflecteren op de vakinhoud aangezien dit het gemakkelijkst in de les te implementeren is. Het grootste deel van de docenten benoemde vervolgens te reflecteren aan de hand van kritische vragen. Dit sluit aan bij het stellen van reflecterende vragen zoals SLO (2019) dit omschrijft. De resultaten laten zien dat de docenten het belang van reflectie zien en regelmatig proberen hieraan doen.

Zelfreflectie

Het belang van zelfreflectie op de eigen rol van docenten komt regelmatig terug in de literatuur (Wolff & de Jong, 2018; Diversiteit in bedrijf, 2017; Milhous, 2016). De enquêteresultaten tonen dat 94% van de studenten dit ook verwacht van docenten. Docenten gaven aan dit ook regelmatig te doen. Zowel op gestructureerde als meer informele momenten, ook wordt er feedback gevraagd bij studenten en aan de hand hiervan gereflecteerd. De eerste twee stappen uit het cyclische proces zoals Milhous (2016) dit beschrijft worden zeker doorlopen. Of de laatste twee stappen ervaren en doorlopen worden is niet duidelijk naar voren gekomen uit de resultaten. Er wordt zeker aan zelfreflectie gedaan onder de docenten, op welke manier deze reflectie vervolgens wordt meegenomen in gedrag is niet helder.

Bewuste aanpassing lesmethoden

De literatuur beschrijft de vaardigheden van docenten om vakkennis over te dragen (Wolff & De Jong, 2018) en equity pedagogy (Banks, 1993). Dit draait om de aanpassingen die docenten kunnen doen om de vakkennis over te brengen op de diverse studentenpopulatie. Uit de resultaten blijkt dat 93% van de studenten verwacht dat docenten op basis van behoeften uit de klas, de lesmethoden kunnen aanpassen en dit wordt in de interviews door 75% bevestigd. Het merendeel van de docenten geeft aan dit te doen aan de hand van input vragen aan studenten. Dit sluit aan bij de term open dialoog uit de best practice van Danowitz & Tuitt (2011).

Verbinding creëren tussen studenten

De rol in het creëren van verbinding tussen studenten wordt in de literatuur benoemd onder prejudice reduction (Banks, 2016). Daarnaast zorgt verbinding creëren voor het reduceren van belemmerende factoren als microagressies, stereotypering en impliciete vooroordelen zoals benoemd in paragraaf 4.4 tussen studenten onderling. 63% van de studenten benoemde dat zij verwachten dat docenten verbinding tussen hen creëert. Docenten creëren vooral verbinding aan de hand van groepsopdrachten. De rol van connect coach werd hier aangehaald aangezien zij de studenten vaker zien, hier lijkt de verantwoordelijkheid afgeschoven te worden.

7.4 Wat hebben docenten nodig om inclusie in de klas te bevorderen?

De literatuur laat zien dat docenten de ruimte nodig hebben om inclusie te realiseren maar ook deze ruimte moeten nemen (Middelkoop & Meerman, 2014). Ook het herontwerpen van het lesprogramma, zowel inhoudelijk als pedagogisch is van belang (Danowitz & Tuitt, 2011). Daarnaast moet het organisatorisch beleid onder de loep genomen worden om het concreet en eenduidig te maken (Danowitz & Tuitt, 2011). De docenten van Hogeschool Leiden benoemen soortgelijke factoren. Zo wordt het curriculum benoemd, het vormen van een faculteits- of opleidingsvisie over inclusie, het meer divers maken van het docententeam en ook het krijgen van sturingsfactoren om het belang van inclusie prioriteit te geven. De literatuur sluit aan bij de praktijkresultaten. De resultaten tonen dat de docenten een visie op inclusie in de klas willen, welke vertaald naar de opleiding en welke zij zelf hebben opgesteld. Het belang moet concreet gemaakt worden doordat er daadwerkelijk op gestuurd wordt, in leerdoelen of in KPI's van het management. Ook moet inclusie beter in het curriculum verwerkt worden om het onderwerp concreter te maken voor zowel docent als student.

7.5 Beantwoording hoofdvraag

Alle deelvragen bij elkaar genomen leidt tot het antwoord op de hoofdvraag binnen dit onderzoek: **In hoeverre is er sprake van inclusie in de klassen van de opleidingen HRM en hbo-Rechten en op welke wijze kunnen de docenten hier een (positieve) bijdrage aan leveren?**

Er is geen cijfer aan de gemeten inclusie te hangen maar het merendeel van de studenten is positief over de ervaren inclusie in de klassen van beiden opleidingen. De kanttekeningen hierbij zijn dat vierdejaarsstudenten een minder gevoel van inclusie in de klas hebben aangezien zij minder contacturen hebben met de medestudenten en dat een derde van de studenten neutraal is gebleven. De bijdrage die docenten kunnen leveren aan inclusie in de klas is meervoudig. Veel van de aspecten die in de literatuur benoemd worden zijn teruggekomen in de resultaten, wat inhoudt dat docenten al goed op weg zijn. Docenten kunnen echter een bijdrage leveren om de klassen nog meer inclusief te maken. De conclusies zijn gericht op faculteit- of opleidingsniveau en de vaardigheden van docenten.

Faculteit- of opleidingsniveau

KPI's: De behoefte aan concrete plannen omtrent inclusie in de klas komt sterk naar voren. Dit begint met het krijgen van sturing vanuit de onderwijsmanager. De hogeschool heeft de belofte gedaan een inclusieve leergemeenschap te creëren, maar hier wordt niet op gestuurd in de vorm van KPI's van de opleidingsmanager. Het hogeschool beleid wordt als ver weg beschouwd, waarmee deze belofte de docenten niet direct bereikt. Na sturing van de onderwijsmanager specifiek op inclusie in de klas, kunnen de docenten binnen de teams hier zelf vorm aangeven. Deze sturing op inclusie in de klas zorgt dat de docenten de ruimte krijgen om hieraan te werken en hier een eenduidige aanpak in op te stellen.

Visie: Het vormen van een opleidings- of faculteitsvisie is noodzakelijk om een eenduidige aanpak te realiseren. Wanneer iedereen een eigen beeld van diversiteit en inclusie heeft, zal dit door iedereen op een andere manier ingevuld worden. Zonder onderling overleg over de termen en de betekenis voor het vakgebied zal dit niet leiden tot inclusievere klassen over de hele opleiding heen. Vanuit een concrete visie kunnen pas concrete stappen worden gezet.

Curriculum: De sturing en visie vertaalt zich door in een concrete aanpak op het gebied van inclusie in de klas. Hierna kan inclusie verwerkt worden als thema binnen het curriculum. De vraag om praktische handvaten voor het onderwerp inclusie uit paragraaf 2.2.2 wordt hiermee ondersteund. Het bespreekbaar maken van diversiteit en de feedback van studenten vragen wordt immers makkelijker indien dit in het curriculum ingebakken zit. Er is dan een doel voor het gesprek. Tevens draagt dit bij aan de persoonlijke ontwikkeling van studenten, dit vergroot de kennis die zij hebben van het onderwerp en dit kan meegenomen worden binnen de loopbaan die voor hen volgt.

Vaardigheden docenten

Professionalisering: In het kader van de professionalisering van docenten zoals benoemd in paragraaf 2.2.3 kunnen de vaardigheden van docenten in het omgaan met diversiteit versterkt worden. Dit onderzoek onderschrijft dat alle docenten diversiteit erkennen. De vervolgstap is om deze docenten om te vormen tot docenten met begrip van diversiteit. De bijdrage die docenten kunnen doen is dus het gesprek met elkaar aangaan. Wanneer gesproken wordt over diversiteit en welke diversiteit ervaren wordt, zal er meer bewustwording komen. Daarna kan er gesproken worden over inclusiviteit en hoe dit bereikt moet worden. Indien dit in overleg met studenten gebeurt zal de praktijk en het beleid dat hieruit komt goed op elkaar aansluiten. Vervolgens moet er sprake zijn van continue reflectie op zowel het proces als het eindproduct. De wereld verandert nou eenmaal, de mate van diversiteit verandert en de ervaren inclusie in de klassen verandert ook. De aanpak die in 2020 als positief ervaren wordt zal in 2030 waarschijnlijk niet hetzelfde effect hebben.

Hoofdstuk 8: Discussie

In dit hoofdstuk wordt met een kritische blik ingegaan op de validiteit, betrouwbaarheid en de bruikbaarheid van dit onderzoek. De situatie rondom het corona-virus wordt hierin meegenomen.

8.1 Evaluatie resultaten

Het doel van dit onderzoek was om de ervaren inclusie in de klas van studenten HRM en Recht inzichtelijk te maken en de rol die docenten hebben om inclusie te bevorderen te verhelderen. Er was van tevoren niet inzichtelijk hoe studenten binnen Hogeschool Leiden inclusie ervaren dus er bestond geen nulmeting ter vergelijking. De resultaten tonen een vrij positief beeld van de ervaren inclusie in de klas. Toch blijft een derde van de studenten neutraal. De keuze voor een vijfpunt schaal is bewust gemaakt omdat kiezen voor neutraliteit ook een keuze is. Dit grote percentage neutraliteit is van tevoren echter niet door de onderzoeker berekend. Het onderwerp inclusie en de gebruikte termen zijn voor het invullen van de enquête uitgelegd in de begeleidende tekst. Het risico bestaat echter dat studenten dit niet gelezen hebben. Er kan niet vanuit gegaan worden dat studenten dagelijks nadenken over de inclusie en diversiteit en hoe zij dit ervaren op de hogeschool. Hiermee bestaat het risico dat de neutraliteit van studenten deels onwetendheid is, aangezien zij voor de enquête nooit eerder bewust over het onderwerp nagedacht hebben. In 8.2 validiteit wordt hier meer over uitgeweid.

Ook komt er in de interviews een verdieping naar boven welke niet terug te zien is in de resultaten van de enquête. Dit betreft de vierdejaarsstudenten welke een mindere mate van inclusie ervaren door de mindere contactmomenten binnen de opleiding. Van tevoren is dit niet bedacht, waardoor er geen extra literatuuronderzoek gedaan is naar de verschillen in ervaren inclusie binnen scholen in verschillende jaren. Aangezien de interviews aan de hand van de enquêteresultaten zijn ingepland, was het niet mogelijk om bij de grote populatie van de enquête deze verschillen nog uit te vragen.

8.2 Beperkingen en sterkten onderzoek

De interviews binnen dit onderzoek zijn niet woordelijk getranscribeerd. Om de data beter te kunnen interpreteren, is dit een wenselijke oplossing. Echter heeft de hoeveelheid interviews in het gegeven tijdsbestek tot de keuze van een samenvattende vorm van transcript geleid. Deze samenvattende transcripten zijn wel gedeeld met de deelnemers, waardoor de interpretatie van de antwoorden alsnog een hoge mate van betrouwbaarheid kent.

Daarnaast zijn er van beide docententeams 6 docenten geïnterviewd. Het team van Recht is bijna tweemaal zo groot als het team van HRM. Voor het team van HRM geldt dat 24% van de docenten meegenomen is binnen het onderzoek. Voor het team van Recht geldt dat slechts 12,5% van de docenten meegenomen is binnen het onderzoek. Voor de studenten van de opleiding HRM (totaal 226) geldt dat 23% de enquête heeft ingevuld en slechts 1,8% bevraagd is in verdiepende interviews.

Voor de studenten van de opleiding Recht (totaal 547) geldt dat 8,8% bereikt is met de enquête en slechts 0,7% bevraagd is met de verdiepende interviews. Bij de studenten zijn de tweede en derdejaars weggelaten, hen erbij gerekend zorgt voor nog lagere percentages.

Het docententeam van HRM laat een relatief representatief beeld zien. Voor de docenten van Recht en de studenten van beiden opleidingen geldt dit echter niet. De respons is laag. In totaal zijn echter 20 mensen geïnterviewd. De totale populatie van de doelgroepen is erg groot en binnen het tijdsbestek van dit onderzoek zou het niet mogelijk zijn om nog meer mensen te spreken en deze data uit te werken en analyseren.

Initieel was het bij de doelgroep studenten de bedoeling om focusgroepen te houden. Door de maatregelen die genomen zijn omtrent de corona-crisis is er gekozen om een enquête uit te zetten. Een enquête kan een grotere populatie bereiken waardoor de resultaten betrouwbaarder zijn. De focusgroep zou echter meer diepgaande informatie van de respondenten kunnen verschaffen waardoor het mogelijk meer valide is. Echter is er bij focusgroepen ook risico op sociaal wenselijke antwoorden (Swaen, 2017). Een focusgroep houden via digitale wegen is niet efficiënt omdat de discussie lastig te waarborgen is. Juist de discussie is het grote voordeel van een focusgroep en zodra dit wegviel, vond de onderzoeker dit niet meer de juiste aanpak. Echter was een enquête uitzetten onder studenten via ItsLearning vanaf het begin een risico op een lage respons. Het was niet mogelijk om de studenten individueel de enquête te mailen, dit is tegen het beleid van de hogeschool. Deze plaatsing was dus de enige mogelijkheid (Docent HRM 9, persoonlijke communicatie, 13 maart 2020). In een poging om de respons te verhogen is er een beloning gekoppeld aan het invullen van de enquête. Wanneer het een optie was geweest zou de onderzoeker de klassen langsgaan om uitleg te geven en studenten de enquête in te laten vullen. Dit was echter niet het geval.

Bij de interviews met de docenten was het oorspronkelijk de bedoeling om een steekproef te kiezen gebaseerd op aantal dienstjaren, geslacht en leeftijd. De gedachte hierbij was dat deze factoren invloed hebben in het gedrag dat vertoond wordt binnen de klas. De onderzoeker mocht echter vanwege AVG-redenen deze gegevens niet inzien (Docent HRM 9, persoonlijke communicatie, 13 maart 2020). Hiermee ontstond geen andere keus dan alle factoren weghalen en op basis van de enige bekende factor (geslacht) verder te gaan. Vervolgens zijn niet alle deelnemers uit de originele steekproef geïnterviewd omdat zij aangaven geen tijd te hebben. Op basis van de sneeuwbalmethodiek is er aan nieuwe respondenten gekomen. Het effect hiervan op de betrouwbaarheid zal echter niet heel groot zijn aangezien de enige factor het geslacht van docenten was.

8.3 Methoden

De methoden literatuuronderzoek, interviews en enquête sluiten wel goed aan bij de vorm van het onderzoek. De interviews zouden echter in een normale situatie persoonlijk afgenomen worden. Videobellen vereist meer focus dan een gesprek in persoon, aangezien onze hersenen meer moeite moeten doen om non-verbale lichaamstaal zoals gezichtsuitdrukkingen en toon te begrijpen (Jiang, 2020). Waar stilte een normale gebeurtenis is tijdens gesprekken in persoon, is dit ongemakkelijk tijdens een videogesprek of bellen. Er wordt aangenomen dat technologie niet goed werkt. Dit zorgt ervoor dat de onderzoeker tijdens de interviews mogelijk niet evenveel heeft doorgevraagd als in een normale situatie. Om dit te ondervangen heeft de onderzoeker getracht om veel samen te vatten. Ook het terugsturen van de uitgewerkte interviews droeg bij aan de interpretatie van de interviews. Ondanks de kleine doelgroep en relatief lage respons is de verwachting dat dit onderzoek bruikbaar is. Het is een startpunt om verdiepend vervolgonderzoek naar te doen. Er was voor dit onderzoek helemaal geen inzicht in de ervaren inclusie in de klassen, nu is er wel een beeld te schetsen.

8.4 Aanbevelingen verder onderzoek

De aanbevelingen voor vervolgonderzoek zijn:

Onderzoek naar een grotere populatie studenten. Het is niet te zeggen of de studenten van HRM en Recht hetzelfde denken als studenten van bijvoorbeeld informatica en verpleegkunde. Een grotere steekproef met meer respons zal een duidelijker beeld geven over de ervaren inclusie in de klassen op Hogeschool Leiden.

Observerend onderzoek naar de manier van handelen onder docenten. Het verwoorden van gedrag anders is dan het daadwerkelijk tonen van gedrag. Een docent kan zeggen (en denken) bepaald gedrag te laten zien maar in de werkelijkheid hoeft dit niet zo te zijn. Een observerende onderzoeksmethode zou hier extra diepgang in bieden. Hiervoor geldt ook dat een grotere steekproef, waarin mogelijk onderscheid gemaakt kan worden in factoren zoals dienstjaren, leeftijd en geslacht een beter beeld geeft over de docentenpopulatie. Er kunnen meer verbanden gelegd worden en daarmee beter aansluitende adviezen gegeven.

Hoofdstuk 9: Aanbevelingen

Dit hoofdstuk bevat de aanbevelingen die gedaan worden aan Hogeschool Leiden aan de hand van de gevonden resultaten en conclusies binnen dit onderzoek. Bij deze aanbevelingen wordt ervan uitgegaan dat de visie en aanpak per opleiding opgesteld wordt. Dit voornamelijk omdat het opstellen per faculteit kan leiden tot eenzelfde probleem als de hogeschoolbrede visie. Het staat dan te ver van de dagelijkse praktijk af.

9.1 Belofte uitwerken

Met het neerleggen van de verantwoordelijkheid voor de uitwerking van een inclusieve leergemeenschap bij de faculteiten en opleidingen is niets verkeerd. Dat hier echter geen verdere sturing op zit maakt dat er tot op heden niets concreets mee is gebeurd binnen de opleidingen. De conclusie in paragraaf 7.4 toont dat docenten sturing op inclusie in de klas verwachten vanuit het management. Hiervoor zal er om te beginnen vanuit het hogeschool management gestuurd moeten worden op invulling van deze belofte. Dit kan bijvoorbeeld door een doelstelling te maken als “In mei 2021 hebben alle faculteiten/opleidingen een plan van aanpak voor het realiseren van een inclusieve leergemeenschap opgesteld”. Met deze doelstelling wordt het bij de faculteit neergelegd of zij gezamenlijk een aanpak willen opstellen of dat het beter past bij de opleidingen om dit los van elkaar te doen.

9.2 Gezamenlijke visie en aanpak ontwikkelen

Nadat de noodzaak van het onderwerp via de onderwijsmanager bij de opleidingen terecht komt is het van belang dat alle docenten betrokken worden bij het ontwikkelen van de visie en aansluitend de aanpak. Paragraaf 7.4 toont dat docenten een gezamenlijke visie en aanpak nodig hebben om inclusie in de klas te bevorderen. Het is natuurlijk niet mogelijk om hier allemaal tegelijk aan te werken. Toch zal er een groepsconsensus moeten komen over de manier waarop een opleiding om wil gaan met inclusie in de klas en hoe zij dit kunnen waarborgen.

9.2.1 Projectgroepen inclusie in de klas

Danowitz & Tuit (2011) erkennen het belang van het vinden van bondgenoten om verandering tot stand te brengen. Om kartrekkers in het proces te hebben is de aanbeveling om een projectgroep ‘Inclusie in de klas’ op te stellen. In deze projectgroep zitten 5 docenten over de vakgebieden heen welke de leiding nemen in de gesprekken over de visie en aanpak omtrent inclusie in de klas. Om het proces ook van onderaf te laten bloeien is het handig om een projectgroep ‘inclusie in de klas’ bij

studenten uit te zetten. Deze twee groepen zijn samen de vertegenwoordigers van de belangen van docenten en studenten.

9.2.2 Visie opstellen per opleiding

Om te beginnen zal er een opleidingsvisie ontwikkeld moeten worden over inclusie in de klas. Op welke manier vinden de docenten van opleidingen HRM en Recht dat er met studenten omgegaan moet worden. Er wordt nu veel vanuit gegaan dat men hier hetzelfde over denkt, dit is echter niet zeker en daarom is het van belang dat dit daadwerkelijk besproken wordt. Er zullen ongetwijfeld verschillen in opvattingen naar boven komen. Deze verschillen moeten afgewogen worden om te kijken hoe erover gedacht wordt vanuit het perspectief van de opleiding. Door een centrale visie te hebben en deze uit te spreken en te delen onder de docenten creëert dit duidelijkheid naar de studenten toe. Dit kan bijvoorbeeld door per scrumteam of module team een van de kartrekkers uit te nodigen bij een overleg. Hier wordt de informatie opgehaald en vervolgens samengevoegd tot één visie.

9.2.3 Aanpak opstellen

Nadat de visie helder is kunnen er concrete handvaten gegeven worden aan het creëren van inclusie in de klas. Hier kan bijvoorbeeld gekeken worden naar de manier waarop inclusie binnen het curriculum terugkomt. Ook moet hier bepaald worden hoe binnen lessen waar inclusie niet als thema in wordt verwerkt, toch gewerkt wordt aan het creëren van een inclusieve klas. In deze aanpak komt tevens naar voren welke verantwoordelijkheid de connect coaches hebben en welke verantwoordelijkheid de docenten in het algemeen hebben.

9.3 Ontwikkelen vaardigheden diversiteit

De conclusie uit paragraaf 7.3 toont dat alle docenten binnen dit onderzoek diversiteit erkennen. Om erkenning van diversiteit naar begrip van diversiteit om te zetten zullen er docententrainingen gegeven moeten worden naar de invloed van docenten in de klas (Middelkoop & Meerman, 2014). De eigen rol en invloed binnen de klas moet kritisch bekeken worden. Bijvoorbeeld door een training gericht op de invloed die docenten hebben binnen de klas, waarbij studenten persoonlijke verhalen delen.

Door de heersende diversiteit onder studenten en de ervaringen die zij hebben te benoemen kan er ook meer begrip met diversiteit gerealiseerd worden. Dit kan bijvoorbeeld aan de hand van evenementen waarbij studenten hun sociaal-culturele identiteit uiten en docenten positieve aspecten van de aanwezige diversiteit binnen de samenleving benadrukken. Dit sluit tevens aan bij de conclusie uit paragraaf 7.2 waaruit blijkt dat studenten de verantwoordelijkheid willen nemen om inclusie in de klas te realiseren.

In het kader van professionalisering van docenten kan HR een rol hierin spelen. Er is op geen enkel moment in dit onderzoek naar boven gekomen dat HR veel in beeld is bij de docenten. De HR-afdeling heeft echter aangegeven wel een professionaliseringsplan te hebben. Vanuit dit professionaliseringsplan kunnen deze vaardigheden ontwikkeld worden. HR kan in overleg met de onderwijsmanagers deze trainingen ontwikkelen.

9.4 Implementatieplan

Aan de hand van de aanbevelingen zijn implementatieplannen opgesteld. Er is gekozen voor implementatieplannen waarmee direct begonnen kan worden. Een korte implementatietijd heeft de voorkeur van de opdrachtgever. Er wordt omschreven wie betrokken zijn bij het implementeren en hoe de aanbeveling concreet gemaakt wordt. Er worden drie implementatieplannen aangeleverd welke gericht zijn op de drie aanbevelingen:

- **Uitwerken belofte en gezamenlijke visie opstellen (Bijlage 16.1)**

In het plan is opgenomen dat in de eerste plaats het CvB verantwoordelijk is voor het uitzetten van doelstellingen naar de faculteiten en opleidingen. Dit start in september 2020. Vervolgens kan de gezamenlijke visie per opleiding opgesteld worden. De verantwoordelijkheid van het sturen op de uitwerking ligt bij de onderwijsmanager, ook stuurt de onderwijsmanager op de samenstelling van de projectgroep. De projectgroep 'inclusie in de klas' (docenten) zal samenwerken met de projectgroep 'inclusie in de klas' (studenten). De docent projectgroep zal meetings leiden met groepen docenten waarin de ervaren diversiteit en inclusie binnen klassen besproken wordt. Gefaseerd van september 2020 tot en met februari 2021 zullen deze meetings georganiseerd worden. De projectgroep van docenten koppelt regelmatig terug aan de projectgroep studenten. Op deze manier blijven studenten betrokken in het proces. Deze samenwerking zorgt tevens voor input voor het volgende implementatieplan. Rond januari 2021 zullen de meningen en ideeën van docenten gebundeld worden tot een visie op het gebied van inclusie in de klas voor de opleiding. Deze wordt vervolgens breed gecommuniceerd door zowel de onderwijsmanager als de docent projectgroep.

- **Inclusie in curriculum verwerken (Bijlage 16.2)**

De opgestelde visie leidt tot een beginpunt voor de aanpak omtrent inclusie in de klas. Een specifieke behoefte was de verwerking van inclusie in het curriculum. In het implementatieplan is opgenomen dat hier gefaseerd van maart 2021 tot en met mei 2021 aan gewerkt zal worden. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt voornamelijk bij de module of scrum teams. In de teams zal gesproken worden over de manier waarop inclusie in het curriculum verwerkt kan worden. De urgentie wordt aangedrongen vanuit de onderwijsmanager, vandaar de relatief korte periode. Het creëren van lesmateriaal kost meer tijd waardoor de daadwerkelijke implementatie pas vanaf september 2021 begint. Vanaf oktober is er per kwartaal een reflectie op de manier waarop inclusie verwerkt is binnen de vakken en wat de resultaten ervan zijn.

- **Ontwikkelen vaardigheden omtrent diversiteit (Bijlage 16.3)**

Het ontwikkelen van de vaardigheden omtrent diversiteit start vanaf september 2020. De verantwoordelijkheid ligt bij de onderwijsmanager om te sturen op de (verplichte) deelname aan de trainingen. HR kan in combinatie met externen trainingen organiseren. Dit sluit aan bij de motieven in het kader van de professionalisering van docenten. Per kwartaal zal er feedback gevraagd worden van docenten op de trainingen om te zien waar de leerbehoefte ligt, op basis daarvan kunnen aanpassingen in het trainingsaanbod gedaan worden. In oktober 2020 zullen de voorbereidingen beginnen voor het evenement 'de diverse student' waarin de diversiteit in de studentenpopulatie benadrukt wordt. Voornamelijk studenten zullen hier aan het woord komen. De verantwoordelijkheid voor dit evenement ligt bij de projectgroep 'inclusie in de klas' (docenten) in samenwerking met de projectgroep 'inclusie in de klas' (studenten).

De volledig uitgewerkte implementatieplannen zijn te vinden in bijlage 16. Ook is hier een kosten-baten analyse toegevoegd.

De rol van HRM in de implementatie

De rol van de dienst HRM komt binnen de implementatie voornamelijk terug bij de trainingen omtrent omgaan met diversiteit. Vanuit het professionaliseringskader kan HRM hier in combinatie met de onderwijsmanagers een bijdrage aan leveren.

Literatuurlijst

- Albeda, Y., Groenevelt, M., Hermes, J., de Jong, M., Kaulingfreks, F., Logger, J., Walraven, G. (2020). *Leren omgaan met verschillen: bijdragen van het hbo aan een veerkrachtige (super)diverse samenleving*. Geraadpleegd van <https://www.inholland.nl/onderzoek/publicaties/leren-omgaan-met-verschillen-bijdragen-van-het-hbo-aan-een-veerkrachtige-super-diverse-samenleving>
- Baarda, B., Bakker, E., Fischer, T., Julsing, M., Peters, V., Velden, T. v., et al. (2013). *Basisboek Kwalitatief Onderzoek. Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Groningen: Noordhoff
- Banks, J.A. (1993). Multicultural education: Historical development, dimensions, and practice. *Review of Research in Education*, 19, 3-49.
- Banks, J.A. (2016). *Cultural diversity and Education*. New York: Routledge.
- Brabantland. (2020 mei). *Hapjes arrangement voor 150 personen koude en warme hapjes*. Geraadpleegd op 20 mei 2020, van <https://www.brabantland.nl/hapjesarrangement-voor-150-persoonen>
- CBS. (2019a, 10 mei). *Ho; gediplomeerden, soort diploma, opleidingsvorm, migratieachtergrond*. Geraadpleegd op 29 maart 2020, van <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83894NED/table?ts=1585488943372>
- CBS. (2019b, 9 augustus). *Bevolking; leeftijd, migratieachtergrond, geslacht en regio, 1 januari*. Geraadpleegd op 29 maart 2020, van <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/37713/table?fromstatweb>
- CBS. (2019c, 2 december). *Bevolking; geslacht, leeftijd en burgerlijke staat, 1 januari*. Geraadpleegd op 1 april 2020, van <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/7461BEV/table?fromstatweb>
- CBS. (2020a, 20 maart). *Hoger onderwijs; eerstejaarsstudenten, onderwijssoort en opleidingsfase*. Geraadpleegd op 29 maart 2020, van <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83539NED/table?ts=1585491199930>
- CBS. (2020b, 15 mei). *CBS Statline Onderwijsdeelname*. Geraadpleegd op 30 mei 2020, van <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/82275NED/table>
- Çelik, S. (2018). *Diversiteit de gewoonste zaak van de wereld?* Geraadpleegd van https://www.hsleiden.nl/binaries/content/assets/hsl/lectoraten/diversiteit/diversiteit-de-gewoonste-zaak-van-de-wereld_lectorale-rede-saniye-celik.pdf
- Centraal Planbureau. (2019, 1 april). *De waarde van eindtoetsen in het primair onderwijs*. Geraadpleegd op 2 april 2020, van <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-policy-brief-2019-03-de-waarde-van-eindtoetsen.pdf>
- Danowitz, M. A., & Tuitt, F. (2011). Enacting inclusivity through engaged pedagogy: A higher education perspective. *Equity & Excellence in Education*, 44(1), 40-56.
- De Jong, M. (2014). *Over allochtoon en autochtoon. Diversiteit in het hoger onderwijs*. Groningen: Noordhoff.
- De Jong, M. (2018). *Vershillen verbinden. Waarom aandacht voor diversiteit belangrijk is*. Lectorale Rede. Hogeschool Inholland.

De Steven. (z.d.). Gevoelens en behoeften en de onderlinge relatie. Geraadpleegd op 19 mei 2020, van <https://www.desteven.nl/training-coaching-vraagbaak/behoeften/behoeften-gevoelens>

Diversiteit in Bedrijf. (2017). *Van diversiteit naar inclusie*. Geraadpleegd op 20 maart 2020, van <https://diversiteitinbedrijf.nl/>

Ferdman, B. M. (2017). Paradoxes of inclusion: Understanding and managing the tensions of diversity and multiculturalism. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(2), 235–263.

Ferguson, R. F. (2003). Teachers' Perceptions and Expectations and the Black-White Test Score Gap. *Urban Education*, 38(4), 460–507. <https://doi.org/10.1177/0042085903038004006>

Hess, T. M., Auman, C., Colcombe, S. J., & Rahhal, T. A. (2003). The Impact of Stereotype Threat on Age Differences in Memory Performance. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 58(1), P3–P11. <https://doi.org/10.1093/geronb/58.1.p3>

Hogeschool Leiden. (2006). *Functiefamilie*. Geraadpleegd van [intern document]

Hogeschool Leiden. (2016a). *Instellingsplan '17-'22*. Geraadpleegd van <https://www.hsleiden.nl/binaries/content/assets/hsl/over-hl/instellingsplan/instellingsplan-hogeschool-leiden-2017-2022.pdf>

Hogeschool Leiden. (2016b). *Werkagenda 2017-2018*. [intern document]

Hogeschool Leiden. (2019a). *Jaarverslag 2018*. Geraadpleegd van <https://www.hsleiden.nl/binaries/content/assets/hsl/over-hl/jaarverslag/jaarverslag-hogeschool-leiden-2018.pdf>

Hogeschool Leiden. (2019b). *Sociaal jaarverslag 2018*. Geraadpleegd van <https://www.hsleiden.nl/binaries/content/assets/hsl/over-hl/jaarverslag/sociaal-jaarverslag-hogeschool-leiden-2018.pdf>

Hogeschool Leiden. (2019c, 24 juni). *Lectoraat Diversiteit*. Geraadpleegd op 2 juni 2020, van <https://www.hsleiden.nl/diversiteit>

Hogeschool Leiden. (2020a, 1 februari). *Afstudeeropdracht Lectoraat Diversiteit*. Geraadpleegd op 11 maart 2020, van <https://hogeschoolleiden.sharepoint.com/sites/PI/paginas/zoekresultaten-medewerker.aspx?k=afstudeeropdracht#k=afstudeeropdracht%20lectoraat%20diversiteit#l=1043>

Hogeschool Leiden. (2020b, 6 maart). *Verantwoording 2019*. Geraadpleegd op 30 mei 2020, van <https://www.hsleiden.nl/diversiteit/over-het-lectoraat/verantwoording>

Hogeschool Leiden. (z.d.-a). *Docenten HRM*. Geraadpleegd op 1 juni 2020, van <https://www.hsleiden.nl/human-resource-management/docenten-hrm/docenten-hrm.html?page=1>

Hogeschool Leiden. (z.d.-b). *Team HBO-Rechten*. Geraadpleegd op 1 juni 2020, van <https://www.hsleiden.nl/hbo-rechten/docenten/docenten-hbo-rechten.html?page=5>

Hogeschool Rotterdam. (2019). *Grip op studiesucces*. Geraadpleegd van <https://www.hogeschoolrotterdam.nl/onderzoek/projecten-en-publicaties/pub/grip-op-studiesucces-adviesrapport-studiesucc/ccaa3e8b-4320-4254-bb2a-5652fd05fa62/>

Holroyd, J., Scaife, R., & Stafford, T. (2017). Responsibility for implicit bias. *Philosophy Compass*, 12(3), 12-410.

- Jansen, W. S., Otten, S., van der Zee, K. I., & Jans, L. (2014). Inclusion: Conceptualization and measurement. *European Journal of Social Psychology*, 44(4), 370–385.
<https://doi.org/10.1002/ejsp.2011>
- Jiang, M. (2020, 22 april). The reason Zoom calls drain your energy. Geraadpleegd op 19 mei 2020, van <https://www.bbc.com/worklife/article/20200421-why-zoom-video-chats-are-so-exhausting?ocid=ww.social.link.email>
- Klonoff, E.A., H. Landrine en R. Campbell (2000). Sexist discrimination may account for well-known gender differences in psychiatric symptoms. In: *Psychology of Women Quarterly*, jg. 24, nr. 1, p. 93-99.
- Kramer, J. (2014, 2 januari). *Inclusie: wat is dat?* Geraadpleegd op 26 februari 2020, van <http://www.hrzone.nl/diversiteit/diversiteit-artikelen/entry/inclusie-wat-is-dat>
- Kramer, J. (2019). *Jam cultures*. Deventer, Nederland: Management Impact.
- Lavrakas, P. J. (2008). *Encyclopedia of Survey Research Methods*. Thousand Oaks, Canada: SAGE Publications.
- Li, C. R., Lin, C. J., Tien, Y. H., & Chen, C. M. (2015). A multilevel model of team cultural diversity and creativity: The role of climate for inclusion. *The Journal of Creative Behavior*, 51(2), 163–179.
<http://dx.doi.org/10.1002/jocb.93>.
- Loonwijzer. (2020 februari). *Zzp'ers als trainer, coach of docent*. Geraadpleegd op 20 mei 2020, van <https://loonwijzer.nl/eigenbaaswijzer/trainer-coach-docent>
- Marcus, J., & Van Dam, N. (2015) *Een praktijkgerichte benadering van Organisatie & Management*. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Middelkoop, D., & Meerman, M. (2014). *Studiesucces en diversiteit en wat docenten daarmee te maken hebben*. Amsterdam. Kenniscentrum Carem.
- Milhous, P. (2016). De invloed van reflecteren op het leren van docenten. Geraadpleegd van <https://www.nso-cna.nl/wp-content/uploads/2017/07/Meesterproef-Pascal-Milhous-De-invloed-van-reflecteren-op-het-leren-van-docenten-vs2.pdf>
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). (2019). *Strategische agenda hoger onderwijs en onderzoek houdbaar voor de toekomst*. Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/publicaties/2019/12/02/strategische-agenda-hoger-onderwijs-en-onderzoek/Strategische+agenda+hoger+onderwijs+en+onderzoek+%27Houdbaar+voor+de+toekomst%27.pdf>
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). (2018). *Implementatieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021*. Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2018/11/22/kamerbrief-implementatieplan-arbeidsmarktdiscriminatie-2018-2021/kamerbrief-implementatieplan-arbeidsmarktdiscriminatie-2018-2021.pdf>
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). (2019, 11 juli). *Samenwerken om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan*. Geraadpleegd op 7 april 2020, van <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en->

werkgelegenheid/nieuws/2019/07/11/samenwerken-om-discriminatie-op-de-arbeidsmarkt-tegen-te-gaan

Mitchell, D. (2018). *Gelijke kansen in de school*. Huizen, Nederland: Pica.

Onderwijsinspectie. (2019). *De staat van het Hoger Onderwijs 2019*. Geraadpleegd van https://www.onderwijsinspectie.nl/binaries/onderwijsinspectie/documenten/rapporten/2019/04/10/deelrapport-hoger-onderwijs/De+Staat+van+het+Hoger+Onderwijs+2019_v2.pdf

Offerman, L. R., & Basford, T. E. (2014). Best practices and the changing role of human resources. In B. M. Ferdman, & B. R. Deane (Eds.), *Diversity at work: The practice of inclusion* (pp. 229–259). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Price, D. V. (2005). Learning communities and student success in postsecondary education. A background paper. *MDRC*.

Rijksoverheid. (2018). *Art.nr. 6. en 7. Hoger onderwijs - Vaststelling begroting Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (VIII) 2018 - Rijksbegroting.nl*. Geraadpleegd op 30 januari 2020, van http://www.rijksbegroting.nl/2018/voorbereiding/begroting,kst236857_16.html

Rijksoverheid. (2020). *BMH 6 Inclusieve samenleving*. Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/04/20/bmh-6-inclusieve-samenleving>

Rydell, R. J., Rydell, M. T., & Boucher, K. L. (2010). The effect of negative performance stereotypes on learning. *Journal of personality and social psychology*, 99(6), 883

Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Holcombe Ehrhart, K., & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of Management*, 37(4), 1262–1289. DOI: 10.1177/0149206310385943

Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2018). Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management Review*, 28(2), 176–189. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.07.003>

SLO. (2019, 3 oktober). Reflectie uitlokken. Geraadpleegd op 8 april 2020, van <https://slo.nl/thema/meer/handreiking/handreiking/rol-docent/reflectie-uitlokken/>

Sociaal en Cultureel Planbureau. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Geraadpleegd van <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2020/04/02/ervaren-discriminatie-in-nederland-ii>

Steekproefcalculator. (z.d.). *Steekproef berekenen met onze calculator Steekproefcalculator.com*. Geraadpleegd op 10 april 2020, van <http://www.steekproefcalculator.com/steekproefcalculator.htm>

Studentenbureau. (2018). *Nationale Stagemonitor 2018*. Geraadpleegd van <https://www.studentenbureau.nl/nationale-stagemonitor>

Swaen, B. (2017, 3 mei). *Focusgroep - wat is het precies?* Geraadpleegd op 1 juni 2020, van <https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/focusgroep/>

Swim, J.K., L.L. Hyers, L.L. Cohen en M.J. Ferguson (2001). Everyday sexism: Evidence for its incidence, nature, and psychological impact from three daily diary studies. In: *Journal of Social Issues*, jg. 57, nr. 1, p. 31-53.

Universiteit Utrecht. (2016). *Strategisch plan 2016-2020*. Geraadpleegd van <https://www.uu.nl/organisatie/diversiteit-en-inclusie-bij-de-universiteit-utrecht/ambitie-en-actie-richting-diversiteit-en-inclusie>

Van Avermaet, P., & Sierens, S. (2010). Diversiteit is de norm. Er mee leren omgaan de uitdaging. Een referentiekader voor omgaan met diversiteit in onderwijs. *Handboek beleidsvoerend vermogen. Doelgerichte visie*, 4, 1-48.

Van Bavel, B. (2020, 3 februari). *Op weg naar veerkrachtige samenlevingen*. Geraadpleegd op 30 mei 2020, van <https://wetenschapsagenda.nl/route/op-weg-naar-veerkrachtige-samenlevingen/>

Van der Raad, S. (2018). *De grote overstap. Een verkenning naar de binding van studenten uit de Antillen aan de Hogeschool Leiden*. Geraadpleegd van <https://hogeschoolleiden.sharepoint.com/sites/PI/paginas/zoekresultaten-medewerker.aspx?k=stephan%20van%20der%20raad#k=van%20der%20raad#l=1043>

Wolff, R., & de Jong, M. (2018). *Doceren voor een inclusieve klas* (Een literatuurstudie ter voorbereiding op docenttrainingen in het hoger (beroeps) onderwijs druk). Rotterdam, Nederland: Risbo.

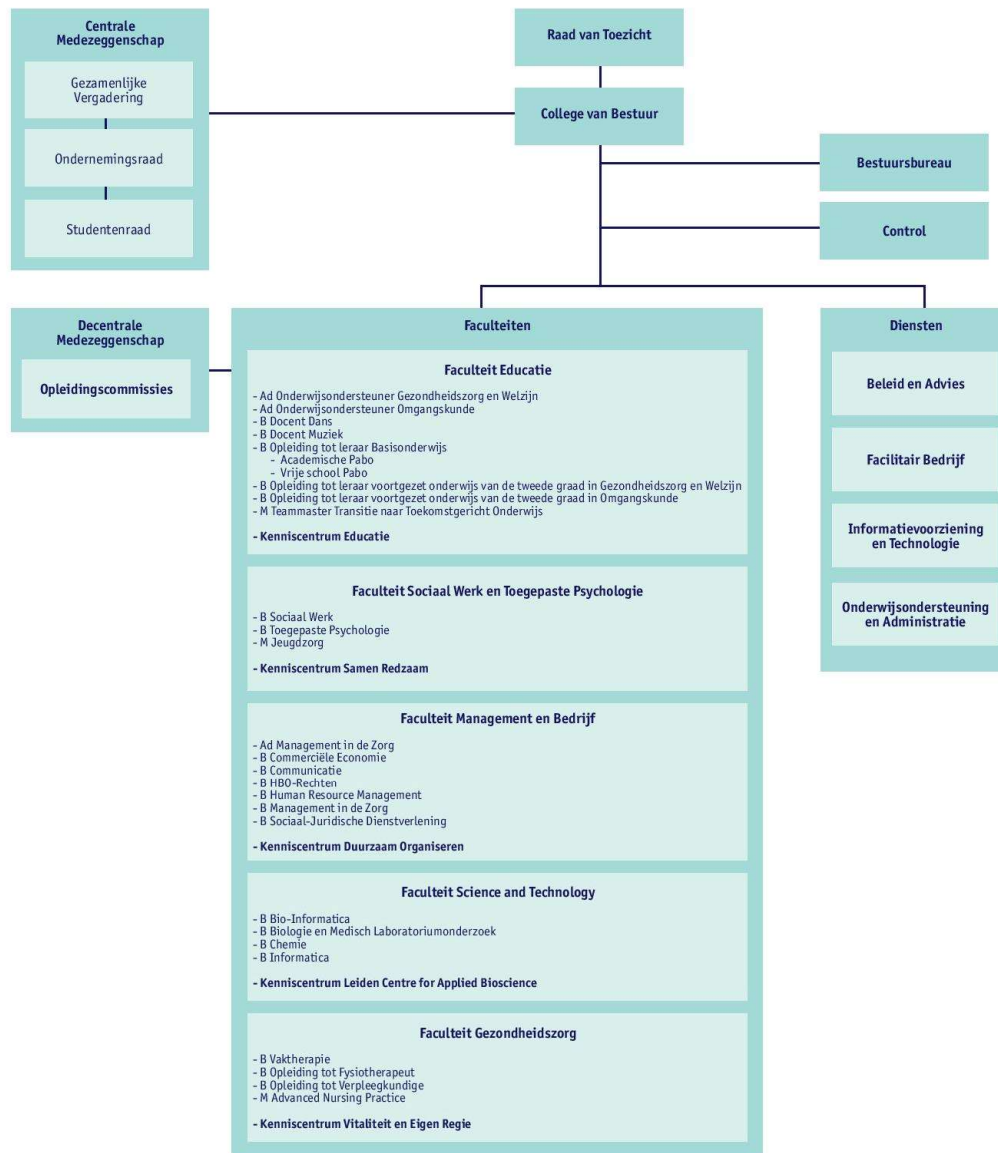
Bijlage 1 Jaren studeren naar vooropleiding



Figuur 5 Percentage voltijd hbo bachelor studenten dat nog in de initiële studie studeert of inmiddels een diploma heeft behaald na 1, 2, 3 of 4 jaar studeren, naar vooropleiding overgenomen van (Onderwijsinspectie, 2019)

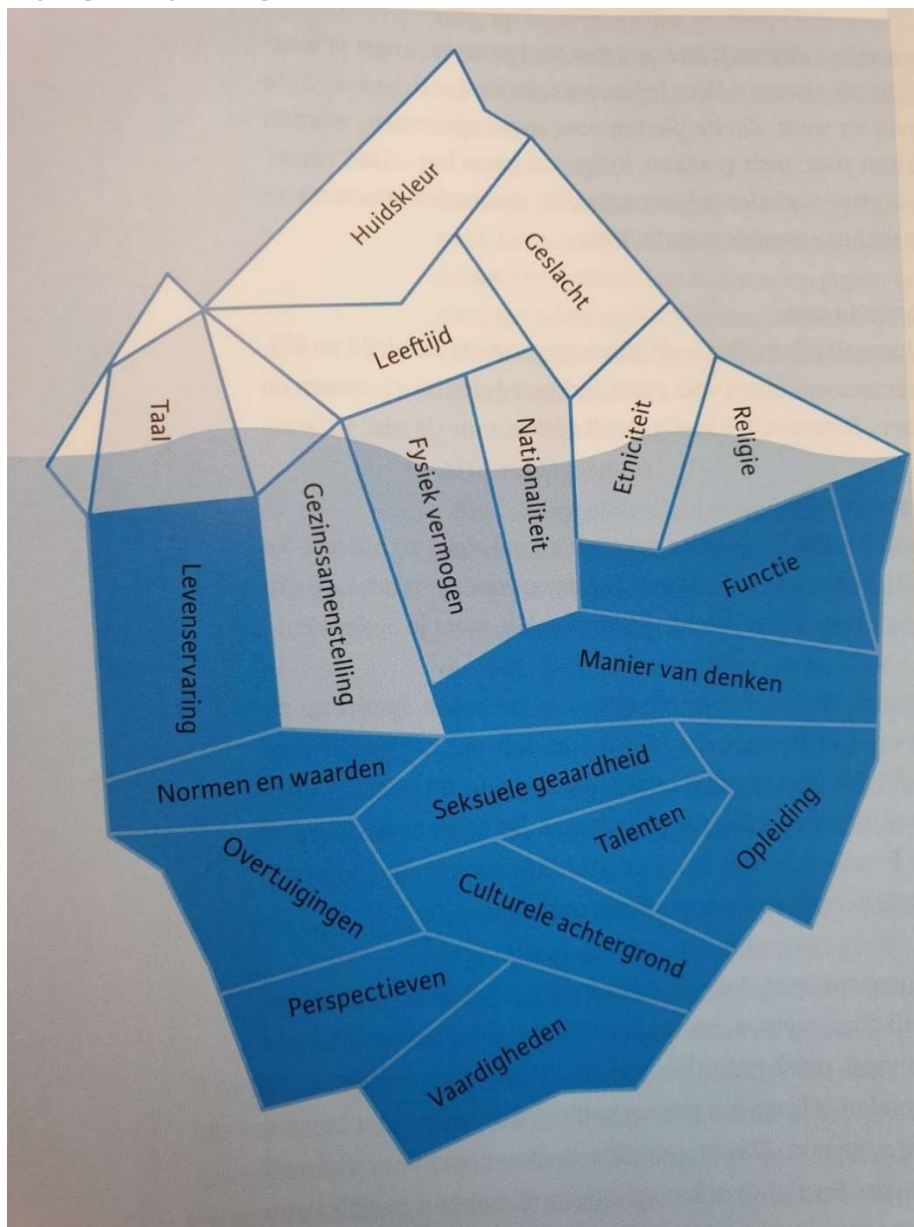
Bijlage 2 Organogram hogeschool Leiden

Organogram



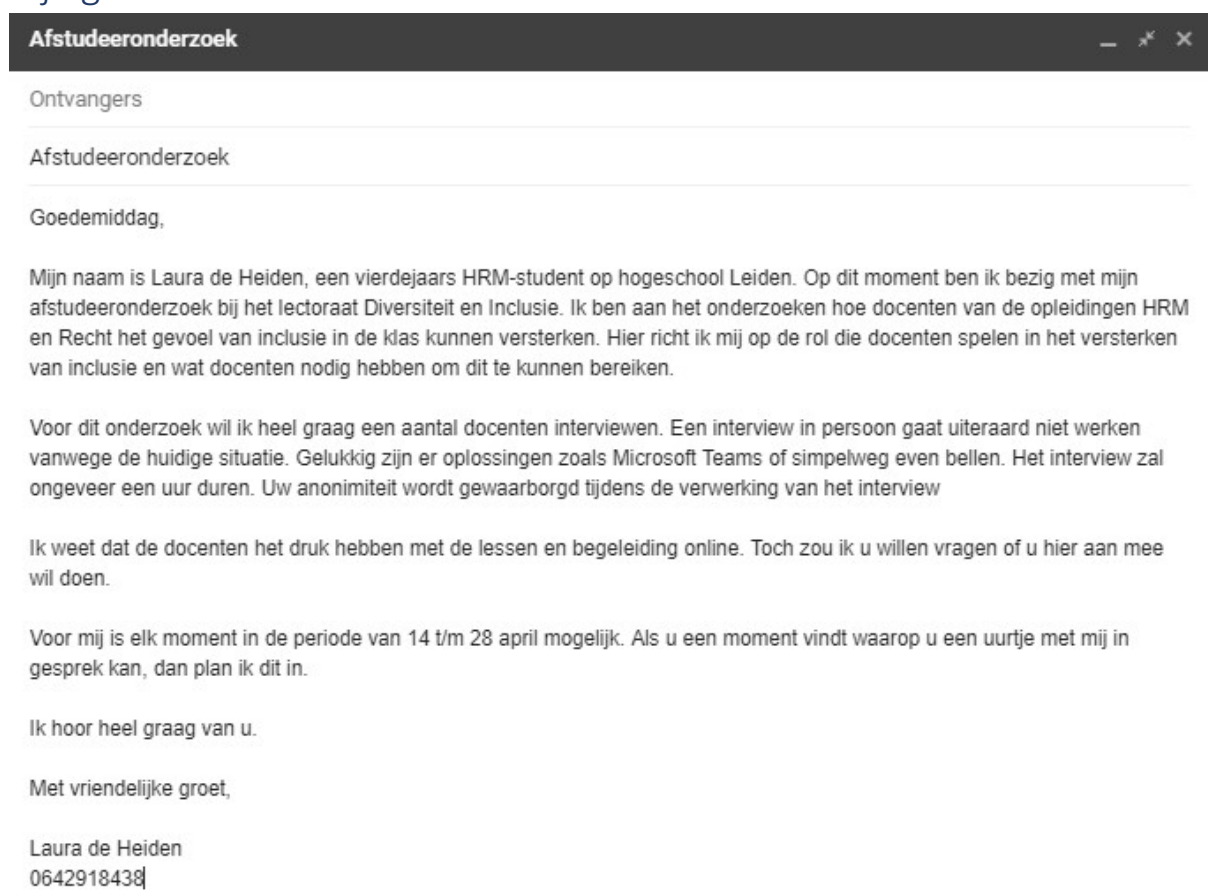
Figuur 6 Organogram Hogeschool Leiden overgenomen van (Hogeschool Leiden, 2019)

Bijlage 3 Ijsberg zichtbare en onzichtbare diversiteit



Figuur 7 overgenomen van 'Wow! wat een verschil' Jitske Kramer 2014

Bijlage 4 Mail verzoek deelnemen interview



Figuur 8 Mail verzoek deelnemen interview docenten

Bijlage 5 Vragenlijst interview docenten

Onderwerpen	Vragen
Algemeen + introductie 10 min	Hoe lang geeft u al les op hogeschool Leiden? Waarom heeft u gekozen om te gaan doceren? Wat is volgens u, in essentie, de rol van de docent? (waarom staat een docent voor de klas). - Hoe ziet dit er uit in het kader van inclusie in de klas? Dat iedere student zich welkom, betrokken voelt dat hij erbij hoort in de klas.
Diversiteit (h)erkennen <i>Hoe vervullen docenten van de opleidingen HRM en Recht hun rol in het creëren van inclusie in de klas?</i> 10 min	Ervaart u veel diversiteit onder de studenten in de klassen? Hoe gaat u om met deze diversiteit? Hoe handelt u hiernaar?
Veiligheid creëren Reflectie aanleren Bewust aanpassen lesmethoden Verbinding onderling creëren <i>Hoe vervullen docenten van de opleidingen HRM en Recht hun rol in het creëren van inclusie in de klas?</i> 15 min	Waaruit bestaat uw rol als docent ten aanzien van het bevorderen van de inclusie voor studenten? - Op het gebied van veiligheid creëren - o Wat doet u op dit gebied? Wat is de bedoeling/de reden? Vindt u dat uw taak? Wat doen anderen? Wordt u hierbij ondersteund en op welke manier? - Op het gebied van reflectie aanleren - o Wat doet u op dit gebied? Wat is de bedoeling/de reden? Vindt u dat uw taak? Wat doen anderen? Wordt u hierbij ondersteund en op welke manier? - Op het gebied van bewuste aanpassing binnen lesmethoden of lessen - o Wat doet u op dit gebied? Wat is de bedoeling/de reden? Vindt u dat uw taak? Wat doen anderen? Wordt u hierbij ondersteund en op welke manier? - Op het gebied van verbinding onder studenten creëren? - o Wat doet u op dit gebied? Wat is de bedoeling/de reden? Vindt u dat uw taak? Wat doen anderen? Wordt u hierbij ondersteund en op welke manier? Doe jij daarnaast nog dingen die niet onder de vorige drie punten vallen om inclusie in de klas te bevorderen?

Ervaren ruimte om inclusie te creëren <i>Wat hebben docenten nodig om inclusie in de klas te bevorderen?</i> 15 min	Op welke manier wordt u ondersteund in het creëren van inclusie in de klas? - Welke barrières worden er ervaren? Rol van studenten? Rol van management? Wat is volgens u nodig om inclusie in de klas te realiseren? - Vind u het realistisch binnen uw takenpakket om dit te realiseren? Beleidsniveau? Tijd? Feedback? Is er binnen het docentteam ruimte voor reflectie en feedback op manier van lesgeven? - Is hier behoefte aan
Docententeams Interne analyse vragen 10 min	Is er sprake van veel diversiteit binnen het team? Op welk niveau? Hoe ziet u dit? Waar liggen knelpunten? (staff) Hoe zou u de onderlinge cultuur in uw team omschrijven? Is er een specifieke onderverdeling in taken binnen het team? (structuur) Is er binnen het team een strategie of visie op het gebied van inclusie in de klas? Doelen die gesteld worden? (strategie) Wordt dit onderwerp (diversiteit en inclusie in de klas) besproken in het docententeam? (Systeem) - Hoe, wanneer? Terugkoppeling? Hoe ervaart u de stijl van leidinggeven? (style) Zijn er vaardigheden binnen het docententeam op het gebied van inclusie waar jullie echt in uitblinken? (skills)

Bijlage 6 Enquête

Dit voorbeeld is van de enquête die is uitgezet onder HRM studenten. De enquête voor de hbo-rechten studenten was precies hetzelfde, enkel was de opleidingsnaam anders.

Ervaren studenten van de opleiding HRM inclusie in de klas?

Ontzettend bedankt dat je mee doet aan deze enquête. Het invullen van de enquête kost ongeveer 7 minuten.

Mijn naam is Laura de Heiden en ik ben bezig met mijn afstudeeronderzoek. Het doel van mijn onderzoek is om de ervaren mate van inclusie bij de opleiding HRM in kaart te brengen en om te kijken wat docenten kunnen doen om hieraan bij te dragen. De resultaten van deze enquête worden volledig anoniem verwerkt.

Het woord inclusie komt misschien niet iedereen bekend voor. Inclusie betekent dat je je onderdeel voelt van een groep. Je voelt je welkom en je ervaart de vrijheid om jezelf te zijn. In een volledig inclusieve klas kan je 100% je eigen authentieke zelf zijn en voel je je volledig opgenomen in de klas.

Overige termen die voorkomen in de enquête zijn:

- Insider: een ingewijd persoon. Je bent op de hoogte van de relevante zaken binnen de groep.
- Lesmethoden: de aanpak binnen een les. Aan de hand van een 'methode' wordt een bepaald doel bereikt. Dit gaat niet puur over de inhoud van een les.

Deze enquête begint met 3 algemene vragen. Daarna volgen 16 vragen over het gevoel van inclusie met betrekking tot docent. Hierna zijn 7 vragen gericht op de verwachting die jij hebt van docenten. Tot slot komen er 16 dezelfde vragen maar deze zijn gericht op je medestudenten.

Nogmaals bedankt voor het invullen, jij helpt mij hiermee afstuderen!

Ps. bij de laatste vraag kan je laten weten of je kans wil maken op een cadeaukaart.

* Required

Wat is je geslacht? *

☐ Man

☐ Vrouw

☐ Other: _____

Wat is je leeftijd? *

Your answer _____

In welk studiejaar zit jij? *

☐ Jaar 1

☐ Jaar 4

Next

Ervaren studenten van de opleiding HRM inclusie in de klas?

* Required

Deze vragen zijn gericht op de docenten

Mijn docenten geven mij het gevoel erbij te horen *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Mijn docenten geven mij het gevoel onderdeel te zijn van de groep *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Mijn docenten geven mij het gevoel erbij te passen *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Mijn docenten behandelen mij als een insider in de klas

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Mijn docenten zorgen dat ik mij veilig voel in de klas *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Mijn docenten waarderen mij *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Mijn docenten zijn blij met mij *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Mijn docenten geven om mij *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Mijn docenten zorgen dat ik volledig mijn authentieke zelf kan zijn *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Mijn docenten staan mij toe te zijn wie ik ben *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Mijn docenten staan mij toe om mijn authentieke zelf uit te drukken *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Mijn docenten staan mij toe om mijzelf te laten zien zoals ik ben *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Mijn docenten moedigen mij aan om authentiek te zijn *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Mijn docenten moedigen mij aan om te zijn wie ik ben *

1 2 3 4 5
Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Mijn docenten moedigen mij aan om mijn authentieke zelf uit te drukken *

1 2 3 4 5
Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Mijn docenten moedigen mij aan om mijzelf te laten zien zoals ik ben *

1 2 3 4 5
Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Back

Next

Deze vragen gaan over de verwachtingen die je hebt van de docent

Description (optional)

De docent moet zorgen dat de klas als een veilige plek voelt *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

De docent moet mij betrekken bij de groep *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

De docent heeft veel invloed op het groepsgevoel in de klas *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

De docent moet diversiteit binnen de klas bespreken of bespreekbaar maken *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

De docent moet zijn lesmethoden kunnen aanpassen op basis van de behoeften vanuit de klas *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

De docent moet problemen die ontstaan in of om de klas bespreekbaar maken *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

...

Mijn verwachting van docenten op het gebied van inclusie in de klas is,...

Long answer text

Ervaren studenten van de opleiding HRM inclusie in de klas?

* Required

Deze vragen zijn gericht op je medestudenten

Mijn medestudenten geven mij het gevoel erbij te horen *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Mijn medestudenten geven mij het gevoel erbij te passen *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Mijn medestudenten geven mij het gevoel onderdeel te zijn van de groep *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Mijn medestudenten waarderen mij *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Mijn medestudenten behandelen mij als een insider in de klas

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Mijn medestudenten zorgen dat ik mij veilig voel in de klas *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Mijn medestudenten zijn blij met mij *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Mijn medestudenten geven om mij *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Mijn medestudenten zorgen dat ik volledig mijn authentieke zelf kan zijn *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Mijn medestudenten staan mij toe te zijn wie ik ben *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Mijn medestudenten staan mij toe om mijn authentieke zelf uit te drukken *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Mijn medestudenten staan mij toe om mijzelf te laten zien zoals ik ben *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Mijn medestudenten moedigen mij aan om authentiek te zijn *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Mijn medestudenten moedigen mij aan om te zijn wie ik ben *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Mijn medestudenten moedigen mij aan om mijn authentieke zelf uit te drukken *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Mijn medestudenten moedigen mij aan om mijzelf te laten zien zoals ik ben *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Back Next

Ervaren studenten van de opleiding HRM inclusie in de klas?

Laatste vragen

Bij het achterlaten van je e-mail of telefoonnummer zal ik contact met je opnemen voor een vervolg interview.

Ben jij bereid om mee te doen aan een interview om dit onderwerp nog extra uit te diepen? laat dan je e-mail of telefoonnummer hier achter.

Your answer:

Ik wil kans maken op een cadeaukaart van 20 euro. Laat je e-mail achter zodat ik contact met je op kan nemen zodra je gewonnen hebt.

Your answer:

Back Submit

Bijlage 7 Begeleidende tekst ItsLearning enquête

**Johanna Steinfors**
1 uur geleden

Beste studenten,

In deze tijd waar we alles op afstand doen vanwege de uitbraak van het coronavirus, zijn er veel zaken die anders lopen dan verwacht. Dit geldt zeker ook bij een afstudeeronderzoek. Daarom heb ik jouw hulp nodig. Wil jij als 1e of 4e jaars HRM-student mijn enquête invullen? Het duurt maximaal 7 minuutjes en je maakt kans op een cadeaukaart! Meedoen kan via: <https://forms.gle/VmF94a7iCo1uML9U6>

Ik ben aan het onderzoeken hoe studenten inclusie in de klas ervaren én hoe docenten hier een rol in kunnen spelen. Het invullen van de enquête is een kleine moeite. Samen dragen wij bij aan een klasomgeving waar studenten zich nog meer thuis voelen en iedereen het gevoel heeft erbij te horen.

Jouw bijdrage betekent veel voor mij en toekomstige studenten en daarom wil ik jou belonen. Onder de deelnemers van de enquête ga ik twee cadeaukaarten van 20 euro weggeven. Dit kan je mooi gebruiken als je in deze quarantainetijd aan het online shoppen bent.

Alvast bedankt, je helpt mij hiermee afstuderen!

Groeten,
Laura de Heiden (HRM-student)

Ja, ik help mee: <https://forms.gle/VmF94a7iCo1uML9U6>

Ervaren studenten van de opleiding HRM inclusie in de klas?

Ontzettend bedankt dat je mee doet aan deze enquête. Het invullen van de enquête kost ongeveer 7 minuten. Mijn naam is Laura de Heiden en ik ben bezig met mijn afstudeeronderzoek. Het doel van

Ervaren studenten van de opleiding HRM inclusie in de klas?

Ontzettend bedankt dat je mee doet aan deze enquête. Het invullen van de enquête kost ongeveer 7 minuten. Mijn naam is Laura de Heiden en ik ben bezig met mijn afstudeeronderzoek. Het doel van

[Minder weergeven](#)

Figuur 9 screenshot ItsLearning enquête

 **Johanna Steinfors** in [Algemene informatie - Jaar 4 \(1920HRM_JR4\)](#) ✓
donderdag om 09:35

Herinnering: vergeet als 1e of 4e jaars HRM-student niet om je mening te delen. Het duurt maximaal 7 minuutjes en je maakt kans op een cadeaukaart! Meedoen kan via: <https://forms.gle/VmF94a7iCo1uML9U6>

Dank, namens Laura de Heiden

Ervaren studenten van de opleiding HRM inclusie in de klas?

Ontzettend bedankt dat je mee doet aan deze enquête. Het invullen van de enquête kost ongeveer 7 minuten.

Mijn naam is Laura de Heiden en ik ben bezig met mijn afstudeeronderzoek. Het doel van mijn onderzoek is om de inclusie in de klas te verbeteren. Ik wil graag weten hoe de inclusie in de klas is en hoe de inclusie in de klas kan worden verbeterd.

De enquête is bedoeld voor studenten van de opleiding HRM. Het doel van de enquête is om te weten hoe de inclusie in de klas is en hoe de inclusie in de klas kan worden verbeterd.

De enquête is bedoeld voor studenten van de opleiding HRM. Het doel van de enquête is om te weten hoe de inclusie in de klas is en hoe de inclusie in de klas kan worden verbeterd.

De enquête is bedoeld voor studenten van de opleiding HRM. Het doel van de enquête is om te weten hoe de inclusie in de klas is en hoe de inclusie in de klas kan worden verbeterd.

Ervaren studenten van de opleiding HRM inclusie in de klas?

Ontzettend bedankt dat je mee doet aan deze enquête. Het invullen van de enquête kost ongeveer 7 minuten. Mijn naam is Laura de Heiden en ik ben bezig met mijn afstudeeronderzoek. Het doel van

Google Docs

Figuur 10 Screenshot herinnering ItsLearning

Beste studenten,

In deze tijd waar we alles op afstand doen vanwege de uitbraak van het coronavirus, zijn er veel zaken die anders lopen dan verwacht. Dit geldt zeker ook bij een afstudeeronderzoek. Daarom heb ik jouw hulp nodig. Wil jij als 1^e of 4^e jaars HRM-student mijn enquête invullen? Het duurt maximaal 7 minuutjes en je maakt kans op een cadeaukaart! Meedoen kan via: <https://forms.gle/VmF94a7iCo1uML9U6>

Ik ben aan het onderzoeken hoe studenten inclusie in de klas ervaren én hoe docenten hier een rol in kunnen spelen. Het invullen van de enquête is een kleine moeite. Samen dragen wij bij aan een klasomgeving waar studenten zich nog meer thuis voelen en iedereen het gevoel heeft erbij te horen.

Jouw bijdrage betekent veel voor mij en toekomstige studenten en daarom wil ik jou belonen. Onder de deelnemers van de enquête ga ik twee cadeaukaarten van 20 euro weggeven. Dit kan je mooi gebruiken als je in deze quarantainetijd aan het online shoppen bent.

Alvast bedankt, je helpt mij hiermee afstuderen!

Groeten,

Laura de Heiden (HRM-student)

Ja, ik help mee: <https://forms.gle/VmF94a7iCo1uML9U6>

Beste studenten,

In deze tijd waar we alles op afstand doen vanwege de uitbraak van het coronavirus, zijn er veel zaken die anders lopen dan verwacht. Dit geldt zeker ook bij een afstudeeronderzoek. Daarom heb ik jouw hulp nodig. Wil jij als 1^e of 4^e jaars Rechten student mijn enquête invullen? Het duurt maximaal 7 minuutjes en je maakt kans op een cadeaukaart! Meedoen kan via: <https://forms.gle/9PW5uo7WY111pQvJ9>

Ik ben aan het onderzoeken hoe studenten inclusie in de klas ervaren én hoe docenten hier een rol in kunnen spelen. Het invullen van de enquête is een kleine moeite. Samen dragen wij bij aan een klasomgeving waar studenten zich nog meer thuis voelen en iedereen het gevoel heeft erbij te horen.

Jouw bijdrage betekent veel voor mij en toekomstige studenten en daarom wil ik jou belonen. Onder de deelnemers van de enquête ga ik twee cadeaukaarten van 20 euro weggeven. Dit kan je mooi gebruiken als je in deze quarantainetijd aan het online shoppen bent.

Alvast bedankt, je helpt mij hiermee afstuderen!

Groeten,

Laura de Heiden (HRM-student)

Ja, ik help mee: <https://forms.gle/9PW5uo7WY111pQvJ9>

Bijlage 8 Uitnodiging interview studenten

Beste student,

Bedankt voor het invullen van de enquête over het gevoel van inclusie onder HRM-studenten! Jij hebt aangegeven dat je wel mee zou willen doen aan een vervolginterview. Vandaar deze mail.

Het interview zal via Microsoft-Teams plaatsvinden en duurt ongeveer 45 minuten. Welk moment schikt voor jou?

Ik hoor het graag!

Met vriendelijke groet,

Laura de Heiden

Bijlage 9 Vragenlijst interview studenten

Onderwerpen	Vragen
Ervaring	Hoe kijk jij tegen inclusie in de klas aan? Waar ligt volgens jou de verantwoordelijkheid voor inclusie in de klas? (docent/student/hogeschool) Hoe uit dit zich? Welke rol speelt de docent hierin, volgens jou? Hoe ervaar jij de inclusie in de klas? Sprekend vanuit jezelf als student. Welke houding hebben docenten t.o.v. inclusie in de klas? Hoe zie je aandacht voor jouw ontwikkeling terug in de manier waarop jouw docent lesgeeft? Op welke manier creëert jouw docent verbinding in de klas? Overbrengen vakkennis en inclusie kunnen los van elkaar bestaan?
Verwachting	Wat verwacht jij van een docent ten aanzien van inclusie in de klas?: Veiligheid creëren Verbinding creëren Zorg dragen dat je jezelf kan zijn binnen de klas Het gevoel dat je welkom en gewenst bent? Veranderen van lesmethoden

Bijlage 10 Analyseschema's interviews docenten

Aantal dienstjaren	
Docent recht M1 Respondent 1	2 jaar
Docent recht M2 Respondent 2	3 jaar
Docent recht M3 Respondent 3	9 jaar
Docent recht V1 Respondent 4	9 jaar
Docent recht V2 Respondent 5	3 jaar
Docent recht V3 Respondent 6	2 jaar
Docent HRM M1 Respondent 7	1 jaar
Docent HRM M2 Respondent 8	5,5 jaar
Docent HRM M3 Respondent 9	1 jaar
Docent HRM V1 Respondent 10	1 jaar
Docent HRM V2 Respondent 11	1 jaar
Docent HRM V3 Respondent 12	8 jaar

Wat is in essentie de rol van een docent?			
Resp	tekstfragment	Open codering	Axiale codering
Resp 1	Ervoor zorgen dat de studenten iets leren. Het is een stukje kennisoverdracht (dat kan eenrichtingsverkeer zijn), maar het is vooral belangrijk om studenten te inspireren en aan te zetten tot zelfstandig leren. Je hoopt studenten te inspireren zodat zij interesse krijgen in het vak dat ze gekozen hebben. Hierdoor ook zelfstandig dingen gaan leren.	Kennisoverdracht, inspireren van studenten, aanzetten tot zelfstandig leren, interesseren voor het vakgebied	Kennisoverdracht, inspireren van studenten, aanzetten tot zelfstandig leren, interesseren voor het vakgebied
Resp 2	Je moet het leuk vinden om kennis over te dragen, om met jonge mensen om te gaan en in mijn geval heb ik ook een lange werkervaring gehad. Dat maakt het voor mij wel heel leuk dat	Kennisoverdracht, Leuk om met jonge mensen om te gaan, eigen netwerk actueel	Kennisoverdracht, omgaan met mensen, netwerk actueel houden, netwerk meegeven aan studenten,

	bij de universiteit kennis op academisch niveau werd overgedragen en bij het hbo-onderwijs is het meer de beroepservaring meenemen en mijn eigen netwerk actueel houden en meegeven aan studenten. Eigenlijk is het goede professionals opleiden.	houden, netwerk meegeven aan studenten, goede professionals opleiden	studenten startbekwaam maken
Resp 3	Het eerste wat me te binnen schiet is dat een docent dingen moet uitleggen of opbreken in behapbare stukjes. Dat vind ik ook wel maar wat daar ook bij komt is dat het ook niet alleen zit in dat uitleggen. Er zit ook iets onaanraakbaar in. Dan denk ik eigenlijk aan het zorgen voor een prettig leerklimate. Dat zit ook in meer onbenoembare factoren. Dat je toch in staat bent om met een groep mensen om te gaan, dat je in staat bent om een leuke en gezellige sfeer te creëren. Het klimaat of de leeromgeving komt wel eerst. Als dat op orde is dan komt de stof aan.	Dingen uit kunnen leggen, prettig leerklimate creëren, omgaan met een groep mensen, gezellige sfeer creëren,	Stof uit kunnen leggen, prettig leerklimate creëren, omgaan met mensen
Resp 4	Ik vind dat onze core business in het lokaal is. We zitten in een luxepositie dat we niet zoals in het middelbaar onderwijs extreem veel les hoeven te geven. Ik vind dat wij gelukkig veel tijd krijgen om de lessen voor te bereiden. De corebusiness is dan ook echt de les voorbereiden en de les geven.	Les voorbereiden, les geven, inhoud overbrengen	Les voorbereiden, Kennisoverdracht
Resp 5	Ik zie dat meer als een combinatie van factoren. De basisessentie is toch wel dat je kennis overbrengt. Hoe je het ook wendt of keert, uiteindelijk moet er een tentamen of opdracht gemaakt worden. Daar ligt dan toch wel de kern. Verder vind ik het zelf heel belangrijk dat ik iedereen mee krijg in de klas, in die zin dat iedereen een les ook kan volgen. Ik heb wel geleerd inmiddels dat ik niet iedereen blij maken in de klas. Dat moet je als docent ook accepteren. Je wil natuurlijk altijd dat iedereen leuk mee doet en blij in de les is en blij de les verlaat, maar dat is eigenlijk een illusie. Dat heb ik inmiddels geaccepteerd.	Kennisoverdracht, iedereen betrekken in de klas, voorbereiden op opdrachten en tentamens,	Kennisoverdracht, studenten betrekken, voorbereiden op toetsing
Resp 6	Kennis, normen en waarden overbrengen. Je brengt kennis over je vak over als docent, meer dan alleen je vak breng je ook iets over de wereld mee aan een student. Je geeft ook normen en waarden mee. Bijvoorbeeld hoe begin je een gesprek en hoe communiceer je met elkaar.	Kennisoverdracht, normen en waarden overbrengen	Kennisoverdracht, normen en waarden overbrengen

Resp 7	Met name voor het faciliteren van studenten om hen te helpen bij het leerproces.	Faciliteren bij het leerproces	Leerproces faciliteren
Resp 8	Ik zou ze willen helpen met een stuk kennis, inzicht en ervaring om ze startbekwaam te maken. Dat je vakinhoudelijk ontwikkeld wordt en dat je aan het begin van je carrière een goede start hebt binnen organisaties. Dat je inhoudelijk je mannetje kan staan. Dit is de professionele ontwikkeling en ten tweede heb je ook de persoonlijk ontwikkeling. Dat je die professionele houding kan aannemen, een beetje kritisch op jezelf zijn en anderen, dat je wil leren. Dat vind ik meer de beroepshouding kant. Het een is ook nodig voor het ander.	Kennisoverdracht, inzichten bieden, ervaring meegeven, studenten startbekwaam maken, persoonlijke ontwikkeling stimuleren	Kennisoverdracht, studenten startbekwaam maken, persoonlijke ontwikkeling stimuleren
Resp 9	Een docent is voor mij iemand die natuurlijk de stof kan uitleggen. Het naar de praktijk kan halen. De interesse van studenten kan wekken met bijvoorbeeld praktijkverhalen en doordat het leuk wordt uitgelegd. Ook een beetje het beantwoorden van vragen in de klas dus eigenlijk een beetje een proces manager. Je zou kunnen zeggen een mengeling tussen iemand die de stof leuk weet te brengen en op de praktijk probeert te richten en iemand die een beetje de orde kan bewaren in de klas.	Stof uit kunnen leggen, interesseren in het vakgebied, orde bewaren in de klas	Stof uit kunnen leggen, interesseren voor het vakgebied, structuur bieden
Resp 10	Ik denk als een soort voorzittersrol, een rol om te sturen Ik denk dat dat met name belangrijk is, dat er bepaalde sturing is, want anders wordt het een grote chaos. Ik denk dat de voornaamste rol is. En natuurlijk iemand die stuurt. Dus zo'n groep in beweging krijgt. Het is meer van iemand zal daar wel structuur in moeten brengen en dat moeten leiden. En zo zie ik mezelf.	Sturen in de klas, structuur bieden tijdens het leren, groep in beweging krijgen	Structuur bieden, studenten inspireren
Resp 11	Om studenten tijdens hun studententijd door middel van onderwijsactiviteiten te helpen om op een bepaald werk en denkniveau te komen.	Studenten door middel van onderwijsactiviteiten naar een werk en denk niveau helpen,	Studenten startbekwaam maken
Resp 12	Om studenten enthousiast te maken om te leren en ze te begeleiden in hun persoonlijke ontwikkeling. Dat ze leren (kennis opdoen, vaardigheden opdoen, samenwerken) en hen als mens steunen (enthousiasmeren).	Studenten enthousiasmeren, zelfstandig leren, begeleiden in persoonlijke ontwikkeling	aanzetten tot zelfstandig leren, persoonlijke ontwikkeling stimuleren

Ervaart u veel diversiteit onder de studenten in de klassen?			
Resp.	Tekst fragment	Open codering	Axiale codering

Resp 1	Ik zie redelijk veel diversiteit. Dit geldt zowel voor zichtbare diversiteit als huidskleur, verschillende accenten, handicaps, geslachtsveranderingen. Als voor onzichtbare diversiteit waar je pas na verloop van tijd achter komt zoals vooropleiding en niveau. De ene student leert nou eenmaal sneller dan de andere. Ook is het verschil zichtbaar in cultuur en het waarden en normen patroon.	Redelijk veel diversiteit, zichtbare en onzichtbare diversiteit	veel diversiteit, zichtbare en onzichtbare diversiteit
Resp 2	Ik heb een klas en ik zie de studenten die van zichzelf heel verschillend zijn. Ik merk wel bij onze opleiding dat we bijvoorbeeld heel veel blonde meisjes hebben maar de laatste tijd zie ik ook wel meer mensen met een migratieachtergrond. Ik zie bijvoorbeeld ook dat er weinig jongens zijn. Jongens met een migratieachtergrond die zie je nog weer minder.	Studenten zijn verschillend, zichtbare diversiteit	veel diversiteit, zichtbare diversiteit
Resp 3	Soorten klas zijn heel verschillend. Heel vaak gaan gesprekken tussen docenten ook over klassen. Hoe kan het nou dat groep 1A en groep 1B zo verschillend zijn. Daarnaast moet ik bij diversiteit denken aan de verhouding jongens/meisjes, stad/dorp bijvoorbeeld. Dan vind ik dat we een beetje van alles wat hebben. Wat ik gemiddeld bij H terugzie is wel dat het echt een mix is. Steden, dorpen, migratieachtergrond of niet, jongens en meisjes.	Groepen zijn verschillend, een mix aan studenten	Diversiteit in groepen, veel diversiteit
Resp 4	Ik denk dat wij best wel divers zijn waarbij het aantal vrouwen wel veel groter is dan het aantal mannen. Verder zie ik wel veel diversiteit in de klassen en dan maakt het ook niet uit in welk leerjaar je kijkt. Ik zie en afspiegeling in mbo- en havo instroom. Etnische diversiteit is ook heel breed. We hebben relatief weinig studenten uit Leiden. Er zijn vooral veel studenten die naar Leiden toekomen om hier te studeren. We zijn echt regionaal georiënteerd. Mensen weten ook niet wat drie oktober is.	Redelijk divers, meer vrouwen, zichtbare en onzichtbare diversiteit	Veel diversiteit, zichtbare en onzichtbare diversiteit
Resp 5	Op kennisniveau merk je op momenten wel een verschil. Het maakt toch wel uit of iemand een mbo- of havo-achtergrond heeft. Daar zit onderling dan toch ook wel weer verschil.	Onzichtbare diversiteit, kennisniveau	Weinig zichtbare diversiteit, Redelijk veel onzichtbare diversiteit
Resp 6	Nee. Ik merk in het eerste jaar nog wel diversiteit tussen jongens en meisjes. Ongeveer 60/70% meisjes en de rest jongens. Qua leeftijd is er weinig diversiteit. Dat zijn dan scholieren van de middelbare school en van het mbo. Qua afkomst in Leiden weinig diversiteit. Dat komt denk ik voornamelijk omdat mensen met een andere afkomst vaker naar grote steden als Den Haag of Amsterdam vertrekken.	Weinig diversiteit, man-vrouw diversiteit,	Weinig zichtbare diversiteit,

Resp 7	Ik vind het wel meevallen eerlijk gezegd. Het is toch wel veel vrouwelijk, blank, hetero. Kijkend naar andere etniciteiten dan zie je wel vier of vijf in de klas met een andere achtergrond. Ik vind de hogeschool Leiden, binnen HRM vooral toch behoorlijk wit. Qua vooropleiding zitten er toch wel veel havo studenten. Kijkend naar andere zaken als godsdienst, hetero/homo.. Ja het is er wel maar het is niet alsof we daar veel over praten.	Weinig diversiteit, onzichtbaar en zichtbare diversiteit	Weinig zichtbare en onzichtbare diversiteit
Resp 8	Zeker. Ik zie jongens/meiden, jongere/oudere studenten en niet alleen binnen de jaren maar ook binnen de klassen, mensen die zijn opgegroeid in andere landen, meer/minder gemotiveerde studenten, vooropleiding van VWO tot mbo, studenten die meer op de voorgrond zijn of meer op de achtergrond zijn.	Veel diversiteit, zichtbare en onzichtbare diversiteit	Veel zichtbare en onzichtbare diversiteit
Resp 9	Jazeker. Ik zie dat er een heleboel verschillende mensen in een klas zitten. Ik denk wel dat er veel diversiteit is. Dat kan je bijvoorbeeld zien aan leeftijd. Je hebt mensen met verschillende achtergronden, je hebt mensen met verschillende leerniveaus. Dus je hebt veel diverse soorten personen.	Veel diversiteit, zichtbare en onzichtbare diversiteit	Veel zichtbare en onzichtbare diversiteit
Resp 10	Nee, dat ervaar ik niet. En hoe komt dat nou? Omdat het type student een beetje op elkaar lijkt. Als je kijkt naar de studenten die er rondlopen, dan kun je wel stellen dat we eigenlijk vooral heel veel mensen hebben met een Nederlandse achtergrond. Om het zo maar te zeggen. Dat er weinig etnische verschillen zijn. Op dat gebied, ervaar ik dat in ieder geval niet. Als we kijken naar bijvoorbeeld studenten die een handicap hebben, dan vind ik dat ook meevallen. In heel veel klassen komt het niet voor. In een enkele klas wel. Dat valt ook heel erg mee. Je hebt altijd wel verschil in een student dat je bijvoorbeeld een aantal populaire studenten hebt en misschien studenten die er net even buiten vallen, maar dat je overal.	Weinig zichtbare diversiteit	Weinig zichtbare diversiteit
Resp 11	Relatief gezien hebben we best wel een homogene studentenpopulatie (wellicht een vervolgonderzoek waardig). Hiervoor heb ik in X en X lesgegeven en dan is het best wel schrikken als je het hebt over zichtbare diversiteit, dat HSL wel een hele witte hogeschool is. In kort ervaar ik te weinig diversiteit in de klas.	Homogene studentenpopulatie, weinig diversiteit	Weinig zichtbare diversiteit

Resp 12	Het percentage studenten met een migratieachtergrond is op hogeschool Leiden niet heel erg groot. Er zijn hogescholen waar het hoger is. Dus ik denk dat het meevalt.	Weinig zichtbare diversiteit	Weinig zichtbare diversiteit
---------	---	------------------------------	------------------------------

Hoe gaat u om met deze diversiteit?			
	Tekstfragment	Open codering	Axiale codering
Resp 1	Mijn uitgangspunt is niet. Ik doe er eigenlijk bewust helemaal niks aan. Wat ik wel probeer is dat studenten mij zo snel mogelijk leren kennen, zodat zij heel snel weten wat ze aan me hebben. Hier weten ze snel wat mijn grenzen zijn en hoe ver ze kunnen gaan. Ik probeer heel erg mijzelf te zijn als ik voor de klas sta. Als ik merk dat ik daarin te kort schiet, dus dat ik bepaalde studenten niet mee krijg. Dan merk ik dat ik niet bereik wat ik wil bereiken, dan handel ik puur op geval. Dit varieert van in de les aanspreken of juist aan het eind van de les vragen of ik met een specifieke student even kan praten.	Niet handelen naar diversiteit, docent leren kennen, grenzen aangeven, studenten betrekken, aanspreken op gedrag, individueel gesprek aangaan	Niet bewust handelen naar diversiteit, vertrouwelijkheid student docent neerzetten, regels klas opstellen, studenten betrekken,
Resp 2	Waar ik vooral mee bezig ben is enthousiast zijn over mijn vak. Dan ben ik dus niet zo bezig met de individuele studenten, in het kader van betrek ik die wel genoeg. Studenten die actief zijn daar heb ik meer contact mee. Een student die stil is, als die niet oplet dan ga ik hem wel benaderen maar als die oplet dan niet. Ik probeer aan te sluiten bij het niveau van iedere student. Als ik iets te lastig uitleg dan zie ik dat en dan probeer ik het nog eens uit te leggen. Dit is heel individueel, het is niet dat ik er bewust mee bezig ben als ik praat met een student met bijvoorbeeld een migratieachtergrond.	Handelen naar individuele leerbehoefte studenten, lesinhoud overbrengen, aanspreken op inzet student, aansluiten bij niveau van studenten,	Aansluiten individuele leerbehoefte/niveau student, lesinhoud overbrengen, regels klas opstellen
Resp 3	In zijn algemeenheid is diversiteit iets waar je altijd rekening mee moet houden. Wat voor groep heb ik voor mijn neus, wie zitten daarin en hoe kijken ze tegen bepaalde onderwerpen aan. De onderwerpen die voorkomen zijn geen typische onderwerpen die tot veel polemiek bij de student leiden. Dus in dat opzicht ben ik er niet zo mee bezig maar ik ben me natuurlijk wel bewust van wie ik in de klas heb en eventuele gevoeligheden. "Je kan het beter een keer extra vragen "begrijpen jullie dit, is dit nog goed, wat denken jullie er van"." En daarmee denk ik dat je als docent ook wel de ruimte geeft en dat je probeert om laagdrempelig te zijn.	Reactie op lesinhoud vereist rekening houden met diversiteit, toetsen of lesinhoud overkomt, laagdrempelig zijn	toetsen of lesinhoud overkomt, vertrouwelijkheid
Resp 4	Ik denk dat er een verschil is hoe ik ermee omga ik mijn connect klas en de inhoudelijk juridische lessen. Ik vind namelijk dat in de juridische lessen er minder aandacht voor is omdat er denk ik vaak minder tijd voor is. In een kleinere klas ken je de studenten sneller en dan zijn de studenten ook	Verschil in connect en inhoudelijke lessen, inhoudelijke lessen minder tijd, grootte klas heeft impact op hoeveel	grootte klas heeft impact op hoeveel aandacht aan diversiteit besteed kan worden, vertrouwelijkheid

	beter in staat om elkaar te leren kennen. De vertrouwelijkheid kan sneller gewaarborgd worden en daardoor kan er ook sneller een gesprek ontstaan.	aandacht aan diversiteit besteed kan worden, vertrouwelijkheid student docent moet neergezet worden,	student docent neerzetten,
Resp 5	Tijdens de les toets je vaak of mensen het ook snappen. Dan loop ik rond in de klas en toets ik per groepje of ze het volgen of ze vragen ergens over hebben. Als ik het idee hebben dat mensen het niet volgen dan wil ik ook nog wel eens rondlopen en gewoon vragen aan iemand of ze het begrijpen. Als dan blijkt dat mijn gevoel klopt dan maak ik een aparte afspraak met ze om ze een halfuurtje bij te spijkeren.	Lesinhoud toetsen bij studenten, individuele afspraak lesinhoud,	toetsen of lesinhoud overkomt, individuele afspraak lesinhoud,
Resp 6	Ik probeer iedereen gelijk te behandelen. Ik heb denk niet een andere aanpak bij diversiteit. Ik probeer studenten zo veel mogelijk te leren kennen. Wat doen studenten in hun dagelijks leven, wat zijn de hobby's die ze hebben.	Iedereen gelijk behandelen, individuele student leren kennen	Niet bewust handelen naar diversiteit, individuele student leren kennen
Resp 7	Ik probeer wel te wijzen 'luister hogeschool Leiden is ontzettend actief op het gebied van taal dus laat iemand mee lezen om de afkeuring van je stuk te voorkomen'. Ik probeer daar tijdens de les wel wat extra aandacht aan te besteden. Wat ik dus niet doe is allemaal vooroordelen spuiten over buitenlanders.	Inhoudelijk extra aandacht aan taal, geen vooroordelen spuien	Niet bewust handelen naar diversiteit, Aansluiten individuele leerbehoefte/niveau student,
Resp 8	Misschien het meest eerlijke antwoord is niet. Ik stuur daar niet bewust op. Ik herken het wel. Maar het programma is universeel. Dit is waar we naartoe moeten gaan en die lat ligt voor iedereen gelijk. Daarnaast probeer je in de groepsvorming diversiteit op te zoeken. Zeker mensen die meer de overhand hebben en al drie keer het antwoord hebben gegeven, die laat ik even en dan ga ik volgende keer naar een andere toe. Wat je natuurlijk ook probeert en dat gaat meer over de inhoud. Dat je opdrachten doet die uitdagend zijn voor iedereen maar ook haalbaar.	Niet handelen naar diversiteit, lesinhoud is universeel, groepen vormen om diversiteit te stimuleren, studenten vragen antwoord te geven, lesinhoud uitdagen en haalbaar maken	Niet bewust handelen naar diversiteit, lesinhoud overbrengen, diversiteit stimuleren in groepsvorming, studenten aanwijzen om antwoord te geven, lesinhoud uitdagend en haalbaar maken
Resp 9	Wat ik probeer te doen, dat heeft denk ik voornamelijk te maken met het leerniveau en inzet van de studenten, is dat ik wel iedereen erbij probeer te betrekken. Dat is soms nog best wel lastig. Je hebt mensen die zijn geneigd om vrij snel op vragen te reageren en mensen die achterover gaan zitten en er liever niets mee te maken willen hebben. Ook van hen vind ik het wel belangrijk dat zij zich betrokken voelen in de les. Als ik dat waarneem probeer ik daar actief op te reageren.	Iedereen betrekken bij de les, inzet van studenten	Iedereen betrekken bij de les
Resp 10	In elke klas zitten daar gewoon een paar van. Die noem je dan meelifters. Ik kan me voorstellen dat daar irritatie gaat ontstaan bij studenten. Als een	Inzet van studenten, gesprek aangaan, studenten in	Regels stellen, groepsproces sturen

	student gewoon nooit op komt dagen is het heel lastig om met zo'n student daarover in gesprek te gaan. Maar als een student er is, dan ga ik echt de confrontatie wel aan. "Ik probeer eigenlijk eerst te sturen. Van wat zou je nog kunnen doen om zo'n student toch erbij te betrekken? Of om duidelijk te maken dat dit gewoon niet wenselijk is? Dus dat probeer ik eerst. Nou vinden studenten dat heel erg lastig. De confrontatie aangaan. Een beetje bijsturen of bij helpen is wel nodig dus."	groepen sturen om gedrag van elkaar aan te spreken	
Resp 11	Ik vind het als docent wel leuk om met de verschillende achtergronden van studenten (leeftijd, levensfase, vooropleiding) iets te doen in de klas. Ik ervaar weinig diversiteit maar in die aspecten zit wel veel diversiteit en dan is het ook leuk om daar iets mee te doen.	Individuele achtergrond student in lesinhoud terug laten komen	Lesinhoud individualiseren
Resp 12	Wat ik probeer te doen is van elke student een beetje een idee hebben van hoe die in z'n vel zit en hoe het gaat. Of in ieder geval als het niet gaat dat tijdig te signaleren. In die zin heb ik wel het besef dat studenten met een migratieachtergrond mogelijk van verder komen. Dus meer moeite moeten doen, grotere stappen moeten zetten, grotere barrières overwinnen. Dat gevoel heb ik globaal. En dan ik dan iets extra aandacht geeft dan voel ik wel eens dat dat tot grote geruststelling leidt. Dat de extra aandacht van de docent bijdraagt aan het gevoel niet vergeten te worden. Vooral dat de aandacht positief is en niet negatief.	Individuele studenten leren kennen, signaleren van gedrag, individuele positieve aandacht aan studenten	individuele student leren kennen, positieve individuele aandacht

Waar bestaat uw rol uit op het gebied van veiligheid creëren			
Resp	tekstfragment	Open codering	Axiale codering
Resp 1	Ik denk dat het heel belangrijk is dat je laat merken dat het oké is om fouten te maken. Ook denk ik dat het heel belangrijk is dat je bepaald gedrag beloont en dat je dat gedrag daardoor ook stimuleert. Het gaat om een stukje professionaliteit en leergedrag stimuleren binnen de klas. Goed gedrag begint al het stellen van vragen door studenten. Hier kan je een compliment geven en zeggen 'goed dat je de vraag stelt' of 'ik snap dat het nog niet helemaal duidelijk is, ik zal het nog een keer uitleggen'. Het corrigeren van gedrag dat ervoor zorgt dat het onveilig wordt in een klas is ook heel belangrijk. Dus gedrag dat zich toont direct klassikaal benoemen.	Belonen gewenst gedrag, corrigeren ongewenst gedrag,	Belonen gewenst gedrag, corrigeren ongewenst gedrag,
Resp 2	Studenten mogen eigenlijk heel veel zeggen. Zolang het met respect is en het niet discriminerend of racistisch is. Ik begin de les niet met 'dit is een veilige lesomgeving en we respecteren elkaars mening'. "Er werd in de les een grap gemaakt over Jehova's getuigen en toen vond ik dat niet correct. Toen heb ik dit wel even teruggenomen 'we lachen wel maar ten eerste gaat het over mensen die kwetsbaar zijn (vluchtelingen) en we zijn in een maatschappij die veel verschillende geloven heeft'." Ik neem wel de regie. Ook omdat onze lessen best wel strak zijn dus het is pragmatisch maar ook een beetje om dingen niet uit de hand te laten lopen. Ik hou zelf niet van een negatieve sfeer in de klas dus ik zorg ook dat dat niet gebeurt.	Vrijheid van meningsuiting, geen regels delen, corrigeren ongewenst gedrag, docent regie nemen	Open dialoog in de klas, geen regels delen, corrigeren ongewenst gedrag, docent regie nemen
Resp 3	Aan het begin van de lescyclus heb je een docent voor het eerst en dan ga je afspraken maken over wat wel mag en niet mag. Als docent is het onderdeel van je professionaliteit om na te denken over je uitstraling en in wat je zegt. Als jij als docent uitstraalt 'je kan het altijd vragen / anders kom je aan het eind van de les / is het zo duidelijk' dan is dat voor verlegen mensen misschien wel een steuntje in de rug. Het is niet dat je als een pushover gezien wordt want dan gaan studenten misschien met je aan de haal. Maar die open houding is wel een hele belangrijke factor om mensen het prettig vinden in de klas. "Even belonen dat iemand	Klas regels opstellen, open houding docent, gewenst gedrag belonen	Regels opstellen en delen, open houding docent, gewenst gedrag belonen

	mee doet en bepaalde gedachten heeft daar kan je ook sfeer mee creëren. Hiermee laat je zien dat het goed is als iedereen meedoet''.		
Resp 4	Ik vind het heel belangrijk dat studenten het gevoel hebben dat ze kunnen zeggen wat ze willen zeggen. Ik spreek anderen daar ook echt heel nadrukkelijk op aan als dat niet goed lijkt te vallen bij andere klasgenoten. Ik ga er altijd vanuit dat iemand een reden heeft voor wat hij doet. Die reden kan soms heel onhandig iemands mond uitkomen maar de intentie is eigenlijk altijd goed. Ik hou er dus niet van als iemand iets zegt en de groep gaat lachen ofzo, daar spreek ik studenten echt op aan. Ik wil het gesprek voeren over wat maakt dat iemand lacht/reageert en aan de andere kant waarom heeft deze persoon deze mening en waarom zegt hij wat hij zegt. Ik wil ook dat studenten heel erg aangeven waar ze behoefte aan hebben.	Vrijheid van meningsuiting, corrigeren ongewenst gedrag, open dialoog in de klas, input van studenten vragen	Open dialoog in de klas, corrigeren ongewenst gedrag, studenten betrekken
Resp 5	Als je de moeite neemt om naar school te komen dan ben je altijd welkom. Ik vind het wel fijn als ze een wetboek bij zich hebben en dat geef ik ook aan. Daarmee probeer ik te laten zien dat iedereen welkom is. De randvoorwaarde is wel dat het fijn is als ze zich voorbereiden. Als dat niet lukt dan hoor ik het ook graag. Dan merk ik ook dat studenten het aangeven als ze zich niet voorbereid hebben en daar maak ik vervolgens nooit een punt van. Vragen die gesteld worden in de klas die neem ik altijd serieus, zelfs al slaan ze kant nog wal. Dan zal ik altijd zeggen 'goede opmerking', want het geeft aanleiding tot een volgens stapje in het stellen van de vraag. Ik neem alles wat er gezegd wordt in de klas en daar staat tegenover dat ik zelf ook serieus benaderd wil worden. Ik leg altijd uit als ik iets graag wil ook wáárom ik het graag wil.	Klasregels opstellen, gewenst gedrag belonen, helderheid verschaffen	Regels opstellen, gewenst gedrag belonen, helderheid verschaffen
Resp 6	Dat is de basis van het lesgeven, een veilig klimaat creëren voor de studenten. De lessen gaan dan veel makkelijker en zij kunnen elkaar makkelijker vinden. Dit doe ik echt door ze elkaar te leren kennen maar ook door hen mij te leren kennen. Ze mogen alle vragen stellen over mij, zo weten ze wie er voor hen staan.	Open dialoog, docent student elkaar leren kennen, interesse tonen in studenten	open dialoog in de klas, elkaar leren kennen, interesse in individuele student

	Dat ze ook de vrijheid voelen om alles te kunnen vragen over wie ik ben, wat ik doe en wat ik denk. Tegelijkertijd toon ik dezelfde interesse in hen. Dus door elkaar te leren kennen in de klas.		
Resp 7	Wat er ook gebeurt, pesten of nare opmerkingen, wordt door mij niet getolereerd. Daar vlieg ik meteen klassikaal in. Meteen het gedrag benoemen. Direct bij de check in worden de regels duidelijk gemaakt. 'Alles wat gezegd wordt blijft tussen deze vier muren, we luisteren naar elkaar en behandelen elkaar met respect'.	Ongewenst gedrag corrigeren, klasregels opstellen.	Ongewenst gedrag corrigeren, regels opstellen.
Resp 8	Aan de ene kant heel helder zijn wat er wel kan en wat er niet kan. Het andere is dat ik probeer om iedereen serieus te nemen. Als iemand een fout antwoord geeft dat niet belachelijk maken. Ik probeer ook complimenteuz te zijn maar ik ben ook duidelijk als ik zeg wat er verbeterd kan worden en dan ook duidelijk in wat dat precies is. Ik wil onduidelijkheid voorkomen. Ik probeer iedereen erbij te betrekken.	Klasregels opstellen, gewenst gedrag belonen, helderheid verschaffen, iedereen betrekken	Klasregels opstellen, gewenst gedrag belonen, helderheid verschaffen, studenten betrekken
Resp 9	Ik denk dat ik dat meestal wel weet te creëren door iedereen in zijn waarden te laten. En zo veel mogelijk alle mensen erbij probeer te betrekken. Zodat ze weten 'ik ben hier, ik word gezien en de docent wil dat ik meedoe' dat iedereen gewoon dat gevoel heeft. Je hebt natuurlijk altijd strebers en dat is ook mooi maar iedereen betrekken is wel belangrijk. Bijvoorbeeld door vragen te beantwoorden en niet te pretenderen dat een vraag dom is. Soms als ik het idee heb dat iemand te weinig naar de stof heeft gekeken dan geef ik dat ook aan. Ik neem zelf de stof ook door voordat de les begint, dus vragen stellen moet altijd kunnen maar ik verwacht wel van hen dat ze zich voordat ze een vraag stellen wel inlezen in de stof. Dat geef ik ook aan in het begin van de les.	Iedereen betrekken, mensen in hun waarden laten, gewenst gedrag belonen, klasregels opstellen	Studenten betrekken, mensen in hun waarden laten, gewenst gedrag belonen, regels opstellen
Resp 10	Het is ook een houding denk ik, die ik wel heb, dat je een open houding hebt. Dat is een beetje vaag, maar dat je in ieder geval toegankelijk bent. Ik denk dat dat heel belangrijk is. Dat je benaderbaar bent. Dus dat studenten ook het gevoel hebben dat ze bij mij terecht kunnen. Ik denk dat het wel aardig lukt omdat ik soms ook gewoon studenten krijg die naar me toe komen. Ik ben geen connect coach of SLB'er. Ik ben eigenlijk niks op dat gebied, maar dan komen ze	Open houding docent,	Open houding docent

	wel met een verhaal. Dat je dan welkom bent en dat je je verhaal kwijt kan. Dus ik denk dat het essentieel is. Dat je als docent je openstelt en toegankelijk bent, zodat als er wat is en ze willen iets bespreekbaar maken (niet alles is natuurlijk zichtbaar) dat dat ook gewoon kan.		
Resp 11	“ een indirecte racistische opmerking van de ene naar de andere student. Toen heb ik die twee waar het om ging mee naar de gang genomen en gevraagd wat er precies gebeurde. En vervolgens ben ik na de les nog even na de les naar de student voor wie de grap bestemd was toegegaan”. Dit is reactief gedrag he. Ik zie iets en ik reageer er op. Wat ik sowieso doe is bevragen naar de achtergronden van studenten. Vooral bij het eerste jaar probeer ik wel de unieke kenmerken van de studenten als vooropleiding of achtergrond naar boven probeer te halen en aan de hand daarvan hun verhaal laten vertellen.	Ongewenst gedrag corrigeren, open dialoog,	Ongewenst gedrag corrigeren, open dialoog in de klas
Resp 12	Dat zijn meer de algemene dingen. Zoveel mogelijk oog hebben voor iedereen persoonlijk. Bijzonderheden signaleren. Zoveel mogelijk stimulerend zijn, niet veroordelend. Altijd stimulerend. Ook als iemand een paar keer een onvoldoende haalt toch altijd de juiste begeleiding proberen te geven daarin. Nooit boos worden. Altijd een open houding, rustig, vriendelijk stimulerend, belangstellend, warm. Ik denk dat dat in het algemeen zo veel mogelijk zorgt voor een veilig klimaat. Ook dat studenten elkaar kennen, dat er voldoende mogelijkheid is om dingen uit te wisselen, of er voldoende getoetst wordt of alles duidelijk is of dat de studenten zelf nog wensen/vragen/inbreng hebben. Ik vind het ook wel fijn dat studenten aangeven HOE zij verder willen leren. Dus niet alleen dat je goed doordachte inhoud brengt. Maar dat de manier waarop die inhoudt wordt gedeeld en overgedragen ook besproken kan worden.	Gewenst gedrag belonen, individuele aandacht studenten, bijzonderheden signaleren, open houding docent, studenten elkaar leren kennen, toetsen waar studenten behoefte aan hebben	Gewenst gedrag belonen, elkaar leren kennen, interesse in individuele student, bijzonderheden signaleren, open houding docent, studenten betrekken

Waar bestaat uw rol uit op het gebied van reflectie aanleren & zelfreflectie doen			
Resp.	Tekstfragment	Open codering	Axiale codering
Resp 1	Wat je kan doen is aan het begin van de les vragen 'wat verwachten jullie van deze les' en dan moet dat opgeschreven worden. Daarna vraag je aan het eind van de les 'In hoeverre heeft deze les aan jullie verwachting gedaan'. Zo kan je ze veel bewuster maken van wat ze nou eigenlijk op school doen. Het werkt wel het beste als je dit ook vaker in de les doet. Maar dit pas ik veel minder toe dan ik zou willen. Dat komt misschien omdat ik het niet plan. Misschien omdat ik het heel druk heb. Er is niet altijd tijd voor om dit in een les te plannen. Er komt wel wat planning kijken bij het inplannen van reflectie in de les. Zo moet er gekeken worden naar welke stof er niet behandelt zal worden als je reflectie wél in de les wil toevoegen. Vanwege een tijdsgebrek doe ik dit eigenlijk niet. Ik zou het liever meer doen. - Zelfreflectie Geen antwoord.	Ziet het belang van reflectie op lesinhoud, doet minder aan reflectie dan gewenst	Ziet het belang van reflectie op lesinhoud, doet minder aan reflectie dan gewenst
Resp 2	Ik probeer constant in mijn les studenten te leren beiden kanten te zien. Zij worden nemen een rol aan en moeten beiden perspectieven hiervan kunnen zien. Ze moeten onderzoek doen naar de situatie maar ook daar vervolgens een professioneel besluit overmaken. Mijn hoop is dat ik met dat soort casussen de reflectie in de hoofden van de studenten zet. Studenten zijn heel praktisch ingesteld en willen heel graag de regels weten (hoeveel uitspraken moet ik erin verwerken) en zijn iets minder bezig met het zelf nadenken over de stof. De behoefte aan structuur is heel erg sterk. Zelfreflectie Ik ben me er wel van bewust dat ik daar als oudere witte man les sta te geven en dan ook tegenover zo'n groep studenten sta. Ook ben ik me bewust van impliciete vooroordelen, ik merk dat ik toch wel een beetje scan in de klas 'waar komt iemand nou vandaan'. Ergens ben ik daar toch mee bezig en dat kan komen door mijn professionele achtergrond of privé situatie. Ik ben me erg bewust van de samenstelling van de klas en hoe ik juist studenten met een migratieachtergrond een niveau hoger kan krijgen.	Belang van reflectie, studenten minder behoefte aan reflectie, reflectie door lesinhoud Zelfreflectie op impliciete vooroordelen,	Reflectie adhv lesinhoud, studenten minder behoefte aan reflectie Zelfreflectie op impliciete vooroordelen
Resp 3	Waar ik aan moet denken is bijvoorbeeld dat je een bepaalde manier van werken hebt en regels afspreekt. Daar moet je dan ook consequent in zijn en studenten erop aanspreken. Dus het komt in lessen wel eens aan de orde. In een ideale situatie sluit je een les af met een reflectie moment waarbij een docent misschien	Reflectie op gedrag studenten, reflectie inhoud les, doet minder aan reflectie dan	Reflectie op gedrag studenten, Reflectie adhv lesinhoud, Ziet het belang van reflectie op lesinhoud, doet

	nog even zegt wat de belangrijkste dingen zijn die gedaan zijn in de les. Ik zie ergens wel dat het een belangrijk onderdeel is om met elkaar te bespreken wat er goed gaat en wat de studenten ervan vinden. Maar eerlijk gezegd schiet het er wel eens bij in. - Zelfreflectie We hebben natuurlijk ook teamdagen waarin je bepaalde werkvormen hebt, je kan bepaalde cursussen volgen. Dat zijn natuurlijk bepaalde momenten waar je je weer bewust wordt van wat je eigen zelf doet en hoe je dingen anders kan doen. Dat zijn voor mij denk de moment waar je met zelfreflectie bezig bent. Je hebt ook structurele lesbezoeken en voor beginnend docenten wat vaker bezoek. Dat zijn ook momenten dat een collega zegt 'dit viel mij op aan jou les'. Op zo'n school rondlopen dan word je ook veel meer blootgesteld van wat andere collega's doen. Als je op een docentenkamer bent dan ben je bewust van de manier waarop andere collega's dingen aanpakken. Dit kan zijn het contact met een student die de kamer oploopt of een mailtje sturen. Zonder dat je ermee bezig bent pik je dus de hele tijd dingen op. En door enkel in de docentenkamer te zijn vind ik dat daar al een moment van reflectie in zit. Ik denk altijd zelf nog dat het een van de beste dingen is om als beginnend docent fulltime te beginnen. Je bent heel de dag op school, je pikt veel op en je denkt dan ook veel na over hoe je dingen doet.	gewenst, ziet belang van reflectie, Informeel leren van collega's, ingeplande momenten waar reflectie naar voren komt, feedback krijgen van docenten	minder aan reflectie dan gewenst Regelmatige zelfreflectie, Informeel leren van collega's, structurele reflectiemomenten,
Resp 4	Ik ben vaak een kritische spiegel. Vanuit het lectoraat is hier een les over geschreven die we dan geven vanuit connect. Ik had een student die zei 'vrouwen kunnen geen leiders zijn etc.' het standaard betoog, dan wil ik daar wel graag op prikken. Ik wil dan studenten wel laten nadenken over wat zij zeggen en waarom ze iets zeggen. Dit doe ik door kritische vragen te stellen. Als docent ben je expert op het gebied van het stellen van de vragen, niet op de antwoorden. Als de vertrouwelijkheid er is, dus dat studenten weten dat hun mening er mag zijn, dan weten ze ook dat ik daarop mag reageren. Dus op die manier werkt dat wel heel goed. - Zelfreflectie Vroeger deed ik het wel meer dan nu maar ik probeer wel vaak te toetsen bij studenten wat ze er nou van vinden. Wat werkt in de les, wat werkt juist niet. Daar heb ik de afgelopen jaren ook echt wel veel aan gehad. Als je het echt elke les doet dan komt er niets uit en dan draagt het ook niet meer bij. Je moet het dus af en toe toetsen 'ik het nog steeds oké of niet'. Als studenten bij mij iets aangeven, dan wil ik daar best aandacht aan besteden zolang dit maar tot de doelen leidt. Die flexibiliteit heb ik wel binnen de	Regelmatig reflecteren in de les, reflecteren op gedrag, kritische vragen stellen Feedback aan studenten vragen,	Regelmatig reflecteren in de les, reflecteren op gedrag, kritische vragen stellen Regelmatige zelfreflectie, Feedback aan studenten vragen

	lessen. Dat is ook wel de ruimte binnen de opleiding die ik ook echt toe eigen. Een beginnend docent zal veel meer doen wat er in de docentenhandleiding staat zodat het zekerheid biedt, maar mijn ervaring veroorlooft me wat meer ruimte.		
Resp 5	Reflectie is natuurlijk vooral dat je studenten bewust maakt van waar ze mee bezig zijn. Ik denk dat ik dat vooral doe door te vragen 'waar ben je mee bezig, hoe doe je het, hoe pak je het aan, hoe heb je je voorbereid' dus meer het teruggeven van wat ik zie. Dat ik hen bewust probeer te maken van waar ze mee bezig zijn. Ik benadruk daarom ook altijd dat het heel fijn is als ze zich voorbereiden. Door de 'waarom' van dingen telkens toe te lichten en waarom ze dingen doen dan zijn ze ook sneller bereid om dingen te doen of om sneller dingen te doen. Het is in de juridische vakken echt gericht op inhoud. Waarom leer je het en waarom pak je het op een bepaalde manier aan. Het nieuwe onderwijs is wel gericht op het meer oefenen en daardoor zou je beter ingeschoten zijn op het maken van tentamenvragen - Zelfreflectie De ene les gaat beter dan de andere. Dan leg ik dus de vraag terug in de les. Wat ik dan zelf ook nog doe is wel eens overleggen op de docenten kamer van 'jij hebt ook klas X, hoe gaat dat bij jou?'. Dus dan probeer ik toch even met een collega te overleggen. Als je het over eigen reflectie hebt dan koppel ik terug op mezelf (was het niet helemaal m'n dag, was ik niet op dreef) maar vaak even navragen op de docentenkamer.	Reflecteren op gedrag student, reflectie in vakken meer gericht op inhoud Feedback studenten vragen, informeel overleg collega's	Regelmatig reflecteren, Reflecteren op gedrag student, Reflectie adhv lesinhoud Regelmatige zelfreflectie, Feedback studenten vragen, informeel overleg collega's
Resp 6	Sowieso feedback geven over hoe ze bepaalde dingen aanpakken. Of het goed/niet goed is en waarom dan. Dit gaat over allerlei verschillende dingen, dit kan vakinhoudelijk zijn of bijvoorbeeld gericht op 'hoe communiceer ik naar mijn docent, wat vraag ik en wanneer'. In een vakles kan het bijvoorbeeld zijn 'hoe heb ik iets opgeschreven, is dit de juiste manier en komt mijn boodschap zo over'. Ook als ze ergens antwoord op geven probeer ik er echt op in te gaan, zodat ze gaan nadenken over hun antwoorden. Soms geven mensen ongefundeerde antwoorden en dan ben je benieuwd wat erachter zit. Daar kom je dan alleen achter door veel meer door te vragen. - Zelfreflectie: Ik vraag heel vaak aan studenten wat ze van de les of de aanpak vinden maar ik hoop ook dat ze er zelf mee komen. Vaak gebeurt dit ook wel, dan blijven ze even hangen na de les en dan zeggen ze wat ze wel en niet fijn vinden. Dit komt denk ik omdat ik een veilig leerklimaat neergezet heb. De studenten weten wie ik	Reflecteren gedrag studenten, kritische vragen stellen	Regelmatig reflecteren, Reflecteren gedrag studenten, kritische vragen stellen

	ben en ze weten ook dat ik hen ken, ik weet wat ze doen en waar ze zich mee bezig houden. Dus ik denk dat ze daarom voornamelijk naar me toe durven te komen.	Feedback studenten vragen	Regelmatige zelfreflectie, Feedback studenten vragen
Resp 7	Het hangt een beetje van het vak af. In een minor gaat het bijvoorbeeld heel veel over reflectie. Dus er wordt veel aandacht aan besteed. Bij een technisch vak dan komt reflectie niet echt aan bod. In de lesstof komt het niet naar voren. Bij een ander vak komt het wel weer sterk terug. Daar ben je bezig met het reflecteren op maatschappelijke problemen en je eigen visie aan het creëren. Daarnaast komt het in de vaardigheden vakken sowieso terug. Het eerste wat we bijvoorbeeld doen bij oefeningen is vragen aan de persoon zelf 'hoe ging het, wat ging goed en wat wil je nog leren'. Zelfreflectie Ik volg tegelijkertijd de opleiding BDB. Elke week geef ik mezelf tips en tops op het gebied van doceren en begeleiden. Het is mijn bedoeling om te blijven reflecteren (ook na het eind van de opleiding). De intrinsieke motivatie om te reflecteren is er wel.	Vakinhoudelijk reflecteren, reflectiemoment verschillen per vak, Zelfreflectie onderdeel BDB	Reflectie adhv lesinhoud Regelmatige zelfreflectie, Zelfreflectie onderdeel BDB
Resp 8	Ik probeer als iemand mij een vraag stelt die vraag terug te leggen 'hoe denk je er zelf over'. Daar probeer ik te laten reflecteren. In de begeleiding van projectgroepen, vooral in het eerste jaar, dan wil nog wel eens iemand buiten de boot vallen of er zijn samenwerkingsissues. Dan wil ik me er wel altijd bij betrekken van 'hoe komt dit nou, wat is er gebeurt, hoe kan je iemand er nog bijhouden etc.'. - Zelfreflectie Ik denk dat ik er wel iets mee doe. Ik heb wel eens dat een student terug komt met iets en dan denk ik 'hoe kom je daar nou bij' en dan kijk ik naar de opdracht en wat ik wil horen dat vraag ik helemaal niet. Ik hou altijd een leerdokument bij met punten wat een module beter kan doen.	Kritische vragen stellen, Leerdokument inhoudelijke feedback bijhouden	Kritische vragen stellen Leerdokument inhoudelijke feedback bijhouden
Resp 9	Ik ben vooral veel reflectieproblemen tegengekomen bij groepswork. Dan maak ik altijd rustig een afspraak met ze om er over te kunnen praten 'wat is er precies aan de hand'. Toch probeer ik er altijd op aan te sturen dat ze alsnog het gewoon met elkaar afmaken. Het is vooral reflectie om dan de studenten te laten realiseren dat heel veel dingen niet tot het laatste moment kunnen wachten	Kritische vragen stellen, reflectie op gedrag studenten, studenten inhoudelijk op elkaar laten	Kritische vragen stellen, reflectie op gedrag studenten, studenten inhoudelijk op elkaar laten reflecteren

	Wij hebben wel in de connectlessen dat studenten op elkaar leren reflecteren. Dan leren ze ook kijken naar hun studievoortgang met name in de planning en dat soort dingen. In sommige andere eerstejaars lessen is het ook opgenomen. - zelfreflectie Ik doe dat sowieso wel heel regelmatig. Elke dag aan het eind van de dag neem ik altijd even door 'wat ging er goed, wat kan er beter'. Dat probeer ik met enige regelmaat te doen, dat lukt niet elke dag maar wel met enige regelmaat. Dat probeer ik dus ook na een les te doen of na het eind van een werkdag met meerdere lessen. Dit neem ik dan op in een documentje en dat neem ik mee voor de volgende periode of ik deel het met collega's.	reflecteren connect Regelmatige zelfreflectie, inhoudelijke feedback in leerdokument meenemen	Regelmatige zelfreflectie, Leerdokument inhoudelijke feedback bijhouden
Resp 10	Bij studenten doe ik dat ook door constant vragen te stellen. Dat vind ik heel bepalend dus wat je wel kan doen en wat vaak veel effectiever is, is gewoon vragen stellen. Dus constant eigenlijk iemand zelf laten nadenken en dan laat je iemand ook reflecteren op wat gebeurt. Wat had je anders kunnen doen en hoe had je dat dan anders? - Zelfreflectie: Als ik kijk naar mezelf, dan doe ik dat constant eigenlijk. Dat maakt het soms ook wel zwaar, omdat ik mezelf heel veel aanreken. Dus ik zal niet zo snel iemand anders de schuld geven. Maar ik zal steeds kijken wat was mijn rol en wat had ik anders kunnen doen? Dat zit erin en dat heb ik geleerd.	Kritische vragen stellen Regelmatige zelfreflectie	Regelmatig reflecteren, Kritische vragen stellen Regelmatige zelfreflectie
Resp 11	Voornamelijk veel vragen stellen aan studenten. Wanneer zij een antwoord geven dan stel ik een vraag waarom ze denken dat iets zo is. Op deze manier koppel ik continu terug wat ik hoor • Zelfreflectie Zelfreflectie doe ik denk ik voornamelijk in overleg met collega's. Dan bespreek je de les en dan ga je over de dingen die goed en minder goed zijn gegaan. Dit neem je vervolgens mee als je de volgende les dan geeft	Kritische vragen stellen Informeel overleg met collega's	Regelmatig reflecteren, Kritische vragen stellen Regelmatige zelfreflectie, Informeel overleg collega's
Resp 12	Het signaleren van gedrag bij de studenten is eigenlijk een reflectiemoment. 'Ik zie dat het niet goed gaat in groepje X, wat gaat er nou mis en hoe kunnen jullie dit oplossen'. Dat is eigenlijk reflecteren. In de module	Reflectie komt niet terug in de inhoud, signaleren van	Reflectie adhv lesinhoud, kritische vragen stellen,

	komt reflecteren niet naar voren omdat ik niet op de vaardigheidsvakken zit. - Zelfreflectie: Onderling praten we natuurlijk heel veel met de collega's. Dit maakt het ook makkelijk om terug te blikken op je eigen lessen. Dit gaat niet volgens een vast stramien maar bijvoorbeeld tussen de dagelijkse gang van zaken door. Ik denk niet dat het nodig is om na elke les te reflecteren maar als een les niet lekker liep, om wat voor reden dan ook, dan is het zeker fijn om dit even na te bespreken.	gedrag, kritische vragen stellen Informeel feedback vragen collega's	Regelmatige zelfreflectie, Informeel overleg collega's
--	---	--	---

Waar bestaat uw rol uit op het gebied van een bewuste aanpassing van lesmethoden			
	Tekstfragment	Open codering	Axiale codering
Resp 1	Ik pas mijn toon en aanpak wel eens aan maar de overweging die ik heb is niet om de inclusie in de klas te bevorderen. Sommige klassen zijn veel chaotischer, daar is veel meer storing en dan moet je in de les kleinere stappen zetten. Dan moet je veel meer structuur bieden. Dit kan je mondeling doen en door de les enigszins aan te passen. Maar er is eigenlijk geen tijd om de les inhoudelijk aan te passen.	Structuur bieden, inhoud niet aanpassen,	Structuur bieden, lesinhoud niet aanpasbaar
Resp 2	Zeker bij recht heb je af en toe moeilijk woorden, dan probeer je heel de groep uit te leggen wat het woord dan betekent. Omdat ik het terugzie in de tentamens probeer ik mijn onderwijs zo aan te passen dat ik bijvoorbeeld de moeilijke woorden een plekje probeer te geven tijdens de les. Ik probeer mijn les aan te passen op een gemiddelde student. Door je te richten op het gemiddelde denk je toch dat de meeste studenten in die groep het aankunnen.	Behoeft student meenemen in lesinhoud, lesinhoud richten op gemiddelde student	Behoeft student meenemen in lesinhoud, lesinhoud gericht op gemiddelde student
Resp 3	Met lessen is het uitgangspunt van school dat we de gemotiveerde student in de klas willen hebben en dat de les ook ontworpen is voor die student. Je moet de studenten een beetje opvoeden. Door mensen dan buiten te sluiten leren ze aan de les mee te doen op de juiste manier. Dat is bij mij een beetje een tweestrijd. Wil je iedereen betrokken houden bij een les, ook de mensen die het niet hebben kunnen of willen doen. Ik neig zelf dan eerder naar 'ik vind het goed dat je gekomen bent, dus daar gaan we dan wat mee doen'. Maar als het gaat om aanpassing komt inhoud van de les niet aan de orde. Het is meer dat je kan zien wanneer stof niet landt, je misschien een andere aanpak probeert. De daadwerkelijke inhoud blijft daarna alsnog wel hetzelfde.	Lesinhoud richten op inzet student, lesinhoud niet aanpassen, zelfde informatie op een andere manier overbrengen	Lesinhoud niet aanpasbaar, andere aanpak wanneer inhoud niet overkomt
Resp 4	Het ligt aan de behoefte van de studenten. Zo vroegen er afgelopen periode studenten om meer te oefenen met tentamenvragen. Dan geef ik niet direct oude	Peilen waar behoefte aan is, lesinhoud niet	Behoeft student bevragen,

	tentamenvragen op de sheets maar dan neem ik oefenvragen en dan zeg ik van joh hoe zou je dit aanpakken als het tentamenvragen zouden zijn. Ik probeer dus wel echt te zoeken wat werkt dan voor ons allebei. Rechten is een hele talige opleiding en je gaat straks wel de praktijk in. Dat vind ik ook lastig met dyslexie, in hoeverre ga je daar maatregelen voor nemen als opleiding. Dus dan ga ik toch op zoek of er bijvoorbeeld iemand is die er blogs over geschreven heeft voordat ik zeg 'ik ga het jullie zelf nog 10x uitleggen of lees dan maar een kort boekje' want ergens moet je wel die lat halen. Zonder dat ik individueel al die studenten op het niveau moet krijgen, het is een prestatieverbintenis van mijn kant maar geen resultaatverbintenis. Dat is vooral lastig wanneer het een hele diverse klas is.	per se aanpassen, prestatieverbintenis geen resultaatverbintenis	lesinhoud niet aanpasbaar,
Resp 5	De lesmethode aanpassen is opzich goed maar dat neemt niet weg dat je altijd een bepaalde hoeveelheid stof moet doorwerken om mensen voor te bereiden op het tentamen. Dus door per les te kijken wat hebben de studenten in deze les nou nodig. Het zijn soms hele simpele dingen als 'jongens ik merk dat jullie onrustig worden, we maken dit af en dan gaan we even pauzeren' of 'we zijn zo lekker bezig, we gaan juist nog even door'. Het zijn echt kleine dingen maar het helpt echt. Het helpt ook als ze met enige regelmaat een klein compliment krijgen. Het klinkt simpel maar het is wel waar mensen behoefte aan hebben.	Peilen waar behoefte aan is, lesinhoud kan niet veel aan veranderen, complimenten geven	Behoeft studenten bevragen, lesinhoud niet aanpasbaar, complimenten geven
Resp 6	Ik kijk nu gewoon hoe een klas reageert, wat zij zeggen, en dan pas ik ter plekke mijn les aan. Dus feedback vragen aan de klas 'wat willen jullie doen? Waar lopen jullie tegenaan?' is het makkelijk aan te passen.	Peilen waar behoefte aan is	Behoeft studenten bevragen
Resp 7	Ik probeer check-in en check-out in mijn sheets te zetten zodat dit ingebakken zit in de lesstof. Ook het invullen van de les door studenten kan tot een bepaalde hoogte. Door te vragen aan de klas wat zij willen leren. Dan willen ze misschien nog dat laatste beetje theorie behandelen of extra uitleg krijgen. Daar staat wel tegenover dat ik ook gewoon mijn programma moet behalen. Uiteindelijk ligt de verantwoordelijkheid om een vak te halen wel bij de student maar ik probeer studenten te faciliteren in het leerproces.	Structuur bieden, peilen waar behoefte aan is, lesinhoud moet afgemaakt worden	Structuur bieden, behoefte studenten bevragen, lesinhoud niet aanpasbaar
Resp 8	We hebben onvoldoende aanpassingen op lesmethoden voor Nederlands of zakelijk schrijven. Nederlands is gewoon een bottleneck. Wat ik wel doe in de klas, dat is omdat sommige mensen op een andere manier leren. Ik heb kennisclips, dan heb ik de PowerPoint die ik gebruik apart en de tekst voor de kennisclip is gewoon een word document. De een vind het prettig om te horen, de andere om het te lezen dus zo probeer ik wel diverse vormen de stof aan te reiken.	Onvoldoende aanpassingsmogelijkheden voor Nederlands, voorbereidend materiaal op verschillende manieren aanbieden	Nederlandse taal biedt weinig aanpassingsmogelijkheden, lesmateriaal in verschillende vormen aanbieden
Resp 9	Inhoudelijk niet echt denk ik. We hebben natuurlijk ook een lesprogramma waarvan wel verwacht wordt dat we	Inhoudelijk niet veranderen,	Lesinhoud niet aanpasbaar,

	het volgen. Het is meer dat ik per klas kijk, wie is er in staat om mee te doen en wie niet. Wat zijn de mogelijkheden om degenen die niet goed meedoen wel te betrekken. Dit kan gemakkelijk door vragen te stellen. Qua lesinhoud moet je er toch voor zorgen dat je je vasthoudt aan het vooropgezette programma. Dit gaat ook om het kennisniveau dat je uiteindelijk wil overdragen.	behoefte van studenten peilen, studenten proberen te betrekken	behoefte studenten bevragen, studenten betrekken
Resp 10	Input krijg ik echt van studenten. Op een gegeven moment, zei ik tegen de klas. Maar wat is het nou? Wat gebeurt er nou waardoor jullie gewoon afgeleid zijn?, hoe komt dat nou? Wat doe ik verkeerd? En toen dacht ik als ik nou veel meer input ga vragen over wat ze wilde, wat ze nodig hebben, dan kan ik daar lessen mee gaan bouwen. Dus daar ben ik toen mee begonnen.. Dus bij elke les vroeg ik van goh, wat vonden jullie goed? wat kan beter? Wat moet er de volgende keer terugkomen? Waar zitten onduidelijkheden? Nou, dat schreef ik allemaal op. En de volgende keer bouwde ik daar mijn les op. Het is een combinatie van verschillende dingen. Enerzijds natuurlijk, als het alleen maar dingen zijn die de studenten willen leren, dan willen ze het liefst alleen een proeftoets. En dat kan niet. Dus het is altijd een beetje geven en nemen. Maar daardoor worden de lessen wel beter.	Behoefte studenten peilen, feedback studenten vragen, lesinhoud ook belangrijk	Behoefte studenten bevragen, feedback studenten vragen, lesinhoud niet aanpasbaar
Resp 11	Er wordt dus algemeen besproken wat kunnen we doen met inclusie, dat heb ik als onderwerp binnen een aantal vakken wel ingebracht. Ik denk dat het goed is om het wel te bespreken want de vakken waar ik het toen in heb gebracht, bij 1/3^e staat dat nog.	Inclusie als onderwerp binnen vakinhoud zetten,	Inclusie in lesinhoud terug laten komen
Resp 12	Ik bedenk wel hoe ik een les insteek. Ik heb ook de ervaring om dit wel te doen maar ik vind het prettig om tussendoor vaak te polsen. Loopt dit nog goed, gaat het te langzaam, gaat het te snel. Dat bespreek ik dan. Meestal ontstaat daar wel een soort consensus uit. De inhoud van de les is dan niet aangepast maar de manier wel. Behalve de inhoud en dat het interessant moet zijn en dat het bijdraagt aan de beroepspraktijk, dan denk ik toch dat aandacht en belangstelling voor iedereen toch wel het meest stimulerend is. Dan bedoel ik professionele aandacht	Feedback vragen studenten, inhoud interessant maken,	Feedback studenten vragen, lesinhoud actualiseren

Waar bestaat uw rol uit op het gebied van verbinding tussen studenten creëren

Resp.	Tekstfragment	Open codering	Axiale codering
-------	---------------	---------------	-----------------

Resp 1	Ik laat dat gewoon een beetje zijn natuurlijke beloop. Ik vind dat die rol beperkt mag blijven. Tenzij er iets voordoet waardoor iemand zichtbaar wordt uitgesloten, dan moet je wel ingrijpen. Over het algemeen laat ik die verbinding tussen studenten gewoon aan de studenten over. Ik denk ook niet dat je daar te veel aan moet rommelen. Het gaat namelijk vaak gewoon goed. Het komt zelden voor dat iemand echt alleen is en dat ook blijft.	Overlaten aan studenten, ingrijpen bij uitsluiting	Niet bewust mee bezig, ingrijpen bij uitsluiting
Resp 2	Ik denk dat je als docent een sfeer probeert te creëren in de klas. De sfeer creëren en ook grapjes maken is belangrijk voor de verhouding van studenten onderling. Je leert studenten ook wel iets meer kennen als ze meer over zichzelf vertellen. Daar vraag ik ook wel naar.	Sfeer in klas neerzetten, studenten vragen informatie over zichzelf te delen	Sfeer in klas creëren, open dialoog
Resp 3	Heel algemeen denk ik dat wanneer je als docent erin slaagt om een leuke, interessante les te hebben waar iedereen aan meedoet, dat pikt iedereen dat op. Als iedereen kan meedoen en iedereen wat kan zeggen, dan raak je ook aan elkaar gewend. Ik ben me juist bewust van het creëren van een fijne sfeer en dat er altijd vragen kunnen stellen. Bijvangst is dan hopelijk dat de studenten onderling ook elkaar beter gaan begrijpen. Ik stuur zelf veel minder 'jij gaat nu met hem/haar werken' zodat ze in andere settingen komen. Ik denk dat je ook een bepaalde verbinding onderling creëert als je zelf de keuze kan maken.	Interessante les, betrokken studenten, fijne sfeer creëren, vragen stellen, samenwerken in groepen, groepen zelf laten maken	Interessante lesinhoud, studenten betrekken, sfeer in klas creëren, open dialoog, samenwerken groepen, groepen zelf laten maken
Resp 4	Ik denk dat het allemaal valt en staat met de vertrouwelijkheid en veiligheid creëren. In een ander vak (geen connect vak) kan het makkelijker doordat de aftrap proactiever is. Ons aftrapcollege bestaat uit structuur rondom de toetsing, lessen en dit gaan we doen binnen het vak. Maar je kan verbinding sneller bereiken door studenten kennis te laten maken met elkaar. Dit duurt best wel even.	Vertrouwelijkheid en veiligheid in de klas,	Sfeer in klas creëren
Resp 5	Dat is niet iets waar ik extreem bewust mee bezig ben. Ik probeer wel steeds de hele groep zodanig als groep te behandelen waardoor ze dus met elkaar bezig zijn. Ik let dus altijd wel op hoe mensen in de klas zitten. Ook probeer ik mensen die op de achterste rij zitten een beetje naar voren te halen. Ik probeer ook altijd zelf met studenten een beetje te praten 'hoe was je weekend' of zelf door de klas heen te lopen. Voor een connect coach is dat weer wat anders. Mijn verbinding ligt echt tijdens de les en ik probeer mensen echt bij elkaar te laten aansluiten of een groepje te laten worden. Ook door ze van gedachte te laten wisselen van een onderwerp.	Niet bewust mee bezig, Samenwerken in groepen, studenten betrekken bij de les, vragen stellen, connect coach draagt bij aan verbinding tussen studenten.	Niet bewust mee bezig, samenwerken in groepen, studenten betrekken, open dialoog, rol voor connect coach
Resp 6	Dat doe je meer bewust bij connect. Ik probeer het wel altijd door bijvoorbeeld groepjes te maken of dat zij zelf groepjes mogen maken. Je kan dus	Connect coach doet hier meer aan, samenwerken in	Rol voor connect coach, samenwerken in

	minder regelmatig werken aan de groepsvorming. Ik vind het wel jammer want connect is heel erg gericht op de individu en minder op de groep. Terwijl een groep heel belangrijk is. Voor een groep kom je naar school. De eerste paar lessen, heb ik echt gewerkt aan elkaar leren kennen. 'wat zijn je interesses, waar wil je naartoe, wat vind je leuk'. Toen zijn er ook groepjes ontstaan. Ze kunnen het allemaal met elkaar vinden maar ze hebben wel hun eigen groepje ook.	groepjes, groepen niet maken of wel maken, elkaar leren kennen, vragen stellen	groepen, groepen zelf laten maken, groepen maken, open dialoog,
Resp 7	Ik vind het heel belangrijk want zij leren beter van elkaar dan van mij. Ik probeer zo veel mogelijk de vraag terug in de klas te leggen. Dan leren studenten van elkaar en met elkaar. Het helpt vaak om studenten vragen aan elkaar te laten uitleggen en met elkaar tot het juiste antwoord komen. Dat werkt beter voor het leerproces dan wanneer de docent zijn verhaal doet en denkt dat de klas het heeft begrepen, maar dit eigenlijk niet het geval is. Studenten worden alerter wanneer ik hen actief betrek bij de les.	Vragen in de klas terugleggen, actief bij de les betrekken	Open dialoog, studenten betrekken
Resp 8	Laat ik beginnen om te zeggen minimaal of onbewust. Ik weet bijvoorbeeld dat de connect coaches proberen om de cohesie in de klas vorm te geven. Door de lesmethoden aantrekkelijker te maken, passender op de behoefte wordt verbinding onder studenten gecreëerd. Ook vind ik verbinding maken door feedback te geven op elkaar. Verbinding kan over inhoud gaan maar het kan ook om de beroepsprofessionaliteit gaan. Wij moeten natuurlijk zorgen dat jullie voldoen aan die kerncompetenties en de derde is gericht op netwerken en samenwerken. Dan maak je het meetbaar en kan je integreren in de opleidingsdoelen en persoonlijk ontwikkeling.	Niet bewust mee bezig, Connect coaches hebben hier een rol in, lesinhoud passend op behoefte, studenten feedback op elkaar, verbinding terug laten komen in opleidingsdoelen	Niet bewust mee bezig, rol voor connect coach, interessante lesinhoud, Open dialoog, verbinding terug laten komen in opleidingsdoelen
Resp 9	Opzich vind ik het belangrijk dat mensen de vrijheid hebben om zelf hun eigen groepjes te maken. Dat kan je niet kunstmatig als docent doen. Wat ik wel belangrijk vind is dat mensen meekomen in de klas.	Samenwerken in groepjes, groepen niet maken, mensen betrekken in de klas	Samenwerken in groepen, groepen niet maken, studenten betrekken
Resp 10	Ik vind dat de connect coach, dat het wel echt meer zijn rol is. Die heeft echt een klas. Ik zie een klas niet zo vaak, misschien elke week, maar op een gegeven moment gaan ze weer weg. Het enige wat je kan doen is denk ik gewoon die basishouding hebben. Die openheid, het bespreekbaar maken. Wat ik soms doe is dat ik zelf groepen maak. Dus als ik een opdracht heb en dan maak ik gewoon een groepen. Zodat mensen niet de hele tijd met dezelfde mensen omgaan. Om ze op die manier ook te stimuleren om verder te kijken dan altijd hetzelfde vriendje of vriendinnetje.	Rol ligt bij connectcoach, open houding, open dialoog, groepen samenwerken, groepen maken	Rol voor connect coach, open dialoog, samenwerken in groepen, groepen maken

Resp 11	Als iemand bijvoorbeeld al drie jaar op kamers woont dan vraag ik hoe plan jij dit in en hoe doe je dat? Dan kunnen ze in groepswork ook beter nadenken over hoe iemands thuis situatie is. Grenzen kunnen op deze manier ook aangegeven worden. Misschien is het niet zo zeer verbinding creëren als wel begrip creëren. Bespreekbaarheid, openheid. Wat ze misschien zelf niet zo gauw zouden bespreken met elkaar. Iedereen leeft toch in zijn eigen omgeving waarin bepaalde uitdagingen liggen. Iedereen heeft bepaalde capaciteiten en maak daar gebruik van in een groepje.	Vragen stellen in de klas, begrip creëren, open gesprek, samenwerken in groepen	open dialoog, samenwerken in groepen
Resp 12	Ik denk dat die in de vaardigheidslessen en de HR-prof lessen meer expliciet is. Bij de andere modules is het niet een expliciet toetsmoment om samen te werken. Ik vind het wel belangrijk om te signaleren hoe het loopt als er bijvoorbeeld team opdrachten zijn. Ik vraag dan voornamelijk door. Het gaat voornamelijk om het signaleren van de acties en dit vertellen tegen de studenten, dan kunnen zij het zelf oplossen. Ze kunnen natuurlijk altijd vragen stellen of mijn hulp inschakelen maar de in eerste instantie doen zij zelf een poging.	Rol voor connect coach, samenwerken in groepen,	Rol voor connect coach, samenwerken in groepen

Op welke manier wordt u ondersteund bij het creëren van inclusie in de klas? Welke barrières worden er ervaren?			
	Tekst fragment	Open codering	Axiale codering
Resp 1	Ten eerste doordat je een opleiding volgt (BDB). In die opleiding krijg je echt wel dit soort handvatten mee. Dus het stimuleren, corrigeren, in gesprek gaan, apart nemen etc. Daarnaast hebben we ook het lectoraat en een docent zit daarin. Dat lectoraat is er en zij gaat dan ook wel eens in gesprek met ons bij docentdagen. Op die manier krijg je ook wat meer bewustzijn daarover. Langs die weg word je ook wel ondersteund.	BDB, lectoraat, docentdagen,	BDB, input lectoraat, onderwerp tijdens teamdagen
Resp 2	Het lectoraat geeft af en toe een voorlichting en de docent die daarbij betrokken is die neemt dan wel het voortouw in het gesprek. Daarnaast hebben we het er wel eens over bij teamdagen. Het is een terugkerend onderwerp maar waarin we echt ondersteund worden is lastig te benoemen.	Voorlichting lectoraat, onderwerp tijdens teamdagen,	Input lectoraat, onderwerp tijdens teamdagen
Resp 3	Nee als het gaat om 'kan ik me nu iets voor de geest halen dat ik direct door een bijeenkomst of informatiebron gestimuleerd ben om inclusie in de klas te creëren'. Maar ik vind het antwoord ja als ik denk dat het wel op de agenda staat bij bijvoorbeeld teamdagen. Dan woon je misschien een workshop bij die door een collega van het lectoraat gegeven wordt. Het is dus niet zo dat wordt verteld 'jij moet dit nu in je vak verwerken' maar het is wel aanwezig en op sommige momenten komt het wel naar voren. Daar kan je als docent wat uit oppikken en je zou er wat mee kunnen doen. Maar niemand zegt je moet er ook echt iets mee doen.	Onderwerp tijdens teamdagen, input lectoraat, weet niet precies hoe ondersteuning eruit ziet, vakinhoudelijk verwerken	Geen duidelijke ondersteuning, Input lectoraat, onderwerp tijdens teamdagen, onderwerp in vakinhoud verwerken

Resp 4	We hebben er weleens een teamdag aan besteed en X zit namens ons in het lectoraat diversiteit. Dus ik denk dat wij voornamelijk veel input krijgen omdat X er veel mee bezig is. Ik denk dat het op andere vlakken meer een voorkeur van collega's zijn. Maar juist door zo'n lectoraat en omdat wij een collega hebben die erbij werkt komt het wel explicieter de opleiding in.	Input lectoraat, onderwerp tijdens teamdag,	Input lectoraat, onderwerp tijdens teamdagen
Resp 5	Nou nee dat geloof ik niet. Ik heb daar ook niet speciaal behoefte aan moet ik eerlijk toevoegen. Ik denk dat lesgeven iets is wat bij mij past, dus ik heb niet het idee dat ik heel veel behoefte heb aan ondersteuning. Maar ik heb ook niet het gevoel dat de school zegt 'ben je je bewust van inclusie en hoe gaat het in de klas?'. Ja zeker. Dat zou wel echt veel meer moeten. Want kijk, ik doe dat omdat ik het belangrijk vind en ik heb daar aandacht voor. Maar niet iedereen heeft dat. Dus het is ook gewoon een stukje onbewustheid. Niet kwaadwillig. Maar dat ze daar gewoon niet mee bezig zijn en ik denk dat het heel goed is om	Weet niet precies hoe ondersteund wordt,	Geen duidelijke ondersteuning
Resp 6	Een docent heeft wel een les over inclusie en diversiteit gemaakt. Daarnaast hebben we een lectoraat, dan komt daar iets uit. Vanuit de hogeschool zelf is er niet echt iets.	Inhoudelijke les over het onderwerp, lectoraat, hogeschool geen ondersteuning	onderwerp in vakinhoud verwerken, input lectoraat, geen duidelijke ondersteuning
Resp 7	We hebben natuurlijk het lectoraat. Ik ben zeker in een begin wel naar een paar bijeenkomsten geweest waar de lector een verhaal verteld. Dat triggert mij wel. We hebben ook op een themadag een aantal workshops gehad en bij een deden we bijvoorbeeld een testje om te zien hoe inclusief je dacht. Dan word je toch wel met je neus op de feiten gedrukt. Ik vind het altijd wel verhelderend en interessant.	Input lectoraat	Input lectoraat
Resp 8	Er zijn een hoop mensen die hun mond vol hebben over inclusie. Directie, CvB. Alles moet maar inclusief en divers zijn. ik vind dat we te weinig eisen stellen aan elkaar. Dan gaat het veelal om die softe kant 'ja inclusie, diversiteit etc. is belangrijk'. Ik ben er niet op tegen, laat dat helder zijn maar het moet niet altijd op de sociale kant ingeschoten worden. Dat is volgens mij ook niet de bedoeling van het concept. Ik zie het overal voorbij komen binnen de hogeschool maar veel minder over hoe het dan moet en waarom.	Geen heldere ondersteuning	Geen duidelijke ondersteuning
Resp 9	Er is dus bij de eerstejaars mentorklassen een programma over het thema. Je hebt dan een les die gaat over inclusiviteit. Dat is eigenlijk een beetje wat ik toegespeeld heb gekregen. Daarnaast is ook een specifieke docent van ons die er veel mee bezig is. Ik kan ook goed opschieten met de lector en zij heeft mij uitgenodigd voor het kennisdiner. Ik weet dat ik bij hen altijd terecht zou kunnen om te praten over 'hoe zou ik dit nou aan kunnen pakken'.	Vakinhoudelijke les over het onderwerp, lectoraat	onderwerp in vakinhoud verwerken, input lectoraat,
Resp 10	Nee dat wordt niet vanuit de school ondersteund. Dat wordt wel vanuit de opleiding BDB gedaan maar door geen enkele andere manier. Ja zeker. Dat zou wel echt veel meer moeten. Want kijk, ik doe dat omdat ik het belangrijk vind en ik heb daar aandacht voor. Maar niet iedereen heeft dat. Dus het is ook gewoon een stukje onbewustheid. Niet kwaadwillig. Maar dat ze daar gewoon niet mee bezig zijn en ik denk dat het heel goed is om	Geen ondersteuning hogeschool, BDB,	Geen duidelijke ondersteuning, BDB

	het daar veel meer over te hebben. Want daar zit echt wel ruimte voor verbetering.		
Resp 11	Geen antwoord		
Resp 12	Ja ik weet dat hogeschool het heel belangrijk vindt en dat er een lectoraat is. Het is wel een onderwerp dat regelmatig terugkomt. In die zin hebben we het erover en dat is dan ook een soort ondersteuning. Ik ervaar verder geen problemen op dit gebied en ik vind altijd dat als je ondersteuning nodig hebt dat je erom kan vragen, vervolgens is dat altijd te vinden. Ik ervaar geen gebrek aan ondersteuning als ik die nodig zou hebben.	Onderwerp regelmatig terugkomend, lectoraat, ondersteuning niet echt ervaren	Geen duidelijke ondersteuning, input lectoraat, onderwerp tijdens teamdagen

Wat is volgens u nodig om inclusie in de klas te realiseren?			
Resp.	Tekstfragment	Open codering	Axiale codering
Resp 1	Ik denk dat een docent echt moet proberen om een zo goed mogelijk leerklimaat in de klas neer te zetten. Inclusie is een belangrijk onderdeel daarvan. Maar ik denk dat het primair onze taak is om een goed leerklimaat neer te zetten en ik denk dat je inclusie daar automatisch, voor een deel, in mee pakt. Op hogeschool gebied moet beleid concreet gemaakt worden. Als inclusie in de klas echt belangrijk is dan moeten daar ook uren voor worden vrijgemaakt. Die uren moeten ook bestempeld worden als 'oefenen met inclusie'.	Goed leerklimaat, meer tijd voor het onderwerp, concreet hogeschool beleid	Goed leerklimaat creëren, meer tijd voor het onderwerp, beleid concretiseren.
Resp 2	Ik vraag me af of het met een vingertje wijzend mensen streng toespreken, dus dat inclusie van bovenaf geïmplementeerd wordt, mensen daadwerkelijk ook sensitiever maakt. Als je het op een goede manier in je curriculum verwerkt dus dat je het niet uitdraagt maar dat je het verwerkt in het onderwijs. Dan bloeit het meer van onderaf dan van bovenaf.	Verwerken in het curriculum,	Verwerken in curriculum
Resp 3	Maar om het te vergroten dan denk ik echt dat de docenten altijd weer bewust gemaakt moeten worden. Inclusie is een van de eerste onderwerpen die weer wegzakken. Je wordt er bijvoorbeeld niet op gecontroleerd of je het komt niet voor in de leerdoelen. Via de curriculumcommissie kijken wat er nou in de vakken gebeurt met het onderwerp. ook de docenten die er minder van weten of minder mee hebben erbij.	Bewustwording vergroten docenten, in leerdoelen verwerken, in curriculum verwerken,	Bewustwording docenten, verwerken in curriculum
Resp 4	Ik denk aan werkvormen en opdrachten welke ondersteund worden vanuit het faculteitsbrede management. Ik denk wel dat het belangrijk is om het vervolgens concreet te maken voor de opleiding. Het zou handig zijn om dit onderdeel te laten zijn van de	Werkvormen vanuit hogeschool, beleid concreet maken voor	Werkvormen vanuit de hogeschool, beleid concretiseren

	team dag. Je lost dan niet het probleem in 1 ochtend op maar ik denk dat het met al deze onderwerpen een soort bewustwordingsproces is. Daar is een teamdag wel geschikt voor. Je laat mensen bewust worden van het onderwerp en als je dan praktische tips mee krijgt dan maak je het tastbaar.	opleiding, concretiseren op teamdag,	voor opleiding, samen concretiseren op teamdag
Resp 5	Dan denk ik dat je daar misschien wel een bepaald beleid in moet ontwikkelen. Maar ik ben er wel een voorstander van dat als we er allemaal bewust van zijn, laten we dan ook proberen om allemaal een beetje hetzelfde te doen. Zo kan ik me voorstellen als je bewust bezig moet zijn met inclusie dat iedereen dan wel goed moet weten wat inclusie inhoud binnen de setting van de hogeschool. Daar zouden we dus in ieder geval dan wel ideeën over moeten hebben, zodat we een beetje op dezelfde lijn zitten. Dus als je er iets mee wil laat het dan onderdeel zijn van een teamdag (1 per periode). Dan zijn we er allemaal, laten we zorgen dat iemand daar ons iets over verteld. Vervolgens moeten we dan kijken hoe kunnen we er nou praktisch mee aan de gang.	Beleid ontwikkelen opleiding, opstellen wat inclusie inhoudt, concretiseren op teamdag, moet praktisch gemaakt worden,	Beleid concretiseren voor opleiding, samen concretiseren op teamdag
Resp 6	Als ik kijk naar de docentenpopulatie dan zie ik heel weinig verschillen. De docentenpopulatie zelf is dus niet heel erg divers. Door een docententeam diverser en inclusiever te maken, dat weerspiegelt ook op je studenten. Ik denk ook dat je je als student optrekt aan een docent waar je raakvlakken meevoelt. Een open gesprek in de klas hebben is heel belangrijk. Denk bijvoorbeeld aan stemmen op politieke partijen. Ik denk dat wij als docenten die discussie wel moeten sturen. Dan niet sturen op het gebied van 'stem op iets anders' maar sturen door hen te laten nadenken over de manier waarop zij iets zeggen. Het is juist heel goed om de verschillende voorkeuren te bespreken en die discussie moet er ook zijn, iedere mening doet er ook toe en het is oké waar je ook op stemt. Het gesprek moet aangegaan worden, opengegooid worden. Ik denk niet dat er in elke les ruimte voor diversiteit en inclusie is. Dit kan je in een module toevoegen. Op die manier heb je ook ruimte voor het onderwerp en kan je er diepgang in brengen. Dan krijg je echt oog voor inclusie en diversiteit. Je zou de onderwerpen wel in alle lessen terug kunnen laten komen in de leerdoelen, maar je hebt niet in alle lessen de ruimte om er heel diep op in te gaan.	Docententeam diverser maken, open gesprekken in de klas over het onderwerp, aparte module in curriculum	Docententeam diverser maken, open dialoog in de klas, verwerken in curriculum
Resp 7	Misschien in de vorm van bewustwording creëren. Overigens is er een goede communicatie tussen de docenten die ook heel belangrijk is. Wanneer we	Bewustwording creëren bij docenten en	Bewustwording creëren docenten en studenten,

	merken dat een student niet mee komt. Mocht dit zijn dat hij niet in de les komt, te laat huiswerk inlevert of iets anders, dan ga ik zeker praten met de connect coach.	studenten, in gesprek blijven met collega's	
Resp 8	De gemotiveerde studenten die hun huiswerk hebben gedaan, die mogen in de klas komen. Als studenten het niet hebben gedaan dan moeten ze er even uit tot ze dit wel hebben gedaan. Er zijn veel collega's van mij die hier of niet in geloven of niet de harde lijn durven hanteren. Dat is wel lastig. We moeten een lijn trekken in wat we verwachten van de studenten. Hier moeten we ons vervolgens allemaal aan houden. Dan kunnen we gaan kijken hoe iedereen binnen de gestelde normen past.	Een lijn trekken als docententeam, mensen moeten binnen gestelde normen passen	Beleid concretiseren voor opleiding,
Resp 9	Ik moet heel eerlijk zeggen dat ik vind dat Hogeschool Leiden dit best al goed en vooruitstrevend doet. Een rol is hier weggelegd voor de connectcoaches en studieloopbaanbegeleiders. Zij moeten goed aan studenten vragen of ze het naar hun zin hebben, of ze aansluiting kunnen vinden, worden ze gerespecteerd. Er gebeurt natuurlijk een heleboel achter de schermen bij de studenten dus het is belangrijk dat er wel regelmatig gepeild wordt. Ze zitten bij ons natuurlijk in de klas en dan is er gewoon focus op de les, maar ze hebben natuurlijk zelf ook vriendengroepen en daar gebeuren ook dingen. Daar ligt de taak voor de mentoren en begeleiders om te vragen hoe alles gaat en hoe het is. Meer dan het gesprek aangaan kan je eigenlijk ook niet doen als ik er zo overna denk.	Hogeschool doet het goed, connect coaches hebben een rol hierin, individuele gesprekken studenten	Individuele gesprekken studenten
Resp 10	Het moet van bovenaf komen, dat moet echt van de raad van bestuur opkomen om het bewustzijn ook bij docenten te creëren. Als het belang daarvan wordt benadrukt van bovenaf en vanuit onze onderwijsmanager, dan worden mensen zich daar meer bewust van. Die bewustheid is er nog niet. Als dat één van de strategische pijlers is, dan kun je niet zeggen van ja, het is wel een pijler, maar we laten het verder los. We laten dat vrij. Dan moet je dat wel op een bepaalde manier toetsen vind ik. Ik heb daar geen verstand van. Maar ik heb daar nog nooit iets over gehoord. Dat dat heel belangrijk is, in ieder geval binnen ons team. Daar wordt echt geen enkele aandacht aan besteed.	Sturing van management, bewustwording creëren onderwijsmanager meer sturen, toetsen of we het behalen	Sturing management, bewustwording creëren docenten, onderwijsmanager KPI's
Resp 11	Vanuit de opleiding moet het onderwerp als agendapunt bijvoorbeeld vier keer paar jaar op de teamdagen voorbij komen. Zo wordt er bewustzijn gecreëerd en blijven mensen er actief mee bezig. Misschien ook dat de curriculum commissie er iets mee kan gaan doen. De moduleleiders moeten er iets	Bewustwording creëren, onderwerp regelmatig terugkomen, onderwerp in	Bewustwording creëren docenten, verwerken in curriculum,

	in de vakken mee doen. Dus het onderwerp inclusie moet ook een plekje krijgen waar mogelijk in de stof die studenten mee krijgen. Het hoofd van de afdeling/teammanager moet hier KPI's op krijgen. Ik vraag me bijvoorbeeld af hoe naam hier zelf in staat.	curriculum terug laten komen, KPI's voor onderwijsmanager	onderwijsmanager KPI's
Resp 12	Er is aan ons gevraagd om te kijken of inclusie en diversiteit in alle modules opgenomen kan worden. Daarover is mijn mening dat niet alle modules daarvoor geschikt zijn om het onderwerp erin te stoppen. Ik vind het een betere lijn als wij door het curriculum heen een aantal blokken uitkiezen waar je echt de diepte ingaat omtrent inclusie. Anders wordt het een sausje dat overal overheen wordt gegoten met onvoldoende diepgang. Dus liever een paar blokken waar het echt een gespecialiseerd onderdeel is.	Onderwerp in curriculum terug laten komen, een module voor het onderwerp maken,	Verwerken in curriculum

Is er binnen het docentteam ruimte voor (en behoefte aan) reflectie en feedback op de manier van lesgeven?			
	Tekstfragment	Open codering	Axiale codering
Resp 1	Je hebt intervisie voor jonge docenten. Dan komen de jonge docenten 4x per jaar samen en kan er een casus voorgelegd worden. Dan kan er voor worden gekozen om deze casus te bespreken volgens een bepaalde set regels. Een ervaren docent leidt de intervisie vervolgens. (Jonge docenten = docenten die minder dan 5 jaar lesgeven). Ook informeel kan je naar andere docenten toelopen en vragen hoe zij iets aanpakken.	Intervisie jonge docenten, informeel overleg docenten	Intervisie jonge docenten, informeel overleg docenten
Resp 2	Ruimte is er zeker. Het is de vraag of het zin heeft om oeverloos te vergaderen over dit. We kunnen allemaal bij elkaar in de les kijken en dan geven we feedback op elkaar. Daar blijft het wel een beetje bij.	Lesbezoeken	Lesbezoeken
Resp 3	Ja die is er zeker. Wij hebben ook de verplichting om eigenlijk elk halfjaar of elke periode twee docenten bij je uit te nodigen, bij verschillende lessen, om op jouw manier van lesgeven te reflecteren. Dat is standaard bij het rechten team. Die docenten kijken mee en verzien ons van advies of complimenten. Die lesbezoeken zijn altijd wel heel nuttig. Dit is echt gericht op alle docenten, dat wordt van iedereen verwacht.	Lesbezoeken,	Lesbezoeken
Resp 4	Ik denk wel dat we het meer zouden moeten doen. De scrumteams zijn er wel heel erg voor geschikt. Ons beoordelingscylcus is ook helemaal anders ingericht. Daar zijn dus ook veel gesprekken over van hoe geef je feedback, ook in	Kan meer aan gebeuren, gesprekken over feedback,	Kan meer gebeuren, feedbackgesprekken docenten

	het kader van functioneren en beoordelen. Dat is allemaal binnen de grote vraag van hoe gaan we inzichtelijk maken hoe iemand functioneert binnen de taken die de persoon heeft.		
Resp 5	Natuurlijk heb ik wel gesprekjes met de teamleiders 'hoe gaat het in de klas' en natuurlijk heb ik collega's die af en toe eens komen kijken. Dat is dan feedback in de zin van 'hoe gaat het en lukt het etc.'. daar heb ik niet speciaal het idee bij dat 'inclusie' echt een onderwerp is op die lijst.	Lesbezoeken, gesprekken teamleider	Lesbezoeken, gesprekken teamleider
Resp 6	Ja absoluut. Dit doen wij ook echt wel. We zijn heel open en eerlijk naar elkaar. Die feedback ruimte is er echt enorm. Iedereen wil elkaar helpen en is er voor elkaar. Dit is wel meer ad-hoc. Dat komt natuurlijk een beetje door de werkdruk, geen tijd, zelf moet je lesgeven enz.. Dus het gebeurt eigenlijk een beetje door de lessen heen.	Informeel overleg collega's	Informeel overleg docenten
Resp 7	Het bij elkaar in de les zitten dat moet je wel afspreken dus daar is niet zo veel ruimte voor. Als beginnend docent heb ik er wel behoefte aan. Binnen HRM krijg je als beginnend docent een mentor en die kan je eigenlijk te pas en te onpas vragen om hulp. Die krijgt daar ook een aantal uren voor. Ook zijn er binnen M&B vast intervisiemomenten voor 'jonge' docenten.	Lesbezoeken, mentor beginnend docent, intervisie jonge docenten	Lesbezoeken, intervisie jonge docenten, mentor
Resp 8	Daar is zeker ruimte voor. We doen dit ook regelmatig in de teamoverleggen. We bespreken achter de schermen heel erg veel dus ook over hoe de lessen zijn gegaan.	Informeel overleggen docenten	Informeel overleg docenten
Resp 9	Dat weet ik even niet. Volgens mij zijn er wel specifieke instrumenten voor inderdaad maar ik kom er even niet op.	Weet het niet	X
Resp 10	Dat wordt wel gedaan, maar dat wordt gedaan met module overleggen. Dus je bent onderdeel van een module. En dan overleg je eigenlijk met je groepje, dus dat wordt niet centraal gedaan. Voor sommige mensen is dat niet interessant. Als je een bepaalde les niet geeft, is het niet interessant hoe iemand anders het dan wel geeft. Dus echt specialisaties worden gewoon met het groepje besproken en ook hoe de lessen eruit moet zien. En vaak wordt de sheets centraal gemaakt en gedeeld. En op teamdagen is er soms wel aandacht voor die pedagogische vaardigheden. Dus wat kun je nou doen om studenten meer te betrekken. Of wat zijn goede	Tijdens module overleggen, teamdagen,	Module overleggen, teamdagen

	lesvormen om te gebruiken. Dat is dan algemeen.		
Resp 11	Dit gebeurt wel regelmatig in teamoverleggen. Als je het hebt over diversiteit vind ik dat we kritischer moeten zijn in het eerste jaar en het laten behalen van hun studie. We hebben ook veel langstudeerders en ik vind dat we daar bijvoorbeeld deadlines voor moeten hebben. Een risico bij ons is dat studenten gaan werken tijdens hun studie en dat ze daardoor hun studie niet afmaken. Er zijn dus onderling wel discussies als het gaat om de keuzes die wij als docenten maken.	team overleggen	Teamoverleggen
Resp 12	Misschien aanvullend op wat er al besproken is en wat er al gebeurt. Dan zou wel bijvoorbeeld jouw onderzoek heel waardevol zijn. Ik zou het heel interessant vinden om te weten hoe studenten dit ervaren. Dat zou echt heel interessant zijn om te bespreken in het docenten team. 'gaat het goed, gaat het niet goed, als het niet goed gaat, waar ligt het dan aan'. Ik denk dat ik het aardig doe maar misschien heb ik wel een blinde vlek. Dus het moet echt opgehaald worden vanuit de studenten en dat kunnen we dan overleggen.	Input studenten meenemen teamoverleggen	Input studenten meenemen teamoverleggen

Bijlage 11 Analyseschema's interviews studenten

Waar ligt de verantwoordelijkheid voor inclusie in de klas?			
	Tekst fragment	Open codering	Axiale codering
Respondent 1 HRM J1V1	Ik denk dat je als student een hele grote rol hierin speelt. Hoe jij je opstelt naar de klas toe gaat bepalen hoe jij in de klas ontvangen wordt. Als een docent in de klas dan zegt 'jullie moeten allemaal met elkaar omgaan' dan hoeft dat niet echt verschil te maken. Wel kan de docent gewoon met iedereen in de klas praten en als ze dat ook zelf interessant vinden dat voelt het goed om bijvoorbeeld je verhaal te vertellen. Van de hogeschool weet ik niet echt wat de rol is die zij erin kunnen spelen. Zij zijn verantwoordelijk voor goede docenten aannemen misschien, docenten die lesgeven echt leuk vinden.	"Student speelt grote rol" "Docent actief de klas betrekken" "hogeschool goed aanneem beleid"	Verantwoordelijkheid student, gedrag docent, beleid hogeschool, houding student
Respondent 2 HRM J1M1	De hogeschool moet bijvoorbeeld denken aan ruimtes en evenementen om bij elkaar te komen. Er moet de gelegenheid geboden worden om ook buiten de les om leuke dingen met elkaar te doen. De student is vooral verantwoordelijk om mee te doen met alles wat georganiseerd wordt. Als je een open houding aanneemt en jezelf goed opstelt dan heeft dat wel een positieve uitkomst.	"hogeschool ruimtes en evenementen aanbieden" "student eigen verantwoordelijkheid" "student open houding"	Gedrag hogeschool, verantwoordelijkheid student, Gedrag student, houding student
Respondent 3 HRM J4V1	Deze verantwoordelijkheid ligt voor een groot deel bij de hogeschool. Ik denk dat het belangrijk is dat de hogeschool duidelijk voor ogen heeft wat zij beogen met inclusie en dit ook uitdragen. Dat hier actief mee om wordt gegaan. Wanneer ik kijk naar de verantwoordelijkheid van de student vind ik het lastig om aan te geven of zij hier grotendeels of voor een kleiner deel een aandeel in hebben. Wanneer wordt gekozen voor het HBO heb je naar mijn idee te maken met zo goed als (bijna) volwassen studenten waar misschien van verwacht wordt dat zij een verantwoordelijkheid nemen in het creëren van inclusie. Daarentegen denk ik dat het vanuit de hogeschool van belang is dat duidelijk is wat verwacht wordt van studenten, ook onderling gezien.	"Hogeschool actief beleid uitdragen, duidelijkheid wat van studenten verwacht wordt" 'Studenten verantwoordelijkheden nemen bij creëren inclusie	Verantwoordelijkheid hogeschool, beleid hogeschool, Verantwoordelijkheid student, Gedrag student

Respondent 4 HRM J4M1	Ik denk dat het hebben van een inclusieve omgeving de verantwoordelijkheid is van iedereen. De hogeschool moet in de communicatie inclusief zijn en de docenten helpen/leren om een inclusieve omgeving te creëren. Ik denk dat de hogeschool voornamelijk faciliterend hoort te zijn en uiteraard hoort in te grijpen wanneer er sprake is van te weinig/geen inclusie of zelfs discriminatie. De docent hoort zich sowieso open en inclusief op te stellen. Dan bedoel ik een open houding, ieders vragen beantwoorden en ook zeker ingrijpen wanneer er in de klas sprake is van uitsluiting of andere vormen van discriminatie. Het ook bespreekbaar maken lijkt me heel belangrijk, dus het gesprek aangaan over wat studenten ervaren, om feedback vragen misschien zelfs wel, ook op dit onderwerp, niet alleen inhoudelijk over de lessen. De studenten horen elkaar te accepteren zoals ze zijn en zich uiteraard ook open op te stellen. Uitsluiting mag gewoon niet geaccepteerd worden en je moet elkaar daar ook op aan kunnen spreken. Ook wanneer er een keer een grapje gemaakt wordt dat eigenlijk net niet kan. Studenten moeten dat zelf ook bespreekbaar maken en het ook durven aangeven wanneer iets niet lekker valt. En ook feedback geven aan de hogeschool of de docent als dat nodig is.	Verantwoordelijkheid van iedereen, Hogeschool faciliterend Docent open opstellen. Diversiteit bespreekbaar maken in de klas Studenten elkaar aanspreken	Gedeelde verantwoordelijkheid. Gedrag docent, gedrag hogeschool, gedrag student.
Respondent 5 recht J1V1	De verantwoordelijkheid ligt voornamelijk bij de studenten. Studenten gaan onderling veel meer met elkaar om. Docenten staan voor de klas en moeten in die rol mensen verbinden en bij de les betrekken. Toch is het belangrijk dat studenten onderling dan ook de rust hebben om een student na te laten denken of zijn eigen mening uit te laten spreken. Studenten moeten ook binnen de klas de moeite doen om andere studenten te leren kennen.	"Studenten elkaar leren kennen, studenten grootste verantwoordelijkheid" "docenten iedereen in de les betrekken" "docenten vragen stellen" "docenten iedere student beurt geven" "docenten gedrag signaleren" "docent individuele gesprekken"	Gedrag student, Verantwoordelijkheid student, Gedrag docent

	Wanneer een student buiten de boot valt in de klas moet de docent dit wel oppikken. Hier moet hij vervolgens op inspelen. Het is ook van belang dat de docent preventief inspeelt op inclusie in de klas. Door aan het begin van het jaar individuele gesprekken te hebben met studenten waarin besproken wordt hoe de student zich voelt en hoe hij in de klas ligt wordt eventuele uitsluiting misschien voorkomen.		
Respondent 6 recht J1M1	Voornamelijk in het klassikaal bevragen of er behoefte is aan extra hulp etc. Daarnaast ook vragen of er überhaupt wordt gedaan aan elkaar helpen om de stof te begrijpen. Ook docenten van de vakken kunnen helpen om inclusie in de klas te verhogen door bijvoorbeeld groepsopdrachtjes tijdens de les. Ook als je een huiswerkopdracht krijgt die je moet gaan bespreken in de les, dan heeft bijvoorbeeld een klasgenoot al gekeken naar jouw werk. Dan heb je toch die verbinding onderling en mensen in de klas leren elkaar ook snel kennen. Zo word je wel gauw een hechte groep. Dus niet alleen die SLB docenten spelen hier een rol in. De docent moet er ook voor zorgen dat je gekoppeld wordt aan mensen waar je misschien niet zo snel mee in contact komt. Zo leer je mensen kennen en daar kan je alleen maar op vooruit gaan.	"docent vragen stellen aan de klas gericht op hulp lesstof" "docenten groepsopdrachten tijdens de les" "docent groepen maken, zodat je andere mensen in contact komt" "student actief meedoen in de les"	Gedrag docent, Gedrag student
Respondent 7 recht J4V1	Alle drie. Hogeschool zorgt ervoor dat ze open school zijn en dat je er thuis moet voelen. Daar hebben zij zeker een aandeel in. De student heel erg zelf. Het ligt er zelf aan hoe je het voor jezelf maakt. Als je heel negatief in het leven staat en alleen naar school gaat om te leren en geen bedoeling ernaast hebt, zoals vrienden maken of ergens thuishoren, dan maak je het voor jezelf moeilijk.	"Hogeschool open beleid uitdragen" "student verantwoordelijkheid zelf" "docenten iedereen in de les betrekken" "docenten open houding" "docent individuele gesprekken" "docent gesprek in de klas"	Beleid hogeschool, Verantwoordelijkheid student, Gedrag docent

	Daarnaast docenten ook (volgende analyseschema)		
Respondent 8 recht J4M1	Alle partijen moeten daaraan meewerken. De student moet open staan voor dit soort dingen. Je hebt natuurlijk ook situaties waarin dat moeilijk is voor iemand. Ik heb ook iemand in mijn klas die het moeilijk vindt om zich open te stellen bij een presentatie. Dat lijkt me dan als docent heel moeilijk omdat de student er niet voor open staat. Ik merk bij mezelf bijvoorbeeld, ik ben verbaal heel erg sterk, dus bij vaardigheidsvakken dan ging ik haar juist opzoeken. Dan probeerde ik haar tips te geven en juist het gesprek met haar aan te gaan. Maar dan moet er dus wel altijd iemand zijn die inclusie daadwerkelijk toepast. De verantwoordelijkheid is dus echt gedeeld. Iemand moet ook een begin durven maken en de verantwoordelijkheid ligt zeker niet alleen bij de docent.	“Open houding student” “moeite doen om verbinding op te zoeken als student” “docent signaleren gedrag”	Gedrag student, houding student, Gedrag docent

Wat is de rol van de docent bij het creëren van inclusie in de klas?			
Resp	tekstfragment	Open codering	Axiale codering
Resp. 1	Ik denk dat voornamelijk de connect coach ervoor kan zorgen dat je echt een klas bent. Aan de ene kant kan je persoonlijk je verhaal doen als je daar behoefte aan hebt. Daar is ook echt ruimte voor binnen het rooster. Aan de andere kant deden we bijvoorbeeld veel van die kennismakingsspelletjes. Die zijn wel echt suf maar ze werken heel goed en je gaat dan met elkaar lachen. Je onthoudt ook echt dingen die er dan gezegd worden dus eigenlijk leer je elkaar steeds een beetje beter kennen.	Rol connect coach, individueel persoonlijk verhaal vertellen, kennismaking klassikaal	Rol connect coach, individuele gesprekken, klassikale gesprekken
Resp. 2	De docent moet daarin de leiding nemen. De school faciliteert het en dan neemt de docent de leiding om studenten mee & enthousiast te krijgen. Als de docent enthousiast is dan word je als student daar ook in meegenomen.	Studenten betrekken, studenten enthousiasmeren, houding docent werkt aanstekelijk	Studenten betrekken, houding docent,
Resp. 3	De docent is naar mijn idee van belang bij het uitdragen van de visie die de hogeschool heeft. De docent moet dit uiteindelijk gaan uitdragen naar studenten toe en dit creëren in klasbijeenkomsten. Ik vind dat de docent de uiteindelijke persoon is die hier echt iets mee kan doen. indien zij dit niet doen	Docent visie HSL uitdragen,	Visie/beleid HSL uitdragen

	blijft de visie of beweegredenen van de hogeschool achterwege.		
Resp. 4	Die heeft wel een van de belangrijkste rol denk ik. Je staat als docent het dichtst op de studenten en bent een vertegenwoordiger van de hogeschool. De docent moet een inclusieve en veilige omgeving creëren, feedback durven geven en feedback kunnen incasseren. Wat ik al zei, de docent moet het aangeven bij studenten als iets niet kan en het onderwerp ook bespreekbaar maken naast de lesstof die hij of zij probeert over te brengen, best ingewikkeld lijkt mij want je krijgt soms ook niet alles mee wat zich buiten de klas afspeelt.	Docent vertegenwoordiger HSL, corrigeren gedrag, feedback durven geven en ontvangen	Visie/beleid HSL uitdragen, ongewenst gedrag signaleren, klassikale gesprekken
Resp. 5	Docenten staan voor de klas en moeten in die rol mensen verbinden en bij de les betrekken. Dit kan bijvoorbeeld door studenten de beurt te geven en hier rustig op te wachten. Het is ook van belang dat de docent preventief inspeelt op inclusie in de klas. Door aan het begin van het jaar individuele gesprekken te hebben met studenten waarin besproken wordt hoe de student zich voelt en hoe hij in de klas ligt wordt eventuele uitsluiting misschien voorkomen.	Studenten betrekken, studenten de beurt geven, gedrag signaleren	Studenten betrekken, ongewenst gedrag signaleren
Resp. 6	Voornamelijk in het klassikaal bevragen of er behoefte is aan extra hulp etc. Dit kan dan vervolgens door studenten zelf geregeld worden maar je moet als connect coach wel moeite doen om de klas één groep te maken. Ook docenten van de vakken kunnen helpen om inclusie in de klas te verhogen door bijvoorbeeld groepsopdrachtjes tijdens de les. Ook als je een huiswerkopdracht krijgt die je moet gaan bespreken in de les, dan heeft bijvoorbeeld een klasgenoot al gekeken naar jouw werk. Dan heb je toch die verbinding onderling en mensen in de klas leren elkaar ook snel kennen. Zo word je wel gauw een hechte groep. Dus niet alleen die SLB docenten spelen hier een rol in. De docent moet er ook voor zorgen dat je gekoppeld wordt aan mensen waar je misschien niet zo snel mee in contact komt.	Behoeftetoetsen bij studenten, rol voor connect coach, groepsopdrachten, groepen maken	Behoeftetoetsen, rol connectcoach, groepsopdrachten, groepen maken
Resp. 7	Als je een docent hebt die de hele dag chagrijnig is en niemand erbij betreft dan heb je ook wel het gevoel dat je niet echt welkom bent. Dat gevoel van inclusie wordt dan wel minder. Toch zorg je er wel het grootste deel ook zelf voor. Voor een heel groot deel de SLB'er. Als die niet het gevoel geeft dat je erbij hoort of jezelf kan zijn, dan	Studenten betrekken, houding docent, rol voor connect coach, verantwoordelijkheid student, klassikaal leren kennen	Studenten betrekken, houding docent, rol connect coach, klassikale gesprekken

	zit het niet goed. De SLB'er is heel erg belangrijk. Je kan moeilijk van alle docenten verwachten dat ze dat doen. Er zitten altijd docenten bij die niet zo in het leven staan. Voor het grootste gedeelte moet het dus wel van de SLB'er komen. Individuele gesprekken zijn voor persoonlijke dingen handig maar om inclusie in de klas te vergroten bijvoorbeeld een rondje doen in de klas. Even checken hoe het met iedereen gaat. Als iedereen aan het woord komt helpt dat wel.		
Resp. 8	Bij het vormen van groepjes is het denk ik wel de verantwoordelijkheid van de docent om te voorkomen dat er te veel dezelfde groepjes blijven bestaan. Op het HBO zijn er nou eenmaal veel groepsprojecten. Als je veel met andere mensen samenwerkt wordt dit ook makkelijker. Als docent zal je dan ook wel creatief moeten zijn want je wil ook niet iemand helemaal uit zijn comfort zone trekken en ergens maar dumpen.	Groepjes maken	Groepen maken

Hoe ervaar jij inclusie in de klas?			
Resp	tekstfragment	Open codering	Axiale codering
Resp. 1	Wij zijn een hele hechte klas. We hebben een whatsapp groep waar iedereen echt actief in is. We zijn voor het corona gebeuren ook een paar keer op stap geweest en uiteten enz.. Dus ook buiten de les om zijn we heel hecht. Iedereen wil elkaar ook helpen door bijvoorbeeld samenvattingen te delen.	Hechte klas, contact buiten les om, leermateriaal delen	Hechte klas, contact buiten les om, elkaar helpen in studie
Resp. 2	Wel matig. Het voelt gewoon alsof je naar school komt om je vak en opleiding te halen maar het voelt niet alsof je deel uitmaakt van een groep. Je komt doen wat je moet doen en dan ga je weer naar huis. Er wordt naar mijn mening niet echt aandacht gegeven aan het vormen van een groep. Er worden misschien wel kennismakingsgesprekken gedaan maar daar blijft het bij. Als ik op school rondloop dan herken ik de studenten ook niet per se als studenten van mijn opleiding. Het zou ook kunnen dat ze van andere opleidingen zijn. Dat kan ook omdat het zo'n grote school is.	Geen deel van een groep, geen aandacht besteed aan een groep maken, wel kennismakingsgesprekken, geen herkenning in andere jaren	Geen groep, geen verbinding met andere jaren

Resp. 3	Dit ervaar ik eigenlijk alleen maar positief. Ik voel me echt betrokken en krijg het gevoel dat ik er mag zijn. Ik heb zelf niet het idee dat dit mij veranderd is door de afgelopen jaren, behalve dat ik vind dat naar mate de opleiding voortduurt je minder stilstaat bij klasgenoten dan in het begin je studie. Dit heeft vooral te maken met dat je aan het einde van je studie steeds minder contactmoment hebt met klasgenoten.	Betrokken, gevoel dat ik er mag zijn, latere jaren minder contact momenten studiegenoten	Betrokken en welkom in de klas, mindere inclusie latere jaren
Resp. 4	Ik voel mij heel welkom in de klas en heb wel het gevoel dat ik mijzelf kan zijn, maar ik weet ook dat het anders kan zijn. Ik heb wel eens verhalen gehoord over eerstejaars die uitgesloten werden of op een nare manier benaderd werden omdat ze een MBO opleiding gedaan hadden voordat ze hier kwamen, dat lijkt me heel vervelend om te moeten ervaren. Ikzelf heb daar geen ervaring mee. Ik heb wel het idee dat naarmate de jaren verstrijken en steeds minder inclusie is in de klas. Je ziet elkaar steeds minder en er is steeds meer sprake van groepsvorming en niet iedereen neemt elkaar meer even serieus omdat je toch verschillende ervaringen met mensen hebt gehad na een paar jaar.	Welkom en zichzelf zijn, latere jaren minder contact in de klas, groepsvorming, ervaringen	Welkom in de klas, mindere inclusie latere jaren
Resp. 5	Huidige klas: groepsvorming. Er wordt enkel in de groepjes gepraat en niet met de volledige klas samen. Er wordt een ongelijkheid ervaren. Een voorbeeld dat gegeven wordt is dat een student van wie zijn Nederlands minder goed is uitgelachen wordt door een groepje. Of wanneer iemand een fout antwoord geeft lacht een bepaald groepje. De student geeft aan dat er een gebrek aan sympathie kan zijn bij sommige studenten. Toch voelt de student zich welkom in haar klas en zeker ook gewaardeerd. Vorige klas: geen groepsvorming, één grote groep. Om dit te bereiken zijn er wel echt kartrekkers nodig onder de studenten in de klas. Zo benoemd de student dat zij echt moeite doet om iedereen te betrekken binnen een klas. Er was ook een groepsapp met alle studenten waardoor contact buiten school ook aanwezig was.	Verschil in twee klassen, enkel gepraat in groepjes, uitlachen studenten, gebrek aan sympathie, welkom en gewaardeerd,	Opsplitsing jaar 1 effect, groepsvorming, niet een groep, welkom en gewaardeerd
Resp. 6	Ik heb echt het gevoel dat ik deel uitmaak van de klas en de klas voelt als één groep, wat heel fijn is. Iedereen is volgens mij wel betrokken. Er	Deel uitmaken van de klas, klas is één groep, contact	Hechte klas, klas een groep, contact buiten les

	werd al vanaf het begin een Whatsapp groep gemaakt en daar wordt alles in gedeeld. In de klas is er ook initiatief getoond voor zelfstudie uren naast het vaste rooster van school.	buiten de klas om, studiegroepjes	om, studiegroepen
Resp. 7	Ik heb op dit moment helemaal geen lessen meer met mijn klas. Ik heb geen SLB meer, alleen als je iets wil bespreken kan je een afspraak maken. Dus die inclusie in de klas is op dit moment niet echt van toepassing aangezien we nooit meer als klas samen zijn. Ik zou het trouwens wel heel erg fijn vinden als er nog SLB lessen waren. "Als je dan nog een vaste les zou hebben dan zou je alsnog je verhaal kwijt kunnen of erover praten of zeggen hoe het staat met je onderzoek. Maar ook informeler gewoon kijkend hoe mensen dingen doen. "	Geen lessen dus geen klas, behoefte aan SLB lessen,	mindere inclusie latere jaren, behoefte aan connect lessen
Resp. 8	Zoals gezegd ben ik heel erg open in het roteren in de groepjes. Ik zoek de studenten wel op. Daarnaast probeer ik het beste uit mijn opleiding te halen dus als mensen niet gemotiveerd zijn of geen zin hebben in de les, dan hoeft dat voor mij ook niet. In het eerste jaar had ik dus een hele hechte klas en wij hadden allemaal dezelfde insteek voor mijn gevoel. De opsplitsing na het eerste jaar zorgde er wel voor dat het even behelpen was in de nieuwe klas. Dus ik zou zeggen dat inclusie in het eerste jaar heel erg hoog was. Iedereen was verbonden met elkaar, iedereen mocht elkaar en er was ook wel ruimte voor iedereen. Nu in het vierde jaar zijn de klassen kleiner en is er ook wel ruimte voor iedereen, maar het is toch wel wat anders. De focus van wat je belangrijk vindt die verandert ook een beetje.	Gemotiveerde studenten opzoeken, gemakkelijk in de groep, zoekt studenten op, vierde jaar voelt anders, andere mindset	Gedrag student, mindere inclusie latere jaren,

Welke houding hebben docenten t.o.v. inclusie in de klas?			
Resp	tekstfragment	Open codering	Axiale codering
Resp. 1	Ik denk dat heel veel docenten er wel op gericht zijn maar het is niet dat er ooit benoemd wordt 'dit gaan we doen om inclusie te verhogen'. Het is meer dat de docenten interesse hebben in alle studenten. soort dingen gebeuren wel veel. Ik denk dat de docenten wel	Docenten interesse in studenten, docenten zorg dragen studenten elkaar leren kennen	Positieve houding

	bezig zijn om te zorgen dat wij elkaar leren kennen.		
Resp. 2	Ik denk wel dat docenten hun best doen maar eigenlijk alleen maar hun lijstje afwerken. Het voelt allemaal wel standaard aan, alsof ze het bij elke klas hetzelfde doen. Sommige docenten zullen dit vast al jarenlang op dezelfde manier doen	Docenten doen hun best, Docenten lijstje afwerken	Positieve houding, inclusie is een 'moetje'
Resp. 3	Ik vind dat het merendeel van de docenten die ik heb gehad heel open, transparant en toegankelijk is. De persoonlijke aandacht die ik ervaar maakt dat je je echt op je gemak kan voelen. Bij vele zit het in hun persoonlijkheid om echt stil te staan bij wie jij als student bent. Bij een enkele docent heb ik dit niet omdat ik vind dat deze docent onvoldoende zijn best doet om te zorgen voor verbinding binnen de klas. Ik heb zelf altijd een hele andere sfeer in de klas gemerkt bij lessen van deze betreffende docent. Een onveilig gevoel misschien. Ik denk dat de houding van deze docent daar leidend is was. Wanneer ik zelf in gesprek was met deze docent kreeg ik soms het gevoel dat ik niet serieus genomen werd.	merendeel docenten positief, Persoonlijke aandacht, interesse in studenten, verschilt per docent, niet serieus genomen	Positieve houding, mate houding verschilt per docent, negatieve houding voelt student minder welkom
Resp. 4	Daar wordt naar mijn idee niet echt aandacht aan besteed door docenten. Ikzelf heb dat ook niet nodig en heb daar geen behoefte aan, maar misschien anderen wel. Het is misschien niet verkeerd om zo iets als groepsvorming te bespreken en de sfeer in de klas eens onder de loep te nemen.	Geen aandacht, kan geen kwaad, groepsvorming en sfeer	Geen aandacht
Resp. 5	De houding van de docenten is redelijk gelijk. Ze willen allemaal verbinding creëren binnen de klassen en doen hier ook wel moeite voor. De mate waarin ze dit bereiken is verschillend. Zo hebben sommige docenten een sterk vermogen om de verbinding te creëren.	Docenten soortgelijke houding, docenten doen moeite, verschilt per docent, vaardigheden verschillen	Positieve houding, mate verschilt per docent

Resp. 6	De houding is niet van iedereen proactief. Sommige docenten moeten meer het gevoel creëren dat de klas een team is met een bepaalde taak. Soms wordt enkel de les gegeven en op individueel niveau toegeleefd naar een voldoende, maar ik denk dat het ook belangrijk is om te kijken naar het slagingspercentage van de klas. Als je ziet hoe de klas presteert vergeleken met andere klassen of bijvoorbeeld voorgaande jaren dan geeft dat ook motivatie. Dus docenten kunnen hiermee laten zien 'het is niet alleen belangrijk dat jij het haalt maar de anderen ook'. Dit initiatief moet bij de docent liggen om dit soort dingen bespreekbaar te maken.	Niet iedere docent proactief groepsverbinding opzoeken	Mate houding verschilt per docent
Resp. 7	Opzich wel positief, ze zijn er denk ik wel mee bezig. Niet alle docenten maar vooral SLB docenten denk ik. Misschien is inclusie het ook wel de gedachte achter het nieuwe onderwijs. Want je bent dan toch in elke les meer bezig in de klas en minder met alleen maar luisteren. Veel docenten doen wel hun best maar soms komt het niet over en dat kan ook gebeuren. Soms heeft een klas een slechte dag en soms een docent.	Docenten zijn hiermee bezig, veel SLB docenten, nieuw onderwijs, docenten doen hun best	Positieve houding, connect docenten, nieuw onderwijs
Resp. 8	Wat ik van een docent nodig heb is dat zij je eigenlijk zelf laten denken. In plaats van een docent die zegt 'dan ga je toch naar de universiteit'. Zoek ik een docent die vraagt 'waar loop je tegenaan'. Er wordt een spiegel als het ware voor gehouden en je kijkt naar je eigen ontwikkeling en hoe je in de klas staat. Dus hoe die docenten erin staan dat verschilt maar het verschilt natuurlijk ook in de behoefte die je als student zelf hebt. Ik merk wel dat bij de hogeschool het aan de studenten is om de band eerst op te bouwen. De docenten gaan dit niet voor je doen. Je moet echt zelf je beste beentje voor zetten en dan gaan de docenten daarmee lopen. Als jij je best doet dan doen zij dat ook maar	Houding docenten verschilt, initiatief verbinding met docent ligt bij student, inzet student is belangrijk.	Mate houding docenten verschilt, inzet student is belangrijk

	als jij je best niet doet. Dan hoef je eigenlijk niet eens te komen.		
--	--	--	--

Op welke manier creëert jouw docent verbinding in de klas?			
Resp	tekstfragment	Open codering	Axiale codering
Resp. 1	bijvoorbeeld die kennismakingsspelletjes. Ook hadden we in het begin van het jaar een soort groot college met volgens mij alle studenten. Dus ik denk dat daar ook de gedachte van verbinding achter zou kunnen zitten. Het was een soort introductie over de opleiding, ik weet het niet precies meer. Maar het is bijvoorbeeld wel door groepjes te maken. Als je in een groepje werkt dan praat je toch met mensen waar je niet iedere dag mee praat.. Docent X maakt het bijvoorbeeld ook bespreekbaar in de les toen iemand zijn oma was verloren. Ik wist dat niet en toen kon ik hem condoleren en het was eigenlijk wel heel mooi dat hij erbij stil stond.	Kennismakingsspelletjes, groot hoorcollege nieuwe studenten, groepen maken, persoonlijke onderwerpen klassikaal bespreken	Kennismaking stimuleren, groepsopdrachten, klassikale gesprekken
Resp. 2	Wanneer iemand een vraag moet beantwoorden dan moet de rest luisteren, zodat je je ook gehoord voelt. Wanneer iemand dan bijvoorbeeld geen interesse toont dat de docent vraagt 'waarom luister je niet naar X'. Of dat de docent onderling probeert om onze mening te geven over bijvoorbeeld een antwoord van iemand. 'Als ik een antwoord geef en de docent vraagt dat "oké en wat denk jij daarvan X" dan is het ook interessant om te horen wat iemand anders er bijvoorbeeld van vindt'.	Iedereen de kans geven om te praten, ongewenst gedrag corrigeren, klassikaal gesprek aangaan	Vragen stellen aan studenten, klassikale gesprekken
Resp. 3	Docenten proberen altijd een praatje te maken met studenten voor, tijdens of na de lessen. Ze weten wie je bent en heten je welkom tijdens de start van de les. Veel docenten vinden het van belang om tijdens de lessen iedereen met elkaar te laten samenwerken waar dan ook veel aandacht aan wordt gegeven door bijvoorbeeld studenten in groepjes te laten samenwerken aan bepaalde opdrachten.	Kort praatje, samenwerken in groepen	Praten buiten les om, groepsopdrachten

Resp. 4	Vrij weinig. We hebben weleens geprobeerd om een uitje te organiseren met de klas en onze slb'er, maar dat is er niet van gekomen. Verder heb ik niet het idee dat docenten actief inzetten op het creëren van verbinding. Ze zijn meer gefocust op ontwikkeling en leren.	weinig inzetten op verbinding, focus ontwikkeling en leren	Weinig inzet op verbinding, focus op ontwikkeling en leren
Resp. 5	De informele houding uit het eerdere voorbeeld is belangrijk. Goed lesgeven wordt ook als belangrijk ervaren. Onder goed lesgeven wordt verstaan het betrekken van de hele klas. In sommige lessen wordt enkel theorie behandeld (welke letterlijk in het boek of op itslearning staat). Dan heeft de student niet het gevoel dat er iets geleerd wordt. Ook wordt onduidelijkheid om doelen binnen een les als vervelend ervaren.	Informele houding docent, hele klas betrekken, onduidelijkheid over lesinhoud wegnemen	Informele houding, hele klas betrekken, onduidelijkheid wegnemen
Resp. 6	Af en toe een quiz te spelen. Door je met vragen de beurt te geven en als jij het antwoord niet weet, dat de vraag dan teruggelegd wordt in de klas. Iemand anders geeft er dan antwoord op en je leert dan van elkaar. Sowieso ook groepsopdracht want dan moet je samenwerken of als je samen een presentatie moet doen. Wat voornamelijk goed werkt is als we tegen elkaar moeten 'strijden', denk bijvoorbeeld aan een debat. Het is dan leuk om te zien waar anderen mee komen en dan zie je hun perspectief. Ook zijn die opdrachten gewoon veel gezelliger.	Spelletje spelen, klassikaal vragen beantwoorden, groepsopdrachten, vriendschappelijke strijd	Kennismaking stimuleren, klassikale gesprekken, groepsopdrachten
Resp. 7	Het maken van grapjes tussendoor helpt echt om het ijs te breken. Ook een positieve mindset is belangrijk. Ook al begrijp je iets niet, dan legt hij je iets uit. Bij vak X word je afgekraakt als je een vraag stelt "waarom weet je dit niet, je moest het lezen, hoe kan je het niet weten". Hij heeft daar meer de mindset van Ik ben de leraar en jullie zijn de studenten. Als je eenmaal afgekraakt wordt dan heb je ook geen zin meer om antwoord te geven. Soms zie je hem ook moeite doen om de namen van iedereen te leren kennen. Dan schrijft hij de namen op en probeert zo iedereen's naam te onthouden. Maar zodra je een vraag stelt	Grapjes maken, positieve mindset, uitleg geven, geen vragen afkraken,	Informele houding, positieve reacties, onduidelijkheid wegnemen,

	en doet hij alsof je dom bent. Hij kraakt je af in de inhoud.		
Resp. 8	Bijvoorbeeld de zaak van Holleeder, daar kon ik met een docent echt de discussie over aangaan. De discussie was puur gericht op de inhoud maar op die manier leer je het vak ook gewoon echt. Als ik een bepaald standpunt inneem en met argumenten kom, dan is het aan de docent om deze te weerleggen of erop door te vragen. Op die manier is de hele klas betrokken bij een onderwerp. Dus die relevante onderwerpen die eigenlijk super interessant zijn die helpen al een stuk. Daarnaast is het wel echt aan de docent om open te staan voor discussies. Ook als die een keertje afwijken van de voorbereide les. Dan denk ik dus echt dat je als docent veel makkelijker die inclusie kan creëren.	Klassikale discussie lesinhoud, docent open staan voor deze discussies	Klassikale gesprekken

Verwachting op het gebied van een veilige klasomgeving creëren?			
Resp	tekstfragment	Open codering	Axiale codering
Resp. 1	Ik denk dat het meest belangrijke is dat je nooit uitgelachen wordt of dat je je dom voelt. Als je bijvoorbeeld een vraag stelt en mensen gaan lachen of de docent zegt 'waarom stel je die vraag'. Dan voel je je zo klein en dom en dan wil je geen vragen meer stellen. Dus als docent vind ik wel dat je een open houding moet hebben en dat de klas een plek moet zijn waar eigenlijk geen domme vragen gesteld kunnen worden.	Niet uitgelachen, vragen kunnen stellen, open houding docent, geen domme vragen	Vragen kunnen stellen, niet uitgelachen, open houding docent
Resp. 2	Hij moet je laten weten dat je welkom bent en dat jouw aanwezigheid wordt erkend. Als de docent bijvoorbeeld niet vraag 'wie weet het antwoord' maar de beurt aan iemand geeft. En als je dan het antwoord niet weet dat je wel te horen krijgt dat het goed is dat je een poging hebt gedaan. Daarna dat je met de klas tot het goede antwoord kan komen. Dan voel je je ook niet dom om een poging te doen.	Welkom en erkenning, geen domme vragen, klassikaal tot antwoorden komen	Erkenning, vragen kunnen stellen, klas betrekken
Resp. 3	Ik vind het van belang dat docenten weten wie je bent, je natuurlijk bij naam kennen, en proberen een band op	Docenten je kennen, gesprek	Erkenning, klas

	te bouwen indien je veel contactmomenten met de hebt. Ze gaan de dialoog met de klas aan, of dit nou inhoudelijk of meer persoonlijk is. Tijdens dit is het van belang dat ieder individu weet dat zij gelijk zijn aan elkaar en dat er wordt geluisterd als de student hier behoefte aan heeft en dat iedereen vragen mag stellen over wat dan ook.	in de klas, respect naar elkaar, vragen stellen	betrekken, respect, vragen kunnen stellen
Resp. 4	Dat ze het gesprek aangaan wanneer het lijkt alsof mensen zich niet veilig voelen en ook toetsen of de klas veilig aanvoelt.	Gesprek aangaan, toetsen bij studenten	Toetsen bij studenten, gesprek voeren
Resp. 5	Iedereen moet zijn mening kunnen geven in de klas. De student geeft aan dat het ook niet uitmaakt of iemand je uitlacht om je mening, je moet altijd je mening blijven geven. De docent heeft hier wel de belangrijke rol om te zeggen dat studenten elkaar niet moeten uitlachen om het geven van een mening. Een docent moet ervoor zorgen dat het mogelijk is om een mening te geven. Het benoemen zaken die een docent in de klas ziet zoals uitlachen om een mening of uitlachen om een accent wordt als belangrijk genoemd. Hiermee worden de regels van het klaslokaal eigenlijk vastgesteld.	Mening mogen uiten, niet uitgelachen, docent sturen, regels klaslokaal	Mening uiten, niet uitgelachen, regels klaslokaal
Resp. 6	Ik vind een veilige klas dat de docent je bewust maakt van het feit dat dingen die verteld worden in de klas ook binnen de klas blijven. En dat je respecteert hoe iedereen is. De docent moet dat dus aangeven in de klas. Er moeten niet zomaar oordelen ontstaan maar juist met respect en interesse naar elkaar luisteren. Daarbij vind ik het ook belangrijk dat de docent aangeeft dat je met andere mensen op school kan praten (bijvoorbeeld vertrouwenspersoon) als je even niet terecht kan bij studenten of je docent.	Vertrouwelijkheid, respect, regels docent, doorverwijzen docent,	Regels klaslokaal, docent doorverwijzen
Resp. 7	Je hoeft niet bang te zijn om vragen te stellen. Dat de docenten gewoon open zijn in de klas en niet per se streng. Ze kunnen we streng zijn maar de houding moet wel open zijn. Niet dat je denkt 'ik durf mijn vinger niet op te steken want dan word ik straks misschien wel voor paal gezet'. Dat is vooral wel belangrijk.	Vragen kunnen stellen, houding open, niet uitgelachen	Vragen kunnen stellen, open houding, niet uitgelachen
Resp. 8	De houding van een docent moet eigenlijk altijd open zijn. Maar als er duidelijke grenzen gesteld worden dan kan hier ook mee omgegaan worden. Maar duidelijkheid naar de studenten toe en acceptatie is wel heel belangrijk.	Open houding, duidelijke grenzen, duidelijkheid, acceptatie	Open houding, regels klaslokaal, duidelijkheid docent, open houding

Verwachting op het gebied van verbinding creëren?			
Resp	tekstfragment	Open codering	Axiale codering
Resp. 1	In het begin van het jaar kennismakingsspelletjes maar als je wat verder bent dan kunnen ze het meer doen door te vragen hoe het met iedereen gaat. Al verteld iedereen even kort wat over zijn weekend, dan heb je toch even een beeld van iemand waar je dat zelf misschien niet aan gevraagd had. Dus altijd gesprekken blijven voeren is wel belangrijk.	Kennismaking, gesprekken met studenten, klassikale gesprekken	Docent-student gesprekken, klassikale gesprekken
Resp. 2	Ik verwacht niet dat ze super veel moeite gaan doen zodat er verbinding tussen studenten ontstaat. De docent moet wel van de klas een groep willen maken maar het creëren van verbinding ligt denk ik voornamelijk toch wel bij de studenten zelf. Want je kan verbinding ook niet forceren. De docent kan wel laten zien wat bijvoorbeeld het effect is van verbinding met elkaar hebben maar wel dat het duidelijk wordt dat je zelf je best moet doen om die verbinding ook te behouden. Maar studenten moeten hier ook echt zelf moeite voor doen.	Geen hoge verwachting, effect van verbinding benadrukken, enthousiasmeren, verantwoordelijkheid student	Geen hoge verwachting, verantwoordelijkheid student, effect van verbinding benadrukken
Resp. 3	Ik vind het belangrijk dat de docent ervoor zorgt dat verschillen en overeenkomsten ter sprake worden gebracht en ook de dialoog tussen studenten kan stimuleren in de klas. Verder denk ik dat het van belang is dat de docent samenwerking in lessen stimuleert zodat er een kans bestaat dat studenten dit gevoel ook kunnen vasthouden buiten de lessen en elkaar kunnen opzoeken.	Open gesprek klas, samenwerking stimuleren	Klassikale gesprekken, samenwerking stimuleren
Resp. 4	Misschien eens vragen in hoeverre de klas als een eenheid voelt, maar ik denk niet dat iedere docent hier actief in hoeft te zijn, anders wordt het wel erg uitgekauwd en voelt het misschien ook niet meer oprecht.	Toetsen studenten, niet iedere les	Klassikale gesprekken, niet iedere les
Resp. 5	Leiding nemen door te zeggen <i>'we werken niet in groepjes, we gaan samen werken als klas'</i> . De docent hoeft niet super informeel te zijn, het mag ook heel formeel zijn maar wel verbinding creëren. Het belang van de verbinding is dat je als student de vragen kan stellen die je wilt.	Vragen mogen gesteld worden	Samenwerking stimuleren
Resp. 6	Eigenlijk wat ik al gezegd heb maar daarbij verwacht ik wel dat de docent meer een coach is. Dat de docent er niet alleen maar is om inhoudelijk informatie over te brengen maar ook juist een procesbegeleider. Daarbij moet die het ook	Coachende rol, procesbegeleider, iedereen even veel waard in de klas	Coachende rol, gelijkwaardigheid

	belangrijk vinden dat iedereen in de klas evenveel de ruimte krijgt.		
Resp. 7	De docent moet sowieso wel moeite doen om iedereen erbij te betrekken. Dat ze niet de hele tijd maar op een persoon focussen. “De docent gaf toch aan dat ‘ik heb je nu vaak de beurt gegeven, ik ga ook andere mensen in de klas de beurt geven’. Dan creëer je toch verbinding omdat je toch iedereen in de klas erbij betreft. Of je het antwoord nou weet of niet, je gaat toch een keer aan de beurt komen. Dan creëer je toch verbinding want je moet je wel bij de klas gaan betrekken. ”	iedereen betrekken bij de les, iedereen gelijk	Studenten betrekken, Gelijkwaardigheid
Resp. 8	Ik ben zelf ook heel erg bezig met wat een vak mij gaat brengen op de markt. Als ik denk dat ik er niets aan ga hebben dan doe ik er ook niets voor. Dan is het wel heel belangrijk dat een docent je meetrokt in de klas en in de les. Want als een docent je er niet mee weg laat komen dat je niets doet. Door bijvoorbeeld veel vragen te stellen, je in de les te betrekken en je in een groepje plaatst. Dan heeft dat veel invloed op het gevoel van inclusie. Ik heb ook docenten waarvan de vakken mij in het begin niet zo veel interesseerden maar de docent maakte het uiteindelijk leuk. Dus als die docent dingen bespreekbaar kan maken en zorgt dat de hele klas mee doet. Of dit nou in groepjes gaat of in klassikaal verband, dan zorgt dat ervoor dat je een veel duidelijker beeld krijgt van informatie die je hebt gekregen.	Docent iedereen betrekken, groepen maken, klassikale gesprekken	Studenten betrekken, samenwerken stimuleren, klassikale gesprekken

Wat kunnen docenten doen om te zorgen dat jij jezelf kan zijn in de klas?			
Resp	tekstfragment	Open codering	
Resp. 1	Eigenlijk hetzelfde als bij een veilige klas want als je een vraag stelt en je wordt uitgelachen dan heb je niet het gevoel dat je jezelf kan zijn. Want zelf ben je dan ‘dom’. De docent moet er denk ik ook wel een beetje gevoel bij hebben of de studenten lekker in hun vel zitten en als dit niet zo is, dit ook bespreken. Liever dan eerst persoonlijk bijvoorbeeld na de les vragen ‘gaat het wel goed’.	Peilen hoe student in zijn vel zit, geen domme vragen	Individuele gesprekken, ruimte voor vragen

Resp. 2	Gewoon de ruimte geven om jezelf te zijn. Als je bijvoorbeeld de beurt krijgt dan kan je je eigen antwoord geven. Dan heb je een soort op dat moment de spotlight waardoor je laat blijken dat je ook je eigen ideeën hebt en je ook aanwezig bent. Daar moet je dan vooral niet op afgekapt worden want dan wil je misschien je ideeën niet meer delen.	Geen domme vragen, ruimte voor antwoorden	Ruimte voor vragen, ruimte voor antwoorden
Resp. 3	Niemand kleineren, grapjes maken etc. geen opmerkingen over uiterlijk. Ik vind dat een docent de aandacht moet geven aan individuen om te stimuleren dat zij zichzelf kunnen zijn in de klas. Hierbij worden geen opmerkingen gemaakt over waarom iemand iets doet of niet heeft gedaan. Er worden geen grapjes gemaakt waarbij mensen zich onprettig kan voelen en de docent benoemt regelmatig dat iedere student zichzelf kan zijn binnen de kaders.	Aandacht voor individu, geen negatieve opmerkingen,	Aandacht voor individu, geen negatieve opmerkingen,
Resp. 4	Ook hierin het onderwerp bespreekbaar maken, aangeven dat je benaderbaar bent en het graag hoort als het niet het geval is. Studenten aanspreken als er sprake is van pestgedrag of uitsluiting.	Klassikale gesprekken, openhouding, individuele gesprekken	Klassikale gesprekken, open houding docent, individuele gesprekken
Resp. 5	Individuele en klassikale gesprekken met de docent helpen hierbij. Het doel van dit gesprek is om naar boven te halen wat er aan de hand is met de student, hoe hij zich voelt. Hiermee een poging doen om het zelfvertrouwen van de student omhoog te halen zodat deze student meer zichzelf kan zijn.	Individuele gesprekken, klassikale gesprekken,	Individuele gesprekken, klassikale gesprekken,
Resp. 6	Ze moeten mij de ruimte geven om mijzelf voor te stellen. Als je een vraag krijgt dat de docent dan ook vraagt waarom je dat antwoord geeft. Dat is meer persoonlijke aandacht waardoor je jezelf kan zijn en jezelf ook beter ontwikkelen.	Ruimte om voor te stellen aan de klas, ruimte voor antwoorden	Kennismaking, Ruimte voor antwoorden
Resp. 7	Dit is eigenlijk hetzelfde. Een open houding hebben, gevoel geven alsof je welkom bent. Maar voor het grootste gedeelte zorg je er zelf voor dat je jezelf kan zijn. Als iemand je het gevoel geeft 'Welkom, kom binnen, je gaat iets nieuws	Open houding, groeten, verantwoordelijkheid student, docent open sfeer in klas	Open houding, verantwoordelijkheid student, sfeer in de klas

	leren, je kan al je vragen stellen' dan helpt dat wel om jezelf te kunnen zijn. Maar ik denk wel dat het voor het grootste deel bij jezelf ligt. De docent kan eigenlijk alleen een beetje de sfeer bepalen in de klas.		
Resp. 8	Als jij jezelf wil zijn dan moet je dat ook durven. De docent kan je hier de ruimte voor bieden zoals we eerder hebben besproken door een kritische spiegel te zijn. Als er de juiste vragen gesteld worden dan kan je ook uitleggen wie je bent en wat je wil bereiken. Dan moet je zelf gaan nadenken over de stappen die gezet moeten worden om daar te komen.	Verantwoordelijkheid student, vragen stellen	Verantwoordelijkheid student, aandacht voor individu

Verwachting docent gevoel geven dat je welkom en gewenst bent?			
Resp	tekstfragment	Open codering	Axiale codering
Resp. 1	Sowieso het minimale is gedag zeggen. Wat ik wel heel leuk vind is dat ik docenten soms op de gangen of bij de kantine tegenkom en dan zeg ik gewoon hallo en maken we een praatje. Als je dan in de les komt dan voel je alsof je die docent al kent. In de les ook iedereen de beurt geven. Als telkens maar een persoon de beurt krijgt dan heb je ook geen zin meer om mee te doen met een les	Studenten begroeten, praten buiten les om, gelijkheid	Begroeten studenten, informeel contact buiten de les om, gelijkheid
Resp. 2	Het is altijd fijn als de docent mijn naam kent. Ook dat ze belonen als je bijvoorbeeld je huiswerk hebt gedaan. Ook als de docent iets deelt over zijn privé leven want dan voel je je op hetzelfde niveau met de docent. Dan kijk je ook meer uit naar de les want dan voel je je gewoon welkom en daar weet de docent wie jij bent maar jij weet ook iets meer over de docent. Ik vind het ook belangrijk dat ik een docent die ik tegenkom in de gang ook wel gewoon gedag kan zeggen. Want als je buiten de les om helemaal geen contact hebt dan is het ook zo raar om in de les ineens helemaal open te zijn. Maar ik denk dat ik alle docenten	Individu kennen, compliment, informeel praten, contact buiten de les om	Individu kennen, complimenteren, informeel contact buiten les om, informele houding
Resp. 3	Van belang is dat de docent oprechte interesse heeft in de student en contact maakt binnen de lessen en zelfs buiten de lessen indien dit voor kan komen.	Individu kennen, contact buiten de les om	Individu kennen, informeel contact buiten les om
Resp. 4	Ook hierin het onderwerp bespreekbaar maken, aangeven dat je benaderbaar bent en het graag hoort als het niet het geval is. Studenten aanspreken als er sprake is van pestgedrag of uitsluiting.	Gesprekken, open houding, ongewenst	Open houding, gedrag aanspreken, open dialoog

		gedrag signaleren	
Resp. 5	Het betrekken bij de les is van belang. <i>'Als ik in een klas kom en de docent kijkt niet eens naar me, groet me niet, vraagt me niks, dan voel ik me niet erbij en dan voel ik me ook niet welkom'</i> . De docent moet studenten (h)erkennen en zorgen dat studenten zich gezien voelen. Dit kan gemakkelijk door een gesprek aan te gaan.	Begroeten studenten,	Begroeten studenten
Resp. 6	Ik voel me welkom als de docent me begroet en weer gedag zegt als je het lokaal verlaat. Wanneer je zoiets kleins doet dan communiceer je even met elkaar. Meer individueel dan alleen docent tegenover de groep. Ook wanneer je bezig bent met werken dat de docent langsloopt en vraagt 'hoe vind je het gaan, wat vind je ervan'. Dat wordt wel gevraagd bij bijvoorbeeld vak X maar bij vak X komt dit nauwelijks naar voren. Ook moet de docent wel kritisch kunnen zijn en dit goed brengen maar het is ook goed om af en toe complimenten te geven.	Begroeten studenten, vragen stellen studenten, complimenten geven	Begroeten studenten, vragen stellen studenten, complimenteren
Resp. 7	Als je binnen komt dat de docent vrolijk en positief en optimistisch is. Dus vrolijk begroeten en verteld wat we gaan doen. Dat zou het wel goed doen. Maar dat kan je niet van iedereen verwachten dat iedereen zo is, zeker niet als je om half 9 les hebt. Ook docenten zitten soms niet lekker in hun vel.	Begroeten, positieve houding	Begroeten studenten positieve houding
Resp. 8	Simpeelweg begroeten zorgt al voor een goede sfeer vanaf het begin. Even erkennen dat je de klas in komt dan voel ik me al welkom. Meer is er eigenlijk niet nodig. Misschien ook dat je vragen kan stellen en dat ze niet direct afgekappt wordt.	Begroeten studenten, vragen stellen	Begroeten studenten, vragen kunnen stellen

Verwachting docent veranderen van lesmethoden?			
Resp	tekstfragment	Open codering	Axiale codering
Resp. 1	Als het vrijdag 4 uur is dan heb ik meestal echt geen zin meer om een uur lang te luisteren naar iemand. Als een docent dan toch zijn les stug blijft geven dan blijft er volgens mij ook gewoon niets hangen. Maar als je bijvoorbeeld even zo'n warming up oefening doet, dan heb je gelijk weer meer energie. Ook is het fijn als docenten niet alleen hun PowerPoint oplezen. Dan vind ik het zonde om naar de les te komen want dat had ik thuis ook gewoon kunnen zien. Als we bijvoorbeeld extra oefeningen doen of wat oefenvragen kunnen maken dan heb je daar veel meer aan.	Energie oefeningen, niet PowerPoint voorlezen,	Tussendoor oefeningen, inhoud op verschillende manieren brengen
Resp. 2	Als de docent verteld over zijn verandering in zijn eigen manier van aanpak. Hiermee geef je gelijk aan dat de mening van ons (studenten) heel erg belangrijk is en dat toont ook dat de	Input studenten meenemen,	Behoeft student vragen, flexibel opstellen

	docenten zich inzetten om de opleiding steeds beter te maken eigenlijk. Maar laat wel altijd zien wat de studenten kunnen verwachten van een vak. Docent X zegt bijvoorbeeld 'Dit is het einddoel maar hoe we er gaan komen dat zien we nog wel'. Daarmee bedoelt hij dan dat we onderweg kijken naar hoe we de les gaan insteken en waar behoefte aan is.	behoefte peilen	
Resp. 3	Ik vind het belangrijk dat de docent nagaat wat de behoefte van studenten zijn en hier actief iets mee doet. Mochten deze behoeften binnen een klas bijvoorbeeld verschillen vind ik dat hiernaar gehoord moet worden door lessen zo in te delen dat dit allemaal mogelijk is. Wanneer studenten het bijvoorbeeld fijn vinden om les te krijgen en een ander deel vraag individuele feedback wil kan de les zo worden ingedeeld dat dit beide ter sprake komt.	Behoefte studenten peilen, flexibiliteit	Behoefte studenten vragen, flexibel opstellen
Resp. 4	Ik verwacht dat een docent dit kan, juist omdat het hbo toegankelijk is voor heel veel verschillende mensen en je je moet aanpassen aan je doelgroep. Uiteindelijk wil je iedereen bij hetzelfde doel krijgen, de manier waarop kan verschillen. Dit ook bespreekbaar maken, aangeven dat het mogelijk is om andere uitleg te krijgen of een ander voorbeeld te krijgen als iets niet duidelijk is.	Bespreken, behoefte peilen, ander voorbeeld	Behoefte studenten vragen, inhoud op verschillende manieren brengen
Resp. 5	Dat weet ik eigenlijk niet. Denk dat het aan de docenten zelf ligt en dat zij moeten kijken wat de klas wil. Dan kunnen ze daar misschien wat mee doen.	Peilen waar studenten behoefte aan hebben	Behoefte studenten vragen,
Resp. 6	Ik verwacht wel dat de docent meerdere manieren brengt om het vak te kunnen geven. De ene student neemt de informatie op door opdrachten, de ander door lezen, weer een ander door filmpjes. Als het maar een manier is dan wordt dit heel lastig. Ook moet de docent aan kunnen voelen waar de klas behoefte aan heeft wanneer er klassikaal uitleg gegeven wordt. Het aanvoelen klinkt lastig maar het kan bijvoorbeeld heel makkelijk door te vragen waar behoefte aan is. Docenten hoeven niet te doen alsof de informatie die je moet leren maar op 1 manier overgebracht kan worden. Als je vraagt 'hoe zou je dit willen leren' dan helpt dat ook al.	Behoefte studenten peilen, inhoud verschillende manieren vertellen,	Behoefte studenten vragen, inhoud op verschillende manieren brengen
Resp. 7	Sommigen werken gewoon hun lijstje af. Anderen kunnen wel er iets aan doen. Als zij merken dat de klas te druk is dan zeggen ze 'we gaan even dit of dit doen, dan merk je wel dat ze er iets aan proberen te doen'. Het verschilt gewoon heel erg per docent. Ik vind het wel fijn als de docenten gewoon wat meer meebewegen met wat de klas wil die dag. Tuurlijk moet de kennis overgedragen worden maar soms is het ook fijn als we meer vragen kunnen stellen of even wat anders kunnen doen. Bij het nieuwe onderwijs merk je ook dat de vraag gesteld wordt van "wat willen jullie?". Ze zeggen dan ook van 'eigenlijk moeten we dit doen, maar wat willen jullie nu doen'. Maar daar	Flexibel opstellen, behoefte studenten peilen, nieuw onderwijs,	Behoefte studenten vragen, flexibel opstellen

	heb ik dus wel minder ervaring mee. Ik merk wel dat sommige docenten nu ook vragen of we op die oude of nieuwe manier van onderwijs les willen krijgen. Dus dat is ook wel flexibel.		
Resp. 8	We hebben al veel gepraat over het interessant maken van de inhoud van de lessen. Wanneer een docent 1 of 2 uur lang informatie aan het spuwen is dan haak ik al snel af. Je kan het dan helemaal niet toepassen en eerlijk gezegd onthoud je er ook veel minder van. Maar als je dus in die groepjes wordt gezet dan kan je zelf over de stof nadenken en met je klasgenoten discussiëren. Dan maakt die mening van de klasgenoten soms ook dat jij anders ergens tegenaan kijkt. Het is voor mij dus wel heel belangrijk dat docenten eigenlijk durven om de les op zo'n manier aan te pakken	Lesinhoud interessant, groepjes werken, afwijken van lesmethode	Lesinhoud interessant, flexibel opstellen, groepsopdrachten

Bijlage 12 Uitwerkingen interviews docenten

Datum: 17-04-2020

Respondent: docent Recht M1

Aantal dienstjaren bij HSL: 2 jaar

Hoe lang geeft u al les op hogeschool Leiden?

Bijna 2 jaar.

Waarom heeft u gekozen om te gaan doceren?

Het is een heel divers vak. Je doet veel verschillende dingen op een dag. Niet heel de dag achter de computer. Je staat voor de klas, doet een deel administratie. Verschillende activiteiten. Studenten zijn over het algemeen ook heel leuk om mee om te gaan. Daarnaast heb ik een academische instelling waardoor ik het leuk vind om dingen te onderzoeken en uit te diepen én vind ik het leuk om dingen uit te leggen.

Wat is volgens u, in essentie, de rol van de docent? (waarom staat een docent voor de klas).

Ervoor zorgen dat de studenten iets leren. Het is een stukje kennisoverdracht (dat kan eenrichtingsverkeer zijn), maar het is vooral belangrijk om studenten te inspireren en aan te zetten tot zelfstandig leren. Je hoopt studenten te inspireren zodat zij interesse krijgen in het vak dat ze gekozen hebben. Hierdoor ook zelfstandig dingen gaan leren.

Bij wie ligt de rol voor het creëren van inclusie in de klas? (student, docent, hogeschool)

Die rol die ligt voornamelijk bij ouders. Ik vind dat ouders hun kind van heel jongs af aan al mee moeten geven dat er verschillende soorten mensen zijn. Verschillende achtergronden, zichtbaar of niet en dat je moet proberen om iedereen als gelijke te behandelen. Ik denk dat dat aan de basis ligt van inclusie. Als je dat na 18 jaar leven nog op geen enkele manier hebt meegekregen, van je ouders of van je omgeving, dat een docent daar vervolgens bitter weinig aan kan doen.

Daarmee wil ik niet zeggen dat ik er niets aan doe. Ik probeer er wel iets aan te doen en natuurlijk heb ik ook verantwoordelijkheid ervoor. Toch vind ik dat we onze rol daarin wel heel erg overschatten (dat merk ik ook aan collega's). Eén van de redenen dat docenten het heel druk hebben is ook dat we te veel verantwoordelijkheid hebben. Ik denk dat docenten op een hogeschool geen opvoeders, pedagogen of psychologen zijn. Ik denk echt dat wij iets kunnen doen aan inclusie en verbondenheid maar dat is echt schaafwerk. Wat ik allemaal doe binnen een klas dat staat echt wel als een paal boven water. Correctie, stimulering, inspireren dat is allemaal heel belangrijk en daar ben ik ook echt bewust mee bezig. Dat helpt ook wel en dat geloof ik ook echt wel, maar je moet het in perspectief kunnen zien.

Ervaart u veel diversiteit onder de studenten in de klassen?

Ik zie redelijk veel diversiteit. Dit geldt zowel voor zichtbare diversiteit als huidskleur, verschillende accenten, handicaps, geslachtsveranderingen. Als voor onzichtbare diversiteit waar je pas na verloop van tijd achter komt zoals vooropleiding en niveau. De ene student leert nou eenmaal sneller dan de andere. Ook is het verschil zichtbaar in cultuur en het waarden en normen patroon.

Hoe gaat u om met deze diversiteit? Hoe handelt u hiernaar?

Mijn uitgangspunt is niet. Ik doe er eigenlijk bewust helemaal niks aan. Wat ik wel probeer is dat studenten mij zo snel mogelijk leren kennen, zodat zij heel snel weten wat ze aan me hebben. Hier weten ze snel wat mijn grenzen zijn en hoe ver ze kunnen gaan. Daar ben ik voornamelijk bewust mee bezig.

Ik probeer heel erg mijzelf te zijn als ik voor de klas sta. Als ik merk dat ik daarin te kort schiet, dus dat ik bepaalde studenten niet mee krijg. Dan merk ik dat ik niet bereik wat ik wil bereiken (vragen stellen in de les, studenten zich veilig voelen, dat ze groepsverband werken, dat ze zelfstandig willen blijven leren). Wanneer dit voorkomt dan handel ik puur op geval. Dit varieert van in de les aanspreken of juist aan het eind van de les vragen of ik met een specifieke student even kan praten.

- Voornamelijk wanneer een student totaal niet mee doet. Hier probeer ik altijd een individueel gesprek met de student na de les te hebben. Daarin probeer ik zoveel mogelijk open vragen te stellen. Soms komt daar wat uit, hier kan ik tips geven of met de connectcoach in gesprek gaan.

Voorbeeld "Voor de kerstvakantie had ik een klas die een groepsopdracht moest doen. Er was net een nieuw meisje gekomen in de klas. Het is altijd lastig om nieuw te zijn en het begin van een onderwijsperiode te missen. Voor haar was het denk ik extra lastig omdat ze behoorlijk introvert was, ook bijna geen vragen stelde. Bij haar merkte ik dat ze moeilijk aanhaakte bij de rest van de klas. Daarbij speelde ook nog dat ze heel ander gedrag had dan de meeste studenten in de klas. Maar ja, ze moest wel bij een groepje in de klas. Toen werden de groepjes gevormd en blijf zij alleen over. Toen heb ik gewoon gezegd van 'jij gaat bij dat groepje'. Ik heb toen puur op basis van autoriteit gezegd dat zij hen ging. Toen kreeg ik protest van de groep die al gevormd was 'hoezo moet zij bij ons etc.' Ze vonden het maar oneerlijk en dat was het misschien ook wel. Maar op dat moment vond ik het belangrijk dat die hele ongemakkelijke situatie die er toen was gewoon verdween. Ik heb dus ook gelijk een tafel en een stoel gepakt voor haar en toen hoorde ze bij die groep. Wat ik wilde vermijden is tegenover heel de klas uitvoerige discussies voeren. Dat wilde ik voornamelijk ook voor de student vermijden

want het was al een nare situatie. Vervolgens heb ik na de les de 'alfa'-student van de groep aangesproken en toen heb ik haar uitgelegd dat ze nieuw en alleen is en of ze die student gewoon bij de groep wilde betrekken.

Waaruit bestaat uw rol als docent ten aanzien van het bevorderen van de inclusie voor studenten?

- **Op het gebied van veiligheid creëren**

Ik denk dat het heel belangrijk is dat je laat merken dat het oké is om fouten te maken. Ook denk ik dat het heel belangrijk is dat je bepaald gedrag belooft en dat je dat gedrag daardoor ook stimuleert. Dat laat hopelijk aan studenten die niet zo ver zijn in die klas ook laat zien dat ze gedrag kunnen tonen zonder dat er 'nare consequenties' zijn (dat ze voor schut staan, dat ze worden uitgelachen of afgewezen). Dus het belonen van 'goed' leergedrag is wel heel belangrijk hiervoor. Het gaat om een stukje professionaliteit en leergedrag stimuleren binnen de klas.

Goed gedrag begint al het stellen van vragen door studenten. Dit kan een vraag zijn die inhoudelijk een beetje off-topic is maar dan moet je als docent toch proberen om het niet af te branden. Hier kan je een compliment geven en zeggen 'goed dat je de vraag stelt' of 'ik snap dat het nog niet helemaal duidelijk is, ik zal het nog een keer uitleggen'.

Het corrigeren van gedrag dat ervoor zorgt dat het onveilig wordt in een klas is ook heel belangrijk. Dus gedrag dat zich toont direct klassikaal benoemen. Zeker de eerste keer wanneer iets gebeurt. Als gedrag zich blijft herhalen dan wordt het op een gegeven moment ook buiten de les om aanspreken of eventueel doorgeven aan de connect coach. Als de student het leerklimaat op een negatieve manier beïnvloedt is dit een manier om de student van meerdere kanten (hiermee objectiever en breder gedragen) zijn eigen gedrag te laten realiseren.

- **Op het gebied van reflectie aanleren**

Wat je kan doen is aan het begin van de les vragen 'wat verwachten jullie van deze les' en dan moet dat opgeschreven worden. Daarna vraag je aan het eind van de les 'In hoeverre heeft deze les aan jullie verwachting gedaan'. Dan kies je bijvoorbeeld twee studenten om toe te lichten wat de discrepantie tussen beiden is. Hierbij stel je vragen wat ze van de les geleerd hebben en wat het nut ervan is om naar school te gaan. Zo kan je ze veel bewuster maken van wat ze nou eigenlijk op school doen. Het werkt wel het beste als je dit ook vaker in de les doet.

Maar dit pas ik veel minder toe dan ik zou willen. Dat komt misschien omdat ik het niet plan. Misschien omdat ik het heel druk heb. Daar zal het vast aan liggen. Er is niet altijd tijd voor om dit in een les te plannen. Er komt wel wat planning kijken bij het inplannen van reflectie in de les. Zo moet er gekeken worden naar welke stof er niet behandeld zal worden als je reflectie wél in de les wil toevoegen. Vanwege een tijdsgebrek doe ik dit eigenlijk niet. Ik zou het liever meer doen.

- **Op het gebied van bewuste aanpassing binnen lesmethoden of lessen**

Ik pas mijn toon en aanpak wel eens aan maar de overweging die ik heb is niet om de inclusie in de klas te bevorderen. Sommige klassen zijn veel chaotischer, daar is veel meer storing en dan moet je in de les kleinere stappen zetten. Dan moet je veel meer structuur bieden. Dit kan je mondeling doen en door de les enigszins aan te passen. Maar er is eigenlijk geen tijd om de les aan te passen.

"Idealiter zouden alle stappen die in een les gezet worden ook geprojecteerd worden. Je zegt niet alleen je hebt een kwartier maar dit projecteer je ook op de sheet achter je. Want dan zien ze het en dan correspondeert hetgeen wat jij zegt ook met wat daar staat en dat werkt dan beter. Dus idealiter zou je voor de les met een chaotische klas, voor de les, even dat soort sheets tussen de stof door zetten en dat zou dan voor zo'n klas beter werken omdat er veel meer structuur is. Maar daar is eigenlijk geen tijd voor. Daar moet ik wel bij zeggen dat we er bij het eerste jaar meer rekening mee houden. Dan begint de eerste sheet met de leerdoelen, is er een sheet waarop staat dat er 15 minuten pauze is en aan het eind van de les weer die leerdoelen. Zo breng je al aardig wat structuur aan omdat het gewoon nodig is."

- **Op het gebied van verbinding onder studenten creëren?**

Ik laat dat gewoon een beetje zijn natuurlijke beloop. Ik vind dat die rol beperkt mag blijven. Tenzij er iets voordoet waardoor iemand zichtbaar wordt uitgesloten, dan moet je wel ingrijpen. Over het algemeen laat ik die verbinding tussen studenten gewoon aan de studenten over. Ik denk ook niet dat je daar te veel aan moet rommelen. Het gaat namelijk vaak gewoon goed. Het komt zelden voor dat iemand echt alleen is en dat ook blijft.

Sprekend over een ingevulde enquête van hogeschool Leiden.

Verbinding creëren onder studenten kan wel aan de hand van studiegroepen. Een studiegroep kan een bepaalde fractie van een klas zijn maar misschien nog wel beter het kan ook een verticale doorsnede van de opleiding zijn. Dan heb je van ieder jaar een iemand in de studiegroep. Ik denk dat dat enorm motiverend kan werken voor studenten en dat het ook kan zorgen voor verbinding.

Op welke manier wordt u ondersteund in het creëren van inclusie in de klas?

Ten eerste doordat je een opleiding volgt (BDB). In die opleiding krijg je echt wel dit soort handvatten mee. Dus het stimuleren, corrigeren, in gesprek gaan, apart nemen etc. Je kan ook een groep diversifiëren zodat je een groep bijvoorbeeld indeelt op basis van niveau. Bij de opleiding leer je echt wel om bewust of onbewust voor inclusie te zorgen.

Daarnaast hebben we ook het lectoraat en W. zit daarin. Dat lectoraat is er en zij gaat dan ook wel eens in gesprek met ons bij docentdagen. Op die manier krijg je ook wat meer bewustzijn daarover. Langs die weg word je ook wel ondersteund.

Welke barrières worden er ervaren? Rol van studenten? Rol van management?

Wat je het liefst hebt is dat je veel meer tijd krijgt om bij dit soort dingen stil te staan en je ook erop voor te bereiden. Maar dat is financieel gezien niet realistisch.

Wat is volgens u nodig om inclusie in de klas te realiseren?

Ik denk dat een docent echt moet proberen om een zo goed mogelijk leerklimaat in de klas neer te zetten. Inclusie is een belangrijk onderdeel daarvan. Maar ik denk dat het primair onze taak is om een goed leerklimaat neer te zetten en ik denk dat je inclusie daar automatisch, voor een deel, in mee pakt.

Op hogeschool gebied moet beleid concreet gemaakt worden. Als inclusie in de klas echt belangrijk is dan moeten daar ook uren voor worden vrijgemaakt. Die uren moeten ook bestempeld worden als 'oefenen met inclusie'. Wanneer het alleen in het beleidsstuk staat dan gebeurt er concreet niets. Ik denk dat het belangrijk is dat docenten voldoende tijd krijgen om een les voor te bereiden en dat docenten op de juiste manier geschoold worden om hiervoor te kunnen zorgen.

Je kan echt wel bewust bezig zijn met inclusie in de klas maar wat ik ook belangrijk vind is dat de rol van docenten daarin het HBO niet overschat wordt. Zoals ik net al zei ligt de rol van inclusie echt het meest bij de ouders.

Is er binnen het docentteam ruimte voor reflectie en feedback op manier van lesgeven?

Is hier behoefte aan

Je hebt intervisie voor jonge docenten. Dan komen de jonge docenten 4x per jaar samen en kan er een casus voorgelegd worden. Dan kan er voor worden gekozen om deze casus te bespreken volgens een bepaalde set regels. Een ervaren docent leidt de intervisie vervolgens.

(Jonge docenten = docenten die minder dan 5 jaar lesgeven).

Ook informeel kan je naar andere docenten toelopen en vragen hoe zij iets aanpakken.

Docententeam

Is er sprake van veel diversiteit binnen het team? Op welk niveau? Hoe ziet u dit? Waar liggen knelpunten?

Ja vind ik wel. Er is wel behoorlijk veel diversiteit. Er zijn wel verschillende opvattingen over op wat voor manier er lesgegeven moet worden. Iedere docent heeft een eigen stijl van lesgeven en dat is ook belangrijk om die als docent aan te houden. Deze stijlen liggen wel behoorlijk ver uit elkaar. Vooral de wat jongere generatie docenten zijn wat meer bezig met interactie in de klas dan bijvoorbeeld de oudere docenten. Waar ik al helemaal een groot verschil zie is dat we een aantal docenten hebben die een opleiding tot leraar hebben gedaan. Ik merk aan hen dat zij echt positief gezien veel verder zijn op het managen van een klas. Zij zijn gewoon echt goed in het besturen van een groep en het in de gaten houden van een groepsproces en daar in de les continu mee bezig zijn.

Is er een specifieke onderverdeling in taken binnen het team?

We hebben een opleidingscommissie en die zijn wel ermee bezig en de curriculumcommissie houdt zich ook zijdelings wel bezig met het creëren van inclusie in de opleiding.

Is er binnen het team een strategie of visie op het gebied van inclusie in de klas? Doelen die gesteld worden?

Niet dat ik weet.

Wordt dit onderwerp (diversiteit en inclusie in de klas) besproken in het docententeam?

Hoe, wanneer? Terugkoppeling?

Het onderwerp inclusie binnen de opleiding komt wel ter sprake, in de klas niet zo zeer. Maar op welke manier dat weet ik even niet. Het onderwerp heeft echt wel een structurele plek binnen het onderling overleg. Ik weet even niet precies wat we concreet doen op dit moment. Het is sowieso een terugkerend thema.

Hoe ervaart u de stijl van leidinggeven?

De coördinator heeft een groep docenten onder zich en dat is dan de direct leidinggevende.

Ze zijn heel erg betrokken en er is veel ruimte voor initiatief. Het is gewoon heel flexibel.

Zijn er vaardigheden binnen het docententeam op het gebied van inclusie waar jullie echt in uitblinken?

Ik denk dat wij allemaal tegenover elke student een positieve grondhouding hebben. Het uitgangspunt is altijd positief en open. Ik denk dat wij dat allemaal doen, kunnen of in ieder geval proberen na te streven.

Overig: Plan van inzet. Voor elk type activiteit is een vast aantal uren berekend. Stel je geeft 18 lessen, dan krijg je 9 uur voorbereidingstijd. dan krijg je dus 27 uur voor die 18 lessen. Als je 32 uur werkt wordt dat dus opgevuld in het pvi. Daarin kan bijvoorbeeld ook het afnemen van een mondeling tentamen staan. Dan krijg je per groepje in de klas een halfuur en je hebt 4 groepjes. Dus je hebt 2 uur om die mondelinge tentamens af te nemen. Aan elke taak wordt een vaste hoeveelheid tijd toegekend. Ik denk dat het grootste tijttekort ontstaat omdat je feitelijk meer tijd nodig hebt voor verschillende activiteiten en dat er zaken zijn die niet beschreven worden maar die je wel gewoon moet uitvoeren.

Kanttekening is wel dat hoe langer je lesgeeft, hoe meer tijd je overhoudt. Hoe meer ervaring je hebt, hoe minder tijd je kwijt bent aan bepaalde taken. Het goed plannen en organiseren van eigen werkzaamheden zorgt er ook voor dat je minder snel in de knel komt. Hoe beter je kan plannen, hoe beter je ervoor kan zorgen dat je niet aan het overwerken bent. Het is dus echt een gedeelde verantwoordelijkheid.

Datum: 20-4-2020
Respondent: Docent HRM V2
Aantal dienstjaren bij HSL: 1

Hoe lang geeft u al les op hogeschool Leiden?

1 jaar

Wat is volgens u, in essentie, de rol van de docent? (waarom staat een docent voor de klas).

Om studenten tijdens hun studententijd door middel van onderwijsactiviteiten te helpen om op een bepaald werk en denkniveau te komen.

In de ontwikkeling van studenten zijn wij bijvoorbeeld een kwart maar de student moet het uiteindelijk wel zelf doen zeg maar. Studeren is één maar zichzelf ontplooien geschied voornamelijk daarbuiten. Studie/studentenvereniging bijvoorbeeld.

Ervaart u veel diversiteit onder de studenten in de klassen?

- Ik vermoed dat als je rechten docenten spreekt en je hebt het over inclusie dan hebben zij werkelijk geen idee waar het over gaat. Behalve dat je ze het lectoraat wel kennen.

Relatief hebben we best wel een homogene studentenpopulatie (wellicht een vervolgonderzoek waardig). Hiervoor heb ik in Alkmaar en Diemen lesgegeven en dan is het best wel schrikken als je het hebt over zichtbare diversiteit, dat HSL wel een hele witte hogeschool is. In kort ervaar ik te weinig diversiteit in de klas.

Hoe gaat u om met deze diversiteit? Hoe handelt u hiernaar?

Ik vind het als docent wel leuk om met de verschillende achtergronden van studenten (leeftijd, levensfase, vooropleiding) iets te doen in de klas. Ik ervaar weinig diversiteit maar in die aspecten zit wel veel diversiteit en dan is het ook leuk om daar iets mee te doen.

Waaruit bestaat uw rol als docent ten aanzien van het bevorderen van de inclusie voor studenten?

- **Op het gebied van veiligheid creëren**

Casus voorbeeld: een indirecte racistische opmerking van de ene naar de andere student. Toen heb ik die twee waar het om ging mee naar de gang genomen en gevraagd wat er precies gebeurde. De jongen van de opmerking die kroop in zijn schuld en zei sorry, had ik niet moeten doen. Ik ben niet zo heel ad rem maar dit kon ik echt niet laten gaan. En vervolgens ben ik na de les nog even na de les naar de student voor wie de grap bestemd was toegegaan. Heb ik gezegd wat betekent dit voor jou en toen heeft ze haar zegje nog even kunnen doen. Daarna stond er nog een klasborrel gepland en heb ik haar daarnaartoe meegenomen en indirect er wel voor gezorgd dat zij in de klas opgenomen werd. Hiermee konden andere studenten weer hun rol pakken en de student weer includeren.

Dit is reactief gedrag he. Ik zie iets en ik reageer er op. Wat ik sowieso doe is bevragen naar de achtergronden van studenten. We hebben relatief weinig studenten die van VWO komen maar die zijn over het algemeen wat slimmer. Als zij alleen een HRM studie volgen dan kunnen ze zich gaan vervelen. Of ze moeten een andere uitdaging hebben of ze zijn een enorm pietje precies. Dan stimuleer ik deze studenten wel om het gesprek met ze aan te gaan. Mijn eerdere ervaring is dat mbo'ers echt extra ondersteuning nodig hebben om de studie te halen. Op dit moment merk ik er niet heel veel van dus doe ik er ook niet echt iets extra's aan. Maar vooral bij het eerste jaar probeer ik wel de unieke kenmerken van de studenten als vooropleiding of achtergrond naar boven probeer te halen en aan de hand daarvan hun verhaal laten vertellen.

Ik vind dat het de verantwoordelijkheid van de hogeschool is om te kijken of we onze school diverser kunnen maken. De verschillende huidskleuren meer toejuichen. Eén van de dingen die we kunnen doen is bijvoorbeeld op onze website meer foto's en video's van personen met een andere huidskleur.

- **Op het gebied van reflectie aanleren**

Voornamelijk veel vragen stellen aan studenten. Wanneer zij een antwoord geven dan stel ik een vraag waarom ze denken dat iets zo is. Op deze manier koppel ik continu terug wat ik hoor

- **Zelfreflectie**

Zelfreflectie doe ik denk ik voornamelijk in overleg met collega's. Dan bespreek je de les en dan ga je over de dingen die goed en minder goed zijn gegaan. Dit neem je vervolgens mee als je de volgende les dan geeft.

- **Op het gebied van bewuste aanpassing binnen lesmethoden of lessen**

Wij hebben vorig jaar als HRM van naam een workshop gehad over inclusie. Wat ik heb gemerkt is dat we toen met zijn allen heel concreet afspraken gingen maken, maar de voornemens die we toen hadden (en ik zelf ook) die zijn ook weer van tafel geveegd want 'ja dit komt opeens wel heel erg uit het niets'. Dus dingen worden wel makkelijk van tafel geveegd. Dus het moet één keer per jaar misschien wel grondig besproken worden en dan nog een keer om een praktische insteek te hebben.

Het komt waarschijnlijk doordat het iets is wat niet regulier terugkomt. Zelfs niet elk kwartaal. Maar als dat wel gebeurt. Er wordt dus algemeen besproken wat kunnen we doen met inclusie, dat heb ik als onderwerp binnen een aantal vakken wel ingebracht. Ik denk dat het goed is om het wel te bespreken want de vakken waar ik het toen heb gebracht, bij 1/3^e staat dat nog. Maar zoals ik al zei wordt het snel van tafel geveegd. Aan de andere kant staat het wel nog bij 1/3^e dus dan kan je het ook van de positieve kant kijken.

- **Op het gebied van verbinding onder studenten creëren?**

Als iemand bijvoorbeeld al drie jaar op kamers woont dan vraag ik hoe plan jij dit in en hoe doe je dat? Dan kunnen ze in groepswork ook beter nadenken over hoe iemands thuis situatie is. Want het is toch anders als je voor je eigen eten moet zorgen dan als je moeder het bij wijze van spreken al klaar heeft staan. Grenzen kunnen op deze manier ook aangegeven worden.

Misschien is het niet zo zeer verbinding creëren als wel begrip creëren. Bespreekbaarheid, openheid. Wat ze misschien zelf niet zo gauw zouden bespreken met elkaar. Iedereen leeft toch in zijn eigen omgeving waarin bepaalde uitdagingen liggen. Iedereen heeft bepaalde capaciteiten en maak daar gebruik van in een groepje. Dat heeft positieve en negatieve kanten. Bijvoorbeeld iemand met eerdere opleidingen heeft misschien hele goede presenteer skills. Gebruik dat dan in de groep. Dat bewustzijn creëren is dan belangrijk.

Wat is volgens u nodig om inclusie in de klas te realiseren?

Vanuit de opleiding moet het onderwerp als agendapunt bijvoorbeeld vier keer paar jaar op de teamdagen voorbij komen. Zo wordt er bewustzijn gecreëerd en blijven mensen er actief mee bezig.

Misschien ook dat de curriculum commissie er iets mee kan gaan doen. De moduleleiders moeten er iets in de vakken mee doen. Dus het onderwerp inclusie moet ook een plekje krijgen waar mogelijk in de stof die studenten mee krijgen.

Het hoofd van de afdeling/teammanager moet hier KPI's op krijgen. Ik vraag me bijvoorbeeld af hoe naam hier zelf in staat.

Het doel is dan uiteindelijk dat het onderdeel van elk vak gaat worden. Bij hoeveel procent van de vakken kan het toegevoegd worden. Het zal niet overal kunnen maar wel bij een groot percentage.

Is er binnen het docentteam ruimte voor reflectie en feedback op manier van lesgeven?

Is hier behoefte aan

Dit gebeurt wel regelmatig in teamoverleggen. Als je het hebt over diversiteit vind ik dat we kritischer moeten zijn in het eerste jaar en het laten behalen van hun studie. We hebben ook veel langstudeerders en ik vind dat we daar bijvoorbeeld deadlines voor moeten hebben.

Een risico bij ons is dat studenten gaan werken tijdens hun studie en dat ze daardoor hun studie niet afmaken. Er zijn dus onderling wel discussies als het gaat om de keuzes die wij als docenten maken.

Datum: 16-04-2020
Respondent: Docent HRM V1
Aantal dienstjaren bij HSL: 1

Hoe lang geeft u al les op hogeschool Leiden?

Meer dan een jaar nu.

Wat is volgens u, in essentie, de rol van de docent? (waarom staat een docent voor de klas).

Ik denk als een soort voorzittersrol, een rol om te sturen denk ik. Wat je ook wel in een vergadering bijvoorbeeld nodig hebt. Dat er iemand is die bijvoorbeeld de vergadering leidt. Ik denk dat dat met name belangrijk is, dat er bepaalde sturing is, want anders wordt het een grote chaos, ben ik bang. Ik denk dat de voornaamste rol is. En natuurlijk iemand die stuurt. Dus zo'n groep in beweging krijgt.

Laura: Je vergelijkt heel mooi met een voorzitter van een vergadering eigenlijk. In deze metafoor is de klas dan het team? Ja, de klas is het team, zo zie ik dat wel echt. Ik voel me ook niet meer ofzo dat ik denk van nou ik sta er boven. Maar het is meer van iemand zal daar wel structuur in moeten brengen en dat moeten leiden. En zo zie ik mezelf. Dus ja, ik zie het als wederzijds. We leren van elkaar en met elkaar.

Hoe ziet dit er uit in het kader van inclusie in de klas? Dat iedere student zich welkom, betrokken voelt dat hij erbij hoort in de klas.

Sowieso voorbeeld gedrag dus dat je zelf het goede voorbeeld geeft en dat je mensen het gevoel geeft dat ze allemaal welkom zijn. Dat ook bespreekt denk ik en dat je signaleert. Dus als je het merk voelt of proeft dat er iets aan de hand is, dat je dat benoemt, dat je dat bespreekbaar maken. Ik denk dat het echt essentieel is. Ik denk dat dat de twee belangrijkste zijn. Dat je echt het voorbeeld laat zien, want voorbeeld doet volgen denk ik. En dat je inderdaad als je merkt dat er iets aan de hand is of dat je het merkt dat iemand buitengesloten wordt, dat je dat bespreekbaar gaat maken.

Laura: Is dat bespreekbaar maken in de klas of is het één-op-één of is het juist situatie afhankelijk?

Dat is echt situatieafhankelijk. Dat ligt ook wel aan de gevoeligheid denk ik. Ik maak het weer eens mee dat er bijvoorbeeld een rotopmerking wordt gemaakt naar een student. En dan grijp ik direct in dan, zegt Van Gogh Is dat nodig? En waarom moet dat op die manier? Hoe zou je dat anders kunnen zeggen tegen iemand? Maar als je echt zeg maar consequent.. Dus je hebt een vermoeden en dat wordt eindelijk bevestigd. Maar er zit iets van pestgedrag of echt dieper. Dan zou ik dat niet denk ik zo snel in de klas bespreekbaar maken. Dan is dat erg gevoelig. Maar daar zou ik eerst bijvoorbeeld met de student gaan zitten en eens polsen en kijken wat er nou precies aan de hand is. Het ligt gewoon heel gevoelig en het is toch een aanname wat je op zo'n moment doet. Als je zo'n vermoeden hebt. Dus dat eerst willen toetsen bij een student voordat ik daar conclusies uit ga trekken. Dat ik dat in de klas ga bespreken.

Laura: Dus als je ziet dat er iets gebeurt waarvan het duidelijk is bijvoorbeeld iemand maakt een opmerking die gewoon niet kan, dan kan je daar gelijk op ingrijpen. Maar als je het eigenlijk niet direct kan zien of direct kan concluderen wat er nou precies aan de hand is, dan kies je wel voor een individuele aanpak.

Juist precies ja.

Ervaart u veel diversiteit onder de studenten in de klassen?

Nee, dat ervaar ik niet. En hoe komt dat nou? Omdat het type student een beetje op elkaar lijkt. Als je kijkt naar de studenten die er rondlopen, dan kun je wel stellen dat we eigenlijk vooral heel veel mensen hebben met een Nederlandse achtergrond. Om het zo maar te zeggen. Dat er weinig etnische verschillen zijn. Op dat gebied, ervaar ik dat in ieder geval niet. Als we kijken naar bijvoorbeeld studenten die een handicap hebben, dan vind ik dat ook meevallen. In heel veel klassen komt het niet voor. In een enkele klas wel. Dat valt ook heel erg mee. Je hebt altijd wel verschil in een student dat je bijvoorbeeld een aantal populaire studenten hebt en misschien studenten die er net even buiten vallen, maar dat je overal.

Laura: Als je kijkt naar bijvoorbeeld prestaties van studenten, kan je daar dan groepen in zien?

Daar zie ik echt een heel groot onderscheid. Je ziet inderdaad studenten die echt super gemotiveerd zijn, alles willen weten, heel erg hun best doen en die echt voor excellent gaan. Die willen het liefst alleen maar negens en tiens halen. Dan heb je het type student dat gewoon redelijk meedoet. gewoon naar verwachting presteert. De er gewoon is en voor de 7 gaat zeg maar. En dan heb je ook nog een groep die echt wel moeite heeft. En het kan zitten in de onwil, dat ze niet willen en dat ze niet gemotiveerd zijn. Maar dat kan ook zitten in onkunde. Dat het niveau er niet is. Of het kan er zelfs in zitten dat het er allebei niet is. Dat zo iemand zeg de motivatie niet heeft, maar ook niet de kunde om het op te halen.

Laura: en als iemand het niveau nog niet heeft maar de wil om het te halen is er wel, is dat genoeg?

Nee, dat is niet genoeg. Niet altijd, ik maak dat in de praktijk mee dat je studenten die het niveau niet hebben, maar wel de wil heel erg. En ook dat kan echt het werk zijn van lange adem, omdat ze dan overal blijven steken. Ze halen vakken gewoon consequent niet waardoor dat echt heel moeizaam gaat. En dan willen ze wel heel graag, maar dan kunnen ze het gewoon echt niet aan.

Laura: Dus er is niet heel veel zichtbare diversiteit maar zodra je inzoomt op de klassen is er wel verschil te benoemen tussen de studenten?

Ja, zeker. Ik vind dat er weinig etnische verschillen zijn en dat is echt wel zichtbaar. De onzichtbare dingen zoals is een student 'goed' en haalt deze goede cijfers. en wil die ook of wil die wel maar kan die het niet. Dat heb je in elke klas en dat is wel soms heel lastig. En dat merk je ook wel in groepjes. Dat mensen dan bijvoorbeeld wel buitengesloten kunnen worden omdat ze gewoon niet met iemand willen samenwerken.

Laura: Omdat de studenten dan slechter presteert en dat willen mensen niet in het groepje hebben?
Juist ja, en dat op een gegeven moment krijgen ze dat natuurlijk door. Zeker als ze al een aantal jaar met elkaar in de klas zitten. En dan merk je en dat hoor ik ook dat ze mensen niet in hun groep willen hebben.

Hoe gaat u om met deze diversiteit? Hoe handelt u hiernaar?

Laura: En wat kan je daar als docent mee doen?

Dat is heel lastig, omdat je het als docent soms erkent. Dat zit ook met name niet zozeer in het niveau, maar er zijn studenten die ook gewoon niet willen en die gewoon echt met de pet ernaar gooien. In elke klas zitten daar gewoon een paar van. Die noem je dan meelifers. Ik kan me voorstellen dat daar irritatie gaat ontstaan bij studenten. Als een student gewoon nooit op komt dagen is het heel lastig om met zo'n student daarover in gesprek te gaan. Maar als een student er is, dan ga ik echt de confrontatie wel aan.

Laura: Met een student of in het groepje?

Ja of ik stuur. Ik probeer eigenlijk eerst te sturen. Van wat zou je nog kunnen doen om zo'n student toch erbij te betrekken? Of om duidelijk te maken dat dit gewoon niet wenselijk is? Dus dat probeer ik eerst. Nou vinden studenten dat heel erg lastig. De confrontatie aangaan. Een beetje bijsturen of bij helpen is wel nodig dus. Maar dat is wel echt het minimale denk ik, want het is natuurlijk ook hun eigen verantwoordelijkheid.

Laura: Probeer je een soort zelfreflectie in die student naar boven te halen? van kijk eens naar je gedrag. En wat voor een impact dat heeft. Of is het een andere insteek?

Soms. Dat verschilt ook weer per situatie. Ik heb verhalen gehoord van studenten waarvan ik denk volgens mij heb je er zelf genoeg aan gedaan en genoeg moeite in gestoken en is dit ook een stukje overmacht. Maar ik probeer wel in ieder geval ze te laten inzien dat ze ook zelf het gesprek met iemand moeten aangaan. Dat ze zelf ook de bevoegdheid hebben om tegen iemand te zeggen van je kan mee doen en werk leveren of we zetten je uit de groep. En als iemand in de groep mee wil doen en zij willen dat niet. Dan stuur ik ze, van maak dan afspraken. Studenten zijn niet zo heel goed soms in het uiten. Maar vertel dan wat je van iemand verwacht en ook wat de consequenties zijn als iemand niet aan de verwachtingen voldoet.

Laura: Hoe reageren studenten daarop?

Het verschilt heel erg. Er is meestal wel één leider in groep. Dat is een beetje de voortrekker en die stuurt de groep, die zie je dat wel doen. Maar de meeste studenten vinden dat het gewoon heel erg lastig, om hun medestudenten aan te spreken/te confronteren met het gedrag. Dus ik heb het idee dat ze wel naar me luisteren maar ik heb ook het idee dat ze het niet doen. Het is ook lastig, zeker op die leeftijd. Sommige studenten die zijn 17 of 18. Als je kijkt naar mij toen ik zo oud was, toen durfde ik dat ook niet zo goed. Het is ook gewoon een stukje ervaringskennis die je moet opdoen.

Laura: Merk je veel verschil tussen jaar 1 en 4?

Ja, zeker heel sterk. Er zit echt een enorm verschil in een eerstejaars en een vierdejaars. De vierdejaars die ervaring en kennis opgedaan op het gebied van gespreksvaardigheden en aan de hand van stages. Vierdejaars zijn over het algemeen een stuk rustiger, een stuk volwassener, professioneler en hebben ervaring in het werken met groepen. Hoe ze bepaalde dingen moeten aanpakken. Dus is het wel echt een heel groot verschil.

Bij wie ligt de rol voor het creëren van inclusie in de klas? (student, docent, hogeschool)

Een docent moet iedereen het gevoel geven dat hij welkom is. Dat is het belangrijkste. Als je aan een docent merkt dat die mensen gaat weren of anders doet denken aan een student, dan gaat zo'n klas dat geheide overnemen. Dat is gewoon logisch, zo'n docent wordt toch vaak als voorbeeld gezien. Maar als zo'n docent er juist slaagt om iedereen op z'n gemak te stellen, iedereen welkom te laten voelen, dingen bespreekbaar maakt. Ben jij degene die dat voorbeeld geeft. Doordat te uiten en doordat bespreekbaar te maken, dan is de kans natuurlijk groot dat studenten het gaan overnemen. Dus ik denk als jij dat niet doet.. Je kan zeggen, de verantwoordelijkheid ligt bij studenten, dat denk ik niet. De verantwoordelijkheid ligt bij beiden. Die verantwoordelijkheid is even groot. Kijk met het weren van groepjes. Daar hebben wij ook een bepaalde rol in. Iedereen moet natuurlijk wel het gevoel krijgen dat die ergens bij kan. Onze rol is ook gewoon om te signaleren, maar ook te confronteren. Dus als ik merk, en dat heb ik wel, dat studenten er met de pet naar gooien.

Ik heb een jongen gehad. Ik kan hier een voorbeeld geven. Dat is een eerstejaars en is nog nooit in de les geweest.

Maar toen kwam het assessment. Toen zei hij opeens Ja, ik heb geen groepje. Ik zeg ja, dat is wel echt je eigen verantwoordelijkheid. Maar dan vraag ik wel hoe komt het nou dat je geen groepje hebt? Enerzijds leg ik de verantwoordelijkheid terug, maar anderzijds ga ik het gesprek aan met ik ga kijken hoe ik hem kan helpen.

Laura: Dus het is echt signaleren, confronteren, die voorzittersrol aannemen maar vervolgens wel faciliteren want je laat die student niet zwemmen.

Je wilt hem wel helpen, zeg maar. Ondanks dat het zijn eigen verantwoordelijkheid is, dat blijft het wel. Ik ben niet verantwoordelijk voor het feit dat hij niet in de les is geweest en daardoor geen groepje heeft en dat hij eigenlijk nooit contact heeft opgenomen. Maar goed, iedereen maakt fouten. Dus als we als we hem laten zwemmen, leert hij niet. Dus als we willen dat er gedragsverandering plaatsvindt, dan moeten we het gesprek aangaan en dan moeten we kijken. Maar wat zou je ook kunnen doen? En op die manier kan je hem helpen.

Waaruit bestaat uw rol als docent ten aanzien van het bevorderen van de inclusie voor studenten?

- **Op het gebied van veiligheid creëren**

Het is ook een houding denk ik, die ik wel heb, dat je een open houding hebt. Dat is een beetje vaag, maar dat je in ieder geval toegankelijk bent. Ik denk dat dat heel belangrijk is. Dat je benaderbaar bent. Dus dat studenten ook het gevoel hebben dat ze bij mij terecht kunnen. Ik denk dat het wel aardig lukt omdat ik soms ook gewoon studenten krijg die naar me toe komen. Ik ben geen connect coach of SLB'er. Ik ben eigenlijk niks op dat gebied, maar dan komen ze wel met een verhaal. En dan denk ik oké. Ondanks dat ik niet jouw SLB'er of connect coach ben, kom je me dit wel vertellen. Dat vind ik wel een eyeopener, dat ik blijkbaar uitstraal dat ik er open voorsta als je ergens mee zit. Dat je dan welkom bent en dat je je verhaal kwijt kan. Dus ik denk dat het essentieel is. Dat je als docent je openstelt en toegankelijk bent, zodat als er wat is en ze willen iets bespreekbaar maken (niet alles is natuurlijk zichtbaar) dat dat ook gewoon kan.

- **Op het gebied van reflectie aanleren**

Zelfreflectie:

Als ik kijk naar mezelf, dan doe ik dat constant eigenlijk. Dat maakt het soms ook wel zwaar, omdat ik mezelf heel veel aanreken. Dus ik zal niet zo snel iemand anders de schuld geven. Maar ik zal steeds kijken wat was mijn rol en wat had ik anders kunnen doen? Dat zit erin en dat heb ik geleerd.

Reflectie aanleren:

bij studenten doe ik dat ook door constant vragen te stellen. Ik heb zelf een allergie voor advies geven. Dan luister je eigenlijk niet naar iemand als jij denkt dat jij voor iemand anders kan bepalen hoe die zijn leven moet inrichten. Dat vind ik heel bepalend dus wat je wel kan doen en wat vaak veel effectiever is, is gewoon vragen stellen. Dus constant eigenlijk iemand zelf laten nadenken en dan laat je iemand ook reflecteren op wat gebeurt. Wat had je anders kunnen doen en hoe had je dat dan anders?

Laura: Dus eigenlijk doorloop je het reflectieproces continu met studenten door middel van jezelf. Je zet jezelf in als middel?

Ja, dat doe ik echt constant. Dat doe ik met afstudeerders, dat doe ik met onderzoek 3, dat doe ik met vaardigheden die ik geef.

Nog een voorbeeld. Ik heb een meisje. Die heeft heel veel moeite om nu in deze tijd met de coronacrisis om zich te herpakken. Dan stel ik de vraag oké maar wat helpt jou nou? Wat heb jij nou nodig om het wel voor elkaar te krijgen? En wat gebeurde er bijvoorbeeld, wat jou heel erg afleidde van je werk? Wat gebeurt er dan? Dan gaan mensen vertellen en zelf nadenken en uiteindelijk komt zij zelf tot de conclusie dat ze dus in een verkeerde ruimte zit, dat ze ergens anders moet gaan zitten en dat ze veel meer tijd moet besteden aan sporten omdat ze dat erbij in laat schieten. Maar ik heb dat allemaal niet verteld. Dus iemand komt daar gewoon zelf achter. Dat is volgens mij de essentie van reflectie. Dat iemand uiteindelijk dus zelf erachter komt. En de enige manier hoe je als docent daarbij kan helpen is het stellen van de juiste vragen.

- **Op het gebied van bewuste aanpassing binnen lesmethoden of lessen**

Input krijg ik echt van studenten. Toen ik begon merkte ik dat er iets was waardoor ik studenten niet meekreeg. Ik kon mijn vinger er niet op leggen wat dat nou precies was. Op een gegeven moment, zei ik tegen de klas. Maar wat is het nou? Wat gebeurt er nou waardoor jullie gewoon afgeleid zijn? Mensen gingen op hun telefoons en ze gingen naar de luizenmoeder kijken. En ik zei maar, hoe komt dat nou? Wat doe ik verkeerd? En toen kreeg ik echt het mooiste inzicht. Toen zeiden ze 'er zitten elementen die we gewoon echt niet boeiend vinden. Het zijn dingen die allemaal om de essentie heen draaien en we willen duidelijkheid, weten waar ze aan toe zijn'. En toen dacht ik als ik nou veel meer input ga vragen over wat ze wilde, wat ze nodig hebben, dan kan ik daar lessen mee gaan bouwen. Dus daar ben ik toen mee begonnen. En opeens waren ze er allemaal weer. Dus bij elke les vroeg ik van goh, wat vonden jullie goed? wat kan beter? Wat moet er de volgende keer terugkomen? Waar zitten onduidelijkheden? Nou, dat schreef ik allemaal op. En de volgende keer bouwde ik daar mijn les op. Ze gaven ook aan dat filmpjes niet hoeven, want het draait eromheen. Het zorgt alleen maar voor meer vaagheid. Dus dan zeg ik oké, dan doen we dat niet. Helpt dat enorm om de motivatie bij studenten te krijgen. Door hen zelf te vragen wat wil je leren? Wat heb je nodig zodat je, de opdracht of wat je ook moet doen, beter kan maken?

Laura: Dus je legt eigenlijk die verantwoordelijkheid voor het leerproces gewoon terug bij de studenten? Dat vereist ook flexibiliteit vanuit jouw kant lijkt me.

Ja, dat is het ook wel, maar aan de andere kant word je zelf gedemotiveerd als je voor een klas staat. En studenten vinden het niet boeiend wat je aan het vertellen bent. Dus dat werkt ook niet. Dan kan je maar beter om er weer plezier in te krijgen, je toch aanpassen. Dat gaat ook niet bij alles hoor want er zijn ook gewoon dingen die je moet leren. Dat leer je ook bij de BDB, hoe kan je nou toch motiveren en stimuleren om studenten te gaan betrekken? En wat moet je dan doen? Dus een beetje tips en tricks eigenlijk. Het is een combinatie van verschillende dingen. Enerzijds natuurlijk, als het alleen maar dingen zijn die de studenten willen leren, dan willen ze het liefst alleen een proeftoets. En dat kan niet. Dus het is altijd een beetje geven en nemen. Maar daardoor worden de lessen wel beter. Als het alleen maar een les is waarvan ik denk dat het nuttig is maar studenten denken daar anders over. Dan werkt het niet en andersom ook niet. Als studenten alleen maar komen halen en niet komen brengen? Dan werkt het ook niet.

- **Op het gebied van verbinding onder studenten creëren?**

Ik vind dat de connect coach, dat het wel echt meer zijn rol is. Die heeft echt een klas. Ik zie die klas niet zo vaak, misschien elke week, maar op een gegeven moment gaan ze weer weg. Het enige wat je kan doen is denk ik gewoon die basishouding hebben. Die openheid, het bespreekbaar maken. Wat ik soms doe is dat ik zelf groepen maak. Dus als ik een opdracht heb en dan maak ik gewoon een groepen. Dat biedt weerstand in de eerste zin, want dat willen ze liever niet maar aan de

andere kant biedt dat ook heel veel kansen op het gebied van reflectie. Omdat je ook merkt dat soms mensen met elkaar kunnen samenwerken die normaal nooit met elkaar zouden gaan samenwerken. Dat die toch elkaar heel goed kunnen vinden en dan eigenlijk ontdekken van deze persoon is eigenlijk best leuk. Deze persoon heeft eigenlijk best wel heel veel kennis en weet heel veel.

Laura: Dus Ook al ben je geen connect coach dan kan je toch verbinding in de klas creëren door studenten door elkaar te husselen, in groepjes te zetten en op die manier kennis met elkaar te laten maken?

Precies, dat kan ook met hele kleine dingen. Het hoeft niet meteen een groepsopdracht te zijn, maar je kan ook hele kleine opdrachtjes in de klas doen en mensen aanwijzen die met elkaar gaan. Zodat mensen niet de hele tijd met dezelfde mensen omgaan. Om ze op die manier ook te stimuleren om verder te kijken dan altijd hetzelfde vriendje of vriendinnetje.

Op welke manier wordt u ondersteund in het creëren van inclusie in de klas?

Nee dat wordt niet vanuit de school ondersteund. Dat wordt wel vanuit de opleiding BDB gedaan maar door geen enkele andere manier.

Laura: Maar BDB is wel van Hogeschool Leiden of niet?

Nee dat staat er los van. Het is gewoon een verplichte docentenopleiding dus die staat wel los van de hogeschool.

Laura: Denk je dat er vanuit de opleiding of vanuit de hogeschool aandacht moet zijn voor die inclusie in de klas creëren? dat er belang aan gehecht wordt als hogeschool zijnde.

Ja zeker. Dat zou wel echt veel meer moeten. Want kijk, ik doe dat omdat ik het belangrijk vind en ik heb daar aandacht voor. Maar niet iedereen heeft dat. Dus het is ook gewoon een stukje onbewustheid. Niet kwaadwillig. Maar dat ze daar gewoon niet mee bezig zijn en ik denk dat het heel goed is om het daar veel meer over te hebben. Want daar zit echt wel ruimte voor verbetering.

Laura: En waar zou dat dan vandaan moeten komen? Moet dat van boven af komen echt vanuit de raad van bestuur of moet dat juist vanuit de studenten komen?

Het moet van bovenaf komen, dat moet echt van de raad van bestuur opkomen om het ook bij docenten te creëren. Kijk ik geef bijvoorbeeld met name onderzoek vakken. En daardoor werk ik ook eigenlijk altijd met dezelfde mensen samen.

Naam/naam. Het zijn mensen waar ik gewoon meer dezelfde vakken mee geef en naam ook wel. Maar er zijn ook mensen die vakken geven waar ik gewoon wat minder mee heb of waar mijn kennis gebied niet ligt. En met die docenten werd ik veel minder samen. Ook dat zou te veel meer gestimuleerd moeten worden. Dat je je veel meer inclusie al krijgt in de docenteams. Want ook daar heb je soms sprake van groepjes mensen die veel met elkaar optrekken, ook omdat ze veel met elkaar moeten samenwerken. En dat is gewoon wel jammer vind ik, want ik zou best wel ook met andere mensen willen samenwerken. Waar ik misschien toch niet dezelfde vakken meegeef. Maar waar we wel andere dingen samen kunnen oppakken bijvoorbeeld. Dus, dan werkt dat ook veel meer door als het belang daarvan wordt benadrukt van bovenaf en vanuit onze onderwijsmanager, dan worden mensen zich daar meer bewust van. Die bewustheid is er nog niet.

Laura: En wat is er dan nodig om die bewustheid te creëren? In het instellingsplan staat dat HSL een inclusieve leergemeenschap wil zijn in 2020 maar dat iedere faculteit dit zelf mag inrichten.

En daar gaat het mis denk ik. Want dat werkt gewoon niet. Ja, wat moet je dan invullen? De één vindt dat heel belangrijk en de ander vindt dat helemaal niet belangrijk. Dus ja, ik denk dat je daar al begint met verschillen creëren. Ik zou daar veel meer zelf het heft in handen nemen en daar veel meer voor gaan staan om dat veel meer uit te dragen. Als dat één van de strategische pijlers is, dan kun je niet zeggen van ja, het is wel een pijler, maar we laten het verder los. We laten dat vrij. Dan moet je dat wel op een bepaalde manier toetsen vind ik. Ik heb daar geen verstand van, hoor ik. Maar ik heb daar nog nooit iets over gehoord. Dat dat heel belangrijk is, in ieder geval binnen ons team. Daar wordt echt geen enkele aandacht aan besteed.

Is er binnen het docentteam ruimte voor reflectie en feedback op manier van lesgeven?

Is hier behoefte aan

Laura: Is er onderling overleg over de manier waarop binnen de opleiding lesgegeven wordt?

Dat wordt wel gedaan, maar dat wordt gedaan met module overleggen. Dus je bent onderdeel van een module. En dan overleg je eigenlijk met je groepje, dus dat wordt niet centraal gedaan. Voor sommige mensen is dat niet interessant. Als je een bepaalde les niet geeft, is het niet interessant hoe iemand anders het dan wel geeft. Dus echt specialisaties worden gewoon met het groepje besproken en ook hoe de lessen eruit moet zien. En vaak wordt de sheets centraal gemaakt en gedeeld. En op teamdagen is er soms wel aandacht voor die pedagogische vaardigheden. Dus wat kun je nou doen om studenten meer te betrekken. Of wat zijn goede lesvormen om te gebruiken. Dat is dan algemeen.

Docententeam

Is er sprake van veel diversiteit binnen het team? Op welk niveau? Hoe ziet u dit? Waar liggen knelpunten?

Nee ook dat niet. Ja, misschien wel in ervaring natuurlijk. We hebben een beetje gelijke man-vrouw verdeling. En iedereen heeft wel vaak een master gedaan ofzo. Dus qua niveau zit het ook wel aardig op dezelfde golflengte denk ik. Er zit wel heel veel verschil in leeftijd. Ik ben nu 33. En als ik kijk naar naam is die bijvoorbeeld 65. Dus daar zitten ook wel verschillen in. Er zijn zowel jonge docenten als wat oudere docenten. Diversiteit is daar wel, maar als je kijkt naar die etnische achtergronden dan niet. Daar zit geen diversiteit en dat zou wel meer mogen.

Laura: zit hier knelpunten in. Zijn er in het team überhaupt knelpunten?

Nee, dat denk ik niet. Nee, want er zijn wel bijvoorbeeld seniors om ze zo maar even te noemen. Een naam is al tig jaren bij de hogeschool. Die weet veel en dat weten mensen ook. Dus als je dingen nodig hebt dan weet je, ik vraag het aan naam. Dat is toch wel heel fijn dat je dat hebt. En die jonkies om het zo maar te zeggen. Dat is weer heel anders. Daar kan je weer andere dingen mee doen. Daar maak ik vaak afspraken mee als je vaardigheden les hebt. Dat we lessen bij mekaar gooien en het samen doen, bijvoorbeeld dat je van elkaar leert. En ja, zo is het wel. Ik vind het wel heel fijn. Dat is wel een heel fijn team om in te werken moet ik zeggen.

Is er een specifieke onderverdeling in taken binnen het team?

Je hebt natuurlijk onze naam. Ik noem hem altijd de godfather van de opleiding. Hij is een beetje het gezicht wel. Ook binnen het team. Het is gewoon iemand waar je eigenlijk met al je vragen wat bij kan. En ja, zo weet je dat naam aangesloten is bij de examencommissie. Dus als je daar iets over wil weten ga je daarnaar toe. Naam is aangesloten bij het lectoraat dus als ik daar iets nodig heb dan ga ik naar haar toe. Dus ik denk dat daar met name de taakverdeling in zit.

Laura: Dus het zit echt in de rol die ze hebben buiten het docent zijn om.

Klopt inderdaad.

Is er binnen het team een strategie of visie op het gebied van inclusie in de klas? Doelen die gesteld worden?

Laura: Stellen jullie doelen op als team of als opleiding?

Ja als opleiding hebben we al tig jaar dezelfde doelen volgens mij. En je hebt wel een doelstellingen per apart vak. Ik heb niet persoonlijke doelstellingen ofzo of nee, dat is er helemaal niet.

Laura: Er zijn geen doelen die uitgedragen worden van het strategisch plan is zo groot maar als opleiding, willen dit kleine deel er aan bijdragen en dat gaan we op deze manier doen.

Niet zichtbaar in ieder geval. Nee, Heel af en toe wordt er wel eens iets georganiseerd, maar dat is dan hap snap. Dan wordt er bijvoorbeeld op een teamdag zo'n onderwerp aangesneden. Bijvoorbeeld de SDG, om maar iets te noemen. Maar dan hoor je er daarna nooit meer wat van. Dus dan wordt het wel even aangesneden. En dan hoor je het daarna helemaal niks meer, dus dan is het ook niet zo heel veel zin. En je kan wel iets roepen als je er vervolgens nooit meer op terugkomt. Dan is het naar mijn idee heel weinig zin. Dan gaat het doel voorbij. En als je echt pijlers hebt, strategische doelen hogeschool breed en je maakt daar subdoelen van. En die vertaal je naar de opleiding en stelt dan ook de onderwijsmanager verantwoordelijk. Want daar begint het natuurlijk als zo'n als manager de druk voelt en weet dat hij daarop getoetst wordt. Dan gaat het wel lopen. Maar als daar geen aandacht voor komt, dan gaat de onderwijsmanager er echt niet uit zichzelf aandacht aan besteden.

Hoe ervaart u de stijl van leidinggeven?

Nou als er wat is, dan kan je hem wel bereiken. En ja, ik vind dat prima hoor, want ik kan lezen en schrijven met hem wat dat betreft. Maar het is niet iemand die zelf heel veel aandacht besteedt aan een gespreksvoering ofzo. Dat doet hij eigenlijk niet tot minimaal. En als er wat is dan moet je gewoon even een appje sturen of een mailtje. En dan maakt hij echt tijd voor je hoor. Hij laat je echt vrij en hij heeft ook wel vertrouwen in. En het is niet iemand die veel aandacht besteedt aan ontwikkel of functioneringsgesprekken. Je ziet hem niet heel veel en je moet hem gewoon benaderen als je je nodig hebt. En hij is er wel op teamvergaderingen enz. Ik vind het een beetje laissez-faire achtig.

Voor mij werkt dat wel. Ik ben niet zo van het sturen en die gesprekken. Maar ik kan me wel voorstellen. Kijk, ik ben ook iemand die dingen zelf uitzoekt en ik red het wel en dan vraag ik het aan iedereen. Maar als je niet zo in elkaar zit, kan het wel lastig zijn. Met name in het begin natuurlijk. Dat je zo vrij wordt gelaten, dan is het niet zo positief denk ik niet voor iedereen zal het positief zijn.

Zijn er vaardigheden binnen het docententeam waar jullie echt in uitblinken?

Ik denk dat wij heel erg goed zijn in studenten bespreken. Dus als er wat aan de hand is, dan wordt Connect Coach wel ingeschakeld. Of vandaag ook heb ik ontdekt dat een meisje onderzoek drie al twee keer niet geweest is. Dan ga ik me meer zorgen maken en dus dan ga ik signaleren bij de stage coördinator. En dat doen veel docenten wel. Dus er is wel een soort samenhang en bezorgdheid dat we ons verantwoordelijk voelen voor die student. En dat voelt iedereen wel heel erg. Dus ik denk de verantwoordelijkheid, ook voor de lessen, dus zowel de studenten dat het goed gaat. En dat we ze een beetje in de smiezen hebben als de verantwoordelijkheid en de kwaliteit voor de lessen. Ik denk dat dat wel heel sterk zichtbaar is. binnen HRM. Er zijn er heel veel docenten die overwerken ook en alles geven om die les zo goed mogelijk in te richten. Ja, en daar is heel veel bereidwilligheid voor. Ze voelen zich heel erg verantwoordelijk. Dat is bij ons wel heel kenmerkend.

Laura: De verantwoordelijkheid voelen voor de studenten en de samenhang binnen de opleiding?

Ja, het merendeel van de docenten voelt dat heel sterk. Er zijn maar weinig docenten. Ze zijn er wel, maar er zijn weinigen die onvoorbereid voor de les staan. Al wordt het nachtwerk. Ze zullen zich voorbereiden en ook ja, ze willen wel kwaliteit leveren.

Datum: 20-4-2020

Respondent: Docent recht M2

Aantal dienstjaren bij HSL: 3 jaar

Hoe lang geeft u al les op hogeschool Leiden?

Bijna drie jaar, daarvoor heb ik vier jaar bij de universiteit lesgegeven.

Wat is volgens u, in essentie, de rol van de docent? (waarom staat een docent voor de klas).

Je moet het leuk vinden om kennis over te dragen, om met jonge mensen om te gaan en in mijn geval heb ik ook een lange werkervaring gehad. Dat maakt het voor mij wel heel leuk dat bij de universiteit kennis op academisch niveau werd overgedragen en bij het hbo-onderwijs is het meer de beroepservaring meenemen en mijn eigen netwerk actueel houden en meegeven aan studenten.

Eigenlijk is het goede professionals opleiden waarvan ik denk 'die gaan straks in hun werk, het liefst op mijn eigen gebied, aan de slag en die hebben dan ook oog voor de problemen die vluchtelingen hebben maar ook oog voor bijvoorbeeld de rol van een ambtenaar en dat je het goed kan scheiden'.

Het hbo-onderwijs is ook meer vormend dan het wo-onderwijs. Ik heb veel meer contact met studenten en zie ze veel meer door alle jaren heen. Je ziet de studenten echt ontwikkelen.

Hoe ziet dit er uit in het kader van inclusie in de klas?

Dat is best een moeilijke vraag want ik hou me daar niet zo mee bezig, eigenlijk. Ik heb een klas en ik zie de studenten die van zichzelf heel verschillend zijn. Ik merk wel bij onze opleiding dat we bijvoorbeeld heel veel blonde meisjes hebben maar de laatste tijd zie ik ook wel meer mensen met een migratieachtergrond. Vanuit mijn eigen achtergrond ben ik daar wel gevoeliger voor. Ik zie het dus als een klas meer kleur heeft. Ik zie bijvoorbeeld ook dat er weinig jongens zijn, dat geldt ook voor de universiteit. Jongens met een migratieachtergrond die zie je nog weer minder.

Waar ik vooral mee bezig ben is enthousiast zijn over mijn vak. Dan ben ik dus niet zo bezig met de individuele studenten, in het kader van betrek ik die wel genoeg. Maar meer 'dit is mijn vak, ik hoop je dat je het leuk vindt' en ik probeer het zo interactief mogelijk te maken. Studenten die actief zijn daar heb ik meer contact mee. Een student die stil is, als die niet oplet dan ga ik hem wel benaderen maar als die oplet dan niet. Is dat inclusief? Daar zullen we het nog over hebben.

Ervaart u veel diversiteit onder de studenten in de klassen?

Zie voorgaande vraag.

Hoe gaat u om met deze diversiteit? Hoe handelt u hiernaar?

Ik probeer aan te sluiten bij het niveau van iedere student. Als ik iets te lastig uitleg dan zie ik dat en dan probeer ik het nog eens uit te leggen. Dit is heel individueel, het is niet dat ik er bewust mee bezig ben als ik praat met een student met bijvoorbeeld een migratieachtergrond. Waar ik wel heel bewust mee bezig ben zijn de leeraspecten. Voorbeelden hiervan zijn taal, algemene kennis en leermoeilijkheden. Het is dus meer op leren gericht en niet zo zeer, noem het cultureel sensitief, dat ik extra nadenk bij een student van een bepaalde achtergrond en over hoe ik daar eventueel mee om zou kunnen gaan.

Waaruit bestaat uw rol als docent ten aanzien van het bevorderen van de inclusie voor studenten?

- **Op het gebied van veiligheid creëren**

Studenten mogen eigenlijk heel veel zeggen. Zolang het met respect is en het niet discriminerend of racistisch is. Ik begin de les niet met 'dit is een veilige lesomgeving en we respecteren elkaars mening' dat doe ik eigenlijk niet. Ik heb dit ook nog niet echt nodig gehad of meegemaakt.

Er werd in de les een grap gemaakt over Jehova's getuigen en toen vond ik dat niet correct. Toen heb ik dit wel even teruggenomen 'we lachen wel maar ten eerste gaat het over mensen die kwetsbaar zijn (vluchtelingen) en we zijn in een maatschappij die veel verschillende geloven heeft'.

De spelregels (op het gebied van een veilig leerklimaat) worden niet hardop uitgesproken in die zin maar in gedrag worden deze spelregels wel naar voren gebracht.

Wanneer er iets gebeurt dan is het vaak vanuit een (ongevoelige) grap van een student. Het gebeurt eigenlijk niet vaak en toen er iets gebeurde corrigeerde de groep die student zelf. Er ging meteen een andere student tegenin vanuit haar achtergrond. Dan moet ik het wel even weer naar mijzelf toe trekken. Dat is geloof ik de enige keer dat ik heb gezegd 'een mening uiten is prima maar wel met respect en binnen de regels'.

In een geval waar het even spannend wordt dan trek ik het naar mijzelf als docent toe. Ik neem wel de regie. Ook omdat onze lessen best wel strak zijn dus het is pragmatisch maar ook een beetje om dingen niet uit de hand te laten lopen. Ik hou zelf niet van een negatieve sfeer in de klas dus ik zorg ook dat dat niet gebeurt. De andere kant hiervan is dat ik een student die bijvoorbeeld racistische of daartegenaan meningen verkondigt spreek ik ook niet heel erg aan. Die kans heb ik ook niet want het loopt niet uit de hand.

- **Op het gebied van reflectie aanleren**
Reflectie aanleren bij studenten

Ik probeer constant in mijn les * studenten te leren beiden kanten te zien. Zij worden nemen een rol aan en moeten beiden perspectieven hiervan kunnen zien. Ze moeten onderzoek doen naar de situatie maar ook daar vervolgens een professioneel besluit overmaken. Mijn hoop is dat ik met dat soort casussen de reflectie in de hoofden van de studenten zet. De casussen die ik neem zijn echte casussen waar het kan betekenen dat bij een bepaald besluit iemand gescheiden kan worden van een familielid. De reflectie op het menselijke probeer ik echt in mijn onderwijs te brengen. Dat is wel het leuke aan het vak dat je dat soort reflectie bij studenten (hopelijk) teweeg kan brengen.

Hbo-studenten zijn wel veel praktischer dan studenten die ik op de universiteit had. Studenten zijn heel praktisch ingesteld en willen heel graag de regels weten (hoeveel uitspraken moet ik erin verwerken) en zijn iets minder bezig met het zelf nadenken over de stof. De behoefte aan structuur is heel erg sterk. Voor veel studenten is iets gewoon 'een' casus en dan hoop je het hogere doel van reflectie bereiken maar of dit gebeurt weet je natuurlijk nooit.

Zelfreflectie docent

Ik ben me er wel van bewust dat ik daar als oudere witte man les sta te geven en dan ook tegenover zo'n groep studenten sta. Ook ben ik me bewust van impliciete vooroordelen, ik merk dat ik toch wel een beetje scan in de klas 'waar komt iemand nou vandaan'. Ergens ben ik daar toch mee bezig en dat kan komen door mijn professionele achtergrond of privé situatie. Ik ben me erg bewust van de samenstelling van de klas en hoe ik juist studenten met een migratieachtergrond een niveau hoger kan krijgen.

- **Op het gebied van bewuste aanpassing binnen lesmethoden of lessen**

Zeker bij recht heb je af en toe moeilijk woorden, dan probeer je heel de groep uit te leggen wat het woord dan betekent. Ik merk ook dat woordenschat bij bepaalde vakken heel belangrijk is. Studenten met een migratieachtergrond (uiteraard niet allemaal) maken dit vak minder goed. Bij studenten waar thuis niet heel veel in het Nederlands over politiek wordt gesproken (migratie achtergrond of niet) die vinden dat soort vakken moeilijker en dat zie ik terug. Omdat ik het terugzie in de tentamens probeer ik mijn onderwijs zo aan te passen dat ik bijvoorbeeld de moeilijke woorden een plekje probeer te geven tijdens de les.

Ik probeer mijn les aan te passen op een gemiddelde student. Onwillekeurig probeer je in een groep van 20-25 studenten toch een gemiddelde te vinden. Aan de ene kant wil je de hele goede student enthousiasmeren en de student die het moeilijker heeft wil je er ook bij houden. Door je te richten op het gemiddelde denk je toch dat de meeste studenten in die groep het aankunnen.

Bij recht waar taal heel belangrijk is. Een abstractere taal, daar zie je wel dat de achtergrond van studenten een grote rol speelt in studiesucces. Daarbij misschien ook wel of de student zich thuis voelt in de klas of dat hij zich onzeker voelt.

- **Op het gebied van verbinding onder studenten creëren?**

Ik denk dat je als docent een sfeer probeert te creëren in de klas. Als ik een thema of een gesprek uitlok, waarvan ik denk dat het best politiek gevoelig kan liggen, blijkt het dat studenten niet zo politiek en maatschappelijk bewust zijn. Dus dat studenten bijvoorbeeld dingen roepen over vreemdelingen of vluchtelingen of een bepaalde bevolkingsgroep dat merk ik vrij weinig in de klas. Dat komt misschien omdat studenten denken 'dat kan ik niet zeggen bij naam docent', dat kan maar dat geloof ik niet. Dus dat soort spanningen heb ik minder in mijn juridische onderwijs.

De sfeer creëren en ook grapjes maken is belangrijk voor de verhouding van studenten onderling. Je leert studenten ook wel iets meer kennen als ze meer over zichzelf vertellen. Daar vraag ik ook wel naar.

*"Bij het begin van een les * vraag ik bijvoorbeeld wie een migratieachtergrond heeft. Dan vraag ik ook wel door. Meestal zijn het de ouders en dan vraag ik hoe zijn je ouders dan bijvoorbeeld hierheen gekomen. Dan kan ik daar in mijn les op in gaan. Als ik weet dat de ouders bijvoorbeeld uit Bosnië of Afghanistan zijn gekomen dan gebruik ik wel een voorbeelden van die Bosnië of Afghanistan."*

Overig:

In een projectgroep ontstonden er twee groepen. De twee groepen hadden verschillende achtergronden. Ik had een vermoeden dat er iets meer speelde maar ik heb het niet geadresseerd. De twee groepen mochten opsplitsen en hoefden dus niet meer samen te werken. Ik had een vermoeden dat er misschien iets meer speelde maar dan betrek ik het liever op het werkproces en professionalisme.

Doe jij daarnaast nog dingen om inclusie in de klas te bevorderen?

Voorbeeld dat witte Nederlandse studenten over studenten (die niet aanwezig waren) met een andere achtergrond spraken.

Dan probeerde ik dit toch even aan te stippen. Ik zei niet 'ga het gesprek aan' maar ik wel probeer je eens in iemand anders te verplaatsen. Hiermee probeer ik situaties meer naar een meta-niveau te tillen. Ik ga hier verder ook niet op in. Een gesprek wat niet beschuldigend vanuit mijn kant komt is dan genoeg.

Wat ik merk is dat studenten aan de ene kant heel amicaal en sociaal met elkaar omgaan, ook in de diverse klassen. Aan de andere kant zijn de spanningen onderling en wat studenten buiten de klas om over elkaar zeggen daar heb ik geen grip op.

Op welke manier wordt u ondersteund in het creëren van inclusie in de klas?

Het lectoraat geeft af en toe een voorlichting en de docent die daarbij betrokken is die neemt dan wel het voortouw in het gesprek. Daarnaast hebben we het er wel eens over bij teamdagen. Het is een terugkerend onderwerp maar echt ondersteund is lastig te benoemen.

Wat is volgens u nodig om inclusie in de klas te realiseren?

Ik vraag me af of het met een vingertje wijzend mensen streng toespreken, dus dat inclusie van bovenaf geïmplementeerd wordt, mensen daadwerkelijk ook sensitiever maakt. Als je het op een goede manier in je curriculum verwerkt dus dat je het niet uitdraagt maar dat je het verwerkt in het onderwijs. Het bloeit meer van onderaf dan van bovenaf.

Vind u het realistisch binnen uw takenpakket om dit te realiseren? Beleidsniveau? Tijd? Feedback?

Ik denk dat je er altijd mee bezig bent maar tot op zekere hoogte. Zoals ik al zei heb ik beter contact met de studenten die veel meedoen in de les maar als studenten stil zijn maar wel meedoen dan vind ik dat ook goed. Ik doe er dan verder niet veel aan om hen meer aan het woord te laten. Zoiets moet ook vanuit de student naar voren komen.

Is er binnen het docentteam ruimte voor reflectie en feedback op manier van lesgeven?

Is hier behoefte aan

Ruimte is er zeker. Het is de vraag of het zin heeft om overloos te vergaderen over dit. We kunnen allemaal bij elkaar in de les kijken en dan geven we feedback op elkaar. Daar blijft het wel een beetje bij.

Docententeam

Hoe zou u de onderlinge cultuur in uw team omschrijven? Is er een specifieke onderverdeling in taken binnen het team? (structuur)

Professioneel afstandelijk. Iedereen weet elkaar te vinden en er is altijd ruimte voor een praatje. De taken zijn specifiek op de individuele (strafrechtelijk, burgerlijk, publiek rechtelijk) onderverdeeld. Dit komt terug in de scrum teams.

Is er binnen het team een strategie of visie op het gebied van inclusie in de klas? Doelen die gesteld worden? (strategie)

Nee. Er is veel onuitgesproken in ons onderwijs en het docententeam. Dat betekent dat het niet wil zeggen dat het er niet is. Onder docenten is er wel een stilzwijgende consensus dat het goed zou zijn als het team diverser is en als er casussen zijn wordt dit in het docentteam wel besproken.

De hogeschool belofte is niet heel erg geoperationaliseerd binnen de opleiding. Het zit wel in je curriculum en in connect en in bepaalde vakken. Het zit er wel enigszins in maar het is niet dat het uitgedragen wordt.

Wordt dit onderwerp (diversiteit en inclusie in de klas) besproken in het docententeam? (Systeem)

Hoe, wanneer? Terugkoppeling?

We hebben natuurlijk het lectoraat en de docent die daarbij betrokken is geeft natuurlijk wel feedback. Dit heeft geen vaste plaats binnen de teams overleggen.

Hoe ervaart u de stijl van leidinggeven? (style)

In Scrum teams wordt de inhoud van bepaalde vakken ontwikkeld, product owner (coördinator vak). De curriculum commissie gaat dan in gesprek met de scrumteams en zo komt de inhoud tot stand. Hier komt de vakinhoud naar voren. Vanuit het management wordt echter geen pijlers gegeven van zorg nou eens dat dit vak heel inclusief wordt of dat bepaalde zaken sterk naar voren komen.

Datum: 22-4-2020

Respondent: Docent HRM M1

Aantal dienstjaren bij HSL: 1

Hoe lang geeft u al les op hogeschool Leiden?

Sinds augustus 2019. Daarvoor gaf ik les tijdens mijn stage maar dat was niet betaald.

Waarom heeft u gekozen om te gaan doceren?

Ik ben tien jaar consultant geweest, 20 jaar manager en 2 jaar trainer. Die stap was niet zo ingewikkeld. Ik vond het leuk om mijn kennis ervaring te delen met studenten.

Wat is volgens u, in essentie, de rol van de docent? (waarom staat een docent voor de klas).

Met name voor het faciliteren van studenten om hen te helpen bij het leerproces.

Ervaart u veel diversiteit onder de studenten in de klassen?

Ik vind het wel meevallen eerlijk gezegd. Het is toch wel veel vrouwelijk, blank, hetero. Kijkend naar andere etniciteiten dan zie je wel vier of vijf in de klas met een andere achtergrond. Ik vind de hogeschool Leiden, binnen HRM vooral toch behoorlijk wit.

Qua vooropleiding zitten er toch wel veel havo studenten. Kijkend naar andere zaken als godsdienst, hetero/homo.. Ja het is er wel maar het is niet alsof we daar veel over praten. Ik heb er ook nul gevoel bij om iemand met een andere geslachtsvoorkeur anders te behandelen dan iemand die hetero is.

Hoe gaat u om met deze diversiteit? Hoe handelt u hiernaar?

De ervaring leert dat taal wel een ding is voor mensen met Turkse en Marokkaanse achtergrond. Ik probeer hen daar wel op te wijzen 'luister hogeschool Leiden is ontzettend actief op het gebied van taal dus laat iemand mee lezen om de afkeuring van je stuk te voorkomen'. Ik probeer daar tijdens de les wel wat extra aandacht aan te besteden.

Wat ik dus niet doe is allemaal vooroordelen spuiten over buitenlanders. Dat spreekt natuurlijk voor zich. Soms denk je wel 'dit is typisch dit of typisch dat' maar dat probeer ik wel zo veel mogelijk te voorkomen.

Wanneer het gaat om taal probeer ik de studenten erop te wijzen en de klas ook aan te moedigen dat zij elkaar helpen.

Waaruit bestaat uw rol als docent ten aanzien van het bevorderen van de inclusie voor studenten?

- **Op het gebied van veiligheid creëren**

Wat er ook gebeurt, pesten of nare opmerkingen, wordt door mij niet getolereerd. Daar vlieg ik meteen klassikaal in. Meteen het gedrag benoemen. Direct bij de check in worden de regels duidelijk gemaakt. 'Alles wat gezegd wordt blijft tussen deze vier muren, we luisteren naar elkaar en behandelen elkaar met respect'. Die veilig lesomgeving probeer ik direct bij de check in vast te leggen.

- **Op het gebied van reflectie aanleren**

Het hangt een beetje van het vak af. In een minor X gaat het bijvoorbeeld heel veel over reflectie. Hoe functioneer je in een team en wat kan je als team leren. Dus er wordt veel aandacht aan besteed. Bij een technisch vak als X dan komt reflectie niet echt aan bod. In de lesstof komt het niet naar voren. Bij een ander vak komt het wel weer sterk terug. Daar ben je bezig met het reflecteren op maatschappelijke problemen en je eigen visie aan het creëren. Daarnaast komt het in de vaardigheden vakken sowieso terug. Het eerste wat we bijvoorbeeld doen bij oefeningen is vragen aan de persoon zelf 'hoe ging het, wat ging goed en wat wil je nog leren'.

Kan inclusie een plek krijgen binnen elk vak

Er zit wel reflectie in technische vakken als X. Hierbij wordt nagedacht over de 'waarom' achter bijvoorbeeld de organisaties die ze moeten kiezen. Er zit dus wel reflectie in maar bijvoorbeeld niet aan de hand van reflectieverslagen.

Waarom reflectie?

Studenten aan het denken zetten. Puur het leren van de stof zijn studenten zo weer kwijt. Als je echt met jezelf in gesprek bent gegaan en daaruit hebt geleerd 'wat is mijn gedrag, wat werkt wel, wat werkt niet'. Dan krijg je echt een stijgende leercurve en dat dingen blijven hangen. De transfer die we zo graag willen die wordt aan de hand van reflectie wel gerealiseerd.

- **Zelfreflectie**

Ik volg tegelijkertijd de opleiding BDB. Elke week geef ik mezelf tips en tops op het gebied van doceren en begeleiden. Het is mijn bedoeling om te blijven reflecteren (ook na het eind van de opleiding). De intrinsieke motivatie om te reflecteren is er wel.

- **Op het gebied van bewuste aanpassing binnen lesmethoden of lessen**

Zeker wanneer je in groepjes werkt dan is het goed om te zorgen dat niet alleen vriendjes en vriendinnetjes bij elkaar zitten, dus af en toe te husselen. Maar eerlijk gezegd laten we het samenstellen van de groepjes meestal over aan de connectcoaches. Zij kennen de klassen natuurlijk veel beter. Dan vragen we aan hen 'We hebben vier teams nodig, wil jij nou eens nadenken wie een goed team samen zijn. Dat je duidelijk de goede en minder goede, de trekkers en volgers door elkaar husselt en dat de studenten op deze manier leren van elkaar'.

Het is niet altijd dat we de connect coach betrekken maar toevallig bij vak X hebben we dit wel gedaan. Het geldt bijvoorbeeld ook voor een minor. Dan wil je niet dat de groepjes bestaan uit enkel studenten van de Haagse hogeschool of enkel studenten van hogeschool Leiden, die probeer je wel te mengen. Het is overigens niet zo dat we zeggen 'oké, elk groepje moet twee Marokkaanse studenten of twee Turkse studenten bevatten'.

Het houdt mij wel bezig hoe we mensen met een andere etnische achtergrond toch 'erbij' krijgen. Soms staan zij er heel anders in. Ik vind het lastig als ik een stuk een onvoldoende moet geven omdat de student de taal niet goed beheerst. Ik heb dan ook wel eens naast iemand gezeten om samen door het stuk heen te lopen en te kijken waar het nou mis gaat. Dit wordt echt individueel maatwerk. Maar de student heeft ondertussen wel een herkansing dus dit is niet preventief.

Uiteindelijk ligt de verantwoordelijkheid om een vak te halen wel bij de student maar ik probeer studenten te faciliteren in het leerproces.

Ik probeer ook check-in en check-out in mijn sheets te zetten zodat dit ingebakken zit in de lesstof. Dit is ook wel het beleid van HRM dat we dit altijd proberen te doen. Dit helpt ook wanneer studenten met iets zitten en wanneer dit niet besproken wordt kan dit de les vertroebelen voor hem én de andere studenten. Dan is het uitspreken van de situatie waar de student op dat moment mee omgaat nuttig. Dit geldt zeker voor de vaardigheidsvakken.

Ook het invullen van de les door studenten kan tot een bepaalde hoogte. Door te vragen aan de klas wat zij willen leren bijvoorbeeld 'jongens, we hebben nog een kwartier wat willen jullie doen'. Dan willen ze misschien nog dat laatste beetje theorie behandelen of extra uitleg krijgen. Daar staat wel tegenover dat ik ook gewoon mijn programma moet behalen. Dus ik probeer wel de sheets die ik heb voorbereid te delen en als dat niet lukt dan schrijf ik ze door naar de volgende les.

- **Op het gebied van verbinding onder studenten creëren**

Ik vind het heel belangrijk want zij leren beter voor elkaar dan voor mij. Je valt heel snel in de helpreflex als docent, dat is wel een valkuil. Dus ik probeer zo veel mogelijk de vraag terug in de klas te leggen. Dan leren studenten van elkaar en met elkaar. Het helpt vaak om studenten vragen aan elkaar te laten uitleggen en met elkaar tot het juiste antwoord komen. Dat werkt beter voor het leerproces dan wanneer de docent zijn verhaal doet en denkt dat de klas het heeft begrepen, maar dit eigenlijk niet het geval is.

Studenten worden alerter wanneer ik hen actief betrek bij de les. Mijn kracht is om mensen bij naam te noemen, dat lukt niet altijd. Maar ik probeer te zeggen 'naam wat vind jij ervan'. Het lukt natuurlijk niet altijd. Ongetwijfeld als we dit gesprek over drie jaar zouden hebben dan zullen sommige dingen ook weggesleten zijn. Op dit moment ben ik nog een verse docent en ik doe natuurlijk die opleiding. Maar ik heb dit heel graag gewild en het heeft best een tijd geduurd voordat het zover was. Als het dan lukt om er te komen wil ik er ook wel het beste uithalen.

Doe jij daarnaast nog dingen om inclusie in de klas te bevorderen?

Ik ben ook echt geïnteresseerd in studenten. Ik probeer extra energie te steken om na de les aan studenten te vragen hoe het met hen gaat. Studenten kunnen dit vaak ook wel waarderen. Mijn interesse zit ook echt in het zorgen dat iedereen deel is van de groep. Hier komt ook bij om bijvoorbeeld minderheden wat extra interesse te geven.

Dit hoeft ook niet alleen na de les te zijn maar omdat ik de studenten iets beter probeer te leren kennen kan ik dit ook soms betrekken in de les. Voorbeeld: les over leiderschap, ik weet dat iemand bij de Kruidvat als teamleider werkt en dan vraag ik 'hoe doe je het daar' etc.

Op welke manier wordt u ondersteund in het creëren van inclusie in de klas?

We hebben natuurlijk het lectoraat. Ik ben zeker in een begin wel naar een paar bijeenkomsten geweest waar de lector een verhaal verteld. Dat triggert mij wel. We hebben ook op een themadag een aantal workshops gehad en bij een deden we bijvoorbeeld een testje om te zien hoe inclusief je dacht. Dan word je toch wel met je neus op de feiten gedrukt. Ik vind het altijd wel verhelderend en interessant.

Als we ook bij de introductie van alle nieuwe studenten zitten dan kijken mijn collega's en ik wel naar de groep en of iemand afwijkt. Meestal valt dat wel tegen. Dan stellen we onszelf de vraag hoe dat komt. We staan als hogeschool bekend om onze persoonlijke aanpak en dat we niet een al te grote hogeschool zijn. Maar we hebben bijvoorbeeld een veel minder

diverse populatie dan de Haagse hogeschool. Dit is ook niet zo gek want Den Haag is veel meer divers dan Leiden en omstreken. Dus het is ook wel een afspiegeling van de omgeving waarin wij werken en wonen.

Wat is volgens u nodig om inclusie in de klas te realiseren?

Misschien in de vorm van bewustwording creëren.

Een voorbeeld: bij een vorige werkgever hadden we een themaachtend gehad gericht op diversiteit en inclusie. Toen kwam er een man uit Marokko die ons heeft uitgelegd hoe het groepsproces in die gemeenschap is. Dat heeft bij wel wat oogkleppen doen afvallen. Dan snap je ook als iemand ontkent wanneer die iets verkeerd gedaan heeft, namelijk omdat je de gemeenschap anders te schande zet. Dat betekent niet dat iemand per definitie liegt maar dat ze de gemeenschap eigenlijk beschermen. Dus zo'n blik in de cultuur van iemand die het zelf begrijpt en ook begrijpt waar wij als standaard blanke autochtoon mee zitten is heel waardevol. Wij snappen bepaalde dingen gewoon niet. Wij zijn volledig geïndividualiseerd maar in zo'n gemeenschap zit het heel anders in elkaar.

Zo'n workshop zou ik best wel willen zien op hogeschool Leiden. Zowel voor docenten als studenten.

Over het algemeen zijn studenten van jouw (laura) leeftijd goed in het omgaan met mensen van verschillende culturen. Dat zie ik in de klassen ook heel erg terug. Er wordt heel weinig moeilijk over gedaan en er wordt veel van elkaar geaccepteerd. Natuurlijk heb je ook af en toe studenten die echt wel denigrerende opmerkingen kunnen maken. Daar moet je als docent zo ontzettend alert op zijn dat je daar wel echt direct op springt. Ik moet zeggen dat het bij HRM wel meevalt want mensen kiezen niet voor niets voor dit vak. Je moet geïnteresseerd zijn in mensen.

Wat ook zo is bij gespreks- en adviesvaardigheden heb je als docent soms harder te werken om bijvoorbeeld een Turkse jongen of Marokkaans meisje wel op het juiste spoor te krijgen. Zij zijn niet zo gewend om gevoelens te uitten. Dit klinkt heel denigrerend maar die cultuur is anders dan bij ons bijvoorbeeld. Het direct benoemen van gevoelens of emotie is dan iets wat echt aangeleerd moet worden. Als docent moet je dan echt doorvragen.

Overigens is er een goede communicatie tussen de docenten die ook heel belangrijk is. Wanneer we merken dat een student niet mee komt. Mocht dit zijn dat hij niet in de les komt, te laat huiswerk inlevert of iets anders, dan ga ik zeker praten met de connect coach.

Is er binnen het docentteam ruimte voor reflectie en feedback op manier van lesgeven?

Is hier behoefte aan

Het bij elkaar in de les zitten dat moet je wel afspreken dus daar is niet zo veel ruimte voor. Als beginnend docent heb ik er wel behoefte aan. Binnen HRM krijg je als beginnend docent een mentor en die kan je eigenlijk te pas en te onpas vragen om hulp. Die krijgt daar ook een aantal uren voor.

Ook zijn er binnen M&B vast intervisiemomenten voor 'jonge' docenten. Binnen het docentteam zelf hebben we ook dat we met ervaren en minder ervaren docenten ongeveer (wenselijk) een keer in de zes weken een reflectiemoment ingeroosterd hebben. In zo'n moment worden ervaringen, uitdagingen besproken. Je kan een casus inbrengen en dan hebben we het er met elkaar over.

Docententeam

Is er sprake van veel diversiteit binnen het team? Op welk niveau? Hoe ziet u dit? Waar liggen knelpunten?

Ja het is er wel. We hebben wel meer vrouwen dan mannen. Het zou oké zijn om meer mannen te hebben en volgens mij let de onderwijsmanager daar ook wel op. Qua diversiteit zijn we verder redelijk Nederlands.

Bij de vaardigheden is er veel diversiteit. De een komt uit de praktijk en de ander uit de theorie. Er wordt dus echt wel gekeken naar wat er complementair is binnen het team.

Hoe zou u de onderlinge cultuur in uw team omschrijven? Is er een specifieke onderverdeling in taken binnen het team?

Er is een hele open cultuur welke gericht is op elkaar. Mensen met een andere seksuele voorkeur daar wordt bijvoorbeeld totaal niet moeilijk over gedaan. We praten gewoon over je man of vrouw. Het maakt echt niet uit.

Qua taakverdeling hebben we wel dat docenten bijvoorbeeld onderdeel zijn van de curriculum commissie of de feestcommissie. De een wordt blokleader van een heel blok, de ander wordt module leader. Soms ben je aan het ontwikkelen en soms ben je enkel aan het lesgeven. Je kiest dit in overleg met je onderwijsmanager. Het gebeurt aan de hand van de ontwikkelingsgesprekken die je hebt. Soms word je verrast dat de opleidingsmanager zegt van ga dit maar doen, ik zie dat jij dat wel kan. Ik heb deze vaardigheden nodig voor de taak en die bezit jij dus ga het maar eens proberen. En dan ga je onder het mom van fouten maken mag de taak ook uitvoeren. Daar moet wel in genuanceerd wordt. Soms gaat het wel op een manier dat het in de docentenkamer niet duidelijk is waarom iemand iets moet doen. Dan wordt er te weinig aandacht besteed aan de 'waarom'. Daar ligt wel de verantwoordelijkheid voor jezelf ook om te zorgen dat je daar achteraan gaat. De onderwijsmanager heeft natuurlijk ook een hell of a job om te zorgen dat het rooster gevuld wordt.

Is er binnen het team een strategie of visie op het gebied van inclusie in de klas? Doelen die gesteld worden?

Ik heb er eerlijk gezegd nog nooit voer gehoord. Dat zegt natuurlijk niet alles he want ik ben natuurlijk een nieuwe docent. Ik weet het in ieder geval niet. Het kan best zijn dat mijn collega's dit wel vinden.

Wordt dit onderwerp (diversiteit en inclusie in de klas) besproken in het docententeam?

Hoe, wanneer? Terugkoppeling?

Het kent geen vaste plek in de afdelingsoverleggen of op themadagen of wat dan ook.

Vanuit het lectoraat komt het wel maar dat is op een introductiedag bijvoorbeeld, niet op een teambijeenkomst. Maar het kan zijn dat ik er niet bij geweest ben omdat ik er op dinsdagen niet altijd bij ben geweest. Het kan ook zijn dat het in de plannen wel staat maar daar heb ik me eerlijk gezegd nog niet genoeg in verdiept.

We hebben wel een collega die aan het promoveren is op dit onderwerp en die verteld daar tijdens afdelingsoverleggen wel eens over.

Waarschijnlijk omdat het bij ons ook vanzelfsprekender is omdat we HRM zijn. Diversiteit en inclusie komt natuurlijk ook terug in een aantal vakken. Het wordt dus meer impliciet dan expliciet uitgedragen volgens mij.

Het hoeft wat mij betreft niet een vast thema te zijn in overleggen. Je kan het af en toe benoemen en mensen weer bewust maken, maar het wordt al impliciet meegenomen. Het zit al in het vakgebied dat we hier juist aandacht aan moeten besteden en dat zit er wel in. In de klassen merken we ook niet dat het om deze reden niet goed gaat.

Datum: 22-4-2020

Respondent: docent HRM M2

Aantal dienstjaren bij HSL: 5,5 jaar

Hoe lang geeft u al les op hogeschool Leiden?

5.5 jaar

Waarom heeft u gekozen om te gaan doceren?

Omdat ik het leuk dacht te vinden om met de aankomende generatie te werken. Met de trainingen die ik hiernaast geef doe ik aan mensen die al werken.

Wat is volgens u, in essentie, de rol van de docent? (waarom staat een docent voor de klas).

Ik zou ze willen helpen met een stuk kennis, inzicht en ervaring om ze startbekwaam te maken. Dat je vakinhoudelijk ontwikkeld wordt en dat je aan het begin van je carrière een goede start hebt binnen organisaties. Dat je inhoudelijk je mannetje kan staan. Dit is de professionele ontwikkeling en ten tweede heb je ook de persoonlijke ontwikkeling. Dat je die professionele houding kan aannemen, een beetje kritisch op jezelf zijn en anderen, dat je wil leren. Dat vind ik meer de beroepshouding kant. Het een is ook nodig voor het ander.

Ervaart u veel diversiteit onder de studenten in de klassen?

Zeker. Ik zie jongens/meiden, jongere/oudere studenten en niet alleen binnen de jaren maar ook binnen de klassen, mensen die zijn opgegroeid in andere landen, meer/minder gemotiveerde studenten, vooropleiding van VWO tot mbo, studenten die meer op de voorgrond zijn of meer op de achtergrond zijn.

Hoe gaat u om met deze diversiteit? Hoe handelt u hiernaar?

Misschien het meest eerlijke antwoord is niet. Ik stuur daar niet bewust op. Ik herken het wel. Maar het programma is universeel. Dit is waar we naartoe moeten gaan en die lat ligt voor iedereen gelijk. Daarnaast probeer je in de groepsvorming diversiteit op te zoeken. Mensen bij elkaar te zetten die elkaar aanvullen. Natuurlijk probeer ik de ene student misschien wat meer aandacht te geven dan de ander maar dit kan deels onbewust zijn of misschien ben ik er wat bekwaamer in. Als ik zie dat een student stiller is dan stel ik dus gewoon een vraag aan die persoon. Zeker mensen die meer de overhand hebben en al drie keer het antwoord hebben gegeven, die laat ik even en dan ga ik volgende keer naar een andere toe. Veelal gaat het onbewust, dit kan een kwaliteit zijn zodat je er al mee bezig bent maar dit gaat voor mij niet zo zeer op. Ik heb meer oog voor de inhoud en iets minder voor de beroepshouding, ofwel het karakter van de student. Ik word me er wel steeds meer bewust van. Voor een deel wil ik het niet en dat is een deel van de motivatie. Als je niet gemotiveerd bent of je hebt je huiswerk niet gemaakt dan stuur ik daar wel.

Wat je natuurlijk ook probeert en dat gaat meer over de inhoud. Dat je opdrachten doet die uitdagend zijn voor iedereen maar ook haalbaar. Succes moet ook motiveren dus ik probeer dan de motivatie ook wel te belonen.

Waaruit bestaat uw rol als docent ten aanzien van het bevorderen van de inclusie voor studenten?

- **Op het gebied van veiligheid creëren**

Aan de ene kant heel helder zijn wat er wel kan en wat er niet kan. Het moment dat je in de klas komt heb je ook je huiswerk gemaakt, dus iedereen zit er die zijn huiswerk gemaakt heeft. Het andere is dat ik probeer om iedereen serieus te nemen. Als iemand een fout antwoord geeft dat niet belachelijk maken. Ik probeer ook complimenteers te zijn maar ik ben ook duidelijk als ik zeg wat er verbeterd kan worden en dan ook duidelijk in wat dat precies is. Ik wil onduidelijk voorkomen. Ik probeer iedereen erbij te betrekken. Iedereen moet alleen de eindstreep halen (jij diploma, niet de hele groep). Op eindniveau moet je afgetoetst worden daar past geen meelift gedrag bij. Daarom probeer ik iedereen erbij te betrekken om te voorkomen dat er meeliftgedrag gebeurt. Dat gebeurt nog onvoldoende maar dat is een van de redenen dat ik in een groepsconsult wel iedereen een vraag stel. Iedereen erbij betrekken is ook om interactie te creëren.

- **Op het gebied van reflectie aanleren**

Ik probeer als iemand mij een vraag stelt die vraag terug te leggen 'hoe denk je er zelf over'. Daar probeer ik te laten reflecteren. Ik vind dat we het beter kunnen doen door reflectie gedurende de opleiding meer naar boven te halen. Je maakt een toets, daar krijg je feedback op, ik ben daar altijd heel uitgebreid op. Dit geldt ook voor consulten. Je zou kunnen verbeteren door reflectie over de studie jaren mee te nemen. Bijvoorbeeld doordat je zegt 'je moet een portfolio aanleggen wat je gedurende de jaren heen doet' en aan het einde van de rit dus bij VOB (ervan uitgaande dat dit het laatste onderdeel van de opleiding is) moet je laten zien welke inzichten je nou hebt opgedaan over jezelf en over het vak. Dan krijg je dus een eind beoordeling of je wel hbo-waardig bent. Allemaal opgebouwd door reflectiemoment die je door de jaren heen hebt verzameld.

In de begeleiding van projectgroepen, vooral in het eerste jaar, dan wil nog wel eens iemand buiten de boot vallen of er zijn samenwerkingsissues. Dan wil ik me er wel altijd bij betrekken van 'hoe komt dit nou, wat is er gebeurt, hoe kan je iemand

er nog bijhouden etc.'. De doelen moeten wel uitgesproken worden om de verschillen inzichtelijk te krijgen. Het wordt wel gedaan maar ik stuur daar niet heel erg op.

Ik heb wel een duidelijke mening over inclusie en samenwerken. Waar samenwerkingsproblemen ontstaan is het feit dat we anders denken en andere normen/waarden/belangen/doelen hebben. Daar moet overal ruimte voor zijn maar het kan zijn dat ik 'jij een 5,5 wil halen en ik wil een 9 halen' deze verschillen gedwongen bij elkaar zetten daar geloof ik niet in.

Die afstemming tussen HR-prof en vakdocenten kan nog wel beter. De HR-prof ziet een andere kant van de studenten en ik zie ze in de les. Bij groepsvorming kan er dus samen gekeken worden naar wat een goed groepje zou kunnen zijn. De afstemming is er wel maar het kan wel sterker of meer geformaliseerd. Dat je zegt in week 3 is er een afstemmoment tussen connectcoach en vakdocent. Die connectcoaches die hebben er ook echt wel oog voor en die doen het ook omdat ze de voordelen ervan zien. Maar in tijdgebrek of de haast van de week valt het er wel eens bij in. Het moment moet dan even geprikt worden zodat het structureel gebeurt.

- **Zelfreflectie**

Ik denk dat ik er wel iets mee doe. Ik heb wel eens dat een student terug komt met iets en dan denk ik 'hoe kom je daar nou bij' en dan kijk ik naar de opdracht en wat ik wil horen dat vraag ik helemaal niet. Ik hou altijd een leerdocument bij met punten wat een module beter kan doen. Die is niet specifiek vanuit inclusie of diversiteit gekomen maar wel is het meeliftgedrag echt een aandachtspunt. Ik vind dat we echt veel te weinig of géén aandacht hebben voor de betere studenten. Inclusie en diversiteit vind ik oprecht belangrijk maar de aandacht gaat altijd uit naar de mensen die iets hebben of die niet goed meekomen. De studenten die er echt bovenuit steken die worden niet per se uitgedaagd volgens mij. Ik vind dat de opleiding meer aandacht moet besteden (module, opleiding, alle niveaus) aan studenten die beter kunnen en meer willen. Er zijn ook gewoon studenten die zeggen 'ik kom hier niet om te leren samenwerken of om hier vrienden te ontmoeten, ik kom hier om mijn studie te halen'. Excellente prestatie gaat ook om word ik wel gezien. In dat kader misschien niet want je wordt niet gezien omdat de aandacht uitgaat naar de studenten die buiten de boot vallen, niet mee komen of niet gemotiveerd zijn. Het gebrek aan motivatie vind ik echt een groot probleem bij ons in de opleiding. 'Ik weet zeker dat studenten een diploma krijgen die dat helemaal niet horen te verdienen. Er zit een ongebreidelde drang in mensen dat iedereen die aan een opleiding begint ook de eindstreep moet halen. Daar wordt de school ook door gefinancierd. Hoe meer mensen en hoe sneller, daar krijgen ze geld voor'. Inclusie en diversiteit betekent ook 'sorry, je bent niet gemotiveerd en je hebt het eindniveau niet dus hier eindigt het. Dat durven we niet te zeggen'.

- **Op het gebied van bewuste aanpassing binnen lesmethoden of lessen**

We hebben onvoldoende aanpassingen op lesmethoden voor Nederlands of zakelijk schrijven. Nederlands is gewoon een bottleneck. Meteen vanaf dag 1 moet er gekeken worden waar iemand staat met Nederlands en dan moet er meteen een slag naar links gemaakt worden. Mensen hebben ook altijd een eindniveau, er zijn mensen daar ligt het plafond op X. Daar is niks mis mee dat is ook fantastisch. Wat ik wel doe in de klas, dat is omdat sommige mensen op een andere manier leren. Ik heb kennisclips, dan heb ik de PowerPoint die ik gebruik apart en de tekst voor de kennisclip is gewoon een word document. De een vind het prettig om te horen, de andere om het te lezen dus zo probeer ik wel diverse vormen de stof aan te reiken.

Terugkomend op excellentie dat komt eigenlijk niet terug. Ik vind ook dat je het met een diploma moet waarderen als dit wel zou voorkomen. Iemand was een excellente student en dit moet dan op het diploma staan, hierdoor was de opleiding ook moeilijker. Als je iets niet meet en er niet op beoordeelt dan ga we ons er ook niet naar gedragen.

- **Op het gebied van verbinding onder studenten creëren?**

Ik denk vooral na over wat verbinding is. Laat ik beginnen om te zeggen minimaal of onbewust. Ik weet bijvoorbeeld dat de connect coaches proberen om de cohesie in de klas vorm te geven. Door de lesmethoden aantrekkelijker te maken, passender op de behoefte wordt verbinding onder studenten gecreëerd. De vraag is wel of dit daadwerkelijk tot verbinding lijkt en hoe verbinding eruit ziet. Hoe meten we deze term, waar hebben we het over. Wanneer kan ik zien dat iets er is of niet. Over verbinding maken kan ik me voorstellen dat je zegt 'een student is bereid om zijn kennis en kunde te delen en zich daar ook kwetsbaar in op te stellen' maar ook zeggen 'dit heb ik opgehaald en hier kan je gebruik van maken'. Ook vind ik verbinding maken door feedback te geven op elkaar. Daar zie ik dat studenten heel erg terughoudend in zijn. Dit komt in alle jaren terug. Die processen zouden we meer kunnen stimuleren. Verbinding kan over inhoud gaan maar het kan ook om de beroepsprofessionaliteit gaan.

Je voorkomt ook discussie door het meetbaar te maken. Nu scoren we bv een 4, dat vinden we niet goed genoeg, wat gaan we eraan doen en kunnen we over drie weken meten dat het beter is.

Ik vind A. dat we de verbinding in de klassen nog wel kunnen verbeteren maar B. over de klassen heen kan het ook nog. Als je een heel jaar pakt en daar iets mee gaan doen. Of over de jaren heen dat 1^e, 2^e, 3^e en 4^e jaar samen iets kunnen doen. Het moet natuurlijk wel nuttig zijn voor de vierdejaars.

Wij moeten natuurlijk zorgen dat jullie voldoen aan die kerncompetenties en de derde is gericht op netwerken en samenwerken. Dan maak je het meetbaar en kan je integreren in de opleidingsdoelen en persoonlijk ontwikkeling.

Op welke manier wordt u ondersteund in het creëren van inclusie in de klas?

Er zijn een hoop mensen die hun mond vol hebben over inclusie. Directie, CvB. Alles moet maar inclusief en divers zijn. Waarom ik daar een ondertoon in gooi is omdat daarmee het belang van de medewerker en de student.. ik vind dat we te weinig eisen stellen aan elkaar. Dan gaat het veelal om die soft kant 'ja inclusie, diversiteit etc. is belangrijk'. Ik ben er niet op tegen, laat dat helder zijn maar het moet niet altijd op de sociale kant ingeschoten worden. Dat is volgens mij ook niet de bedoeling van het concept.

Ik zie het overal voorbij komen binnen de hogeschool maar veel minder over hoe het dan moet en waarom.

Wat is volgens u nodig om inclusie in de klas te realiseren?

De gemotiveerde studenten die hun huiswerk hebben gedaan, die mogen in de klas komen. Als studenten het niet hebben gedaan dan moeten ze er even uit tot ze dit wel hebben gedaan. Er zijn veel collega's van mij die hier of niet in geloven of niet de harde lijn durven hanteren. Dat is wel lastig. We moeten een lijn trekken in wat we verwachten van de studenten. Hier moeten we ons vervolgens allemaal aan houden. Dan kunnen we gaan kijken hoe iedereen binnen de gestelde normen past.

Vind u het realistisch binnen uw takenpakket om dit te realiseren? Beleidsniveau? Tijd? Feedback?

Is er binnen het docentteam ruimte voor reflectie en feedback op manier van lesgeven?

Is hier behoefte aan

Overig:

Een ander spoor voor studenten die niet gemotiveerd zijn of die heel veel interesses hebben etc. dat je dan op een algemene opleiding terecht komt. Dat je meer aan de poort kan selecteren. Waarom horen de studenten die niet gemotiveerd zijn bij opleiding? Ik vind wel dat we iedereen voordat zij beginnen met de opleiding moeten vertellen wat zij kunnen verwachten en wat we doen. Als zij het daarmee eens zijn dan moeten ze er ook wel volledig voor gaan. Daar kunnen we ze in ondersteunen. 'Ja meneer ik heb m'n opdrachten niet kunnen maken want ik moest werken, ja sorry je volgt een opleiding dus waar gaat je prioriteit nu naar uit'.

Docententeam

Is er sprake van veel diversiteit binnen het team? Op welk niveau? Hoe ziet u dit? Waar liggen knelpunten? (staff)

Verschillen in mindset en gedrag. Wat je uitstraalt naar de student. De diversiteit is gericht op vakinhoud. Binnen HRM heb je de harde (belangen organisatie) en de zachte (belangen medewerkers) die van belang zijn. Ik merk dat veel collega's in de zachte kant zit. Ik zit meer in die harde kant. Daardoor wordt inclusiviteit ook vanuit die sociale kant benaderd. Ik vind het wel echt leuk dat we vakdocenten en connectcoaches en vaardigheden docenten hebben. Ik denk wel dat we allemaal dezelfde visie moeten hebben. 'accepteren we meeliftgedrag, accepteren we mensen die hun huiswerk niet halen' daar zie ik dat het nog niet eensluitend is. Dit is wel gewenst gedrag, dit is waar wij blijikbaar in geloven en dat geeft richting aan je opleiding.

Dit moet echt gebeuren door keuzes te maken. Dit geeft kleur en richting aan organisaties en dit maakt de ene organisatie ook anders dan de ander. Dit wil niet zeggen dat er geen verschil moet zijn tussen de medewerkers qua inzichten qua stromingen. Maar de ambitie moet hetzelfde zijn. Noem het de kernwaarden van een bedrijf, daar moet de overeenstemming van zijn. Dus ook overeenstemming ik verwacht van de student dat ze hun huiswerk maken en als ze dit niet doen dan passen zij dus niet in de opleiding.

Is er binnen het team een strategie of visie op het gebied van inclusie in de klas? Doelen die gesteld worden? (strategie)

Ik denk dat er wel een visie op is. Ik denk dat we allemaal zeggen dat is heel belangrijk. Of het zo uitgevoerd wordt dat weet ik niet maar er is niemand die zegt dat die dat niet belangrijk vindt.

Wordt dit onderwerp (diversiteit en inclusie in de klas) besproken in het docententeam? (Systeem)

Hoe, wanneer? Terugkoppeling?

Omdat het onze opleiding is hebben we een module hiervoor in jaar drie. Ten tweede hebben we een lectoraat hiervoor. Ten derde hebben we collega's die helemaal wild zijn van dit onderwerp, die promoten dit wel en die zijn aanhangers ervan. Op die manier komt het wel door binnen de opleiding.

Ja er is aandacht voor inclusiviteit. Niet vanuit de sterkere (excellerende student) dus het wordt altijd vanuit een kant belicht. Er wordt wel over gesproken. Er zit niet een heel doordacht plan achter of een opleidingstraject. Misschien bestaat het wel maar dan bereikt mij het niet en weten de connectcoaches het wel. Teamoverleggen gaan veelal over herkansingen, compensatie, langstudeerders. Er gaat ongelofelijk veel tijd kwijt aan mensen die onder de maat presteren.

Er kan altijd iets zijn en daar moet ook ruimte aan zijn. Maar nu gaat er 90 of 100% van de aandacht naar deze studenten toe.

Impliciet of expliciet hebben we het er wel over.

Datum: 7-5-2020

Respondent: Docent recht v3

Aantal dienstjaren bij HSL:

Hoe lang geeft u al les op hogeschool Leiden?

2 jaar op hsl. Hiervoor lesgegeven op de middelbare school 8 jaar.

Wat is volgens u, in essentie, de rol van de docent? (waarom staat een docent voor de klas).

Kennis, normen en waarden overbrengen. Je brengt kennis over je vak over als docent, meer dan alleen je vak breng je ook iets over de wereld mee aan een student. Je geeft ook normen en waarden mee. Bijvoorbeeld hoe begin je een gesprek en hoe communiceer je met elkaar.

Ervaart u veel diversiteit onder de studenten in de klassen?

Nee. Ik merk in het eerste jaar nog wel diversiteit tussen jongens en meisjes. Ongeveer 60/70% meisjes en de rest jongens. Qua leeftijd is er weinig diversiteit. Er is meestal een enkeling die ouder is per klas. <meestal toch wel tussen 18 en 21. Dat zijn dan scholieren van de middelbare school en van het mbo. Qua afkomst in Leiden weinig diversiteit. Dat komt denk ik voornamelijk omdat mensen met een andere afkomst vaker naar grote steden als Den Haag of Amsterdam vertrekken.

Hoe gaat u om met deze diversiteit? Hoe handelt u hiernaar?

Ik probeer iedereen gelijk te behandelen. Ik heb denk niet een andere aanpak bij diversiteit. Studenten zo veel mogelijk leren kennen. Wat doen studenten in hun dagelijks leven, wat zijn de hobby's die ze hebben.

Waaruit bestaat uw rol als docent ten aanzien van het bevorderen van de inclusie voor studenten?

- **Op het gebied van veiligheid creëren**

Dat is de basis van het lesgeven, een veilig klimaat creëren voor de studenten. De lessen gaan dan veel makkelijker en zij kunnen elkaar makkelijker vinden. Dit doe ik echt door ze elkaar te leren kennen maar ook door hen mij te leren kennen. Ze mogen alle vragen stellen over mij, zo weten ze wie er voor hen staan. Dat ze ook de vrijheid voelen om alles te kunnen vragen over wie ik ben, wat ik doe en wat ik denk. Tegelijkertijd toon ik dezelfde interesse in hen. Dus door elkaar te leren kennen in de klas.

Vb. Als ze festivals heel leuk vinden dan vraag je na zo'n weekend 'hoe was tomorrowland?'.

- **Op het gebied van reflectie aanleren**

Aanleren:

Sowieso feedback geven over hoe ze bepaalde dingen aanpakken. Of het goed/niet goed is en waarom dan. Dit gaat over allerlei verschillende dingen, dit kan vakinhoudelijk zijn of bijvoorbeeld gericht op 'hoe communiceer ik naar mijn docent, wat vraag ik en wanneer'. In een vakles kan het bijvoorbeeld zijn 'hoe heb ik iets opgeschreven, is dit de juiste manier en komt mijn boodschap zo over'. Tegelijkertijd vraag ik ze om te reflecteren op mij 'wat vond je van de les, hoe had ik het anders kunnen doen, hoe wil je graag les krijgen'. Ook als ze ergens antwoord op geven probeer ik er echt op in te gaan, zodat ze gaan nadenken over hun antwoorden. Soms geven mensen ongefundeerde antwoorden en dan ben je benieuwd wat erachter zit. Daar kom je dan alleen achter door veel meer door te vragen.

Zelfreflectie:

Ik vraag heel vaak aan studenten wat ze van de les of de aanpak vinden maar ik hoop ook dat ze er zelf mee komen. Vaak gebeurt dit ook wel, dan blijven ze even hangen na de les en dan zeggen ze wat ze wel en niet fijn vinden. Dit komt denk ik omdat ik een veilig leerklimaat neergezet heb. De studenten weten wie ik ben en ze weten ook dat ik hen ken, ik weet wat ze doen en waar ze zich mee bezig houden. Dus ik denk dat ze daarom voornamelijk naar me toe durven te komen.

Heel vaak ook ik bijvoorbeeld ook over de opleiding 'wat vind je ervan, wat vind je goedgaan en wat niet, wat zou je willen?'. Zeker nu in corona tijden vraag ik elke les 'hoe gaat het met jullie, zijn er nog punten waar jullie tegenaan lopen of nog geen antwoord op hebben gehad'. Dan geef ik altijd aan dat ik niet overal antwoord op heb maar het wel door kan geven. Ik vind dat iedereen gewoon gehoord en gewaardeerd wil worden. Als er een reactie uitblijft dan negeer je iemand maar als je aangeeft 'goede vraag, we hebben nog geen antwoord maar we zijn er mee bezig', dan weten de studenten ook dat we de vraag daadwerkelijk opgepakt hebben.

- **Op het gebied van bewuste aanpassing binnen lesmethoden of lessen**

Ik heb geen bewust lesmethode of lesaankpak maar dat komt denk ik omdat ik al heel lang lesgeef. Als je net begint met lesgeven dan ben je heel erg bezig met 'hoe ga ik dit doen, wat voor tekst ga ik geven'. Je bent dan nog heel erg aan het nadenken en aan het oefenen. Maar die fase ben ik allang voorbij. Ik kijk nu gewoon hoe een klas reageert, wat zij zeggen, en dan pas ik ter plekke mijn les aan. Dus feedback vragen aan de klas 'wat willen jullie doen? Waar lopen jullie tegenaan?' is het makkelijk aan te passen.

VB. Als een klas de volgende dag een tentamen heeft en je les zou eigenlijk over iets anders gaan. Dan merk je dat er eigenlijk alleen tentamenvragen opkomen. Dan geef ik aan 'willen jullie 20 minuten alle vragen over het tentamen bespreken'. Dan zeggen ze ja en dan kan ik de rest van de les mijn eigen inhoud geven. Dan ben ik ook niet meer dan 20 minuten kwijt aan die vragen die ze hebben, want dan kan ik verder met de geplande les. Ik kom eigenlijk niet in de knoop met de inhoud van mijn les want ik kan wat opdrachten die ik gepland had schrappen. Je kan ook iets een beetje doorschuiven naar de volgende les bijvoorbeeld.

- **Op het gebied van verbinding onder studenten creëren?**

Dat doe je meer bewust bij connect. Ik probeer het wel altijd door bijvoorbeeld groepjes te maken of dat zij zelf groepjes mogen maken. Het is wel kleinschaliger dan bijvoorbeeld op de middelbare school. Je ziet de studenten op het HBO minder vaak, een connectklas zie je maar twee keer per periode en verder heb je individuele gesprekken. Je kan dus minder regelmatig werken aan de groepsvorming. Soms zijn niet alle studenten er, soms hebben ze een vaste clique waarmee ze omgaan, soms wil je juist dat ze met anderen omgaan en dan ga je als docent groepjes vormen, soms is het ook een prima klas en dan laat je ze gewoon zelf groepjes vormen.

Ik vind het wel jammer want connect is heel erg gericht op de individu en minder op de groep. Terwijl een groep heel belangrijk is. Voor een groep kom je naar school. Ik heb het geluk dat mijn klas heel erg een klas is en dan ben je bijna een kneus als je niet naar de les komt. Terwijl dat in andere klassen anders gaat. Die zijn dan niet één klas en motiveren elkaar bijna eerder om niet naar school te gaan. "Als die ene vriendin er niet is, dan kom ik ook niet naar de les"

Ik ben er de eerste paar lessen, 2 of 3, heb ik echt gewerkt aan elkaar leren kennen. 'wat zijn je interesses, waar wil je naartoe, wat vind je leuk'. Toen zijn er ook groepjes ontstaan. Ze kunnen het allemaal met elkaar vinden maar ze hebben wel hun eigen groepje ook.

Op welke manier wordt u ondersteund in het creëren van inclusie in de klas?

Een docent heeft wel een les over inclusie en diversiteit gemaakt. Daarnaast hebben we een lectoraat, dan komt daar iets uit. Vanuit de hogeschool zelf is er niet echt iets.

Wat is volgens u nodig om inclusie in de klas te realiseren?

Als ik kijk naar de docentenpopulatie dan zie ik heel weinig verschillen. De docentenpopulatie zelf is dus niet heel erg divers. Door een docententeam diverser en inclusiever te maken, dat weerspiegelt ook op je studenten. Ik denk ook dat je je als student optrekt aan een docent waar je raakvlakken meevoelt. Dat merk ik zelf bij studenten die van de Antillen komen of Suriname of Curaçao. Die lopen hier dan tegen een taalbarrière op en die zijn er dan van overtuigd dat ze het niet kunnen. Om de een of andere reden spreek ik hen heel vaak. Zij komen naar me toe puur omdat ik gekleurd ben. Dan hebben ze het gevoel 'zij weet waar ik het over heb'. En ik denk dat ik dat ook echt wel weet. Ik denk dat mijn collega's dat ook wel weten maar alleen omdat zij of hij een andere achtergrond hebben dan voelt de student zich toch minder begrepen. Ik denk dat dat ook de reden is waarom onze studentenpopulatie minder divers is.

Ook altijd het gesprek aangaan. Een open gesprek in de klas hebben is heel belangrijk. Denk bijvoorbeeld aan stemmen op politieke partijen. Daar kan een hele heftige discussie ontstaan tussen studenten met een allochtone achtergrond en studenten zonder dat. Ik denk dat wij als docenten die discussie wel moeten sturen. Dan niet sturen op het gebied van 'stem op iets anders' maar sturen door hen te laten nadenken over de manier waarop zij iets zeggen. Het is juist heel goed om de verschillende voorkeuren te bespreken en die discussie moet er ook zijn, iedere mening doet er ook toe en het is oké waar je ook op stemt. Het gesprek moet aangegaan worden, opengegoid worden. 'Waarom stem je op die partij?' dus eigenlijk continu blijven doorvragen. Dit lijkt ook weer op de reflectie zoals eerder benoemd. Politieke partijen is natuurlijk een kapstok maar het gaat om alles. Alles moet open blijven en we moeten er vooral over blijven praten.

Ik denk niet dat er in elke les ruimte voor diversiteit en inclusie is. Bijvoorbeeld iets als deep democracy zou heel handig zijn om zoiets open te breken. Het zou heel goed zijn voor studenten om zo'n cursus te volgen. Dit kan je in een module toevoegen. Op die manier heb je ook ruimte voor het onderwerp en kan je er diepgang in brengen. Dan krijg je echt oog voor inclusie en diversiteit. Je zou de onderwerpen wel in alle lessen terug kunnen laten komen in de leerdoelen, maar je hebt niet in alle lessen de ruimte om er heel diep op in te gaan.

Is er binnen het docentteam ruimte voor reflectie en feedback op manier van lesgeven?

Is hier behoefte aan

Ja absoluut. Dit doen wij ook echt wel. We zijn heel open en eerlijk naar elkaar. Die feedback ruimte is er echt enorm. Iedereen wil elkaar helpen en is er voor elkaar. Dit is wel meer ad-hoc. Dat komt natuurlijk een beetje door de werkdruk, geen tijd, zelf moet je lesgeven enzo. Dus het gebeurt eigenlijk een beetje door de lessen heen.

Datum: 24-4-2020

Respondent: docent recht M3

Aantal dienstjaren bij HSL: 9 jaar.

Hoe lang geeft u al les op hogeschool Leiden?

Dit is mijn 9e jaar.

Wat is volgens u, in essentie, de rol van de docent? (waarom staat een docent voor de klas).

Ik moet eigenlijk aan twee dingen denken. Het eerste wat me te binnen schiet is dat een docent dingen moet uitleggen of opbreken in behapbare stukjes. Dat is misschien heel letterlijk, een docent moet dingen uitleggen. Dat vind ik ook wel maar wat daar ook bij komt is dat het ook niet alleen zit in dat uitleggen. Er zit ook iets onaanraakbaars in. Dan denk ik eigenlijk aan het zorgen voor een prettig leerklimaat. Dat zit ook in meer onbenoembare factoren. Dat je toch in staat bent om met een groep mensen om te gaan, dat je in staat bent om een leuke en gezellige sfeer te creëren.

Je kan niet alleen zeggen 'ik doe mijn les en ik leg het uit'. Een hele belangrijke factor is wel dat je in staat bent om een klimaat neer te zetten waar mensen denken 'leuk of hier kan ik iets leren'. Daar hebben de meeste mensen wat aan.

Het klimaat of de leeromgeving komt wel eerst. Als dat op orde is dan komt het aan. Anders loop je misschien de les uit en denk je dat het goed uitgelegd is. Maar studenten kunnen hier helemaal anders tegenaan kijken.

Ervaart u veel diversiteit onder de studenten in de klassen?

Ik moet ook hier denken aan twee dingen.

Soorten klas zijn heel verschillend. Heel vaak gaan gesprekken tussen docenten ook over klassen. Hoe kan het nou dat groep 1A en groep 1B zo verschillend zijn. Dat is altijd wel iets bijzonders dat klassen heel divers kunnen zijn. Dit staat nog los van wie er in de klas zitten of waar ze vandaan komen.

Daarnaast moet ik bij diversiteit denken aan de verhouding jongens/meisjes, stad/dorp bijvoorbeeld. Dan vind ik dat we een beetje van alles wat hebben. Van de bollenstreek tot de randstad. En er zitten misschien wel, zo in de loop der jaren, voor mijn gevoel steeds minder jongens (bij de opleiding recht).

Wat ik gemiddeld bij hbo-rechten terugzie is wel dat het echt een mix is. Steden, dorpen, migratieachtergrond of niet, jongens en meisjes.

Hoe gaat u om met deze diversiteit? Hoe handelt u hiernaar?

Wij hebben bij rechten verschillende vakken en bij sommige vakken maakt dat de docent zich meer bewust is van diversiteit. Als je bijvoorbeeld politicologie geeft dan ben je er als docent misschien bewuster van dat mensen vanuit verschillende blikken tegen het onderwerp aankijken. Ik geef meer vakken die gaan over systemen, abstractere dingen. Het onderwerp van het vak dat ik geef daar ben ik dan niet heel bewust van de diversiteit. 'oh ik ga nu over een heel gevoelig onderwerp praten, dit kan bij de een heel anders overkomen dan bij de ander'. Dat komt eigenlijk niet voor in mijn vak. Dus met die onderwerpen ben ik daar niet mee bezig maar ik ben wel bewust van wat voor soort groep ik voor mijn neus heb.

In zijn algemeenheid is diversiteit iets waar je altijd rekening mee moet houden. Wat voor groep heb ik voor mijn neus, wie zitten daarin en hoe kijken ze tegen bepaalde onderwerpen aan. Maar ik geef niet vakken waar discussies echt kunnen oplaaien. Collega's van mij ervaren dit wel, maar vakken die ik geef zijn eigenlijk bijna een wiskundig achtig systeem. Het is veel neutraler. De onderwerpen die voorkomen zijn geen typische onderwerpen die tot veel polemieken bij de student leiden. Dus in dat opzicht ben ik er niet zo mee bezig maar ik ben wel natuurlijk wel bewust van wie ik in de klas heb en eventuele gevoeligheden. Met mijn onderwerpen hoef ik er in ieder geval niet zo snel rekening mee te houden.

Ik moet dan meer denken aan dingen als hoe je een klas tegemoet treedt. Bij diversiteit moet ik ook denken dat mensen verschillend zijn. Daarnaast denk ik dat het altijd goed is dat je niet te veel moet uitgaan van wat je zelf weet en normaal vindt. Je kan het beter een keer extra vragen 'begrijpen jullie dit, is dit nog goed, wat denken jullie er van'. En daarmee denk ik dat je als docent ook wel de ruimte geeft en dat je probeert om laagdrempelig te zijn. 'Als jullie iets anders vinden of willen, laat het dan weten want dan kunnen we er gewoon afspraken over maken'.

Waaruit bestaat uw rol als docent ten aanzien van het bevorderen van de inclusie voor studenten?

- **Op het gebied van veiligheid creëren**

Aan het begin van de lescyclus heb je een docent voor het eerst en dan ga je afspraken maken over wat wel mag en niet mag. Wat denk ook een belangrijke factor is om goede lessen te geven is de manier waarop je jezelf opstelt. Als docent is het onderdeel van je professionaliteit om na te denken over je uitstraling en in wat je zegt. Een voorbeeld: als je rustig bent als docent en mensen de ruimte geeft om dingen te vragen, dan niet meteen met je ogen gaat rollen als dezelfde vraag nog

een keer langs komt. Dat heeft in mijn beleving heel snel het effect dat studenten zich veilig voelen. Als jij heel autoritair voor een klas gaan staan dan denken mensen misschien wel snel 'ik zeg niks of ik staar wel naar mijn laptop'. Je kunt dus door je uitstraling een omgeving creëren waarin mensen zich veilig voelen.

Sommige mensen durven veel te vragen maar je hebt ook mensen die weinig durven te vragen. Dus als jij als docent uitstraalt 'je kan het altijd vragen / anders kom je aan het eind van de les / is het zo duidelijk' dan is dat voor verlegen mensen misschien wel een steuntje in de rug.

Ik denk dat daar altijd een taak is weggelegd voor de docent. Je moet het ook niet zien dat studenten een miljoen keer iets kunnen vragen of dat je over je heen laat lopen. Je moet ook kunnen inzien dat iets al uitgebreid behandeld is en als de student het niet begrijpt dan kunnen ze altijd nog een mailtje sturen. Het is niet dat je als een pushover gezien wordt want dan gaan studenten misschien met je aan de haal. Maar die open houding is wel een hele belangrijke factor om mensen het prettig vinden in de klas.

Wat ik zelf ook belangrijk vind. Als iemand een antwoord geeft wat er helemaal naast zit maar de student doet wel goed mee dan moet je dat wel met enthousiasme begroeten. Even belonen dat iemand mee doet en bepaalde gedachten heeft daar kan je ook sfeer mee creëren. Hiermee laat je zien dat het goed is als iedereen meedoet.

- **Op het gebied van reflectie aanleren**

Waar ik aan moet denken is bijvoorbeeld dat je een bepaalde manier van werken hebt en regels afsprekt. Daar moet je dan ook consequent in zijn en studenten erop aanspreken. Dus het komt in lessen wel eens aan de orde. Denk bijvoorbeeld aan een student die net na de pauze vraagt om naar het toilet te gaan. Als de regel is om dat niet te doen dan kan je tegen de student zeggen 'ga maar' of 'is goed, maar denk volgende keer wel even aan wat we afgesproken hebben en doe dit in de pauze'.

In een ideale situatie sluit je een les af met een reflectie moment waarbij een docent misschien nog even zegt wat de belangrijkste dingen zijn die gedaan zijn in de les. Daarmee ga je weer naar de volgende les door. Dit kan je ook gebruiken om te zeggen 'wat gaat er goed', 'wat kan er anders'. Maar elke docent zal het wel ervaren dat je soms in de knel komt hiermee. Soms heb je de stof nog niet helemaal afgehandeld of er staat al een collega voor de deur die naar binnen wel. Als ik dan kritisch naar mezelf kijk dan zie ik wel dat het er nog wel eens bij inschiet. Ik zie ergens wel dat het een belangrijk onderdeel is om met elkaar te bespreken wat er goed gaat en wat de studenten ervan vinden. Maar eerlijk gezegd schiet het er wel eens bij in.

Ik moet ook denken aan momenten dat er een vraag komt en dat je soms afweegt in je hoofd 'zal ik hier stil bij staan of niet'. Is de winst die je haalt bij stilstaan van de vraag van de ene docent, weegt dat op tegen het mogelijk verliezen van de rest van de klas. Dan kies je er misschien voor om iets te laten voor wat het is omdat de groep net lekker bezig was. Dat is ook het lastige als je voor een groep staat. Dus ik moet ook denken aan de vraag of er wel altijd tijd en ruimte voor is.

Het komt natuurlijk ook voor dat de klas lekker bezig is en dat iemand een vraag stelt die helemaal buiten het onderwerp valt of bijvoorbeeld eet in de klas. Dan kan je ook denken 'ik kan hier wel een punt van maken maar dan verstoor ik zelf de les'. Ik ben dan wel het type dat vindt dat het belangrijkste is dat de meeste mensen lekker bezig zijn en dan laat ik sommige dingen wel voor wat het is.

- **Zelfreflectie**

Het zit veel in overleg dat je met collega's hebt. Je bespreekt natuurlijk situaties en daar pik je veel uit op. Door te praten en te luisteren naar hoe anderen het aanpakken, daar leer je gewoon veel van.

Corona: in deze tijden heb je niet meer het moment dat je uit een les komt en een collega gaat videobellen. Maar dat is wel een heel essentieel onderdeel van iets wat goed is, je werkplezier, je kan stoom afblazen of je collega kan tips geven. Dat is nu iets meer voor jezelf. Het meteen met andere over je les hebben mis ik wel. Het is ook dat je even je verhaal kwijt bent want soms is het moment dan ook gewoon weg. Voor mij zit het echt in het moment zelf of het moment erna iets doen (stoom afblazen).

We hebben natuurlijk ook teamdagen waarin je bepaalde werkvormen hebt, je kan bepaalde cursussen volgen. Dat zijn natuurlijk bepaalde momenten waar je je weer bewust wordt van wat je eigen zelf doet en hoe je dingen anders kan doen. Dat zijn voor mij denk het moment waar je met zelfreflectie bezig bent.

Je hebt ook structurele lesbezoeken en voor beginnend docenten wat vaker bezoek. Dat zijn ook momenten dat een collega zegt 'dit viel mij op aan jou les'. Op zo'n school rondlopen dan word je ook veel meer blootgesteld van wat andere collega's doen. Als je op een docentenkamer bent dan ben je bewust van de manier waarop andere collega's dingen aanpakken. Dit kan zijn het contact met een student die de kamer oploopt of een mailtje sturen. Zonder dat je ermee bezig bent pik je dus de hele tijd dingen op. En door enkel in de studentenkamer te zijn vind ik dat daar al een moment van reflectie in zit. Ik

denk altijd zelf nog dat het een van de beste dingen is om als beginnend docent fulltime te beginnen. Je bent heel de dag op school, je pikt veel op en je denkt dan ook veel na over hoe je dingen doet.

- **Op het gebied van bewuste aanpassing binnen lesmethoden of lessen**

Met lessen is het uitgangspunt van school dat we de gemotiveerde student in de klas willen hebben en dat de les ook ontworpen is voor die student. Dan ontstaan natuurlijk situaties waarin studenten minder goed voorbereid zijn. Dan moet ik dus denken of ik de les geef voor de studenten die het gedaan hebben of zeg ik 'nee we zijn hier met de hele groep, allemaal verschillende mensen waar sommigen zich door wat voor reden dan ook niet hebben kunnen voorbereiden'. Bij die eerste voelt het dan alsof je mensen misschien een beetje buitensluit. Daar hebben we het als docenten ook wel eens over. Je moet de studenten een beetje opvoeden. Door mensen dan buiten te sluiten leren ze aan de les mee te doen op de juiste manier. Dat is bij mij een beetje een tweestrijd. Wil je iedereen betrokken houden bij een les, ook de mensen die het niet hebben, kunnen of willen doen. Ik ga dat ook niet helemaal uitvragen bij mensen want als je dat bij iedereen doet is de les ook weer zo voorbij. Je hebt ook collega's die zeggen 'je moet voorbereid zijn, je hebt er niks aan als je dit of dat niet doet'. Ik neig zelf dan eerder naar 'ik vind het goed dat je gekomen bent, dus daar gaan we dan wat mee doen'.

Ik ben me er ook wel bewust van dat een gedeelte van de klas zich kan gaan ergeren aan de studenten die zich niet hebben voorbereid. Aan de ene kant wil je niemand erbuiten laten vallen en aan de andere kant wil je de les ook niet zo aanpassen dat de studenten die zich wel hebben voorbereid eigenlijk buiten de boot vallen.

Maar als het gaat om aanpassing komt inhoud van de les niet aan de orde. Het is meer dat je kan zien wanneer stof niet landt, je misschien een andere aanpak probeert. De daadwerkelijke inhoud blijft daarna alsnog wel hetzelfde. Wat je denk ik ook moet proberen als docent is ook het goed uitleggen. Als ik vind dat het een goede uitleg is, maar het komt bij het publiek niet aan, dat schiet het zijn doel voorbij. Soms moeten we bijvoorbeeld een stap terug, nog extra uitleg, een ander voorbeeld of even zelf laten nadenken.

- **Op het gebied van verbinding onder studenten creëren?**

Heel algemeen denk ik dat wanneer je als docent erin slaagt om een leuke, interessante les te hebben waar iedereen aan meedoet, dat pikt iedereen dat op. Een jongen die helemaal achterin zit die hoort dan bijvoorbeeld ook het meisje helemaal voorin. Zo kunnen de studenten heel algemeen van elkaar dingen oppikken. Als iedereen kan meedoen en iedereen wat kan zeggen, dan raak je ook aan elkaar gewend. Als je altijd maar twee studenten hoort dan leert niemand de stille studenten kennen. Maar ik ben me er helemaal niet zo van bewust om de stille juist aan het woord te laten. Ik ben me juist bewust van het creëren van een fijne sfeer en dat er altijd vragen kunnen stellen. Bijvangst is dan hopelijk dat de studenten onderling ook elkaar beter gaan begrijpen.

Concreet wordt het denk ik als je mensen in groepjes gaat laten werken. Dan kan je veel meer sturen dat de vaste patronen niet voorkomen. In projecten gaan maatjes vaak met elkaar werken, dat is ook prima en dan creëer je ook bepaalde verbinding. Maar in zo'n jaar zit je dan alleen in een poeltje van bepaalde mensen, misschien 4 of 5.

Ik stuur zelf veel minder 'jij gaat nu met hem/haar werken' zodat ze in andere settingen komen. Ik denk dat je ook een bepaalde verbinding onderling creëert als je zelf de keuze kan maken. Ik ben me er dan wel van bewust dat je als docent wel nog meer verbinding kan creëren wanneer je je als docent wel meer bezig houdt met de groepjes. Dan kan je dus mensen die elkaar nog niet zo goed kennen misschien bij elkaar zetten. Ik vind ook dat je mensen niet in een rol moet dwingen die niet van hen is en die ver ligt van wat zij willen. Je voelt wel goed aan dat de sfeer goed is in een klas.

In het begin van het jaar ben je veel grotere stukken van de les bezig met logistieke dingen en het groepsproces. Op een bepaalde manier ben je dan ook wel bezig om ervoor te zorgen dat die studenten zich aan elkaar verbinden. In blok drie voel je ook aan dat mensen elkaar wel kennen en dat het wel loopt. Dan hoor je ook van collega's dat het wel goed loopt en dan ben je misschien minder bewust bezig met actief die verbinding maken.

Mijn stijl is dan 'ik hoop dat iedereen mee wil doen, ik geef je de kans of de beurt om mee te doen'.

Op welke manier wordt u ondersteund in het creëren van inclusie in de klas?

Eigenlijk nee en ja. Nee als het gaat om 'kan ik me nu iets voor de geest halen dat ik direct door een bijeenkomst of informatiebron gestimuleerd ben om inclusie in de klas te creëren'. Maar ik vind het antwoord ja als ik denk dat het wel op de agenda staat bij bijvoorbeeld teamdagen. Dan woon je misschien een workshop bij die door een collega van het lectoraat gegeven wordt. Het is dus niet zo dat wordt verteld 'jij moet dit nu in je vak verwerken' maar het is wel aanwezig en op sommige momenten komt het wel naar voren. Daar kan je als docent wat uit oppikken en je zou er wat mee kunnen doen. Maar niemand zegt je moet er ook echt iets mee doen.

Het kan dus wel dat je op een faculteitsdag of een teamdag je kan inschrijven voor bijvoorbeeld een cursus, maar hier moet je als docent dan wel zelf voor kiezen. Als je puur vanuit de onderwijsmanager denkt dan zit je veel meer op het niveau van 'welke juridische onderwerpen moeten in de dit vak'. Het inhoudelijke voert dan de boventoon en het gaat minder snel over 'hoe krijg je inclusie beter in de les?'.

Wat is volgens u nodig om inclusie in de klas te realiseren?

Er zijn natuurlijk heel veel onderwerpen die om aandacht vechten. Denk bijvoorbeeld aan de SDG's. Tegelijk is er misschien ook wel iemand op school die inclusie belangrijk vindt maar waar hij veel mee bezig is, legal tech, een punt is dat meer op de agenda moet komen. Er zijn dus heel veel krachten op de hogeschool die 'strijden' voor een podium.

Als je vraagt wat je nodig hebt om inclusie in de klas te realiseren dan impliceert dat ook dat er aan de andere kant ergens iets afgaat. Het gevecht om aandacht van die onderwerpen zorgt er vaak ook wel voor dat er eigenlijk niets gebeurt. Maar om het te vergroten dan denk ik echt dat de docenten altijd weer bewust gemaakt moeten worden. Meer dan juridische inhoud of bijvoorbeeld legal tech. Het is een van de eerste onderwerpen die weer wegzakken. Je wordt er bijvoorbeeld niet op gecontroleerd of je het komt niet voor in de leerdoelen. Het is dus niet de kern van waar het om gaat (lesgeven), terwijl het eigenlijk wel heel belangrijk is. Omdat door inclusie mensen beter en meer kunnen leren. Daarom denk ik dat het belangrijk is dat het wel op de agenda blijft staan en dat docenten misschien via de curriculumcommissie gaan kijken wat er nou in de vakken gebeurt met het onderwerp. Maar het lastige is soms dat het blijft bij veel praten over dit soort onderwerpen en docenten neigen toch naar het overdragen van de stof. En als de stof veel is dan hangt inclusie er eigenlijk een beetje bij. Daar komt wel bij dat als niemand het meer over inclusie zou hebben, dat het helemaal onderaan de stapel komt te liggen. Dus ik denk dat je het moet blijven agenderen en misschien ook proberen het zo concreet mogelijk te maken. Hiermee betrek je ook de docenten die er minder van weten of minder mee hebben erbij.

Op zo'n teamdag zit je dus echt met 55 / 60 docenten. Als je van inclusie bent en je wil het agenderen dan moet je ook goed nadenken over de woorden die je gebruikt om het te laten landen bij de groep. Bij zo'n onderwerp is het dat de een het omarmt en de ander het onzin vindt. Mijn tip is dus als je meer met inclusie wil dat het belangrijk is om de juiste toon te vinden zodat méér docenten er iets mee kunnen. De toon maakt de muziek.

Docententeam

Is er sprake van veel diversiteit binnen het team? Op welk niveau? Hoe ziet u dit? Waar liggen knelpunten? (staff)

Als je bijvoorbeeld kijkt naar jong en oud. Dan hebben we een redelijk grote middengroep van mensen die begin 40 zijn, dat is de grootste groep. Inmiddels hebben we dan wel weer wat jonge docenten maar de 50 en 60'ers die hebben we minder. Als ik kijk naar man/vrouw dan is het denk ik een beetje zoals onze studentenpopulatie. Ik gok dat het 1/3 - 2/3 is. De hogeschool zelf is ook wel een organisatie waar veel vrouwen aanwezig zijn. Als ik kijk naar autochtoon/allochtoon dan is het denk ik een hele witte groep. We hebben misschien een aantal collega's die etnisch van andere origine zijn maar dat zijn er echt niet zo heel veel en het is ook geen afspiegeling van de studentenpopulatie. Verder is iedereen ongeveer wel universitair geschoold.

De diversiteit is meer te vinden in man/vrouw, jong/oud.

Is er een specifieke onderverdeling in taken binnen het team? (structuur)

Ja absoluut. Je wordt primair aangetrokken als docent en je gaat lessen geven. Maar in de loop van de tijd komen mensen terecht bij andere taken die ze ook leuk vinden (lectoraat, examencommissies) daar kan je ook wel een beetje insturen. Hoofdzakelijk als je begint ga je wel echt veel lessen geven en is dat eigenlijk je enige tijd.

Je kunt aangeven wat je leuk vindt en daar wordt wel naar gekeken en op gehandeld maar er is natuurlijk wel een grens. Als er 20 mensen in de examencommissie willen maar er zijn maar 4 plekken dan zal de onderwijsmanager daar toch een keuze in moeten maken. Vaak is dit op basis van geschiktheid of kwaliteiten. Als een docent een bepaald vak vaker heeft gegeven bijvoorbeeld dan kan hij misschien wat anders doen. Je wordt wel gehoord en je kunt erin sturen maar het is geen snoepwinkel waarin je alles kunt uitkiezen, want anders krijgen ze de bezetting gewoon niet rond.

Is er binnen het team een strategie of visie op het gebied van inclusie in de klas? Doelen die gesteld worden? (strategie)

Dat denk ik niet. Dat is er misschien nog niet of alleen in de hoofden van bepaalde mensen. Maar dat voel ik niet. In bijvoorbeeld de docentenhandleiding of de lesmaterialen komt het niet voor. Misschien is het er wel maar zit het in de hoofden van de mensen, dat we stilzwijgend van elkaar denken dat we er wel hetzelfde in zitten. Als je het echt gaat uitvragen dan blijkt misschien wel dat iedereen een andere mening erover heeft. Ik denk ook dat het lastig zou zijn om dit concreet te maken want dan kom je ook bij mensen die dit vervolgens moeten uitdragen. Dan zijn er ook mensen die zich daar misschien niet prettig bij voelen. Elke docent heeft wel echt zijn eigen stijl en dat moet ook kunnen vind ik. Je moet als student ook met verschillende docenten om kunnen gaan. Als er een concrete visie over diversiteit en inclusie zou zijn dan kan het misschien ook gaan raken op de manier waarop je les moet gaan geven. Het onderwerp kan hiermee misschien gevoeliger worden.

Ik krijg een beetje een politiek gevoel erbij. Ik denk dat iedereen op het eerste gezicht zou zeggen 'inclusiviteit is belangrijk' maar als je het dan wil invullen en het concreet wil maken dan moet je goed nadenken over hoe je mensen meekrijgt. Er zullen nog veel verschillende meningen over zijn.

Wordt dit onderwerp (diversiteit en inclusie in de klas) besproken in het docententeam? (Systeem)

Hoe, wanneer? Terugkoppeling?

Concreet komt het op team overleggen en faculteitsdagen terug. In de informele sfeer komt het wel terug, dan bespreek je gewoon hoe je met een klas omgaat. Het onderwerp komt misschien dan zijdelings ter sprake. Het heeft niet een heel prominent podium in de dagelijkse gang van zaken.

Hoe ervaart u de stijl van leidinggeven? (style)

Als het gaat om de scrum teams dan kijk je naar blok niveau. Dat is redelijk zelfsturend. Dat zit heel erg op welke lessen moeten we geven, wanneer zijn de toetsen, nakijktermijnen. Alles wat ik in zo'n team bespreek gaat heel erg over de concrete dagelijkse gang van zaken. Ongeveer 50% gaat over logistieke dingen (deadlines, data, wie moet wat doen) en de andere 50% gaat over onderwijs (wat willen we en wat moeten we doen). Dus voor dit onderwerp is iets minder plek in de vergaderingen. Overigens komen de kartrekkers van dit onderwerpen (onder andere van het lectoraat) bijna niet in de scrum vergaderingen. Die worden ook opgeslokt door deadlines, cijfers, aanpassingen op itslearning etc. Dat is dus ook nog wel een uitdaging als je een groter podium voor inclusiviteit wilt. Uiteindelijk hebben sommige dingen gewoon voorrang in de lessen. De cijfertjes, nummertjes en harde kant is dat veel. Dit zie je ook terugkomen bij de evaluatie van een vak. Dan praat je over heldere leerdoelen, resultaten en dat soort dingen. Dan komt helemaal achteraan misschien een keer inclusie.

Met de coördinator zit je meer op het niveau van je persoonlijk functioneren. En met de manager heb ik eigenlijk weinig te maken, ik spreek met de coördinator. Wanneer er misschien echt iets ergs is dan komt de manager erbij.

Een vak wordt ontworpen, dan zijn er veel mensen bij betrokken o.a. de curriculum commissie. Zodra een vak eenmaal loopt dan heeft de coördinator er eigenlijk weinig mee te maken. Een coördinator houdt zich dan niet bezig met de inhoud van vakken verder.

Zijn er vaardigheden binnen het docententeam op het gebied van inclusie waar jullie echt in uitblinken? (skills)

Rechten is wel flauw gezegd een studie van de regels. Juristen zitten heel erg in elkaar 'oh inclusie wat is dat dan, waar staat dat dan, wat moeten we er mee doen'. Het is dus heel concreet, we willen dingen meteen in regeltjes vatten. Daar zijn we dus heel goed in. We kunnen een helder curriculum aanbieden, met deadlines en onszelf aan de regels houden. Misschien zijn we hand in hand daarmee minder goed in dingen die bij inclusiviteit komen kijken. Bij inclusie zit misschien wel een bepaald gevoel dat je moet uitdragen. De juristen hebben dan misschien zoiets van 'waar heeft dat zijn plek en hoe kunnen we er iets mee'. Ik ben zelf ook een jurist dus ik ben ook zo.

Datum: 23-4-2020

Respondent: docent recht V2

Aantal dienstjaren bij HSL: 3 jaar

Hoe lang geeft u al les op hogeschool Leiden?

Dit is mijn 3e schooljaar.

Wat is volgens u, in essentie, de rol van de docent? (waarom staat een docent voor de klas).

Ik zie dat meer als een combinatie van factoren. De basisessentie is toch wel dat je kennis overbrengt. Hoe je het ook wendt of keert, uiteindelijk moet er een tentamen of opdracht gemaakt worden. Daar ligt dan toch wel de kern. Verder vind ik het zelf heel belangrijk dat ik iedereen mee krijg in de klas, in die zin dat iedereen een les ook kan volgen.

Ik heb wel geleerd inmiddels dat ik niet iedereen blij maken in de klas. Dat moet je als docent ook accepteren. Je wil natuurlijk altijd dat iedereen leuk mee doet en blij in de les is en blij de les verlaat, maar dat is eigenlijk een illusie. Dat heb ik inmiddels geaccepteerd.

Maar enerzijds dus het overbrengen van kennis en anderzijds dat mensen die kennis ook oppakken en dat mensen dus begrijpen wat je bedoelt. Daar zit nog wel eens een niveauverschil in en dat is wel eens een uitdaging op sommige momenten.

Ervaart u veel diversiteit onder de studenten in de klassen?

Op kennisniveau merk je op momenten wel een verschil. Het maakt toch wel uit of iemand een mbo- of havo-achtergrond heeft. Daar zit onderling dan toch ook wel weer verschil. Er zijn ook mensen die niet helemaal op de plek zitten bij een hbo-opleiding die beter vwo hadden kunnen doen en dan doorstromen naar de uni, terwijl anderen met de hakken over de sloot gaan.

Hoe gaat u om met deze diversiteit? Hoe handelt u hiernaar?

Tijdens de les toets je vaak of mensen het ook snappen. Dan loop ik rond in de klas en toets ik per groepje of ze het volgen of ze vragen ergens over hebben. Als ik het idee hebben dat mensen het niet volgen dan wil ik ook nog wel eens rondlopen en gewoon vragen aan iemand of ze het begrijpen. Als dan blijkt dat mijn gevoel klopt dan maak ik een aparte afspraak met ze om ze een halfuurtje bij te spijkeren.

Over het algemeen toets ik in de les hoe het gaat met de studenten en als het dan blijkt dat studenten het echt niet volgen, dan maak ik naast de les nog een individuele afspraak. Ik ben er namelijk van overtuigd dat iedereen die er zit het wel kan. De een heeft gewoon meer moeite dan de ander. Ik vind het wel echt waard om studenten extra te helpen. Ze voelen zich dan ook serieus genomen. En juist daarom zijn ze niet geremd om vragen te stellen. En daar ligt uiteindelijk de kern van een les (niet geremd voelen om vragen te stellen), indien je voorbereid bent, dan snap ik ook waar het mis gaat of waar ze het precies niet begrijpen. Dan snap ik beter waar ze tegenaan lopen en dan kan ik ze beter helpen.

Waaruit bestaat uw rol als docent ten aanzien van het bevorderen van de inclusie voor studenten?

- **Op het gebied van veiligheid creëren**

Ik zal als mensen te laat zijn nooit zeggen 'je bent te laat, je mag er niet meer in'. Ik zeg altijd aan het begin van een nieuwe serie lessen 'je bent bij mij altijd in de les welkom'. Als je de moeite neemt om naar school te komen dan ben je altijd welkom. Ik vind het wel fijn als ze een wetboek bij zich hebben en dat geef ik ook aan. Daarmee probeer ik te laten zien dat iedereen welkom is. De randvoorwaarde is wel dat het fijn is als ze zich voorbereiden. Als dat niet lukt dan hoor ik het ook graag. Dan merk ik ook dat studenten het aangeven als ze zich niet voorbereid hebben en daar maak ik vervolgens nooit een punt van.

Vragen die gesteld worden in de klas die neem ik altijd serieus, zelfs al slaan ze kant nog wal. Dan zal ik altijd zeggen 'goede opmerking', want het geeft aanleiding tot een volgens stapje in het stellen van de vraag. Ik zal altijd iets zeggen in die trant. Ik neem alles wat er gezegd wordt in de klas en daar staat tegenover dat ik zelf ook serieus benaderd wil worden.

Dus ik zorg dat mensen zich veilig voelen door ze altijd welkom te laten zijn en ze altijd serieus te nemen. Ik doe heel veel dingen die ik doe waarvan ik niet nadenk of het nou inclusie is. Ik doe dingen die ik zelf ook fijn zou vinden in dezelfde situatie en dat probeer ik dan over te brengen op mijn klas.

Ik leg altijd uit als ik iets graag wil ook wáárom ik het graag wil.

- **Op het gebied van reflectie aanleren**

Ik geef juridische vakken dus reflectie aanleren staat iets minder hoog op mijn agenda. Ik heb zelden klassen waar ik denk 'oh daar moet ik iets mee in de zin van reflectie'. Als je het hebt over een echte les als ondernemingsrecht of arbeidsrecht dan kijk je er anders tegen aan dan een begeleiding van een stagiaire of een scriptie. Reflectie is natuurlijk

vooral dat je studenten bewust maakt van waar ze mee bezig zijn. Ik denk dat ik dat vooral doe door te vragen 'waar ben je mee bezig, hoe doe je het, hoe pak je het aan, hoe heb je je voorbereid' dus meer het teruggeven van wat ik zie. Dat ik hen bewust probeer te maken van waar ze mee bezig zijn. Ik benadruk daarom ook altijd dat het heel fijn is als ze zich voorbereiden. Dat werkt twee kanten op 1. Ik kan sneller door de stof. 2. Ze zijn beter voorbereid op het tentamen, de basis wordt veel beter. Zo probeer ik ze steeds bewust te laten zijn van wat ze doen. Door de 'waarom' van dingen telkens toe te lichten en waarom ze dingen doen dan zijn ze ook sneller bereid om dingen te doen of om sneller dingen te doen.

Het is in de juridische vakken echt gericht op inhoud. Waarom leer je het en waarom pak je het op een bepaalde manier aan. Het nieuwe onderwijs is wel gericht op het meer oefenen en daardoor zou je beter ingeschoten zijn op het maken van tentamenvragen. Dus als je mensen daarin meeneemt snappen ze ook beter waarom de les zo is opgebouwd.

- **Zelfreflectie**

De ene les gaat beter dan de andere. Voorbereiden is geen punt want ik bereid me altijd voor. Ik zal nooit voor een les staan waarvan ik denk 'ik ben niet voorbereid'. Dat is eigenlijk geen issue. Het is meer een combinatie van factoren dat ik misschien een slechte dag heb, de studenten zijn een beetje druk, het is vrijdagmiddag vier uur. Dan leg ik dus de vraag terug in de les. Wat ik dan zelf ook nog doe is wel eens overleggen op de docenten kamer van 'jij hebt ook klas X, hoe gaat dat bij jou?'. Dus dan probeer ik toch even met een collega te overleggen. Maar goed 9 van de 10 gevallen dan is het wel hoe ik het ervaar, zo ervaren collega's het ook. Dat geldt eigenlijk in het algemeen wel om te toetsen bij de collega's. Bijvoorbeeld als er iets met de student is. Vaak heeft een collega misschien net iets meer informatie. Die heeft dan misschien net iets meegekregen van de student en dat kan wel even helpen om de student iets beter te begrijpen. Als je het over eigen reflectie hebt dan koppel ik terug op mezelf (was het niet helemaal m'n dag, was ik niet op dreef) maar vaak even navragen op de docentenkamer.

We zitten sowieso met collega's in blokken. Eén keer in de 14 dagen heb je sowieso scrum dus je ziet je collega's ook vaak. Dan doen we sowieso altijd een rondje 'welke klas en hoe gaat het'. Dan heb je dus al wel terugkoppeling. Ik vind dus dat ik wel met enige regelmaat het bespreek.

- **Op het gebied van bewuste aanpassing binnen lesmethoden of lessen**

Ik had een hele drukke klas en toen heb ik het even stil gelegd en gevraagd 'willen jullie dit anders, moet het anders?'. Toen werd er gereageerd dat het goed was. Toen heb ik aangegeven oké jullie moeten dan wel even rustig doen want sommige studenten doen wel erg goed mee of we kunnen wat eerder pauze houden. Maar ik zal nooit boos worden in de klas.

We hebben natuurlijk het nieuwe onderwijs. De mensen die ik nu heb die zijn wel gewend aan het nieuwe onderwijs. Dus meer doen in de klas. Oud onderwijs was echt dat het docent het verhaal doet en dat de student af en toe iets roept. Dan wilden de studenten graag dat de docent de les draaiend houdt. Nu hebben we vooral dat de docent iets verteld en dat je dan iets oefent of wat vragen beantwoord. Daar kan je natuurlijk variatie op aanbrengen. Deze vorm vind ik wel prima werken omdat je mensen continu aan het werk zet. Er zijn variaties aan te brengen als bijvoorbeeld een Kahoot, ter afleiding van. De lesmethode aanpassen is op zich goed maar dat neemt niet weg dat je altijd een bepaalde hoeveelheid stof moet doorwerken om mensen voor te bereiden op het tentamen.

Dus door per les te kijken wat hebben de studenten in deze les nou nodig. Het zijn soms hele simpele dingen als 'jongens ik merk dat jullie onrustig worden, we maken dit af en dan gaan we even pauzeren' of 'we zijn zo lekker bezig, we gaan juist nog even door'. Het zijn echt kleine dingen maar het helpt echt. Het helpt ook als ze met enige regelmaat een klein compliment krijgen. Het klinkt simpel maar het is wel waar mensen behoefte aan hebben. Je wil toch ook horen dat je goed bezig bent, als je dat tenminste doet.

- **Op het gebied van verbinding onder studenten creëren?**

Dat is niet iets waar ik extreem bewust mee bezig ben. Ik probeer wel steeds de hele groep zodanig als groep te behandelen waardoor ze dus met elkaar bezig zijn. Als iemand alleen zit dan zal ik zeggen 'sluit je even aan bij dat groepje of is het handig als je je daar aansluit'. Ten eerste is dat voor het werk goed en ten tweede kan ik me voorstellen dat het prettig is als je een project niet alleen hoeft te doen terwijl anderen het bijvoorbeeld met drie in een groep doen. Als ik merk dat studenten echt alleen zijn dan probeer ik die wel wat meer in de groep onder te brengen.

Ik had een student die naar me toe kwam dat ze nog geen groepje had. Ik kan haar wel plompverloren ergens bij stoppen maar dat leek me ook niet alles. Ik heb toen wat groepjes van drie mensen (maximaal vier in de groep) aan haar voorgelegd. Toen heb ik gevraagd in welk groepje ze het beste zou passen. Toen wees ze 1 groepje aan. Ik heb haar wel gevraagd om zichzelf te melden bij het groepje én ik heb ook gezegd dat ik het wel zou melden bij het groepje ook.

Ik let dus altijd wel op hoe mensen in de klas zitten. Ook probeer ik mensen die op de achterste rij zitten een beetje naar voren te halen. Ik probeer ook altijd zelf met studenten een beetje te praten 'hoe was je weekend' of zelf door de klas heen te lopen.

Voor een connect coach is dat weer wat anders. Mijn verbinding ligt echt tijdens de les en ik probeer mensen echt bij elkaar te laten aansluiten of een groepje te laten worden. Ook door ze van gedachte te laten wisselen van een onderwerp. Ik kan het ook niet helemaal voorkauwen. Ik vind dat wij als docenten op de hogeschool studenten behoorlijk bij de hand nemen. Maar de studenten zijn toch 19, 20 jaar. Ik vind wel dat de studenten een stapje moeten doen want dat draagt ook bij aan de ontwikkeling. Het is dus wel een gedeelde verantwoordelijk.

Op welke manier wordt u ondersteund in het creëren van inclusie in de klas?

Nou nee dat geloof ik niet. Ik heb daar ook niet speciaal behoefte aan moet ik eerlijk toevoegen. Ik ben ooit begonnen als docent op de Erasmus universiteit. Daar ben ik doorgeschoven van student naar docent zeg maar. Dan deed je ook maar wat en dat ging ook prima. Ik heb ook veel andere dingen gedaan zoals de advocatuur of noem maar op. Ik denk dat lesgeven iets is wat bij mij past, dus ik heb niet het idee dat ik heel veel behoefte heb aan ondersteuning. Maar ik heb ook niet het gevoel dat de school zegt 'ben je je bewust van inclusie en hoe gaat het in de klas?'. Natuurlijk heb ik wel gesprekjes met de teamleiders 'hoe gaat het in de klas' en natuurlijk heb ik collega's die af en toe eens komen kijken. Dat is dan feedback in de zin van 'hoe gaat het en lukt het etc.'. daar heb ik niet speciaal het idee bij dat 'inclusie' echt een onderwerp is op die lijst. Dat mag wel maar tot op heden heb ik die nog niet signaleerd in ieder geval. Ik merk er niet heel veel van.

Welke barrières worden er ervaren? Rol van studenten? Rol van management?

Je weet zelf op een school dat er veel werk is, er is veel te doen en het moet vaak onder tijdsdruk. Daar kan je op verschillende manieren mee omgaan. Ik probeer een soort to-do lijst af te vinken. Ik stel steeds prioriteiten en die stel ik steeds bij. Een goede les staat altijd op 1, daarom is mijn les ook altijd voorbereid. De les gaat dus altijd voor. Je hebt ook een beetje een eigen toko op zo'n school en dat vind ik een van de charmes van dit werk. je kan gewoon je eigen gang gaan met een klas. Dus ik ervaar geen barrières eigenlijk.

Wat is volgens u nodig om inclusie in de klas te realiseren?

Als je zou willen dat docenten bewuster bezig zijn met inclusie in de klas. Dan denk ik dat je daar misschien wel een bepaald beleid in moet ontwikkelen. Al ben ik zelf licht allergisch voor beleid want hoe overloos gaan we erover praten. Maar ik ben er wel een voorstander van dat als we er allemaal bewust van zijn, laten we dan ook proberen om allemaal een beetje hetzelfde te doen.

Iedereen is bij mij welkom in de les maar dat geldt niet voor sommigen van mijn collega's. Bij wijze van spreken komen studenten twee minuten te laat in de les en dan mogen ze niet meer meedoen. Kijk, ik doe daar niet aan want ik geloof dat als je de moeite neemt om er te komen dat je dan welkom bent.

Zo kan ik me voorstellen als je bewust bezig moet zijn met inclusie dat iedereen dan wel goed moet weten wat inclusie inhoudt binnen de setting van de hogeschool. Daar zouden we dus in ieder geval dan wel ideeën over moeten hebben, zodat we een beetje op dezelfde lijn zitten. Daar zouden we dan ook echt bewuster mee bezig zijn tijdens de les.

Ik ben niet bewust bezig met inclusie. Ik ben vooral bezig met 'hoe zorg ik dat bepaalde stof overkomt, hoe zorg ik dat mensen zich prettig voelen en zich gehoord voelen en dat ze niet diep ellendig weglopen omdat ze niets van de stof begrijpen'. Het ligt er dus aan wat je onder inclusie verstaat. Daarbij zijn we allemaal verschillend, de een gaat er toch anders mee om dan de ander. We hebben ook een groot leeftijdsverschil (werk/les ervaring). Dus als je er iets mee wil laat het dan onderdeel zijn van een teamdag (1 per periode). Dan zijn we er allemaal, laten we zorgen dat iemand daar ons iets over verteld. Vervolgens moeten we dan kijken hoe kunnen we er nou praktisch mee aan de gang.

Je kan dit soort dingen prachtig op papier zetten maar hoe ga je daar dan mee werken. Je moet het praktisch maken. Gewoon wat tips en tops op papier zetten is nuttig.

Docententeam

Is er sprake van veel diversiteit binnen het team? Op welk niveau? Hoe ziet u dit? Waar liggen knelpunten? (staff)

Als je het hebt over diversiteit in de zin van juristen, neerlandici, sociologen, trainers. Dus qua studies zit er wel een verschil tussen docenten. Qua leeftijd zijn we eigenlijk een heel jong team. Ongeveer tussen de 30 en 35. Ik ben zelf een van de oudere van het team. Er zijn maar een paar van mijn leeftijd. Dat vind ik dus niet heel divers want daarin mis ik werkervaring. Als je geen of weinig werkervaring hebt dan is het ook lastig om stof praktisch toe te lichten. Verder zijn wij een blank team. Dat is een beetje afgezaagd maar dat is wel zo.

Ik zit zelf in de sollicitatieprocedure. Als jurist let ik vooral op een goede brief. Dat staat los van de huidskleur van iemand. Ik let niet op een naam maar ik let op opleiding, ervaring etc. Maar als brieven niet goed zijn dan vallen ze in mijn optiek snel af. Dat geldt ook voor de collega's waarmee ik in de sollicitatiecommissie zit. In het algemeen, dat bedoel ik niet denigrerend, het is wel echt zo, dat brieven van mensen met een allochtone achtergrond vaak minder goed zijn dan brieven van mensen met een niet-allochtone achtergrond. Of er zijn omstandigheden waardoor iemand anderszids afvalt. Ik vind het heel lastig want ik ben me ervan bewust dat we een blank team

zijn. Toch hebben we op een of andere manier relatief weinig mensen met een andere achtergrond en ik weet niet zo goed hoe dat komt. Voor een deel natuurlijk omdat wij kritisch zijn op die brieven. En dat is ook wel echt zo want ik vind dat je als jurist écht goed in Nederlands moet zijn. Je moet goede stukken kunnen schrijven. Als je iets schrijft op een bord moet het gewoon foutloos zijn. Natuurlijk maak je soms wel eens een foutje. Maar ik denk dat taal bij ons cruciaal is en daarom komen mensen soms niet door de ballotage. Ik vind het lastig want je geeft mensen soms een stempel maar je kan het eigenlijk niet veranderen. Mensen met een allochtone achtergrond zijn soms natuurlijk ook geschikt maar er kunnen redenen zijn waardoor mensen afvallen binnen de sollicitatieprocedure dus niet alleen om de brief. Maar ik sta altijd open voor tips om te zorgen dat we meer divers worden.

Zijn we divers op het gebied van leeftijd? Nee. Zijn we divers in de zin van 'we hebben alle kleuren van de regenboog'. Nee. Dus het gevolg is ook wel dat we bepaalde werkervaring missen of dat mensen hun eigen inbreng van hun achtergrond kunnen meebrengen. Dus het is last

Hoe zou u de onderlinge cultuur in uw team omschrijven? Is er een specifieke onderverdeling in taken binnen het team? (structuur)

De taakverdeling is helder want we hebben blokken. In die blokken zitten we dus met onze diverse achtergronden in scrum teams. Dus die mix van achtergronden is duidelijk. We houden dingen dan bij in Trello. Per docent ben je dan toegewezen aan een teamleider met wie je functioneringsgesprekken voert. De onderwijsmanager is iemand die de hele boel aanstuurt. Ik denk dat de structuur wel heel helder is.

Is er binnen het team een strategie of visie op het gebied van inclusie in de klas? Doelen die gesteld worden? (strategie)

Nee die is er niet. Ik heb dat tot op heden niet gemerkt. Dit is mijn derde schooljaar dus ik mag er wel vanuit gaan dat ik het wel gehoord zou hebben. De belofte 'wij kennen de student de student kent ons' die zie ik wel heel erg terug. We staan altijd paraat voor de student, alle docenten zijn goed bereikbaar. Maar echt inclusie heb ik nog niet terug zien komen.

Die team coördinatoren hebben ook weer hun specifieke taken. De een houdt zich heel erg bezig met het rooster en de pvi, de ander met jaar 2. Ze hebben dus hun aparte takenpakket naast het teamleider zijn. Het aansturen van het team wil ik het niet noemen want we zijn veel zelfsturend. Maar als je bijvoorbeeld iets privé hebt dan ga je even naar je team coördinator. Verder doen we dus alles in blokken waarin we geacht worden om zelfsturend te zijn. Toch willen die team coördinatoren willen wel in de loop gehouden worden dus volledig eigen insteek wordt niet op prijs gesteld.

Wordt dit onderwerp (diversiteit en inclusie in de klas) besproken in het docententeam? (Systeem)

Hoe, wanneer? Terugkoppeling?

Het zou handig zijn om dit onderdeel te laten zijn van de team dag en dan omzeil je het eeuwige probleem 'waar haal je de tijd vandaan'. Je moet op zon dag wel wat gezelligs doen maar je moet ook wel iets nuttigs doen.

We hebben wel een keer vorig jaar geloof ik. Hebben we iets over diversiteit gedaan. Dat hebben we toen door een extern iemand laten doen. Dat was een middagje. Je lost dan niet het probleem in 1 ochtend op maar ik denk dat het met al deze onderwerpen een soort bewustwordingsproces is. Daar is een teamdag wel geschikt voor. Je laat mensen bewust worden van het onderwerp en als je dan praktische tips mee krijgt dan maak je het tastbaar. Heel veel dingen zijn interessant maar waar ga je de tijd vandaan halen om het daadwerkelijk te realiseren. Dus het praktisch maken is echt belangrijk.

Hoe ervaart u de stijl van leidinggeven? (style)

Het is niet helemaal zelfsturend. We zijn wel redelijk zelfsturend. Ik kan heel veel zelf doen zonder dat iemand in mijn nek hijgt 'heb je dit al gedaan of dat'. We zijn allemaal in het team heel loyaal naar elkaar en zullen altijd voor elkaar invallen als het nodig is. Dat is denk ook de kracht van hbo-rechten dat we allemaal erg collegiaal zijn.

De team coördinatoren zijn niet betrokken bij het dagelijks werk maar ze willen wel in de loop blijven. Als ik zeg ik wil het hele rooster omgooien dan wordt het niet op prijs gesteld. Maar als ik zeg ik ga het met deze klas iets anders doen want dat komt beter uit, dan is het niet heel fijn maar dan geef je het even door. Uiteindelijk gaat het erom dat de student weet waar hij aan toe is, dat er structuur in zit voor de studenten en dat alles zo goed mogelijk doorloopt voor de student. Dat is waar alle aandacht echt naar uitgaat.

Datum: 23-4-2020

Respondent: docent HRM M3

Aantal dienstjaren bij HSL: 1 jaar

Hoe lang geeft u al les op hogeschool Leiden?

Februari 2019 begonnen dus 1 jaar en 2 maanden.

Waarom heeft u gekozen om te gaan doceren?

Hiervoor lesgegeven aan raadsleden over hoe zij aan bestemmingsplannen moesten werken. Dat deed ik twee keer per jaar. Af en toe gaf ik een gastles bij de hogeschool Leiden. Zo ben ik in contact gekomen om uiteindelijk vast te gaan lesgeven. Het juridische (procederen) alleen vond ik voor de lange termijn niet heel erg leuk. Hiernaast doe ik een andere studie Ethiek en de combinatie rechten en ethiek dan kom je gauw in het onderwijs terecht. Ik kreeg lol in de gastlessen dus ik heb daarom de overstap gemaakt.

Wat is volgens u, in essentie, de rol van de docent? (waarom staat een docent voor de klas).

Een docent is voor mij iemand die natuurlijk de stof kan uitleggen. Het naar de praktijk kan halen. De interesse van studenten kan wekken met bijvoorbeeld praktijkverhalen en doordat het leuk wordt uitgelegd. Ook een beetje het beantwoorden van vragen in de klas dus eigenlijk een beetje een proces manager. Je zou kunnen zeggen een mengeling tussen iemand die de stof leuk weet te brengen en op de praktijk probeert te richten en iemand die een beetje de orde kan bewaren in de klas.

Ervaart u veel diversiteit onder de studenten in de klassen?

Jazeker. Ik zie dat er een heleboel verschillende mensen in een klas zitten. Ik denk wel dat er veel diversiteit is. Dat kan je bijvoorbeeld zien aan leeftijd. Niet iedereen die begint is 17. Je hebt mensen met verschillende achtergronden, je hebt mensen met verschillende leerniveaus. Dus je hebt veel diverse soorten personen.

Hoe gaat u om met deze diversiteit? Hoe handelt u hiernaar?

Wat ik probeer te doen, dat heeft denk ik voornamelijk te maken met het leerniveau en inzet van de studenten, is dat ik wel iedereen erbij probeer te betrekken. Dat is soms nog best wel lastig. Je hebt mensen die zijn geneigd om vrij snel op vragen te reageren en mensen die achterover gaan zitten en er liever niets mee te maken willen hebben. Ook van hen vind ik het wel belangrijk dat zij zich betrokken voelen in de les. Als ik dat waarneem probeer ik daar actief op te reageren. Voor mij is het ook een oefening om mensen erbij te houden die niet actief meedoen, achterin gaan zitten en misschien andere mensen wel afleiden door veel te praten. Daar krijg ik vooral veel tactieken voor vanuit bijvoorbeeld de opleiding BDB.

Wat je bij de BDB bijvoorbeeld ziet is dat je een filmpje moet inleveren en daar wordt dan op gereflecteerd. Bij mij zag je bijvoorbeeld dat ik leuk met de eerste twee rijen in gesprek ben maar dat de achterste rij dan een beetje wegvalt. En je ziet dan juist omdat ik hen er niet bij betrek dat zij ook andere dingen gaan doen. Op hun laptop of juist met elkaar kletsen. Dus voor mij was een leerpunt van let nou op die achterste rij en tackel dat nou vanaf het begin. Ik loop bijvoorbeeld veel naar achter of ik noem ze bij naam. Het is ook belangrijk om de namen te leren, dan voelen mensen zich ook wel gekend.

Waaruit bestaat uw rol als docent ten aanzien van het bevorderen van de inclusie voor studenten?

• Op het gebied van veiligheid creëren

Kan je nader creëren wat je met veilig bedoelt. Ik kom die term vaker tegen ook wel onder docenten. Veiligheid is in eerste instantie natuurlijk de afwezigheid van gevaar. Gevaar heb ik nog nooit in een klas ervaren. Dus hoe ik het dan voor het onderwijs zou opvatten is gewoon dat iedereen er op zijn gemak zit, dat ze het een ontspannen sfeer vinden. Dat ze ook weten dat ze gerespecteerd worden in de klas. Dat ze zich niet ongemakkelijk voelen over hoe ik en de klasgenoten met hun omgaan.

Ik denk dat ik dat meestal wel weet te creëren door iedereen in zijn waarden te laten. En zo veel mogelijk alle mensen erbij probeer te betrekken. Zodat ze weten 'ik ben hier, ik word gezien en de docent wil dat ik meedoe' dat iedereen gewoon dat gevoel heeft. Je hebt natuurlijk altijd strebers en dat is ook mooi maar iedereen betrekken is wel belangrijk. Bijvoorbeeld door vragen te beantwoorden en niet te pretenderen dat een vraag dom is. Soms als ik het idee heb dat iemand te weinig naar de stof heeft gekeken dan geef ik dat ook aan. Dan vertel ik ze waar ze het kunnen vinden en wanneer ze dat nog een keer hebben bekeken en er nog niet uitkomen dan kunnen ze hun vraag nog een keer stellen. Dit is meer 'stel niet te snel een vraag maar lees wel goed de stof, en ik denk dat je dit als docent ook wel mag verwachten'.

Waar ik achter probeer te komen is zit het bij onbegrip of onkennis? En als het dat laatste is dan moeten ze gewoon nog een keertje kijken want dan hebben ze geen kennis van de stof genomen. Als het onbegrip is dan wil ik het natuurlijk nog een keer uitleggen. Ik neem zelf de stof ook voor dat de les begint, dus vragen stellen moet altijd kunnen maar ik verwacht wel van hen dat ze zich voordat ze een vraag stellen wel inlezen in de stof. Dat geef ik ook aan in het begin van de les.

- **Op het gebied van reflectie aanleren**

Ik ben vooral veel reflectieproblemen tegengekomen bij groepswork. Wat wij vaak vragen van studenten is om afspraken te maken voordat je aan groepswork begint met elkaar. Dan komt het wel eens voor dat er de week voor de inleverdatum allerlei problemen zijn. Dan zeggen we moeten het groepje splitsen of iemand eruit gooien of uitstel van de inleverdatum. Dan maak ik altijd rustig een afspraak met ze om er over te kunnen praten 'wat is er precies aan de hand'. Toch probeer ik er altijd op aan te sturen dat ze alsnog het gewoon met elkaar afmaken. Dit soort dingen zie je aankomen lijkt mij. Dus dan zeg ik 'begrijpen jullie dat ik de week van tevoren weinig anders kan doen dan jullie het gewoon laten afmaken, begrijpen jullie dat ik het graag eerder had gehoord als iets vastliep'. Dat zeg ik ook altijd aan het begin van de les dat mensen het moeten laten weten wanneer het niet gaat in de samenwerking. Het is vooral reflectie om dan de studenten te laten realiseren dat heel veel dingen niet tot het laatste moment kunnen wachten. Dus dat zijn die reflectieve momenten voor studenten. Daar wordt verschillend op gereageerd. Meestal zijn ze bereid om toe te geven dat het mis is gegaan. Heel soms zitten mensen zo met elkaar in conflict dat zij enkel elkaar de schuld geven, dan zitten ze zo diep in het conflict dat ze eigen schuld niet meer in kunnen zien. Een paar dagen voor de deadline zeg ik dan ook dat ze het gewoon samen af moeten maken.

Ik heb ook mentor begeleidingsgesprekken met studenten. Als zij bij mij klagen over hoe bepaalde lessen gaan dan luister ik dat goed aan. Soms komt er impliciet in hun woorden naar voren 'ik doe zelf ook niet veel' en dan probeer ik ook door te vragen over hun rol en of het mogelijk is dat ze zelf nog een tandje bijzetten. De rol van de docent maak ik dan ook nog even duidelijk. De studenten staan hier vaak dan wel voor open. Na gesprek pakken de meeste studenten wel hun eigen rol. Het reflectieve moment worden wel opgepakt.

Daarnaast ben ik wel volledig bereid om dingen mee te geven aan andere docenten of als ze op mij aanmerkingen hebben om dat ook op te pakken. Als dit mag voorkomen.

Wij hebben wel in de connectlessen dat studenten op elkaar leren reflecteren. Dan leren ze ook kijken naar hun studievoortgang met name in de planning en dat soort dingen. In sommige andere eerstejaars lessen is het ook opgenomen. Je merkt dat studenten het heel erg lastig vinden om feedback aan elkaar te geven. Uit een soort beleefdheid proberen ze allemaal tegen elkaar te zeggen dat het goed is totdat de problemen beginnen in de samenwerking.

Kan je daar als docent op sturen?

Het is een klein beetje mogelijk. Ik heb bijvoorbeeld uit een derdejaars vak een aantal plannen van aanpak ontvangen en dan was het ook de bedoeling dat mensen op elkaar reflecteerden. De meesten waren heel lief op elkaar terwijl de PVA's best nog wat fouten vertoonden. Dan zeg ik ook wel jullie mogen volgende keer nog strenger zijn voor elkaar. Als je alles goed zetten dan leer je er ook niets van en dan maak ik me ook zorgen over jullie eigen plan van aanpak. Het is heel verschillend hoe dit opgepakt wordt. De een is volgende keer strenger en de andere zegt ja en doet vervolgens weer hetzelfde. Ik denk wel dat je ze er bij hun werk na de opleiding dan wel tegenaan gaan lopen.

- **zelfreflectie**

Ik doe dat sowieso wel heel regelmatig. Elke dag aan het eind van de dag neem ik altijd even door 'wat ging er goed, wat kan er beter'. Dat probeer ik met enige regelmaat te doen, dat lukt niet elke dag maar wel met enige regelmaat. Dat probeer ik dus ook na een les te doen of na het eind van een werkdag met meerdere lessen. Dan constateer ik soms 'oh dit had ik nog wel even in de ppt kunnen zetten, ik had een casus minder of meer kunnen behandelen, iets meer ruimte voor vragen'. Dit neem ik dan op in een documentje en dat neem ik mee voor de volgende periode of ik deel het met collega's.

Ik denk dat je met reflectie meer groeit dan als je helemaal nooit stilstaat bij hoe dingen lopen.

- **Op het gebied van bewuste aanpassing binnen lesmethoden of lessen**

Inhoudelijk niet denk ik. Inhoudelijk verandert er niet heel veel. We hebben natuurlijk ook een lesprogramma waarvan wel verwacht wordt dat we het volgen. Het is meer dat ik per klas kijk, wie is er in staat om mee te doen en wie niet. Wat zijn de mogelijkheden om degenen die niet goed meedoen wel te betrekken. Qua lesinhoud moet je er toch voor zorgen dat je je vasthoudt aan het vooropgezette programma. Dit gaat ook om het kennisniveau dat je uiteindelijk wil overdragen.

In deze huidige tijd is het heel lastig. Camera, microfoon uit. Dat gebeurde vorige periode vervolgens veel. Maar ik wil dus met aanwezigheid werken als je zichtbaar bent en dat mensen dan ook echt meepraten. Ik ben bang dat mensen die voorheen in de klas al een beetje op de achterste rij gingen zitten. Dat die nu half zo'n les aanzetten en andere dingen gaan doen. Ik ben bang dat die helemaal niet meer mee gaan komen. Het komt nu wel voor dat je niet weet voor hoeveel mensen je nou echt lesgeeft. En als het er echt weinig zijn dan kan ik net zo goed een intervisiegroepje of iets dergelijks inplannen. De opkomst in persoon was altijd heel goed en bij de digitale klassen kan je dat gewoon veel slechter checken. Dus nu ben ik veel aan het kijken hoe dat vanaf dan kan aanpakken. Waarschijnlijk gaat dat in het begin over afspraken maken met de camera. Dan kan ik mensen ook zien, zien wie er is en kan ik mensen aanwijzen als ik een vraag stel.

- **Op het gebied van verbinding onder studenten creëren?**

Opzich vind ik het belangrijk dat mensen de vrijheid hebben om zelf hun eigen groepjes te maken. Dat kan je niet kunstmatig als docent doen. Wat ik wel belangrijk vind is dat mensen meekomen in de klas. Dus ik had een mentorklas waar studenten bij kwamen omdat in het eerste jaar de klassen opgesplitst worden. Ik zag dat ze niet helemaal meekwamen en toen heb ik er wel aandacht aan besteed om te zorgen dat zij wél meekwamen in de gevestigde orde. Dus ik heb ze zichzelf laten voorstellen aan de klas en andere studenten gevraagd of ze vragen wilde stellen. Toen heb ik ze uit elkaar gehaald en onderverdeeld in groepjes om een opdracht te maken, zodat ze ook participeerden in de rest van de klas. Helaas is toen de corona crisis aangebroken dus dan heb je daar veel minder vat op. Ik heb wel aan die nieuwe studenten gevraagd om aan te geven als zij niet welkom waren in groepjes of dergelijk omdat zij later in de klas zijn gekomen. Ik wil dus wel voorkomen dat er een soort klas A en klas B ontstaan. Dat was eigenlijk de eerste keer dat ik zag dat ik op inclusiviteit en verbinding moest sturen.

Op welke manier wordt u ondersteund in het creëren van inclusie in de klas? Welke barrières worden er ervaren? Rol van studenten? Rol van management?

Er is dus bij de eerstejaars mentorklassen een programma over het thema. Je hebt dan een les die gaat over inclusiviteit. Dat is eigenlijk een beetje wat ik toegespeeld heb gekregen. Daarnaast is ook een specifieke docent van ons die er veel mee bezig is. Zij geeft ook in het kader van de SDG's daar lessen over, dus ik weet dat als ik er vragen over zou hebben bij haar terecht kan. Ik kan ook goed opschieten met de lector en zij heeft mij uitgenodigd voor het kennisdiner. Ik weet dat ik bij hen altijd terecht zou kunnen om te praten over 'hoe zou ik dit nou aan kunnen pakken'. Daarnaast is dus door de les coördinator ook een specifieke les over inclusiviteit ontwikkeld.

Wat is volgens u nodig om inclusie in de klas te realiseren?

Ik moet heel eerlijk zeggen dat ik vind dat Hogeschool Leiden dit best al goed en vooruitstrevend doet. Toen de discussie kwam over genderneutraal hebben ze binnen no-time de toiletten aangepast, volgens mij heeft X het voor elkaar gekregen om de vlag op te hangen bij coming out day. Dus ze hebben het toch snel aangepakt en aan de wensen wordt ook echt gehoor gegeven. Ik heb wel het idee dat er goed in de gaten gehouden wordt hoe we een moderne, open hogeschool kunnen zijn. Waar alle mensen zich welkom voelen.

Ik heb ook het gevoel dat erop aangestuurd wordt van hoger af. Van behandel elkaar met respect.

Een rol is hier weggelegd voor de connectcoaches en studieloopbaanbegeleiders. Zij moeten goed aan studenten vragen of ze het naar hun zin hebben, of ze aansluiting kunnen vinden, worden ze gerespecteerd. Er gebeurt natuurlijk een heleboel achter de schermen bij de studenten dus het is belangrijk dat er wel regelmatig gepeild wordt. Ze zitten bij ons natuurlijk in de klas en dan is er gewoon focus op de les, maar ze hebben natuurlijk zelf ook vriendengroepen en daar gebeuren ook dingen. Daar ligt de taak voor de mentoren en begeleiders om te vragen hoe alles gaat en hoe het is. Meer dan het gesprek aangaan kan je eigenlijk ook niet doen als ik er zo overna denk.

Er wordt bij ons uren ingepland waarop studenten met ons een individueel gesprek kunnen hebben.

Is er binnen het docentteam ruimte voor reflectie en feedback op manier van lesgeven?

Is hier behoefte aan

Ja die is er zeker. Wij hebben ook de verplichting om eigenlijk elk halfjaar of elke periode twee docenten bij je uit te nodigen, bij verschillende lessen, om op jouw manier van lesgeven te reflecteren. Dat is standaard bij het rechten team. Die docenten kijken mee en verzien ons van advies of complimenten. Het is natuurlijk leuk om het zoveel mogelijk over het team te verspreiden zodat je zoveel mogelijk lesstijlen ziet. Ik heb bijvoorbeeld veel geleerd over het geven van complimenten en het letten op de achterste rij. Die lesbezoeken zijn altijd wel heel nuttig. Dit is echt gericht op alle docenten, dat wordt van iedereen verwacht.

Docententeam

Is er sprake van veel diversiteit binnen het team? Op welk niveau? Hoe ziet u dit? Waar liggen knelpunten? (staff)

Ja ik heb het idee van wel, voor zover je daarop kan sturen natuurlijk. Ik heb wel het idee dat daar naar wordt gekeken. Om een zo divers mogelijk team te hebben. Aan de andere kant komt met het plaatje docent ook wel een soort persoon. Wat je heel erg sterk ziet in ons team is dat je niet snel iemand tegen zal komen die niet sociaal of spraakzaam is. In die zin lijken we heel erg op elkaar. Maar er zitten ook wel veel verschillende achtergronden tussen denk ik. De vaardigheden liggen wel bij iedereen op een bepaald niveau. Wat ik merk is dat het een bepaald soort mensen aantrekt. Wat je minder snel bij ons zal terugzien is mensen die heel erg rechts zijn, omdat alle docenten toch wel zoiets hebben van 'we laten mensen in hun waarde'. Verder qua man/vrouw verhouding, zie je wel iets meer vrouwen terug dan mannen. Ook wel omdat ik denk dat het docentschap over het algemeen meer dames trekt dan mannen. Waarom weet ik niet, maar je ziet bij ons wel dat het ongeveer 25% mannen, 75% vrouwen is. Het verloopt wel prima allemaal. Verder qua achtergronden varieert het gewoon heel erg en dat werkt allemaal goed samen met elkaar.

Is er binnen het team een strategie of visie op het gebied van inclusie in de klas? Doelen die gesteld worden? (strategie)

Die zou er best kunnen zijn maar die is dan niet bij mij bekend. Het zou me niks verbazen als die er is. Maar juist omdat er van docenten wel een assertiviteit wordt verwacht om daarmee om te gaan en het juist aan te geven als er obstakels zijn weet ik het denk ik niet. Het gaat bij mij over het algemeen namelijk altijd goed. Ik heb dus eigenlijk geen klachten of specifieke vragen daarover gehad en ik heb in mijn klassen niet het idee dat mensen buitengesloten werden. Dus het is in die zin nog niet op de voorgrond getreden.

Ik heb een keer gehad dat een student claimde gediscrimineerd te worden door een docent. Toen heb ik doorgevraagd 'waarom was dat, wat is er gezegd, wat maakt het dat jij je gediscrimineerd voelde'. Uiteindelijk bleek het niets met persoonseigenschappen te maken te hebben maar voelde de student zich gewoon onheus bejegend. Het had dus niet te maken met kenmerken waarop je gediscrimineerd kan worden. Toen heeft de student ook aangegeven dat discriminatie niet het juiste woord was. Daarna heb ik gevraagd of ik met de docent moet praten om te vertellen dat er een discriminerende uitlating is gedaan of dat ik met de docent moet praten over de reactie is gegeven op een gestelde vraag. Dat laatste was goed voor de student. Daaraan kon ik merken dat het niet ging over discriminatie maar dat de student voelde dat er niet serieus op zijn vraag in werd gegaan.

Datum: 20-4-2020

Respondent: docent HRM V3

Aantal dienstjaren bij HSL: 8 jaar

Hoe lang geeft u al les op hogeschool Leiden?

Bijna 8 jaar.

Wat is volgens u, in essentie, de rol van de docent? (waarom staat een docent voor de klas).

Om studenten enthousiast te maken om te leren en ze te begeleiden in hun persoonlijke ontwikkeling. Dat ze leren (kennis opdoen, vaardigheden opdoen, samenwerken) en hen als mens steunen (enthousiasmeren).

Ervaart u veel diversiteit onder de studenten in de klassen?

Het percentage studenten met een migratieachtergrond is op hogeschool Leiden niet heel erg groot. Er zijn hogescholen waar het hoger is. Dus ik denk dat het meevalt.

Hoe gaat u om met deze diversiteit? Hoe handelt u hiernaar?

Wat ik probeer te doen is van elke student een beetje een idee hebben van hoe die in z'n vel zit en hoe het gaat. Of in ieder geval als het niet gaat dat tijdig te signaleren. Je kan natuurlijk niet van iedereen alles weten en of ze goed in hun vel zitten, dat is natuurlijk je functie ook niet. Toch is het aan de rand van het lesgeven belangrijk dat ik tijdig genoeg signaleer als iets niet lekker loopt.

Ik vraag wel eens door als iemand een paar keer niet geweest is of als iemand heel druk is. 'dan denk je misschien hey is dit niet een hand' of als iemand heel somber is bijvoorbeeld. Een paar keer heb ik meegemaakt dat studenten met een migratieachtergrond dat er zware problematiek naar boven kwam. Dit kan natuurlijk ook gebeuren bij studenten zonder migratieachtergrond. In die zin heb ik wel het besef dat studenten met een migratieachtergrond mogelijk van verder komen. Dus meer moeite moeten doen, grotere stappen moeten zetten, grotere barrières overwinnen. Dat gevoel heb ik globaal. En dan ik dan iets extra aandacht geeft dan voel ik wel eens dat dat tot grote geruststelling leidt. Dat de extra aandacht van de docent bijdraagt aan het gevoel niet vergeten te worden. Vooral dat de aandacht positief is en niet negatief.

Er zijn natuurlijk verschillen tussen mannen en vrouwen, net als verschil tussen autochtoon en allochtoon. Dat is moeilijk om generalistisch te bespreken. Ik ben meer gefocust op de individuele verschillen. Ik probeer los van leeftijd, geslacht, migratieachtergrond oog te hebben voor verschillen.

"Het kan ook zijn dat een Nederlandse jongen met een hele fijne achtergrond ook in de problemen komt of het moeilijk heeft. "

De manier van handelen gaat vooral over net wat aandacht geven aan de individuele studenten.

Bij vak X was het gewoon onderdeel van het vak. Verschillen in achtergrond, bevoorrecht of niet en wat dan je socio-economische positie voor invloed heeft op jou als student. Toen heb ik dit ook echt besproken met de klas en veel doorgevraagd. Een aantal studenten hebben dit ook toegelicht of ze bij een socio-economisch bevoorrechte groep horen of niet. Ik ben niet zo zeer een HR-prof docent en ik denk dat het daar nog wel meer naar voren komt. Verder ben ik het wel eens tegengekomen dat studenten bang zijn om gediscrimineerd te worden. "Eén keer heb ik meegemaakt dat een student ook heel erg boos op mij werd en beweerde dat ik discrimineerde. Dat was volgens mij helemaal niet het geval en daar zit dan een oud zeer of een pijn. Van heel lang wel in allerlei discriminerende situaties gezeten te hebben en dan denken dat de docent op de hogeschool ook wel zal discrimineren. Zij kreeg een onvoldoende onder andere vanwege taal. In eerste instantie heb ik het met de student besproken en proberen te laten zien waarom ik op die manier beoordeeld had. Proberen uit te leggen dat het ging om de standaard en dat we uiteindelijk allemaal aan dezelfde eisen moeten voldoen. Maar ik begrijp dat het voor jou extra inspanning vraagt, ik wil je daar ook extra in begeleiden. We kunnen eventueel een uurtje afspreken of meerdere keren. Toch bleef de student heel boos. Toen heb ik een Surinaamse collega erbij gehaald, het ging ook over een Surinaamse student. Die heeft haar doen inzien dat het toch niet om discriminatie ging. Dit was wel echt een incident en dit zou ik niet als . "

Waaruit bestaat uw rol als docent ten aanzien van het bevorderen van de inclusie voor studenten?

- **Op het gebied van veiligheid creëren**

Dat zijn meer de algemene dingen. Zoveel mogelijk oog hebben voor iedereen persoonlijk. Bijzonderheden signaleren. Zoveel mogelijk stimulerend zijn, niet veroordelend. Altijd stimulerend. Ook als iemand een paar keer een onvoldoende haalt toch altijd de juiste begeleiding proberen te geven daarin. Nooit boos worden. Altijd een open houding, rustig, vriendelijk stimulerend, belangstellend, warm. Ik denk dat dat in het algemeen zo veel mogelijk zorgt voor een veilig klimaat. Ook dat studenten elkaar kennen, dat er voldoende mogelijkheid is om dingen uit te wisselen, of er voldoende getoetst wordt of alles duidelijk is of dat de studenten zelf nog wensen/vragen/inbreng hebben. Ik vind het ook wel fijn dat

studenten aangeven HOE zij verder willen leren. Dus niet alleen dat je goed doordachte inhoud brengt. Maar dat de manier waarop die inhoudt wordt gedeeld en overgedragen ook besproken kan worden.

- **Op het gebied van reflectie aanleren**

Het signaleren van gedrag bij de studenten is eigenlijk een reflectiemoment. 'Ik zie dat het niet goed gaat in groepje X, wat gaat er nou mis en hoe kunnen jullie dit oplossen'. Dat is eigenlijk reflecteren. In de module komt reflecteren niet naar voren omdat ik niet op de vaardigheidsvakken zit. Dus het signaleren gebeurt vooral vanuit mijn rol als docent. Dit komt officieel in de opleiding niet terug in de vakken die ik geef. Ik doe vooral algemene dingen voor individuen of teams. Niet specifiek voor aparte doelgroepen. Hoewel ik wel beseft dat mensen een achterstand kunnen hebben en zeker studenten met een migratieachtergrond. Voor mij is daar niet een vuistregel in, over hoe je daarmee om moet gaan in de algemeenheid. Er is niet één oplossing voor een groep. De individuele aanpak, in combinatie met een prettige sfeer in de hele klas is van belang.

Zelfreflectie:

Onderling praten we natuurlijk heel veel met de collega's. Dit maakt het ook makkelijk om terug te blikken op je eigen lessen. Dit gaat niet volgens een vast stramien maar bijvoorbeeld tussen de dagelijkse gang van zaken door. Ik denk niet dat het nodig is om na elke les te reflecteren maar als een les niet lekker liep, om wat voor reden dan ook, dan is het zeker fijn om dit even na te bespreken.

- **Op het gebied van bewuste aanpassing binnen lesmethoden of lessen**

Ik denk wel hoe ik een les insteek. Ik heb ook de ervaring om dit wel te doen maar ik vind het prettig om tussendoor vaak te polsen. Loopt dit nog goed, gaat het te langzaam, gaat het te snel. Het is ook een klassiek voorbeeld als studenten zich niet hebben voorbereid en de andere helpt wel, om dit dan met de klas op te lossen en dan te kijken wat je daarmee doet. Wat dan de meeste studenten willen dat gaan we doen. Ik kan wel drie, vier of vijf kanten op. Eigenlijk moet iedereen zich voorbereiden maar ik ga me daar niet zo druk om maken omdat ik weet dat toch niet iedereen dat doet. Dan leg ik het dus terug in de klas. Ga ik de ene helft vervelen met een herhaling van wat de andere helft thuis had moeten doen. Is het vervelend dat ik aandacht ga besteden aan de groep die zich niet heeft voorbereid of moet die groep eerst het huiswerk maken en mogen ze daarna weer meedoen. Dat bespreek ik dan. Meestal ontstaat daar wel een soort consensus uit. De inhoud van de les is dan niet aangepast maar de manier wel.

Behalve de inhoud en dat het interessant moet zijn en dat het bijdraagt aan de beroepspraktijk, dan denk ik toch dat aandacht en belangstelling voor iedereen toch wel het meest stimulerend is. Dan bedoel ik professionele aandacht. Aandacht in de ontwikkeling en in het leren. Het gezien worden. Dat is ook waar ik het meest blij van wordt en ik denk studenten ook.

- **Op het gebied van verbinding onder studenten creëren?**

Ik denk dat die in de vaardigheidslessen en de HR-prof lessen meer expliciet is. Bij de andere modules is het niet een expliciet toetsmoment om samen te werken. Ik vind het wel belangrijk om te signaleren hoe het loopt als er bijvoorbeeld team opdrachten zijn. Ik vraag dan voornamelijk door. 'Hoe gaat het, waar loopt het mis'. Hoewel het niet beoordeelt hoeft te worden, dan merk je het toch wel als docent als een groep niet lekker loopt. Meestal is het zo dat als je iets signaleert dat studenten er zelf al mee aan de slag gaan. Soms komen studenten naar me toe 'het loopt niet, want die houdt zich niet aan de afspraken, kunnen we die eruit zetten'. Dan zeg ik nee, dat kan niet zomaar. Het moet eerst uitgesproken worden. 'Waarom is het een probleem en wat moet er opgelost worden'. Als ze er echt niet uitkomen dan kunnen ze terugkomen bij mij en dan kan ik 'mediator' zijn. Het gaat voornamelijk om het signaleren van de acties en dit vertellen tegen de studenten, dan kunnen zij het zelf oplossen. Ze kunnen natuurlijk altijd vragen stellen of mijn hulp inschakelen maar de in eerste instantie doen zij zelf een poging.

Doe jij daarnaast nog dingen om inclusie in de klas te bevorderen?

Professioneel leiderschap is ook zeker belangrijk om inclusie in de klas neer te zetten. Dicht bij jezelf blijven, dicht bij jezelf mogen blijven, dan kom je ook dicht bij het begrip inclusie.

Het is heel belangrijk om dicht bij jezelf te blijven. Dat is extra lastig voor mensen die uit een andere cultuur komt. Vooral als die cultuur botst met de cultuur waarin je studeert of werkt. En het kan best zo zijn dat als studenten echt dicht bij zichzelf blijven dat het niet werkt binnen de hogeschool. Er bestaat een algemene cultuur. En dan is het de vraag moeten we die algemene cultuur veranderen om iedereen zich inclusief te laten voelen. Of moeten degene die zich niet inclusief voelen dan toch aanpassen. Ik vind zelf dat we ieder dicht bij zichzelf blijvend ruimte moeten kunnen bieden. Dus dat er daadwerkelijk diversiteit is. Die ruimte moet er daadwerkelijk zijn. Maar er kunnen spanningsvelden ontstaan tussen de heersende cultuur van de meerderheid ten opzichte van sommige minderheden. 'moet je dan toe gaan staan dan vrouwen mannen een corrigerende tik geven, omdat dat in veel culturen wel kan en wij moeten dan inclusief zijn. Ik noem zelf een voorbeeld wat ik dan niet acceptabel vind'.

Op welke manier wordt u ondersteund in het creëren van inclusie in de klas?

Ja ik weet dat hogeschool het heel belangrijk vindt, dat er een lectoraat is. Het is wel een onderwerp dat regelmatig terugkomt. In die zin hebben we het erover en dat is dan ook een soort ondersteuning. Ik ervaar verder geen problemen op dit gebied en ik vind altijd dat als je ondersteuning nodig hebt dat je erom kan vragen, vervolgens is dat altijd te vinden. Ik ervaar geen gebrek aan ondersteuning als ik die nodig zou hebben.

Er zijn echt geen barrières, als je die wel ervaart dan ligt het echt aan jezelf. Er zijn wegen genoeg als er lastige situaties zijn. Ik vind ook dat er een professioneel klimaat is dat docenten elkaar helpen en dat er ook specialisten zijn onder docenten.

Welke barrières worden er ervaren? Rol van studenten? Rol van management?

Wat is volgens u nodig om inclusie in de klas te realiseren?

Er is aan ons gevraagd om te kijken of inclusie en diversiteit in alle modules opgenomen kan worden. Daarover is mijn mening dat niet alle modules daarvoor geschikt zijn om het onderwerp erin te stoppen. Ik vind het een betere lijn als wij door het curriculum heen een aantal blokken uitkiezen waar je echt de diepte ingaat omtrent inclusie. Anders wordt het een sausje dat overal overheen wordt gegoten met onvoldoende diepgang. Dus liever een paar blokken waar het echt een gespecialiseerd onderdeel is. Dat is bijvoorbeeld in blok 11 nu zo (strategisch HRM). In zijn algemeenheid vind ik dat het beter is om thema's met diepgang terug te laten komen in modules zodat je er ook daadwerkelijk op kan toetsen. Je kan het dan wel in andere modules ook terug laten komen maar je moet niet proberen om alles in alle modules te stoppen. Dan blijft het heel oppervlakkig en algemeen allemaal.

Ik vind wel dat er in elke klas een gevoel van inclusie moet zijn. Dat gaat niet enkel over het curriculum maar je moet het ook naleven. Je moet het eerst laten zien voordat je het gaat doceren.

Misschien aanvullend op wat er al besproken is en wat er al gebeurt. Dan zou wel bijvoorbeeld jouw onderzoek heel waardevol zijn. Ik zou het heel interessant vinden om te weten hoe studenten dit ervaren. Dat zou echt heel interessant zijn om te bespreken in het docenten team. 'gaat het goed, gaat het niet goed, als het niet goed gaat, waar ligt het dan aan'. Ik denk dat ik het aardig doe maar misschien heb ik wel een blinde vlek. Dus het moet echt opgehaald worden vanuit de studenten.

Docententeam

Is er sprake van veel diversiteit binnen het team? Op welk niveau? Hoe ziet u dit? Waar liggen knelpunten? (staff)

Ik weet dat het ooit speelde dat er veel vrouwen waren en weinig mannen. Toen hebben we bewuste keuzes gemaakt en dat is nu redelijk eerlijk verdeeld. We hebben een paar docenten met ouders met een migratieachtergrond. Ik weet niet of het representatief is voor Leiden en omgeving, ik denk het niet helemaal. We hebben één Surinaamse en één Filipijnse docent, dus dat is niet heel veel.

Er wordt wel geprobeerd om elke keer als er iemand vertrekt te kijken naar welke docenten we hebben en waar er gebrek aan is. Je hebt docenten die vooral op de vaardigheden zitten, docenten die vooral conceptuele modules doen en docenten die alles wel doen. Uiteindelijk komt het er wel op neer dat docenten alles moeten kunnen en willen doen. Je ziet dat de kwaliteit omhoog gaat als docenten zich min of meer kunnen specialiseren. Dus als ze zich kunnen vasthouden aan vakken of modules.

Hoe zou u de onderlinge cultuur in uw team omschrijven? Is er een specifieke onderverdeling in taken binnen het team? (structuur)

Specialisten zijn HR-prof docenten, connect coaches, vertrouwenspersonen.

De rolverdeling onder vaardigheden, connect coach en conceptuele vakken die vergroot wel de kwaliteit van de opleiding.

Is er binnen het team een strategie of visie op het gebied van inclusie in de klas? Doelen die gesteld worden? (strategie)

Vooraf inhoudelijk besteden we er vrij veel en regelmatig aandacht aan. Ook omdat twee docenten verbonden zijn aan het lectoraat en onderzoek daarin doen. We hebben het er wel regelmatig over en dat vergroot natuurlijk het bewustzijn bij alle andere docenten. Ik denk wel dat het bewustzijn vrij groot is. Helemaal omdat HR een vak is waar bij uitstek aandacht is voor persoonlijke en professionele ontwikkeling. Het hoort bij de inhoud van onze opleiding dat je daar oog voor hebt. Ik vind ook dat het inclusieve gevoel in de genen van het vak HR zit. Misschien wel meer dan bijvoorbeeld bij economie docenten. Aan HRM op een goede manier uitoefenen daar hoor inclusie en inclusiviteit bij.

Het grote instellingsplan is niet verder vertaald naar de opleiding. Behalve de vertaling naar de modules. Voor zover ik weet is er niet een specifieke leer methode die inclusie in de klas altijd en door alle docenten ondersteund. Voor zover ik weet is er niet een apart HRM visie op diversiteit en inclusie. Er wordt ons wel regelmatig gevraagd om aandacht te besteden in de module over het thema.

Wordt dit onderwerp (diversiteit en inclusie in de klas) besproken in het docententeam? (Systeem)

Hoe, wanneer? Terugkoppeling?

Ja in het docentteam komt het vrij regelmatig terug. Het is een van de speerpunten van de hogeschool, we hebben een lectoraat. We nodigen dan ook de docenten die betrokken zijn bij het lectoraat uit om iets te vertellen daarover. Die docenten vertellen ook waar ze mee bezig zijn. Inhoudelijk komt het onderwerp toch redelijk vaak terug.

Het thema is zeker bekend en het komt regelmatig terug in teamoverleggen.

Hoe ervaart u de stijl van leidinggeven? (style)

De onderwijsmanager beseft zich dat het een belangrijke speerpunt is dus hij vraagt aan de docenten of zij het thema kunnen meenemen in de modules. Ik vind dat het tot nu toe wel meer over de inhoud van de modules gaat en minder over de vaardigheden die de docenten moeten hebben om dit te realiseren binnen de klas.

Hoewel ik besef dat er diversiteit is, heb ik niet een specifieke aandacht voor specifieke groepen. Meer een algemene visie 'heb ook voor het individu' en signaleer wanneer dingen niet lekker lopen. Heb er dan aandacht voor. Hier hoort ook bij is er een prettige sfeer in de klas en voelt de individu zich prettig in de klas.

Datum: 22-4-2020

Respondent: docent recht V1

Aantal dienstjaren bij HSL: 9 jaar

Hoe lang geeft u al les op hogeschool Leiden?

Sinds 2011.

Wat is volgens u, in essentie, de rol van de docent? (waarom staat een docent voor de klas).

Ik vind dat onze core business in het lokaal is. We zitten in een luxepositie dat we niet zoals in het middelbaar onderwijs extreem veel les hoeven te geven. Ik vind dat wij gelukkig veel tijd krijgen om de lessen voor te bereiden. De corebusiness is dan ook echt de les voorbereiden en de les geven.

Ervaart u veel diversiteit onder de studenten in de klassen?

Ik denk dat wij best wel divers zijn waarbij het aantal vrouwen wel veel groter is dan het aantal mannen. Verder zie ik wel veel diversiteit in de klassen en dan maakt het ook niet uit in welk leerjaar je kijkt.

Ik zie en afspiegeling in mbo- en havo instroom. Etnische diversiteit is ook heel breed. We hebben relatief weinig studenten uit Leiden. Er zijn vooral veel studenten die naar Leiden toekomen om hier te studeren. We zijn echt regionaal georiënteerd. Mensen weten ook niet wat drie oktober is.

Hoe gaat u om met deze diversiteit? Hoe handelt u hiernaar?

Ik denk dat er een verschil is hoe ik ermee omga ik mijn connect klas en de inhoudelijk juridische lessen. Ik vind namelijk dat in de juridische lessen er minder aandacht voor is omdat er denk ik vaak minder tijd voor is. Zeker als je bijvoorbeeld een minor geeft dan heb je meer dan 30 studenten, dan is het echt lastiger om aan diversiteit aandacht te besteden. Wanneer je 15 studenten hebt is het veel makkelijker om er aandacht aan te besteden. In jaar 1 met studieloopbaanbegeleiding kent het wel een plaats maar ik vind dat het daar nog wel méér aanwezig mag zijn.

In een kleinere klas ken je de studenten sneller en dan zijn de studenten ook beter in staat om elkaar te leren kennen. De vertrouwelijkheid kan sneller gewaarborgd worden en daardoor kan er ook sneller een gesprek ontstaan.

In de pilot mbo-hbo heb ik geleerd dat docenten van mbo veel rechtstreekser aandacht besteden aan diversiteit. Bijvoorbeeld door letterlijk op de man af te vragen 'vier jij eigenlijk kerst'. Zo direct ervaar ik het bij ons helemaal niet. Dit was echt een vraag vanuit interesses van 'ik weet eigenlijk helemaal niet of jij kerst viert met jouw achtergrond'. Ik vind wel dat er in het kader van connect wel ruimte is om het op die manier te doen.

Deels is dit interessant voor de individuele student 'kun jij verklaren wie je bent en waarom je bent wie je bent' maar ook deels om te verklaren wat voor impact waar je vandaan komt heeft in samenwerkingsverband. Dus wat neem je eigenlijk mee zo'n klas in.

Waaruit bestaat uw rol als docent ten aanzien van het bevorderen van de inclusie voor studenten?

• Op het gebied van veiligheid creëren

Ik vind het heel belangrijk dat studenten het gevoel hebben dat ze kunnen zeggen wat ze willen zeggen. Ik spreek anderen daar ook echt heel nadrukkelijk op aan als dat niet goed lijkt te vallen bij andere klasgenoten. Ik ga er altijd vanuit dat iemand een reden heeft voor wat hij doet. Die reden kan soms heel onhandig iemands mond uitkomen maar de intentie is eigenlijk altijd goed. Ik hou er dus niet van als iemand iets zegt en de groep gaat lachen ofzo, daar spreek ik studenten echt op aan. Ik benoem het dan echt heel nadrukkelijk. Ik probeer ook echt aan te haken bij wat ik hoor. Ik snap ook wel dat studenten soms klagen over dingen of collega's en dat vind ik allemaal opzich ook oké. Je mag vinden wat je vindt maar dat betekent niet dat dat meteen de waarheid is. Ik hoor het dan liever zodat ik het gesprek aan kan gaan i.p.v. dat ik het een beetje negeer of laat gaan zodat een leermoment voorbijgaat. Ik wil het gesprek voeren over wat maakt dat iemand lacht/reageert en aan de andere kant waarom heeft deze persoon deze mening en waarom zegt hij wat hij zegt.

Ik wil ook dat studenten heel erg aangeven waar ze behoefte aan hebben.

• Op het gebied van reflectie aanleren

Ik ben vaak een kritische spiegel. Vanuit het lectoraat is hier een les over geschreven die we dan geven vanuit connect. Ik had een student die zei 'vrouwen kunnen geen leiders zijn etc.' het standaard betoog, dan wil ik daar wel graag op prikken. Ik wil dan studenten wel laten nadenken over wat zij zeggen en waarom ze iets zeggen. Dit doe ik door kritische vragen te stellen. Als docent ben je expert op het gebied van het stellen van de vragen, niet op de antwoorden. Als de vertrouwelijkheid er is, dus dat studenten weten dat hun mening er mag zijn, dan weten ze ook dat ik daarop mag reageren. Dus op die manier werkt dat wel heel goed.

Ik merk dat met online lesgeven het wel veel moeilijker is om studenten te betrekken of vragen te stellen.

- **Zelfreflectie**

Vroeger deed ik het wel meer dan nu maar ik probeer wel vaak te toetsen bij studenten wat ze er nou van vinden. Wat werkt in de les, wat werkt juist niet. Daar heb ik de afgelopen jaren ook echt wel veel aan gehad. Als je het echt elke les doet dan komt er niets uit en dan draagt het ook niet meer bij. Je moet het dus af en toe toetsen 'ik het nog steeds oké of niet'. Aan de hand daarvan wordt de les wel aangepast. Als er iets heel goed gaat dan weet ik dat ik dat vaker kan doen. Wij geven het onderwijs eigenlijk nooit als docent alleen. Ik heb minder boodschap aan wat een andere docent binnen hetzelfde vak voor het vak doet. Ik geloof dat onze doelen hetzelfde zijn maar de weg ernaartoe kan verschillen. Dus als studenten bij mij iets aangeven, dan wil ik daar best aandacht aan besteden zolang dit maar tot de doelen leidt. Die flexibiliteit heb ik wel binnen de lessen. Dat is ook wel de ruimte binnen de opleiding die ik ook echt toe eigen. Een beginnend docent zal veel meer doen wat er in de docentenhandleiding staat zodat het zekerheid biedt, maar mijn ervaring veroorlooft me wat meer ruimte. Ik weet heel goed waar we naartoe gaan en ook op een andere manier kunnen we hetzelfde doel bereiken.

- **Op het gebied van bewuste aanpassing binnen lesmethoden of lessen**

Het ligt aan de behoefte van de studenten. Ik ga niet een PowerPoint aanpassen en de hele theorie volledig neerzetten, dat leert gemakkelijk maar ik heb natuurlijk mijn eigen redenen om dat niet neer te zetten. Het kan wel zo zijn dat ik op een ander gebied wat meer ruimte heb. Zo vroegen er afgelopen periode studenten om meer te oefenen met tentamenvragen. Dan geef ik niet direct oude tentamenvragen op de sheets maar dan neem ik oefenvragen en dan zeg ik van joh hoe zou je dit aanpakken als het tentamenvragen zouden zijn. Ik probeer dus wel echt te zoeken wat werkt dan voor ons allebei. Als de student iets wil dan ga ik het niet meteen regelen. Vaak is het natuurlijk ook de mening van een of enkele studenten, als ik dan heel erg meega met de groep die iets wil dan vergeet je de groep die het wel wil.

Wat ik lastig vind is lastige literatuur. Dan zijn er soms studenten die zeggen kan ik dan iets anders lezen. Dan vind ik het lastig om te zeggen lees dan maar een samenvatting of een kort boekje. Rechten is een hele talige opleiding en je gaat straks wel de praktijk in. Dat vind ik ook lastig met dyslexie, in hoeverre ga je daar maatregelen voor nemen als opleiding. Hetzelfde geldt voor studenten die kort in Nederland zijn. Wij zeggen bijvoorbeeld geen woordenboeken want die kunnen antwoorden op tentamenvragen bevatten. Maar ook dat is inclusie dus dan ga ik toch op zoek of er bijvoorbeeld iemand is die er blogs over geschreven heeft voordat ik zeg 'ik ga het jullie zelf nog 10x uitleggen of lees dan maar een kort boekje' want ergens moet je wel die lat halen. Zonder dat ik individueel al die studenten op het niveau moet krijgen, het is een prestatieverbintenis van mijn kant maar geen resultaatverbintenis. Dat is vooral lastig wanneer het een hele diverse klas is.

Excellentie: als de groep kleiner is dan heb je beter zicht op wie er excellent is en dan kan je makkelijk onderscheid maken in wie wat gaat doen. De lessen zijn heel vaak toepassing van de stof. Onder de excellente studenten zitten vaak de goed voorbereide studenten, die kunnen dan ook uitspraken van rechters gaan lezen.

- **Op het gebied van verbinding onder studenten creëren?**

Ik denk dat het allemaal valt en staat met de vertrouwelijkheid en veiligheid creëren.

In een ander vak (geen connect vak) kan het doordat de aftrap proactiever is. Ons aftrapcollege bestaat uit structuur rondom de toetsing, lessen en dit gaan we doen binnen het vak. Maar je kan verbinding sneller bereiken door studenten kennis te laten maken met elkaar. Dit duurt best wel even

Doe jij daarnaast nog dingen om inclusie in de klas te bevorderen?

Ik denk dat veel docenten bij hbo-rechten het nodig heeft om erop gewezen te worden zodat ze er weer explicieter mee omgaan. Wat mij heel leuk lijkt om te doen, vraag me af of daar binnen het huidige connectprogramma tijd voor is, dat iedereen op enig moment binnen het jaar een korte 'presentatie' over zichzelf geeft. De student bepaalt dan zelf wat die wil delen maar dan wordt het toch nog explicieter gemaakt. Hierin kan je zelf zeggen wat je achtergrond is en hoe dit je gemaakt heeft wie je bent en hoe je het meeneemt naar de opleiding. Het gebruik van personages kan hierin interessant zijn.

Op welke manier wordt u ondersteund in het creëren van inclusie in de klas?

Welke barrières worden er ervaren? Rol van studenten? Rol van management?

We hebben er weleens een teamdag aan besteed en X zit namens ons in het lectoraat diversiteit. Dus ik denk dat wij voornamelijk veel input krijgen omdat X er veel mee bezig is. Ik denk dat het op andere vlakken meer een voorkeur van collega's zijn. Maar juist door zo'n lectoraat en omdat wij een collega hebben die erbij werkt komt het wel explicieter de opleiding in.

We hebben ook wel faculteitsbrede bijeenkomsten en dan ben je ook verantwoordelijk als docent of je daarbij bent/ mee luncht en het aanhoort. Ik denk dat je niet om het onderwerp heen kan en ook als X er niet zou zijn namens het lectoraat, loop je tegen inclusie aan. Ik denk wel dat het makkelijk is omdat de lijntjes korter zijn en de informatie dus sneller binnenkomt.

Wat is volgens u nodig om inclusie in de klas te realiseren?

Ik denk werkvormen en opdrachten welke ondersteund worden vanuit het faculteitsbrede management. Hogeschool beleid voelt voor ons vaak ver weg. De faculteit is breed genoeg. Ik denk wel dat het belangrijk is om het vervolgens concreet te maken voor de opleiding. 'Waar ga je het inzetten, waar kan je het inzetten en we gaan het daadwerkelijk ook inzetten'. Ik denk dat het bij veel collega's meer impliciet dan expliciet gebeurt.

Is er binnen het docentteam ruimte voor reflectie en feedback op manier van lesgeven?**Is hier behoefte aan**

Ik denk wel dat we het meer zouden moeten doen. De scrumteams zijn er wel heel erg voor geschikt. Ons beoordelingscyclus is ook helemaal anders ingericht. Daar zijn dus ook veel gesprekken over van hoe geef je feedback, ook in het kader van functioneren en beoordelen. Dat is allemaal binnen de grote vraag van hoe gaan we inzichtelijk maken hoe iemand functioneert binnen de taken die de persoon heeft.

Docententeam**Is er sprake van veel diversiteit binnen het team? Op welk niveau? Hoe ziet u dit? Waar liggen knelpunten? (staff)**

Nee weinig. We zijn vrij blond. Vrouwen zijn in de meerderheid. We krijgen ook wel eens van studenten te horen dat zij zichzelf niet herkennen in het docententeam. We zijn ook geen afspiegeling van de studentenpopulatie.

We hebben natuurlijk een verdeling in juristen, sociaal wetenschappers en taal docenten. Ik denk dat er binnen dat soort groepen wel veel homogeniteit is. Die verschillende groepen begrijpen elkaar ook niet altijd. Taal docenten vinden per definitie dat ze ondergeschikt zijn. Het recht heeft de taal nodig omdat we geen andere instrumenten hebben maar wij als juristen vinden wel dat de juridische inhoudt prevaleert boven de taal en de neerlandici vinden dat precies andersom. Ook de sociale wetenschappen vinden dat zij ondergeschikt zijn aan het recht en dat snap ik ook.

Hoe zou u de onderlinge cultuur in uw team omschrijven? Is er een specifieke onderverdeling in taken binnen het team? (structuur)

We werken in scrum teams. Juist omdat we met veel docenten een vak geven, dan zit je ook met die docenten in een vakgroep. In dit systeem heb je dus eigenlijk geen moduleverantwoordelijke of module leiders meer. Het gaat om gedeelde verantwoordelijkheid. Een onderwerp als dit kan ook goed ondergebracht worden in die teams. Als je iets moet gaan doen met inclusie binnen bijvoorbeeld privaatrecht dan ga je kijken in het scrum team hoe dit er dan uit moet gaan zien. Aan de ene kant is het dus heel goed want op dat niveau kan het heel praktisch gemaakt worden. Maar het is ook goed als het breder in de opleiding neer te zetten. Anders bestaat het risico dat het ene team het heel diep uitwerkt en het andere team het erbij laat hangen.

Er is geen scrumteam onder de connectcoaches, maar daar hebben we wel intervisie met elkaar. Daar kan dit onderwerp ook zeker ingebracht worden. Daar is ook de plek voor dat soort actualiteiten. Bv. afgelopen jaar was studieschuld een actualiteit en toen hebben we het ook daadwerkelijk in de module gebracht. Het is dus geen dichtgetimmerd geheel waar je niets meer tussen kunt krijgen.

Is er binnen het team een strategie of visie op het gebied van inclusie in de klas? Doelen die gesteld worden? (strategie)

Nee. Als die er al is dan moet die meer praktisch of hands-on ingesteld worden. Zodat je als docent weet 'dit is wat ik ermee ga doen'. We hebben een keer op een teamdag een verhaal gehoord van een Marokkaanse dame die over van alles vertelde, maar dat leverde niet op 'wat nu precies in de les'. Dus je denkt er wel overna en je wil er misschien ook wel wat mee. Maar heb je dan de tijd om bij wijze van spreken voor jezelf het wiel uit te vinden en praktische handvaten eraan te maken.

Alleen de bewustwording ophelderen of inbrengen is eigenlijk niet genoeg. Er moet wel een praktisch handvat aanzitten.

Zijn er vaardigheden binnen het docententeam op het gebied van inclusie waar jullie echt in uitblinken? (skills)

Ik denk dat wij bovengemiddeld duidelijk zijn naar de student. Als het in alle breedste zin gaat over aandacht geven aan verschillen en iedereen erbij betrekken, dan doen wij dat door heel duidelijk te communiceren. Wij proberen echt na te denken wat heeft de studenten nou nodig aan toetsing en onderwijs en informatie daarover (deadlines). Dat we daarin proberen om iedereen er zo goed mogelijk bij te betrekken zodat het voor iedereen duidelijk is wat er verwacht wordt. Ik denk ook dat je daarmee heel veel mensen wel betreft. Ook andersom, als je het niet doet dan vallen mensen heel erg af.

Bijlage 13 Uitwerkingen interviews studenten

Datum: 6-5-2020

Respondent: student HRM jaar 1 (respondent 1)

Leeftijd: 19

Hoe kijk jij tegen inclusie in de klas aan? (algemene visie op het onderwerp)

Het is wel belangrijk als je het zo verteld maar ik heb er eerlijk gezegd nog nooit eerder bij stilgestaan.

Waar ligt volgens jou de verantwoordelijkheid voor inclusie in de klas? (docent/student/hogeschool)

Ik denk dat je als student een hele grote rol hierin speelt. Hoe jij je opstelt naar de klas toe gaat bepalen hoe jij in de klas ontvangen wordt. Als je heel gesloten bent en nergens aan meedoet of nooit wat leuks wil doen, dan lig je waarschijnlijk minder goed in de klas.

Als een docent in de klas dan zegt 'jullie moeten allemaal met elkaar omgaan' dan hoeft dat niet echt verschil te maken. Wel kan de docent gewoon met iedereen in de klas praten en als ze dat ook zelf interessant vinden dat voelt het goed om bijvoorbeeld je verhaal te vertellen.

Van de hogeschool weet ik niet echt wat de rol is die zij erin kunnen spelen. Zij zijn verantwoordelijk voor goede docenten aannemen misschien, docenten die lesgeven echt leuk vinden.

- **Welke rol speelt de docent hierin, volgens jou?**

Ik denk dat voornamelijk de connect coach ervoor kan zorgen dat je echt een klas bent. Aan de ene kant kan je persoonlijk je verhaal doen als je daar behoefte aan hebt. Daar is ook echt ruimte voor binnen het rooster. Aan de andere kant deden we bijvoorbeeld veel van die kennismakingsspelletjes. Die zijn wel echt suf maar ze werken heel goed en je gaat dan met elkaar lachen. Je onthoudt ook echt dingen die er dan gezegd worden dus eigenlijk leer je elkaar steeds een beetje beter kennen.

Hoe ervaar jij de inclusie in de klas? Sprekend vanuit jezelf als student.

Wij zijn een hele hechte klas. We hebben een whatsapp groep waar iedereen echt actief in is. We zijn voor het corona gebeuren ook een paar keer op stap geweest en uiteten enzo. Dus ook buiten de klas om zijn we heel hecht. Iedereen wil elkaar ook helpen door bijvoorbeeld samenvattingen te delen. Als één iemand een samenvatting heeft gekocht dan kan de hele klas daar bij wijze van spreken van profiteren.

Welke houding hebben docenten t.o.v. inclusie in de klas volgens jou?

Ik denk dat heel veel docenten er wel op gericht zijn maar het is niet dat er ooit benoemd wordt 'dit gaan we doen om inclusie te verhogen'. Het is meer dat de docenten interesse hebben in alle studenten. Mijn connect coach heeft dus ook met iedereen individuele gesprekken en bij een aantal vakken doen we ook vaak in de klas een rondje. Bijvoorbeeld om te vertellen wat je in het weekend gedaan hebt en dan zegt een klasgenoot dat die naar hetzelfde feestje is geweest. Dat soort dingen gebeuren wel veel. Ik denk dat de docenten wel bezig zijn om te zorgen dat wij elkaar leren kennen.

Hoe zie je aandacht voor jouw ontwikkeling terug in de manier waarop jouw docent lesgeeft?

Individuele aandacht vind ik lastig te benoemen. Ik heb bijvoorbeeld wel bij vak X dat mijn docent mij had gekoppeld aan iemand die heel goed was in X. Zodat ik daar extra mee kon oefenen. Uiteindelijk heb ik dat vak ook gehaald maar ik weet niet of ik dat ook had gehaald zonder die koppeling. Dus de docent had echt goed door waar ik moeite mee had en van die andere student dus waar zij heel goed in was.

Misschien is dat dan aandacht op de manier van zij weet wat ik goed kan en wat ik minder goed kan in haar vak. En dan probeert ze je helemaal op de goede weg te krijgen.

Op welke manier creëert jouw docent verbinding in de klas?

Zoals ik zei bijvoorbeeld die kennismakingsspelletjes. Ook hadden we in het begin van het jaar een soort groot college met volgens mij alle studenten. Dus ik denk dat daar ook de gedachte van verbinding achter zou kunnen zitten. Het was een soort introductie over de opleiding, ik weet het niet precies meer. Maar het is bijvoorbeeld wel door groepjes te maken. Als je in een groepje werkt dan praat je toch met mensen waar je niet iedere dag mee praat. Zo leer je ze wat beter kennen en dan weet je ze ook te vinden als je een volgende keer ergens hulp bij nodig hebt.

Docent X maakt het bijvoorbeeld ook bespreekbaar in de les toen iemand zijn oma was verloren. Ik wist dat niet en toen kon ik hem condoleren en het was eigenlijk wel heel mooi dat hij erbij stil stond. Ik denk ook niet dat mijn klasgenoot het vervelend vond maar juist wel fijn. Hij kon ook even vertellen waar hij mee zat eigenlijk. Daarna ging de les wel gewoon verder maar dan heb je toch een heel persoonlijk stukje in iemands leven gezien. Andere mensen vertelden ook dat ze bijvoorbeeld een opa of oma hadden verloren en toen stonden we gewoon even stil bij het feit dat school en eigenlijk het leven gewoon doorgaat als zoiets groots gebeurt.

Wat verwacht jij van een docent ten aanzien van:

- **Veiligheid creëren**

Ik denk dat het meest belangrijke is dat je nooit uitgelachen wordt of dat je je dom voelt. Als je bijvoorbeeld een vraag stelt en mensen gaan lachen of de docent zegt 'waarom stel je die vraag'. Dan voel je je zo klein en dom en dan wil je geen vragen meer stellen.

Dus als docent vind ik wel dat je een open houding moet hebben en dat de klas een plek moet zijn waar eigenlijk geen domme vragen gesteld kunnen worden.

- **Verbinding creëren**

In het begin van het jaar kennismakingsspelletjes maar als je wat verder bent dan kunnen ze het meer doen door te vragen hoe het met iedereen gaat. Al verteld iedereen even kort wat over zijn weekend, dan heb je toch even een beeld van iemand waar je dat zelf misschien niet aan gevraagd had. Dus altijd gesprekken blijven voeren is wel belangrijk.

- **Zorg dragen dat je jezelf kan zijn binnen de klas**

Eigenlijk hetzelfde als bij een veilige klas want als je een vraag stelt en je wordt uitgelachen dan heb je niet het gevoel dat je jezelf kan zijn. Want zelf ben je dan 'dom'. De docent moet er denk ik ook wel een beetje gevoel bij hebben of de studenten lekker in hun vel zitten en als dit niet zo is, dit ook bespreken. Liever dan eerst persoonlijk bijvoorbeeld na de les vragen 'gaat het wel goed'.

- **Het gevoel dat je welkom en gewenst bent?**

Sowieso het minimale is gedag zeggen. Wat ik wel heel leuk vind is dat ik docenten soms op de gangen of bij de kantine tegenkom en dan zeg ik gewoon hallo en maken we een praatje. Als je dan in de les komt dan voel je alsof je die docent al kent.

In de les ook iedereen de beurt geven. Als telkens maar een persoon de beurt krijgt dan heb je ook geen zin meer om mee te doen met een les. Als je de beurt krijgt en je weet het antwoord niet dan kan je soms ook bijvoorbeeld het met je buurvrouw overleggen. We hebben ook veel groepsopdrachten in de klas waardoor je de hele tijd bezig bent met de stof maar niet helemaal alleen. Dus dan kan je er ook samen beter uitkomen.

- **Veranderen van lesmethoden** (flexibel zijn in aanpak tijdens lessen/kunnen/durven afwijken)

Ik vind het wel fijn als een docent een beetje durft af te wijken. Als het vrijdag 4 uur is dan heb ik meestal echt geen zin meer om een uur lang te luisteren naar iemand. Als een docent dan toch zijn les stug blijft geven dan blijft er volgens mij ook gewoon niets hangen. Maar als je bijvoorbeeld even zo'n warming up oefening doet, sommige docenten doen letterlijk oefeningen waar je moet staan en bewegen, dan heb je gelijk weer meer energie.

Ook is het fijn als docenten niet alleen hun PowerPoint oplezen. Dan vind ik het zonde om naar de les te komen want dat had ik thuis ook gewoon kunnen zien. Als we bijvoorbeeld extra oefeningen doen of wat oefenvragen kunnen maken dan heb je daar veel meer aan. Uiteindelijk wil je ook gewoon je toets halen en dat moet wel door te oefenen met tentamenvragen denk ik.

Maar ik weet niet of elke les geschikt is voor een flexibele want bijvoorbeeld bij vak X dan moet je je vaardigheden laten zien en dan moet je ook in groepjes oefenen met een gesprek. Dat is ook lastig maar op een andere manier kan je dit niet leren. Je kan niet alleen dit oefenen dus je moet het wel met anderen samen oefenen. Maar juist in dat soort lessen praten we ook wel over andere dingen die niet echt bij het vak horen of we doen juist zo'n oefening tussendoor. Dus als dat verandering van lesmethoden is dan doen ze dat daar misschien ook wel.

Datum: 4-5-2020

Respondent: student HRM jaar 1 M1

Leeftijd: 18

Hoe kijk jij tegen inclusie in de klas aan? (algemene visie op het onderwerp)

Sowieso heel erg belangrijk. Als ik kijk naar de middelbare school dan was dat ook een kleinere school en de klas was heel hecht. Ik heb er ook behoefte aan om een eigen plekje binnen de klas te hebben. Ik vind dat je niet de beste vrienden hoeft te zijn maar als je in een klas zit dan moet je elkaar wel op z'n minst kennen.

Waar ligt volgens jou de verantwoordelijkheid voor inclusie in de klas? (docent/student/hogeschool)

De hogeschool moet bijvoorbeeld denken aan ruimtes en evenementen om bij elkaar te komen. Er moet de gelegenheid geboden worden om ook buiten de les om leuke dingen met elkaar te doen. Helemaal mooi zou zijn als je als klas ook echt ergens naar toe zou kunnen op budget ofzo. School moet ook echt werken aan een imago dat iedereen elkaar kent, dit zou helemaal tof zijn als de leerjaren onderling elkaar ook kennen.

De student is vooral verantwoordelijk om mee te doen met alles wat georganiseerd wordt. Als je een open houding aanneemt en jezelf goed opstelt dan heeft dat wel een positieve uitkomst.

- **Welke rol speelt de docent hierin, volgens jou?**

De docent moet daarin de leiding nemen. De school faciliteert het en dan neemt de docent de leiding om studenten mee & enthousiast te krijgen. Als de docent enthousiast is dan word je als student daar ook in meegenomen.

Hoe ervaar jij de inclusie in de klas? Sprekend vanuit jezelf als student.

Wel matig. Het voelt gewoon alsof je naar school komt om je vak en opleiding te halen maar het voelt niet alsof je deel uitmaakt van een groep. Je komt doen wat je moet doen en dan ga je weer naar huis.

Er wordt naar mijn mening niet echt aandacht gegeven aan het vormen van een groep. Ik krijg niet een moment mee dat ze denken 'nu gaan we werken aan iedereen in de klas betrokken krijgen'.

Er worden misschien wel kennismakingsgesprekken gedaan maar daar blijft het bij. Als ik op school rondloop dan herken ik de studenten ook niet per se als studenten van mijn opleiding. Het zou ook kunnen dat ze van andere opleidingen zijn. Dat kan ook omdat het zo'n grote school is.

Welke houding hebben docenten t.o.v. inclusie in de klas volgens jou?

Ik denk wel dat docenten hun best doen maar eigenlijk alleen maar hun lijstje afwerken. Het voelt allemaal wel standaard aan, alsof ze het bij elke klas hetzelfde doen. Sommige docenten zullen dit vast al jarenlang op dezelfde manier doen.

Hoe zie je aandacht voor jouw ontwikkeling terug in de manier waarop jouw docent lesgeeft?

Ik zie bijvoorbeeld terug dat de docenten wel kijken hoe het met je gaat op school en ze stellen zich wel open op. Ze zijn er ook wel voor je wanneer je ze nodig hebt en veel geven ook aan dat je ze bijvoorbeeld kan mailen met extra vragen. Dus als je extra hulp nodig hebt dan willen ze dit meestal wel bieden.

Op welke manier creëert jouw docent verbinding in de klas?

Wanneer iemand een vraag moet beantwoorden dan moet de rest luisteren, zodat je je ook gehoord voelt. Wanneer iemand dan bijvoorbeeld geen interesse toont dat de docent vraagt 'waarom luister je niet naar X'. Of dat de docent onderling probeert om onze mening te geven over bijvoorbeeld een antwoord van iemand. 'Als ik een antwoord geef en de docent vraagt dat "oké en wat denk jij daarvan X"' dan is het ook interessant om te horen wat iemand anders er bijvoorbeeld van vindt'.

Het helpt ook om te vragen of de klas compleet is want als docent moet je wel weten wie er wel en niet in de klas is. Als iemand er vaak niet is dan weet je ook de motivatie van die persoon en dat kan helpen als je later met een groepsproject in de problemen komt.

Wat verwacht jij van een docent ten aanzien van inclusie in de klas?:

- **Veiligheid creëren**

Hij moet je laten weten dat je welkom bent en dat jouw aanwezigheid wordt erkend.

Als de docent bijvoorbeeld niet vraagt 'wie weet het antwoord' maar de beurt aan iemand geeft. En als je dan het antwoord niet weet dat je wel te horen krijgt dat het goed is dat je een poging hebt gedaan. Daarna dat je met de klas tot het goede antwoord kan komen. Dan voel je je ook niet dom om een poging te doen.

- **Verbinding creëren**

Ik verwacht niet dat ze super veel moeite gaan doen zodat er verbinding tussen studenten ontstaat. De docent moet wel van de klas een groep willen maken maar het creëren van verbinding ligt denk ik voornamelijk toch wel bij de studenten zelf. Want je kan verbinding ook niet forceren. Als een docent heel graag wil dat je heel close wordt met iemand, maar die persoon ligt jou niet, dan kan je ook geen verbinding krijgen. De docent kan wel laten zien wat bijvoorbeeld het effect is van verbinding met elkaar hebben maar wel dat het duidelijk wordt dat je zelf je best moet doen om die verbinding ook te behouden. Dus een docent kan je enthousiasmeren, wijzen op de reden waarom het belangrijk is en misschien helpen door bijvoorbeeld groepjes te maken. Maar studenten moeten hier ook echt zelf moeite voor doen.

- **Zorg dragen dat je jezelf kan zijn binnen de klas**

Gewoon de ruimte geven om jezelf te zijn. Als je bijvoorbeeld de beurt krijgt dan kan je je eigen antwoord geven. Dan heb je een soort op dat moment de spotlight waardoor je laat blijken dat je ook je eigen ideeën hebt en je ook aanwezig bent. Daar moet je dan vooral niet op afgekap worden want dan wil je misschien je ideeën niet meer delen.

- **Het gevoel dat je welkom en gewenst bent?**

Het is altijd fijn als de docent mijn naam kent. Ook dat ze belonen als je bijvoorbeeld je huiswerk hebt gedaan. Ook als de docent iets deelt over zijn privé leven want dan voel je je op hetzelfde niveau met de docent. Dan kijk je ook meer uit naar de les want dan voel je je gewoon welkom en daar weet de docent wie jij bent maar jij weet ook iets meer over de docent.

Ik ben niet een persoon die gelijk super veel gaat delen over mijn privé leven maar als mensen geen interesse tonen dan ben ik er helemaal klaar mee. Dat geldt ook als iemand alleen maar naar mij vraagt maar nooit zelf iets deelt. Het moet wel twee kanten opgaan vind ik. Ook al is de docent in een andere positie en staat die misschien boven je, toch om een goede sfeer te hebben kan je wel iets delen. Ik heb bijvoorbeeld een docent die iets vertelde over haar kinderen. Dat is toch wel persoonlijk en ook leuk om over te praten. Dan zie je de docent een beetje in een ander licht.

Ik vind het ook belangrijk dat ik een docent die ik tegenkom in de gang ook wel gewoon gedag kan zeggen. Want als je buiten de les om helemaal geen contact hebt dan is het ook zo raar om in de les ineens helemaal open te zijn. Maar ik denk dat ik alle docenten wel kan begroeten op de gang.

- **Veranderen van lesmethoden** (flexibel zijn in aanpak tijdens lessen/kunnen/durven afwijken)

Ik verwacht dat de docent zelf ook werkt aan zijn manieren van lesgeven. Als docenten bijvoorbeeld vertellen over hoe het vak inhoudelijk veranderd is en hoe het geprobeerd is om beter te maken. Of als de docent verteld over zijn verandering in zijn eigen manier van aanpak. Hiermee geef je gelijk aan dat de mening van ons (studenten) heel erg belangrijk is en dat toont ook dat de docenten zich inzetten om de opleiding steeds beter te maken eigenlijk. Maar laat wel altijd zien wat de studenten kunnen verwachten van een vak. Docent X zegt bijvoorbeeld 'Dit is het einddoel maar hoe we er gaan komen dat zien we nog wel'. Daarmee bedoelt hij dan dat we onderweg kijken naar hoe we de les gaan insteken en waar behoefte aan is. Volgens mij heeft iedereen ook wel dat vak gehaald en dat was echt heel leuk. Hij gaf bijvoorbeeld aan het eind van elke les aan 'deze stof moeten we nog behandelen, hoe pakken we dit volgende les aan' en zo ging het dan ook echt. Dus waar de behoefte van onze klas lag daar ging de docent helemaal mee werken.

Hoe kijk jij tegen inclusie in de klas aan? (algemene visie op het onderwerp)

Ik vind het heel belangrijk dat iedereen zichzelf kan zijn in de klas. Dat iedereen zich ook vrij voelt om dit te kunnen zijn en hier de ruimte voor krijgt binnen de klas. Dat het oké is dat iedereen verschillend is en hierbij wordt stilgestaan. Dat het binnen de algemene omgangsvormen juist wordt gewaardeerd dat iedereen verschillend is en verschillende meningen heeft. Wanneer iedereen zich veilig voelt leidt dit vaak tot positieve dingen.

Waar ligt volgens jou de verantwoordelijkheid voor inclusie in de klas? (docent/student/hogeschool)

Deze verantwoordelijkheid ligt voor een groot deel bij de hogeschool. Ik denk dat het belangrijk is dat de hogeschool duidelijk voor ogen heeft wat zij beogen met inclusie en dit ook uitdragen. Dat hier actief mee om wordt gegaan. Wanneer ik kijk naar de verantwoordelijkheid van de student vind ik het lastig om aan te geven of zij hier grotendeels of voor een kleiner deel een aandeel in hebben. Wanneer wordt gekozen voor het HBO heb je naar mijn idee te maken met zo goed als (bijna) volwassen studenten waar misschien van verwacht wordt dat zij een verantwoordelijkheid nemen in het creëren van inclusie. Daarentegen denk ik dat het vanuit de hogeschool van belang is dat duidelijk is wat verwacht wordt van studenten, ook onderling gezien. Hoe willen zij dat studenten hier mee omgaan en laat merken dat dit van belang is. Als dit niet door de hogeschool wordt gedaan heb je de kans dat studenten niet weten dat is van belang is waarbij onwetendheid ervoor kan zorgen dat dit gedrag ook niet wordt getoond.

- **Welke rol speelt de docent hierin, volgens jou?**

De docent is naar mijn idee van belang bij het uitdragen van de visie die de hogeschool heeft. De docent moet dit uiteindelijk gaan uitdragen naar studenten toe en dit creëren in klasbijeenkomsten. Ik vind dat de docent de uiteindelijke persoon is die hier echt iets mee kan doen. Indien zij dit niet doen blijft de visie of beweegredenen van de hogeschool achterwege.

Hoe ervaar jij de inclusie in de klas? Sprekend vanuit jezelf als student. (evt. vergelijking jaar 1 en jaar 4)

Dit ervaar ik eigenlijk alleen maar positief. Ik voel me echt betrokken en krijg het gevoel dat ik er mag zijn. Ik heb zelf niet het idee dat dit mij veranderd is door de afgelopen jaren, behalve dat ik vind dat naar mate de opleiding voortduurt je minder stilstaat bij klasgenoten dan in het begin je studie. Dit heeft vooral te maken met dat je aan het einde van je studie steeds minder contactmoment hebt met klasgenoten. Wanneer ik terugkijk op eerdere opleidingen op andere scholen of een minor op een andere hogeschool kan ik alleen maar positief zijn. Ik heb mij vanaf het eerste moment welkom gevoeld en vind dat er naar studenten wordt geluisterd. Dit is voor mij door de jaren heen niet veranderd. Dit in tegenstelling tot andere scholen.

Welke houding hebben docenten t.o.v. inclusie in de klas volgens jou?

Ik vind dat het merendeel van de docenten die ik heb gehad heel open, transparant en toegankelijk is. De persoonlijke aandacht die ik ervaar maakt dat je je echt op je gemak kan voelen. Bij vele zit het in hun persoonlijkheid om echt stil te staan bij wie jij als student bent. Bij een enkele docent heb ik dit niet omdat ik vind dat deze docent onvoldoende zijn best doet om te zorgen voor verbinding binnen de klas. Er werden soms grapjes gemaakt waarbij ik vind dat dit niet door de beugel kan. Dan heb ik het over bepaalde opmerkingen wanneer iets niet goed is of fout is gegaan. Door deze enkeling wordt te weinig stilgestaan bij de persoon zelf in plaats van wat maakt dat iets niet is gelukt of iets niet voldoende is. Ik heb zelf altijd een hele andere sfeer in de klas gemerkt bij lessen van deze betreffende docent. Een onveilig gevoel misschien. Ik denk dat de houding van deze docent daar leidend is was. Wanneer ik zelf in gesprek was met deze docent kreeg ik soms het gevoel dat ik niet serieus genomen werd.

Hoe zie je aandacht voor jouw ontwikkeling terug in de manier waarop jouw docent lesgeeft?

Dit zie ik eigenlijk altijd wel terugkomen. Ik vind echt dat docenten daar continue mee bezig zijn. Ik merk zelf altijd ervaren dat dit altijd teruggehaald wordt aan het eind van de les. Maar ook dat je iedere week bijvoorbeeld stilstaat bij wat je punten zijn voor die week daarna. Nu doel ik vooral op een voorbeeld vanuit de lessen gespreksvaardigheden. De docent zorgt er uiteindelijk vaak ook voor dat studenten van elkaar kunnen leren. Dit gebeurt niet overal natuurlijk maar je ziet bij een aantal docenten vaak terugkomen dat zij dit wel graag zien en belangrijk vinden. Dit is dan ook vaak een onderdeel geweest van de lessen.

Op welke manier creëert jouw docent verbinding in de klas?

Docenten proberen altijd een praatje te maken met studenten voor, tijdens of na de lessen. Ze weten wie je bent en heten je welkom tijdens de start van de les. Veel docenten vinden het van belang om tijdens de lessen iedereen met elkaar te laten samenwerken waar dan ook veel aandacht aan wordt gegeven door bijvoorbeeld studenten in groepjes te laten samenwerken aan bepaalde opdrachten.

Wat verwacht jij van een docent ten aanzien van inclusie in de klas?:

- **Veiligheid creëren**

Ik vind het van belang dat docenten weten wie je bent, je natuurlijk bij naam kennen, en proberen een band op te bouwen indien je veel contactmomenten met de hebt. Dat ze de studenten het gevoel geven dat docenten het fijn vinden dat je er bent. Ze gaan de dialoog met de klas aan, of dit nou inhoudelijk of meer persoonlijk is. Tijdens dit is het van belang dat ieder individu weet dat zij gelijk zijn aan elkaar en dat er wordt geluisterd als de student hier behoefte aan heeft en dat iedereen vragen mag stellen over wat dan ook.

- **Verbinding creëren**

Ik vind het belangrijk dat de docent ervoor zorgt dat verschillen en overeenkomsten ter sprake worden gebracht en ook de dialoog tussen studenten kan stimuleren in de klas. Verder denk ik dat het van belang is dat de docent samenwerking in lessen stimuleert zodat er een kans bestaat dat studenten dit gevoel ook kunnen vasthouden buiten de lessen en elkaar kunnen opzoeken.

- **Zorg dragen dat je jezelf kan zijn binnen de klas**

Niemand kleineren, grapjes maken etc. geen opmerkingen over uiterlijk.

Ik vind dat een docent de aandacht moet geven aan individuen om te stimuleren dat zij zichzelf kunnen zijn in de klas. Hierbij worden geen opmerkingen gemaakt over waarom iemand iets doet of niet heeft gedaan. Er worden geen grapjes gemaakt waarbij mensen zich onprettig kan voelen en de docent benoemt regelmatig dat iedere student zichzelf kan zijn binnen de kaders.

- **Het gevoel dat je welkom en gewenst bent?**

Van belang is dat de docent oprechte interesse heeft in de student en contact maakt binnen de lessen en zelfs buiten de lessen indien dit voor kan komen.

- **Veranderen van lesmethoden** (flexibel zijn in aanpak tijdens lessen/kunnen/durven afwijken)

Nagaat wat de behoefte is van studenten. Mocht deze behoefte verschillen hier rekening mee houden.

Ik vind het belangrijk dat de docent nagaat wat de behoefte van studenten zijn en hier actief iets mee doet. Mochten deze behoeften binnen een klas bijvoorbeeld verschillen vind ik dat hiernaar gehoord moet worden door lessen zo in te delen dat dit allemaal mogelijk is. Wanneer studenten het bijvoorbeeld fijn vinden om les te krijgen en een ander deel vraag individuele feedback wil kan de les zo worden ingedeeld dat dit beide ter sprake komt. Ik heb ervaren dat de meeste docenten hier gehoor aan geven en zich erg flexibel opstellen omdat zij vaak teruggeven dat deze verantwoordelijkheid grotendeels bij de studenten zelf ligt.

Hoe kijk jij tegen inclusie in de klas aan? (algemene visie op het onderwerp)

Het is denk ik heel erg belangrijk om een inclusieve omgeving te hebben binnen je klas, iedereen hoort zich welkom te voelen. Ik kan me voorstellen dat als je je niet veilig, niet welkom voelt dat je ook minder kennis tot je neemt, minder vragen durft te stellen. Sowieso mag discriminatie op geen enkele manier geaccepteerd worden en moet er niet gekeken worden naar de verschillen maar juist de focus liggen op de overeenkomsten tussen leerlingen en misschien ook wel docenten. Verschillen moeten omarmt worden en daar kan je ook weer van leren. Uiteindelijk ga je in het werkveld ook (hopelijk) een diverse omgeving tegenkomen dus het is des te belangrijker dat je weet hoe je daarmee om moet gaan en al op school leert hoe dat zich ook in je vakgebied kan afspelen.

Waar ligt volgens jou de verantwoordelijkheid voor inclusie in de klas? (docent/student/hogeschool)

Ik denk dat het hebben van een inclusieve omgeving de verantwoordelijkheid is van iedereen. De hogeschool moet in de communicatie inclusief zijn en de docenten helpen/leren om een inclusieve omgeving te creëren. Ik denk dat de hogeschool voornamelijk faciliterend hoort te zijn en uiteraard hoort in te grijpen wanneer er sprake is van te weinig/geen inclusie of zelfs discriminatie. Een vertrouwenspersoon lijkt me heel erg belangrijk, ik weet eigenlijk niet eens zeker of die er zijn.

De docent hoort zich sowieso open en inclusief op te stellen. Dan bedoel ik een open houding, ieders vragen beantwoorden en ook zeker ingrijpen wanneer er in de klas sprake is van uitsluiting of andere vormen van discriminatie. Ik denk dat dat laatste heel erg belangrijk is, als je als docent niet ingrijpt en geen voorbeeld stelt dan blijft zoiets doorgaan en dat kan denk ik echt grote gevolgen hebben. Het ook bespreekbaar maken lijkt me heel belangrijk, dus het gesprek aangaan over wat studenten ervaren, om feedback vragen misschien zelfs wel, ook op dit onderwerp, niet alleen inhoudelijk over de lessen.

De studenten horen elkaar te accepteren zoals ze zijn en zich uiteraard ook open op te stellen. Uitsluiting mag gewoon niet geaccepteerd worden en je moet elkaar daar ook op aan kunnen spreken. Ook wanneer er een keer een grapje gemaakt wordt dat eigenlijk net niet kan. Studenten moeten dat zelf ook bespreekbaar maken en het ook durven aangeven wanneer iets niet lekker valt. En ook feedback geven aan de hogeschool of de docent als dat nodig is.

- **Welke rol speelt de docent hierin, volgens jou?**

Die heeft wel een van de belangrijkste rol denk ik. Je staat als docent het dichtst op de studenten en bent een vertegenwoordiger van de hogeschool. De docent moet een inclusieve en veilige omgeving creëren, feedback durven geven en feedback kunnen incasseren. Wat ik al zei, de docent moet het aangeven bij studenten als iets niet kan en het onderwerp ook bespreekbaar maken naast de lesstof die hij of zij probeert over te brengen, best ingewikkeld lijkt mij want je krijgt soms ook niet alles mee wat zich buiten de klas afspeelt.

Hoe ervaar jij de inclusie in de klas? Sprekend vanuit jezelf als student. (evt. vergelijking jaar 1 en jaar 4)

Ik voel mij heel welkom in de klas en heb wel het gevoel dat ik mijzelf kan zijn, maar ik weet ook dat het anders kan zijn. Ik heb wel eens verhalen gehoord over eerstejaars die uitgesloten werden of op een nare manier benaderd werden omdat ze een MBO opleiding gedaan hadden voordat ze hier kwamen, dat lijkt me heel vervelend om te moeten ervaren. Ikzelf heb daar geen ervaring mee. Ik heb wel het idee dat naarmate de jaren verstrijken en steeds minder inclusie is in de klas. Je ziet elkaar steeds minder en er is steeds meer sprake van groepsvorming en niet iedereen neemt elkaar meer even serieus omdat je toch verschillende ervaringen met mensen hebt gehad na een paar jaar.

Welke houding hebben docenten t.o.v. inclusie in de klas volgens jou?

Daar wordt naar mijn idee niet echt aandacht aan besteed door docenten. Ikzelf heb dat ook niet nodig en heb daar geen behoefte aan, maar misschien anderen wel. Het is misschien niet verkeerd om zoiets als groepsvorming te bespreken en de sfeer in de klas eens onder de loep te nemen.

Hoe zie je aandacht voor jouw ontwikkeling terug in de manier waarop jouw docent lesgeeft?

Mijn docenten zijn oprecht geïnteresseerd in hoe het gaat, zowel als persoon als hoe het met de cijfers en stukken gaat. Dat is echt heel fijn. Er is altijd ruimte om vragen te stellen en ik voel me heel vrij om docenten te benaderen wanneer ik iets niet begrijp of ergens niet uitkom. Docenten stellen ook geregeld vragen om te toetsen of je iets echt begrijpt en geven aan dat ze altijd open staan voor vragen, dus dat is heel fijn.

Op welke manier creëert jouw docent verbinding in de klas?

Vrij weinig. We hebben weleens geprobeerd om een uitje te organiseren met de klas en onze slb'er, maar dat is er niet van gekomen. Verder heb ik niet het idee dat docenten actief inzetten op het creëren van verbinding. Ze zijn meer gefocust op ontwikkeling en leren.

Wat verwacht jij van een docent ten aanzien van inclusie in de klas?:

- **Veiligheid creëren**

Dat ze het gesprek aangaan wanneer het lijkt alsof mensen zich niet veilig voelen en ook toetsen of de klas veilig aanvoelt.

- **Verbinding creëren**

Misschien eens vragen in hoeverre de klas als een eenheid voelt, maar ik denk niet dat iedere docent hier actief in hoeft te zijn, anders wordt het wel erg uitgekauwd en voelt het misschien ook niet meer oprecht.

- **Zorg dragen dat je jezelf kan zijn binnen de klas**

Ook hierin het onderwerp bespreekbaar maken, aangeven dat je benaderbaar bent en het graag hoort als het niet het geval is. Studenten aanspreken als er sprake is van pestgedrag of uitsluiting.

- **Het gevoel dat je welkom en gewenst bent?**

Ik denk hetzelfde als hierboven.

- **Veranderen van lesmethoden** (flexibel zijn in aanpak tijdens lessen/kunnen/durven afwijken)

Ik verwacht dat een docent dit kan, juist omdat het hbo toegankelijk is voor heel veel verschillende mensen en je je moet aanpassen aan je doelgroep. Uiteindelijk wil je iedereen bij hetzelfde doel krijgen, de manier waarop kan verschillen. Dit ook bespreekbaar maken, aangeven dat het mogelijk is om andere uitleg te krijgen of een ander voorbeeld te krijgen als iets niet duidelijk is.

Datum: 16-4-2020

Respondent: rechten student jaar 1

Vooropleiding: mbo

Leeftijd: 25

Hoe kijk jij tegen inclusie in de klas aan?

Iedereen moet goed met elkaar om kunnen gaan. Hierbij moet niet naar achtergrond, uiterlijk of andere kenmerken gekeken worden. Als het voor een student in een bepaalde klas niet werkt moet de mogelijkheid bestaan om naar een andere klas te gaan. Studenten moeten zich hoe dan ook op hun gemak voelen in de klas, als dit niet zo is dan dragen zowel docent als student zorg om dit op te lossen.

Waar ligt volgens jou de verantwoordelijkheid voor inclusie in de klas? (docent/student/hogeschool)

De verantwoordelijkheid ligt voornamelijk bij de studenten. Studenten gaan onderling veel meer met elkaar om. Docenten staan voor de klas en moeten in die rol mensen verbinden en bij de les betrekken. Dit kan bijvoorbeeld door studenten de beurt te geven en hier rustig op te wachten. Toch is het belangrijk dat studenten onderling dan ook de rust hebben om een student na te laten denken of zijn eigen mening uit te laten spreken.

Studenten moeten ook binnen de klas de moeite doen om andere studenten te leren kennen.

Wanneer een student buiten de boot valt in de klas moet de docent dit wel oppikken. Hier moet hij vervolgens op inspelen.

Het is ook van belang dat de docent preventief inspeelt op inclusie in de klas. Door aan het begin van het jaar individuele gesprekken te hebben met studenten waarin besproken wordt hoe de student zich voelt en hoe hij in de klas ligt wordt eventuele uitsluiting misschien voorkomen.

Hoe ervaar jij de inclusie in de klas? Sprekend vanuit jezelf als student.

De student geeft aan dat zij ervan opkeek dat de studenten in haar nieuwe klas niet zichzelf voorstelden of een praatje kwamen maken. Nadat de les was begonnen en de docent een vraag had gesteld aan de student (hiermee de student betrekking in de les) waarop zij verkeerd antwoord had gegeven, kwam een andere student haar te hulp in het antwoord. Deze behulpzame instelling van de medestudent werd als zeer positief ervaren. *'Toen dacht ik wel, ze zien me als gelijke, niet als een nieuwe student of een student van een andere school'.*

Als een docent iets aan de student vraagt in de klas voelt zij zich veilig en goed om te antwoorden.

De student spreekt van verschillen in haar vorige en huidige klas.

Huidige klas: groepsvorming. Er wordt enkel in de groepjes gepraat en niet met de volledige klas samen. Er wordt een ongelijkheid ervaren. Een voorbeeld dat gegeven wordt is dat een student van wie zijn Nederlands minder goed is uitgelachen wordt door een groepje. Of wanneer iemand een fout antwoord geeft lacht een bepaald groepje. De student geeft aan dat er een gebrek aan sympathie kan zijn bij sommige studenten. Toch voelt de student zich welkom in haar klas en zeker ook gewaardeerd. Een voorbeeld is een verplichte groepsindeling waarbij ze bij studenten kwam waar ze nog niet eerder mee had samengewerkt. Toch werd zij positief in de groep opgenomen en spraken de teamleden waardering naar haar uit.

Vorige klas: geen groepsvorming, één grote groep. Om dit te bereiken zijn er wel echt kartrekkers nodig onder de studenten in de klas. Zo benoemd de student dat zij echt moeite doet om iedereen te betrekken binnen een klas. Er was ook een groepsapp met alle studenten waardoor contact buiten school ook aanwezig was.

Welke houding hebben docenten t.o.v. inclusie in de klas?

De houding van de docenten is redelijk gelijk. Ze willen allemaal verbinding creëren binnen de klassen en doen hier ook wel moeite voor. De mate waarin ze dit bereiken is verschillend. Zo hebben sommige docenten een sterk vermogen om de verbinding te creëren. Een voorbeeld is een informele setting neerzetten vanaf het begin van het jaar, waardoor de studenten gemakkelijk vragen kunnen stellen (zelfs niet vak-gerelateerd).

Een nare situatie die zich heeft afgespeeld was wanneer een docent specifiek tegen de student en een andere klasgenoot uitte dat 'Ik begrijp dat je het niet zo goed snapt als je van het mbo komt'. De overige studenten in de klas ervaarden dit ook als een ongemakkelijke situatie. De student heeft hier een melding van gemaakt bij de studentenraad.

De houding van deze docent was wel meer afwachtend in vergelijking tot andere docenten. De student geeft aan dat de stille docenten die achter in de klas zitten toch veel minder het woord kregen dan studenten die altijd veel antwoorden kunnen geven.

Op welke manier creëert jouw docent verbinding in de klas?

De informele houding uit het eerdere voorbeeld is belangrijk. Aanvullend hierop is wel dat de studenten in het begin de informele houding een beetje raar vonden. *'Hij stelde bijvoorbeeld vragen als wat heb je als ontbijt gegeten. Wij vonden dat wel raar maar ik denk dat hij op deze manier verbinding probeerde te creëren.'*

Goed lesgeven wordt ook als belangrijk ervaren. Onder goed lesgeven wordt verstaan het betrekken van de hele klas. In sommige lessen wordt enkel theorie behandeld (welke letterlijk in het boek of op itslearning staat). Dan heeft de student niet het gevoel dat er iets geleerd wordt.

Ook wordt onduidelijkheid om doelen binnen een les als vervelend ervaren.

Het overbrengen van vakkennis en inclusie in de klas creëren kan volledig los van elkaar staan. De docent geeft een vak en brengt dit over. Inclusie gaat meer over de verbinding maken en het gevoel hebben dat je een vraag kunt stellen aan de docent of medestudenten.

Wat verwacht jij van een docent ten aanzien van.....?

- Veiligheid creëren

Iedereen moet zijn mening kunnen geven in de klas. De student geeft aan dat het ook niet uitmaakt of iemand je uitlacht om je mening, je moet altijd je mening blijven geven. De docent heeft hier wel de belangrijke rol om te zeggen dat studenten elkaar niet moeten uitlachen om het geven van een mening. Een docent moet ervoor zorgen dat het mogelijk is om een mening te geven. Het benoemen zaken die een docent in de klas ziet zoals uitlachen om een mening of uitlachen om een accent wordt als belangrijk genoemd. Hiermee worden de regels van het klaslokaal eigenlijk vastgesteld.

- Verbinding creëren

De student verwacht van docenten dat zij wel verbinding in de klas creëren. De docent moet wel de leiding nemen door te zeggen *'we werken niet in groepjes, we gaan samen werken als klas'*. De docent hoeft niet super informeel te zijn, het mag ook heel formeel zijn maar wel verbinding creëren. Het belang van de verbinding is dat je als student de vragen kan stellen die je wilt. Daarbij wordt genoemd dat een student het doel heeft om tentamens te halen en het stellen van vragen is hier een belangrijke voorwaarde voor.

De student vindt het overigens niet nodig om een persoonlijk goede verbinding met docenten te hebben. Als in de docent komt niet langs bij de student thuis voor een koffietje.

- Zorg dragen dat je jezelf kan zijn binnen de klas

Individuele en klassikale gesprekken met de docent helpen hierbij. Deze student ervaart het niet maar wanneer een student minder zichzelf kan zijn dan moet een docent een individueel gesprek met de student voeren. Het doel van dit gesprek is om naar boven te halen wat er aan de hand is met de student, hoe hij zich voelt. Hiermee een poging doen om het zelfvertrouwen van de student omhoog te halen zodat deze student meer zichzelf kan zijn.

- Het gevoel dat je welkom en gewenst bent?

Het betrekken bij de les is van belang. *'Als ik in een klas kom en de docent kijkt niet eens naar me, groet me niet, vraagt me niks, dan voel ik me niet erbij en dan voel ik me ook niet welkom'*. De docent moet studenten (h)erkennen en zorgen dat studenten zich gezien voelen. Dit kan gemakkelijk door een gesprek aan te gaan. Een voorbeeld van de student toen zij in een nieuwe klas kwam was dat de docent een kennismakingsronde in de klas deed. Hier leren studenten elkaar snel kennen, kunnen ze samen lachen en voelen mensen zich welkom.

- Aanpassing van lesmethoden?

Dat weet ik eigenlijk niet. Denk dat het aan de docenten zelf ligt en dat zij moeten kijken wat de klas wil. Dan kunnen ze daar misschien wat mee doen.

Datum: 4-5-20

Respondent: student recht jaar 1M1

Leeftijd: 23

Hoe kijk jij tegen inclusie in de klas aan? (algemene visie op het onderwerp)

Waar ligt volgens jou de verantwoordelijkheid voor inclusie in de klas? (docent/student/hogeschool)

Ik vind dat het veel bij de studenten ligt maar het zou fijn zijn als het gestimuleerd wordt door de docenten zoals in de connect lessen. De connect coaches kunnen bijvoorbeeld ook initiatieven voorstellen, zoals het zelfstudie groepje, ze kunnen helpen om die verbinding te maken. Ook met de praktische dingen zoals vragen hoe het met vakken gaat in de klas en dan kijken of er behoefte is aan bijvoorbeeld een studiegroep. Een extra stap kan zelfs zijn als de docent bijvoorbeeld een lokaal kan reserveren. Daarnaast als je ergens tegenaan loopt en dit komt naar boven in de connect les dan kan die bijvoorbeeld die docent aanspreken of om verheldering vragen. Als de connect coach dit doet omdat het bijvoorbeeld verplicht is vanuit de school dan zullen klasgenoten die vanuit zichzelf niet zo op de voorgrond treden ook wel meer kans krijgen. Anders zie je toch dat er wel groepjes worden gevormd in de klas door studenten zelf.

- **Welke rol speelt de docent hierin, volgens jou?**

Voornamelijk in het klassikaal bevragen of er behoefte is aan extra hulp etc. Daarnaast ook vragen of er überhaupt wordt gedaan aan elkaar helpen om de stof te begrijpen. Het voelt uiteindelijk toch aan dat iedereen zijn diploma wil halen en hier moet je dan wel de hulp bij kunnen krijgen. Dit kan dan vervolgens door studenten zelf geregeld worden maar je moet als connect coach wel moeite doen om de klas één groep te maken.

Ook docenten van de vakken kunnen helpen om inclusie in de klas te verhogen door bijvoorbeeld groepsopdrachtjes tijdens de les. Ook als je een huiswerkopdracht krijgt die je moet gaan bespreken in de les, dan heeft bijvoorbeeld een klasgenoot al gekeken naar jouw werk. Dan heb je toch die verbinding onderling en mensen in de klas leren elkaar ook snel kennen.

Zo word je wel gauw een hechte groep. Dus niet alleen die SLB docenten spelen hier een rol in.

De docent moet er ook voor zorgen dat je gekoppeld wordt aan mensen waar je misschien niet zo snel mee in contact komt. Zo leer je mensen kennen en daar kan je alleen maar op vooruit gaan.

Hoe ervaar jij de inclusie in de klas? Sprekend vanuit jezelf als student. (evt. vergelijking jaar 1 en jaar 4)

Ik heb echt het gevoel dat ik deel uitmaak van de klas en de klas voelt als één groep, wat heel fijn is. Iedereen is volgens mij wel betrokken. Er werd al vanaf het begin een Whatsapp groep gemaakt en daar wordt alles in gedeeld. In de klas is er ook initiatief getoond voor zelfstudie uren naast het vaste rooster van school. Nu merk je wel dat er een standaard aantal mensen altijd betrokken zijn bij elkaar en elkaar willen helpen. Dit is echt wel fijn in het eerste jaar want je bent nieuw op hogeschool Leiden.

Welke houding hebben docenten t.o.v. inclusie in de klas volgens jou?

De houding is niet van iedereen proactief. Sommige docenten moeten meer het gevoel creëren dat de klas een team is met een bepaalde taak. Soms wordt enkel de les gegeven en op individueel niveau toegeleefd naar een voldoende, maar ik denk dat het ook belangrijk is om te kijken naar het slagingspercentage van de klas. Als je ziet hoe de klas presteert vergeleken met andere klassen of bijvoorbeeld voorgaande jaren dan geeft dat ook motivatie. Dit gaat niet alleen op bijvoorbeeld toetsen maar ook als het gaat om het inleveren van huiswerk. Als je niet alleen geeft om jezelf maar heel de klas scoort bovengemiddeld dan doet iedereen ook moeite voor elkaar. Dus docenten kunnen hiermee laten zien 'het is niet alleen belangrijk dat jij het haalt maar de anderen ook'. Dan kan je bijvoorbeeld ook doelen stellen 'we willen als klas dat 80% het in een keer haalt of 100% het huiswerk inlevert'. Dan heb je het team gevoel en dat werkt denk ik aanstekelijk.

Dit initiatief moet bij de docent liggen om dit soort dingen bespreekbaar te maken.

Hoe zie je aandacht voor jouw ontwikkeling terug in de manier waarop jouw docent lesgeeft?

Dit zie ik niet per se terug. Er wordt niet gekeken op individueel niveau, het gaat over waar de algemene student tegen aanloopt en niet waar 'ik' als student tegenaan loop. Dat begrijp ik ook wel want je kan niet aangepast onderwijs voor iedereen hebben. Bij de connect coach is er wel meer ruimte voor gesprekken aanvragen en dat soort dingen.

Op welke manier creëert jouw docent verbinding in de klas?

Af en toe een quiz te spelen. Door je met vragen de beurt te geven en als jij het antwoord niet weet, dat de vraag dan teruggelegd wordt in de klas. Iemand anders geeft er dan antwoord op en je leert dan van elkaar. Sowieso ook groepsopdracht want dan moet je samenwerken of als je samen een presentatie moet doen. Wat voornamelijk goed werkt is als we tegen elkaar moeten 'strijden', denk bijvoorbeeld aan een debat. Het is dan leuk om te zien waar anderen mee komen en dan zie je hun perspectief. Ook zijn die opdrachten gewoon veel gezelliger.

Sommige mensen zijn gewoon niet zo aanwezig als persoon, die zijn misschien introvert. Maar als je dan leert kennen wat zij 'kunnen' of wat zij weten dan heb je toch snel een connectie met ze.

Wat verwacht jij van een docent ten aanzien van inclusie in de klas?:

- **Veiligheid creëren**

Ik vind een veilige klas dat de docent je bewust maakt van het feit dat dingen die verteld worden in de klas ook binnen de klas blijven. En dat je respecteert hoe iedereen is. De docent moet dat dus aangeven in de klas. Er moeten niet zomaar oordelen ontstaan maar juist met respect en interesse naar elkaar luisteren. Daarbij vind ik het ook belangrijk dat de docent aangeeft dat je met andere mensen op school kan praten (bijvoorbeeld vertrouwenspersoon) als je even niet terecht kan bij studenten of je docent. Die persoon kan misschien ook een keer langs komen in de connect coach zodat je een gezicht erbij hebt. Dat verlaagt wel de drempel om langs te gaan als je met iets zit.

- **Verbinding creëren**

Eigenlijk wat ik al gezegd heb maar daarbij verwacht ik wel dat de docent meer een coach is. Dat de docent er niet alleen maar is om inhoudelijk informatie over te brengen maar ook juist een procesbegeleider. Daarbij moet die het ook belangrijk vinden dat iedereen in de klas evenveel de ruimte krijgt.

- **Zorg dragen dat je jezelf kan zijn binnen de klas**

Ze moeten mij de ruimte geven om mijzelf voor te stellen. Als je een vraag krijgt dat de docent dan ook vraagt waarom je dat antwoord geeft. Dat is meer persoonlijke aandacht waardoor je jezelf kan zijn en jezelf ook beter ontwikkelen.

- **Het gevoel dat je welkom en gewenst bent?**

Ik voel me welkom als de docent me begroet en weer gedag zegt als je het lokaal verlaat. Wanneer je zoiets kleins doet dan communiceer je even met elkaar. Meer individueel dan alleen docent tegenover de groep. Ook wanneer je bezig bent met werken dat de docent langsloopt en vraagt 'hoe vind je het gaan, wat vind je ervan'. Dat wordt wel gevraagd bij bijvoorbeeld vak X maar bij vak X komt dit nauwelijks naar voren. Het hoeft niet zo te zijn dat de docent een rondje afgaat en dat iedereen moet vertellen hoe die het vindt gaan. Het kan veel informeler en gewoon met een babbeltje van 1 minuut. Ook moet de docent wel kritisch kunnen zijn en dit goed brengen maar het is ook goed om af en toe complimenten te geven.

- **Veranderen van lesmethoden** (flexibel zijn in aanpak tijdens lessen/kunnen/durven afwijken)

Ik verwacht wel dat de docent meerdere manieren brengt om het vak te kunnen geven. De ene student neemt de informatie op door opdrachten, de ander door lezen, weer een ander door filmpjes. Als het maar een manier is dan wordt dit heel lastig. Ook moet de docent aan kunnen voelen waar de klas behoefte aan heeft wanneer er klassikaal uitleg gegeven wordt. Helemaal ideaal zou zijn als de docent kan aanvoelen wanneer de aanpak niet past bij sommige studenten en dat hij dan een soort advies geeft 'er is ook een andere manier om dit te leren, dat doe je op X manier'. Het aanvoelen klinkt lastig maar het kan bijvoorbeeld heel makkelijk door te vragen waar behoefte aan is. Docenten hoeven niet te doen alsof de informatie die je moet leren maar op 1 manier overgebracht kan worden. Als je vraagt 'hoe zou je dit willen leren' dan helpt dat ook al.

Datum: 30-4-2020

Respondent: recht student jaar 4V1

Leeftijd: 25

Hoe kijk jij tegen inclusie in de klas aan?

Het verschilt heel erg per jaar. In het eerste jaar nieuw op school dus dan is het sowieso heel erg wennen. Door de jaren heen zijn de klassen echt veranderd. Het gevoel daarbij is ook echt veranderd. In het 1e en 2e jaar echt het gevoel dat we één klas waren, dat ik erbij hoorde en voelde ik me echt thuis. Maar 3e jaar stage gehad en daarna zijn de klassen ook verdeeld. Dus het 3e en 4e jaar had ik dat gevoel niet echt meer. Door stage maar 1 dag school, dan had je net wat andere groepen en je had niet echt de kans om elkaar te leren kennen. Op die ene dag had je intervisie en op sommige dagen ook nog les. Dat verschilde per blok.

Waar ligt volgens jou de verantwoordelijkheid voor inclusie in de klas? (docent/student/hogeschool)

Alle drie. Hogeschool zorgt ervoor dat ze open school zijn en dat je er thuis moet voelen. Daar hebben zij zeker een aandeel in.

De student heel erg zelf. Het ligt er zelf aan hoe je het voor jezelf maakt. Als je heel negatief in het leven staat en alleen naar school gaat om te leren en geen bedoeling ernaast hebt, zoals vrienden maken of ergens thuishoren, dan maak je het voor jezelf moeilijk.

Daarnaast docenten ook. Zie hieronder.

Welke rol speelt de docent hierin, volgens jou?

Als je een docent hebt die de hele dag chagrijnig is en niemand erbij betreft dan heb je ook wel het gevoel dat je niet echt welkom bent. Dat gevoel van inclusie wordt dan wel minder. Toch zorg je er wel het grootste deel ook zelf voor.

Zijn dit alle docenten?

Voor een heel groot deel de SLB'er. Als die niet het gevoel geeft dat je erbij hoort of jezelf kan zijn, dan zit het niet goed.

De SLB'er is heel erg belangrijk. Je kan moeilijk van alle docenten verwachten dat ze dat doen. Er zitten altijd docenten bij die niet zo in het leven staan. Voor het grootste gedeelte moet het dus wel van de SLB'er komen.

Hoe doet een SLB'er dit?

Gesprekken voeren, vragen hoe het gaat. Ik heb nu bijvoorbeeld een SLB'er waar ik bijna niets van hoor. Enkel in het begin 'ik ben je SLB'er en dit gaan we doen' maar nu hoor ik daar niks meer van. In het tweede jaar had ik bijvoorbeeld een SLB'er en daar hadden we bijna wekelijks of elke maand een gesprek mee. Die vroeg hoe het ging enzo. Andersom ook. Als een docent aangeeft 'met mij gaat het minder goed of juist goed'. Dan heb je met elkaar in gesprek ook. Dat maakt het ook makkelijker om naar toe te gaan.

Individuele gesprekken zijn voor persoonlijke dingen handig maar om inclusie in de klas te vergroten bijvoorbeeld een rondje doen in de klas. Even checken hoe het met iedereen gaat. Als iedereen aan het woord komt helpt dat wel. Hier werd in de klas altijd wel positief op gereageerd. Het is toch een soort uitlaatklep. Als je bijvoorbeeld een les voor het weekend hebt dan kan je zeggen dat je naar een festival gaat of wat je gaat doen. Zo kan je even bijkletsen met iedereen en dat was altijd echt wel heel leuk. Maar ik moet erbij zeggen als een SLB'er dat nu zou doen, dan zou ik wel terughoudender zijn. Nu heb ik zoiets van 'we zien je maar 1x in de zoveel tijd en je wil inene komen vragen hoe het gaat'. Die band moet wel een beetje bijgehouden worden door het jaar heen.

Hoe ervaar jij de inclusie in de klas? Sprekend vanuit jezelf als student.

Ik heb op dit moment helemaal geen lessen meer met mijn klas. Ik heb geen SLB meer, alleen als je iets wil bespreken kan je een afspraak maken. Als je toevallig nog een les moet herkennen dan volg je die les met de klas die nu in dat jaar zit, dus dat is ook weer een andere klas dan je 'eigen' klas. Hiervoor had ik minoren dus daar had je ook weer een andere klas. Dus die inclusie in de klas is op dit moment niet echt van toepassing aangezien we nooit meer als klas zijn.

Ik zou het trouwens wel heel erg fijn vinden als er nog SLB lessen waren. Vooral omdat veel mensen bezig zijn met scriptie schrijven en je hebt wel je onderzoeks- en afstudeerbegeleider om mee te overleggen. Toch hoor ik in mijn omgeving dat mensen niet goed met hun afstudeerbegeleider om kunnen gaan of het niet met ze eens zijn. Als je dan nog een vaste les zou hebben dan zou je alsnog je verhaal kwijt kunnen of erover praten of zeggen hoe het staat met je onderzoek. Maar ook informeler gewoon kijkend hoe mensen dingen doen.

Welke houding hebben docenten t.o.v. inclusie in de klas?

Op zich wel positief, ze zijn er denk ik wel mee bezig. Niet alle docenten maar vooral SLB docenten denk ik. Misschien is inclusie het ook wel de gedachte achter het nieuwe onderwijs. Want je bent dan toch in elke les meer bezig in de klas en minder met alleen maar luisteren. Veel docenten doen wel hun best maar soms komt het niet over en dat kan ook gebeuren. Soms heeft een klas een slechte dag en soms een docent.

Hoe zie je aandacht voor jouw ontwikkeling terug in de manier waarop jouw docent lesgeeft?

Minor een nieuwe docent en die gaf heel erg les en maakte het gewoon heel interessant. Hij bracht de les zo dat je echt meer dingen wilde leren en meer moeite ervoor doen. Hij maakte grapjes tussendoor en de sfeer was gewoon gezellig. Die les voelde niet als een verplichting.

Vak X die docenten doen niet de moeite om het interessant te maken en om de klas erbij te betrekken. Misschien doen ze die moeite wel maar het komt echt niet over dan. Het lijkt meer alsof ze het vak geven omdat het moet, niet omdat ze studenten iets willen leren. Ze zijn gewoon strenger en een stuk meer afstandelijk. Ik heb het vak vier of vijf keer gedaan nu en elke keer wordt het op dezelfde manier gegeven. Ik leer hier niets van en het lukt me telkens niet om het zo te halen. Ook als je een vraag stelt is het altijd dezelfde persoon die antwoord geeft, dan voel je je ook niet echt op je plek in zo'n klas. Er zit nu wel iets meer verandering in door de nieuwe manier van onderwijs (minder informatie delen, meer vragen in

de klas uitwerken) maar omdat het dezelfde docent is lijkt het eigenlijk niet zo te zijn. Als het een andere docent zou zijn dan zie je misschien wel meer verandering in hoe een vak gegeven wordt.

Oud vs. nieuw onderwijs

Eerst keken we in het blokboek en daar stonden alle dingen die we moesten doen. Dan zei de docent 'ga het maar maken dan bespreken we het aan het eind van de les'. Nu is het zo dat je vooraf al een opdracht maakt en dat je dan in groepjes het al gaat bespreken. Je doet ook vragen in groepjes in de les enzo. Het is veel actiever en niet meer als een hoorcollege alleen maar zitten en luisteren.

Aan de ene kant is het nieuwe onderwijs niet zo chill want vooral nu (in mijn laatste jaar) wil ik gewoon m'n ding doen.

Maar als je in het begin op school komt dan wil je wel op deze les manier les krijgen. Het is dus jammer dat ik het niet vanaf het begin heb gehad maar voor mij heeft het nu niet meer zoveel zin.

Op welke manier creëert jouw docent verbinding in de klas?

Het maken van grapjes tussendoor helpt echt om het ijs te breken. Ook een positieve mindset is belangrijk. Ook al begrijp je iets niet, dan legt hij je iets uit. Ook kan je met de jongere docenten meestal wel beter levelen dan de docenten die al 30 jaar lesgeven in hetzelfde vak.

Bij vak X word je afgekraakt als je een vraag stelt "waarom weet je dit niet, je moest het lezen, hoe kan je het niet weten". Hij heeft daar meer de mindset van Ik ben de leraar en jullie zijn de studenten. Als je eenmaal afgekraakt wordt dan heb je ook geen zin meer om antwoord te geven. Het ligt ook heel erg aan de persoon. Het komt altijd op een niet leuke manier eruit bij docent X. Heel veel mensen die deze opleiding volgen die vinden hetzelfde. Hij vindt het zelf misschien normaal, maar het wordt niet goed ontvangen. Ik kan me voorstellen dat hij bijvoorbeeld niet expres zo reageert maar het kom er altijd verkeerd uit bij hem. Maar hij wel iedereen in het begin van de les. Soms zie je hem ook moeite doen om de namen van iedereen te leren kennen. Dan schrijft hij de namen op en probeert zo iedereen's naam te onthouden. Maar zodra je een vraag stelt en doet hij alsof je dom bent. Hij kraakt je af in de inhoud.

Overbrengen vakkennis en inclusie kunnen los van elkaar bestaan?

Het zou het beste zijn als het hand-in-hand gaat. Je zit natuurlijk op school om iets te leren en om kennis op te doen. Maar als je het gevoel hebt dat je erbij hoort en dat je met z'n allen het doet, dan neem je de kennis wel makkelijker op.

Wat verwacht jij van een docent ten aanzien van inclusie in de klas?:

- **Veiligheid creëren**

Je hoeft niet bang te zijn om vragen te stellen. Dat de docenten gewoon open zijn in de klas en niet per se streng. Ze kunnen we streng zijn maar de houding moet wel open zijn. Niet dat je denkt 'ik durf mijn vinger niet op te steken want dan word ik straks misschien wel voor paal gezet'. Dat is vooral wel belangrijk.

- **Verbinding creëren**

De docent moet sowieso wel moeite doen om iedereen erbij te betrekken. Dat ze niet de hele tijd maar op een persoon focussen.

Iemand wist heel veel van het onderwerp. Zij stak elke keer haar vinger op. Maar de docent gaf toch aan dat 'ik heb je nu vaak de beurt gegeven, ik ga ook andere mensen in de klas de beurt geven'. Dan creëer je toch verbinding omdat je toch iedereen in de klas erbij betrekt. Of je het antwoord nou weet of niet, je gaat toch een keer aan de beurt komen. Dan creëer je toch verbinding want je moet je wel bij de klas gaan betrekken.

- **Zorg dragen dat je jezelf kan zijn binnen de klas**

Dit is eigenlijk hetzelfde. Een open houding hebben, gevoel geven alsof je welkom bent. Voor het grootste gedeelte zorg je er zelf voor dat je jezelf kan zijn. Als iemand je het gevoel geeft 'Welkom, kom binnen, je gaat iets nieuws leren, je kan al je vragen stellen' dan helpt dat wel om jezelf te kunnen zijn. Maar ik denk wel dat het voor het grootste deel bij jezelf ligt. De docent kan eigenlijk alleen een beetje de sfeer bepalen in de klas.

- **Het gevoel dat je welkom en gewenst bent?**

Als je binnen komt dat de docent vrolijk en positief en optimistisch is. Dus vrolijk begroeten en verteld wat we gaan doen. Dat zou het wel goed doen. Maar dat kan je niet van iedereen verwachten dat iedereen zo is, zeker niet als je om half 9 les hebt. Ook docenten zitten soms niet lekker in hun vel.

- **Veranderen van lesmethoden**

Sommigen werken gewoon hun lijstje af. Anderen kunnen wel er iets aan doen. Als zij merken dat de klas te druk is dan zeggen ze 'we gaan even dit of dit doen, dan merk je wel dat ze er iets aan proberen te doen'. Het verschilt gewoon heel erg per docent. Over het algemeen zijn Slb'ers en Nederlands docenten bijvoorbeeld flexibeler. We hebben alleen juridische vakken en Nederlandse vakken, die Neerlandici zijn niet juridisch geschoold dus die staan er anders in, misschien wat flexibeler. Ik vind het wel fijn als de docenten gewoon wat meer meebewegen met wat de klas wil die dag. Natuurlijk moet de kennis overgedragen worden maar soms is het ook fijn als we meer vragen kunnen stellen of even wat anders kunnen doen.

Bij het nieuwe onderwijs merk je ook dat de vraag gesteld wordt van "wat willen jullie?". Ze zeggen dan ook van 'eigenlijk moeten we dit doen, maar wat willen jullie nu doen'. Maar daar heb ik dus wel minder ervaring mee. Ik merk wel dat sommige docenten nu ook vragen of we op die oude of nieuwe manier van onderwijs les willen krijgen. Dus dat is ook wel flexibel.

Datum: 21-4-2020

Respondent: student recht jaar 4 M1

Leeftijd: 25 jaar.

Hoe kijk jij tegen inclusie in de klas aan?

Je merkt dat er in veel gevallen verschillend op gereageerd wordt. Er ontstaan in klassen altijd groepjes. Het ene groepje bestaat vaak uit mensen die iets meer op het gebied van inclusie kijken, die vermengen zich dan ook makkelijker met de andere groepjes. Zeker bij vaardigheidsvakken. Bij dat soort vakken is er heel erg de noodzaak om samen te werken. Dus het groepje dat er normaal al meer aandacht aan besteedt die doen dit heel goed in deze vakken. De groepjes die dit niet doen, die eigenlijk nooit naar andere groepjes kijken, worden een vreemde eend in de bijt. Het maakt het voor hen heel moeilijk om te gaan mengen met de andere groepjes. Dus bij de lessen waar groepsvorming van belang is, zie je dat de mensen die normaal al een meer open houding hebben, het beter doen.

Wat vind je van deze groepsvorming?

Juist die kleinere groepjes waar meer een binding is dragen bij aan het grote geheel, je opleiding halen.

Je hebt bijvoorbeeld in het eerste jaar dat klassen snel kleiner worden gemaakt, er zijn veel afvallers dus de groepen worden samengevoegd. Wij hadden in het eerste jaar een hele hechte klas. De docenten zeiden ook dat we een goede klas waren die goed samenwerkten en actief waren in colleges. Vervolgens werd die klas verdeeld in drie andere klassen. Ik kwam uiteindelijk met 4 of 5 van de oude studenten in een nieuwe klas terecht. Die klas was zelf ook al best hecht. En dan merk je heel snel dat je tegen dingen gaat aanlopen. Wat je ziet is dat je juist een hechte groep hebt en dat er dan vier vreemden bij komen. Dan merkte ik dat het belang van lid zijn van dat kleine groepje van vier belangrijker voor mij was dan het passen bij de grote groep. Ik heb hiervoor mbo gedaan en ik kwam terecht in een klas met veel mensen die net van havo kwamen. Ik had direct al zoiets van 'hou op met dat middelbare school gedoe en stel je een beetje verantwoordelijk op'. Heel veel mensen uit die klas hadden die instelling niet. Daardoor had ik zelf ook echt veel meer belang bij die kleine groep want ik ergerde me gewoon aan die grote groep.

Het andere is wel dat wanneer er groepjes gemaakt worden voor projecten en je verplicht wordt om met andere mensen om te gaan, dan zorg je wel voor binding in dat groepje. Zo roteer je ook een beetje de klas rond en dan merk je dat je iedereen beter leert kennen. Zodra je gaat verplaatsen in die kleine groepjes dan wordt de klas vanzelf het grote geheel. Als je het eerste jaar vergelijkt met het vierde jaar, dan kom je in het vierde jaar ook weer in één klas terecht. Dan heb je sinds de stage 1 SLB-docent. Je gaat over de jaren heen van een grote naar een kleinere klas. Juist in die kleinere klas is veel beter geschikt om inclusie te realiseren. Wanneer je je alleen focust op het grote geheel dan heb je eigenlijk te veel losse individuen. Die kleine groepjes maken het makkelijker.

Waar ligt volgens jou de verantwoordelijkheid voor inclusie in de klas?

Alle partijen moeten daaraan meewerken. De student moet open staan voor dit soort dingen. Je hebt natuurlijk ook situaties waarin dat moeilijk is voor iemand. Ik heb ook iemand in mijn klas die het moeilijk vindt om zich open te stellen bij een presentatie. Die kan eigenlijk echt maar met een paar mensen samenwerken. Daar moet je als docent dan wel proberen om er vat op te houden. Dat lijkt me dan als docent heel moeilijk omdat de student er niet voor open staat. Ik merk bij mezelf bijvoorbeeld, ik ben verbaal heel erg sterk, dus bij vaardigheidsvakken dan ging ik haar juist opzoeken. Dan probeerde ik haar tips te geven en juist het gesprek met haar aan te gaan. Maar dan moet er dus wel altijd iemand zijn die inclusie daadwerkelijk toepast.

De verantwoordelijkheid is dus echt gedeeld. Iemand moet ook een begin durven maken en de verantwoordelijkheid ligt zeker niet alleen bij de docent. Ik ben niet het type dat heel erg afwachtend is. Ik ben namelijk heel erg ongeduldig. Wij werden bij een bepaalde week in groepjes gezet en we kregen een opdracht die binnen twee uur af moest zijn. Je had er geen keuze in maar je moest toch het resultaat neerzetten. Op een gegeven moment vond ik het zo awkward stil dat ik zei 'laten we kijken naar de opdracht en laten we een voorstelrondje doen'. Uiteindelijk hadden we binnen 2 uur de opdracht helemaal afgerond. Ik weet ook wel dat de docenten hadden bedacht dat ze de studenten gewoon in groepjes neer konden zetten en dat er dan uiteindelijk wel iemand begint met praten in de groepjes. Ik weet ook dat docent X in ieder groepje wel even is gaan kijken en bij sommige groepjes was dat ook echt nodig. Maar omdat ik het voortouw heb genomen in mijn groepje, is het balletje gaan rollen en uiteindelijk was het gewoon een ontzettend gave week. Tot op de dag van vandaag zijn we ook gewoon nog een hele close groep vrienden en we praten echt elke dag nog.

Hoe uit dit zich?

Een docent zette ons in groepjes van 5. Per groepje bespreek je deze hoofdstukken van het blokboek en na 10 minuten wil ik de antwoorden weten. Juist omdat die samenwerking dan gelijk aangegaan is, i.p.v. het blokboek stapsgewijs uitleggen dan zorg je ervoor dat de studenten discussie voeren over de onderwerpen en ook elkaar leren kennen. Bij andere docenten gebeurt het bijvoorbeeld heel veel dat de docent het wel voor de klas helemaal doorloopt. En dan weet ik dat de colleges waar we het samen konden doen beter zijn blijven hangen dan de colleges waar de docent alles maar verteld.

Welke rol speelt de docent hierin, volgens jou?

Bij het vormen van groepjes is het denk ik wel de verantwoordelijkheid van de docent om te voorkomen dat er te veel dezelfde groepjes blijven bestaan. Op het HBO zijn er nou eenmaal veel groepsprojecten. Als je veel met andere mensen samenwerkt wordt dit ook makkelijker. Als docent zal je dan ook wel creatief moeten zijn want je wil ook niet iemand helemaal uit zijn comfort zone trekken en ergens maar dumpen.

Hoe ervaar jij de inclusie in de klas?

Zoals gezegd ben ik heel erg open in het roteren in de groepjes. Ik zoek de studenten wel op. Daarnaast probeer ik het beste uit mijn opleiding te halen dus als mensen niet gemotiveerd zijn of geen zin hebben in de les, dan hoeft dat voor mij ook niet. In het eerste jaar had ik dus een hele hechte klas en wij hadden allemaal dezelfde insteek voor mijn gevoel. Als docenten zelfs de complimenten geven dat we zo goed samen werken dan zegt dat ook echt wel iets. De opsplitsing na het eerste jaar zorgde er wel voor dat het even behelpen was in de nieuwe klas. Dus ik zou zeggen dat inclusie in het eerste jaar heel erg hoog was. Iedereen was verbonden met elkaar, iedereen mocht elkaar en er was ook wel ruimte voor iedereen. Nu in het vierde jaar zijn de klassen kleiner en is er ook wel ruimte voor iedereen, maar het is toch wel wat anders. De focus van wat je belangrijk vindt die verandert ook een beetje. Ik wil heel graag doorstuderen dus ik wil ook goede resultaten behalen. Dan zoek ik automatisch mensen op die dat ook willen. Als je dan in een groepje gezet wordt omdat je zelf de groep niet mag kiezen, dan ga ik er ook hard voor lopen om te zorgen dat die studenten ook gemotiveerd worden. Ik zou zeggen dat de inclusie nu ook wel redelijk is want er is echt wel ruimte voor iedereen maar je moet er wel echt zelf wat voor doen.

Welke houding hebben docenten t.o.v. inclusie in de klas?

Wat ik van een docent nodig heb is dat zij je eigenlijk zelf laten denken. In plaats van een docent die zegt 'dan ga je toch naar de universiteit'. Zoek ik een docent die vraagt 'waar loop je tegenaan' 'oké en hoe bereik je dat dan' 'wat zal je houding zijn als je het hebt bereikt'. Die docenten die zorgen ervoor dat de studenten helemaal betrokken zijn en zich goed kunnen uiten in de klas. Er wordt een spiegel als het ware voor gehouden en je kijkt naar je eigen ontwikkeling en hoe je in de klas staat. Dus hoe die docenten erin staan dat verschilt maar het verschilt natuurlijk ook in de behoefte die je als student zelf hebt.

Ik merk wel dat bij de hogeschool het aan de studenten is om de band eerst op te bouwen. De docenten gaan dit niet voor je doen. Je moet echt zelf je beste beentje voor zetten en dan gaan de docenten daarmee lopen. Als jij je best doet dan doen zij dat ook maar als jij je best niet doet. Dan hoeft je eigenlijk niet eens te komen. Je merkt aan de docenten dat ze zeggen 'het is aan jou op de opleiding te halen en niet aan mij'. Als je die verantwoordelijkheid dan ook draagt als student dan kom je snel tot de conclusie dat het hbo er niet op gericht is om je te vertellen om dingen te doen, maar om je te leren om dingen te doen. De docenten staan er wel echt voor open om 'naast' je te gaan staan. Je moet ze niet inene bij voornaam gaan noemen, al kan dat ook bij sommige docenten, maar ze zijn wel bereid om de discussie af en toe met je aan te gaan. Bij het aangaan van de discussies, die wel gericht zijn op de juridische inhoud, dan ga je merken dat docenten ook door hebben dat jij je in zet.

Hoe zie je aandacht voor jouw ontwikkeling terug in de manier waarop jouw docent lesgeeft?

Laten we eerlijk zijn, het werk in de rechten daar heb je in 60 of 70% van de gevallen minimaal een hbo of universitaire master voor nodig. Die overige 30% kom je bij het mbo terecht en dan kan je alleen ondersteunende functies doen eigenlijk. Er is wel een hele dosis kennis van de rechten nodig wil jij je kunnen neerzetten als juridisch adviseur of belangenbehartiger. Maar aan het begin van mijn hbo-opleiding, toen had ik die mbo-opleiding met twee vingers in mijn neus gehaald, zeiden docenten ook tegen mij 'je hebt al iets ervaring, bewijs jezelf maar'. En dan had ik echt wel dat ik op het eerste jaar flink aan de bak moest. De docenten zeiden ook 'we hebben gezegd dat het nodig was om hard te werken'. Ik geloofde ook niet dat een hbo-opleiding een 40-urige werkweek was, zoals een docent tegen mij zei. Langzamerhand kom je daar toch wel op terug. Ik ben toen gaan inzien dat ik het meeste uit de opleiding wil halen. Juist de invloed van de docenten in de sturing, is belangrijk in het inzien in wat ik zelf wil. Dus juist het pushen van docenten die laten zien dat je echt wel heel veel uit de opleiding kan halen, als je je inzet. Je moet dan dus echt meer tijd besteden en eigenlijk ook hoge cijfers willen halen voor vakken en projecten. Dat heeft er wel voor gezorgd dat ik nu inzie dat ik met enkel een hbo-bachelor al snel tegen een glazen plafond aan zal komen. Ik ga dus door voor mijn wo-master hierna. Dus eigenlijk is het vooral de sturing van de docenten in het vertellen van de vrijheid die je hebt om het maximale uit je opleiding te halen, heeft ervoor gezorgd dat ik dat ook echt wil doen.

Wat ik bijvoorbeeld heel erg kan hebben is dat ik een docent nodig heb die mij terug trekt naar het pad. Ik vind het fantastisch om onderzoek te doen en als ik dan iets lees wat ik interessant vind dan wil ik dat meenemen en dan kijk ik overal naar. Dan ga ik dus veel te ver van het echte onderwerp af. Dan kan je dus beter een docent hebben die je echt aan je shirt pakt en terug trekt en die zegt 'dit is de bedoeling, en hier moet je je op focussen'. Juist dat soort docenten hebben heel veel invloed op mij gehad.

Heel veel docenten waar ik makkelijk mee in discussie ga en waar ik, ik mag het eigenlijk niet zeggen, maar waar ik eerder mijn gelijk krijg dan hij of zij. Daar heb ik niks aan. Die docent moet echt tegengas kunnen geven. Je moet met beiden benen op de grond gezet worden. Zeker wanneer je echt de tijd in je opleiding gaat steken en je ambitie ervoor zorgt dat je resultaten beter worden.

Op welke manier creëert jouw docent verbinding in de klas?

Bijvoorbeeld de zaak van Holleeder, daar kon ik met een docent echt de discussie over aangaan. De discussie was puur gericht op de inhoud maar op die manier leer je het vak ook gewoon echt. Als ik een bepaald standpunt inneem en met argumenten kom, dan is het aan de docent om deze te weerleggen of erop door te vragen. Op die manier is de hele klas betrokken bij een onderwerp. Dus die relevante onderwerpen die eigenlijk super interessant zijn die helpen al een stuk. Daarnaast is het wel echt aan de docent om open te staan voor discussies. Ook als die een keertje afwijken van de voorbereide les. Dan denk ik dus echt dat je als docent veel makkelijker die inclusie kan creëren.

Een docent in mijn minor op een andere hogeschool zei sla de krant maar open en bespreek wat je ziet. Toen kwamen er allemaal onderwerpen naar boven en de hele klas was met elkaar in gesprek. Dat moet je als docent ook durven. Het was bij die hogeschool ook interessant dat de les door twee docenten gegeven werd. Beiden hadden een andere achtergrond in de juridische wereld en zo kreeg je dus ook twee perspectieven mee. De ene

was van het OM en de ander een advocaat. Hier leer je dus om alle zaken, het maakt niet uit welke, van twee kanten te bekijken.

Wat verwacht jij van een docent ten aanzien van inclusie in de klas?:

- **Veiligheid creëren**

De houding van een docent moet eigenlijk altijd open zijn. Maar als er duidelijke grenzen gesteld worden dan kan hier ook mee omgegaan worden. Eén docent verwacht bijvoorbeeld heel erg dat er respect getoond wordt. Dit respect toont de docent echter ook terug. Hij spreekt namelijk alle studenten aan met 'u'. Maar als hij merkt dat je huiswerk niet gedaan hebt of je niet hebt voorbereid dan zijn de rapen wel gaar. Voor hem is respect dus ook in de voorbereiding. Hij heeft zich voorbereid op de les, dus studenten moeten zich ook voorbereiden. Dus als je de regels begrijpt en deze volgt dan is er niets te vrezen in die les. Als je onvoorbereid in een trainingspak aankomt, ja dan is het ook wel een beetje je eigen schuld. Maar duidelijkheid naar de studenten toe en acceptatie is wel heel belangrijk. Zeker als je denkt aan inclusie.

- **Verbinding creëren**

De verantwoording ligt zeker bij allebei maar ik zou wel willen dat alle docenten hier goed voor zorgden. Zeker in het eerste jaar is dit belangrijk want dan zijn de mensen nog wat onwennig aan elkaar en aan de hogeschool.

Ik ben zelf ook heel erg bezig met wat een vak mij gaat brengen op de markt. Als ik denk dat ik er niets aan ga hebben dan doe ik er ook niets voor. Dan is het wel heel belangrijk dat een docent je meetrekt in de klas en in de les. Want als een docent je er niet mee weg laat komen dat je niets doet. Door bijvoorbeeld veel vragen te stellen, je in de les te betrekken en je in een groepje plaatst. Dan heeft dat veel invloed op het gevoel van inclusie. Ik heb ook docenten waarvan de vakken mij in het begin niet zo veel interesseerden maar de docent maakte het uiteindelijk leuk. Daar heb ik ook hoge cijfers voor gehaald. Ik geloof dan ook echt dat inclusie in de klas belangrijk is. Want juist de visie van meerderen zorgt ervoor dat je makkelijker informatie eigen kan maken. Dus als die docent dingen bespreekbaar kan maken en zorgt dat de hele klas mee doet. Of dit nou in groepjes gaat of in klassikaal verband, dan zorgt dat ervoor dat je een veel duidelijker beeld krijgt van informatie die je hebt gekregen.

- **Zorg dragen dat je jezelf kan zijn binnen de klas**

Als jij jezelf wil zijn dan moet je dat ook durven. De docent kan je hier de ruimte voor bieden zoals we eerder hebben besproken door een kritische spiegel te zijn. Als er de juiste vragen gesteld worden dan kan je ook uitleggen wie je bent en wat je wil bereiken. Dan moet je zelf gaan nadenken over de stappen die gezet moeten worden om daar te komen. Dus het stellen van kritische vragen lijkt me een heel cruciaal onderdeel. Heel veel docenten kunnen dit overigens ook echt goed. Maar docenten waar ik makkelijk mee discussieer, daar trek ik me dan toch wat minder van aan.

- **Het gevoel dat je welkom en gewenst bent?**

Simpelweg begroeten zorgt al voor een goede sfeer vanaf het begin. Even erkennen dat je de klas in komt dan voel ik me al welkom. Meer is er eigenlijk niet nodig. Misschien ook dat je vragen kan stellen en dat ze niet direct afgekappt wordt. Ik begrijp het wel als studenten niet voorbereid zijn dat docenten dan geen zin hebben om op die vragen antwoord te geven. Dus als je zelf die verantwoordelijkheid pakt en je voorbereid op de les, dan kan je goede vragen stellen en dan zullen de meeste docenten hier ook positief op reageren.

- **Veranderen van lesmethoden**

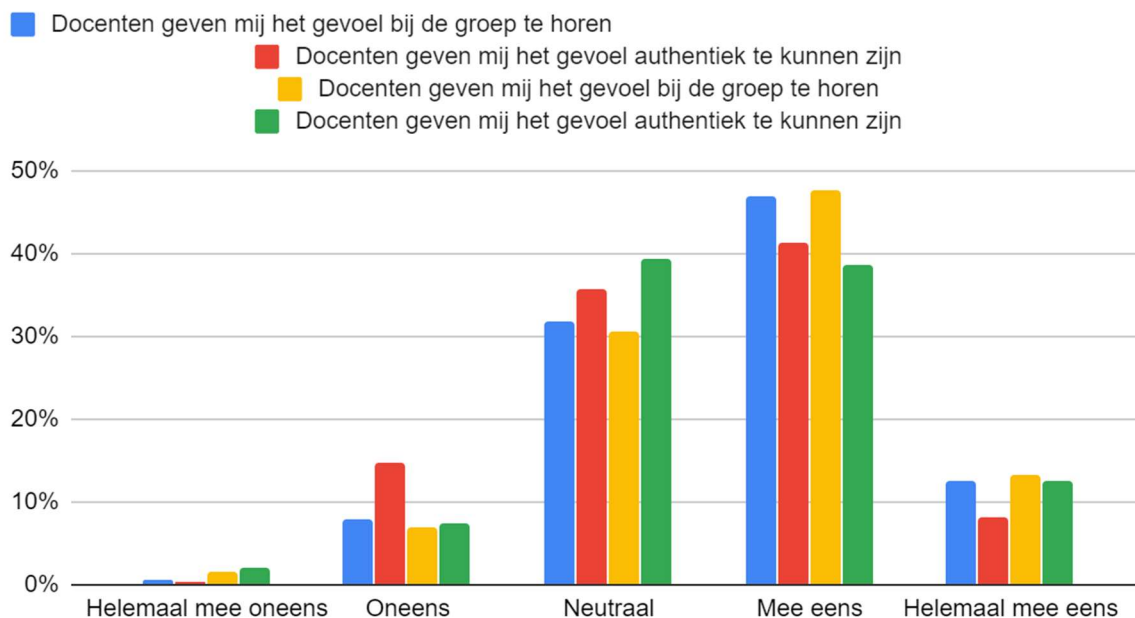
We hebben al veel gepraat over het interessant maken van de inhoud van de lessen. Wanneer een docent 1 of 2 uur lang informatie aan het spuwen is dan haak ik al snel af. Je kan het dan helemaal niet toepassen en eerlijk gezegd onthoud je er ook veel minder van. Maar als je dus in die groepjes wordt gezet dan kan je zelf over de stof nadenken en met je klasgenoten discussiëren. Dan maakt die mening van de klasgenoten soms ook dat jij anders ergens tegenaan kijkt. Het is voor mij dus wel heel belangrijk dat docenten eigenlijk durven om de les op zo'n manier aan te pakken. Net als dat de discussie dan kan leiden dat de lesinhoud iets veranderd dan wat er op de planning stond. Daar staat wel tegenover dat wanneer ik een onderwerp interessant vind ik rustig 1 of 2 uur kan luisteren naar een docent. Maar dan wil ik graag vragen stellen en dat doe ik dan ook.

Overig:

Als ik nu bijvoorbeeld kijk naar taaldocenten dan durf ik me daar makkelijker bij uit te spreken dan wat ik zou doen bij rechten docenten. De titel die zij dragen die ambieer ik. Ik zie die meester titel echt als de bekroning van mijn studie en zodra ik die heb dan heb ik het gehaald. Het komt deels omdat de juridische docenten dit respect afdwingen in gedrag en deels omdat ik weet dat ik na vier jaar opleiding inhoudelijk meer van het recht af weet, in sommige onderwerpen, dan taaldocenten. Dus als ik een stuk inlever bij een taaldocent en die kraakt mijn stuk inhoudelijk af dan zal ik daar zeker tegenin gaan. Wel op een respectvolle manier maar ik weet ondertussen echt wel waar ik het over heb.

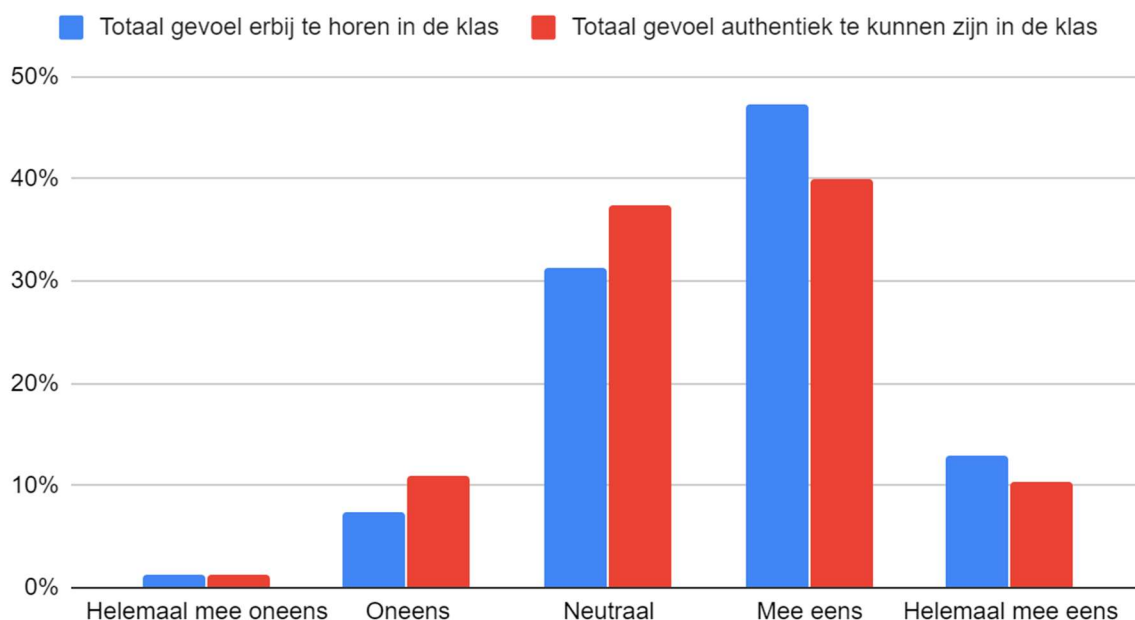
Bijlage 14 Enquête resultaten

Inclusie in de klas HRM



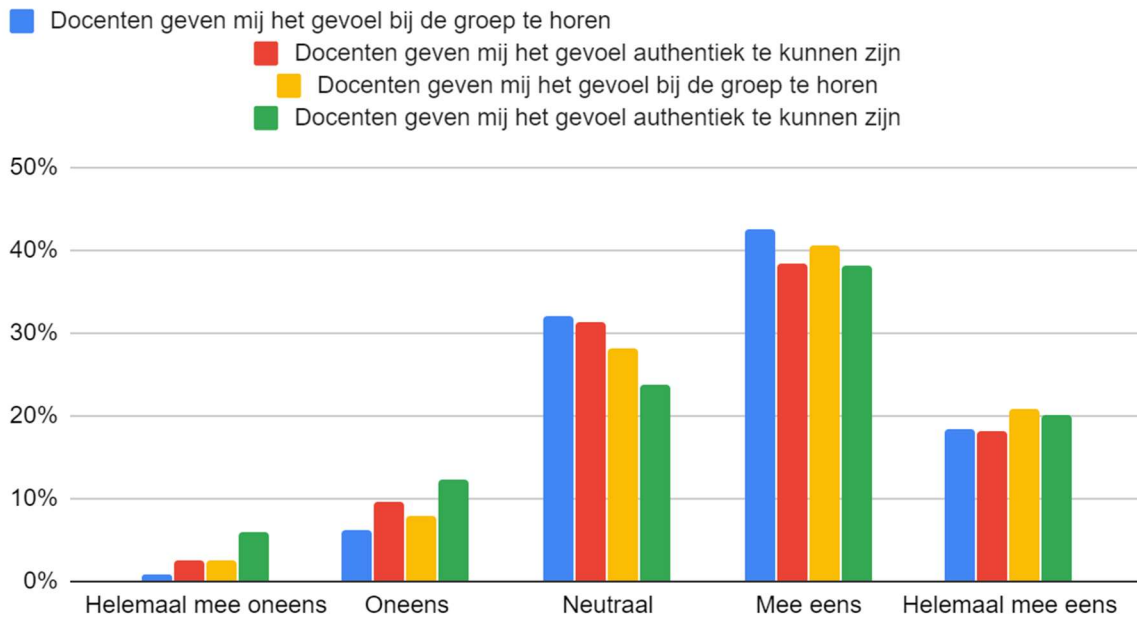
Figuur 11 inclusie in de klas opleiding HRM

Inclusie in de klas HRM



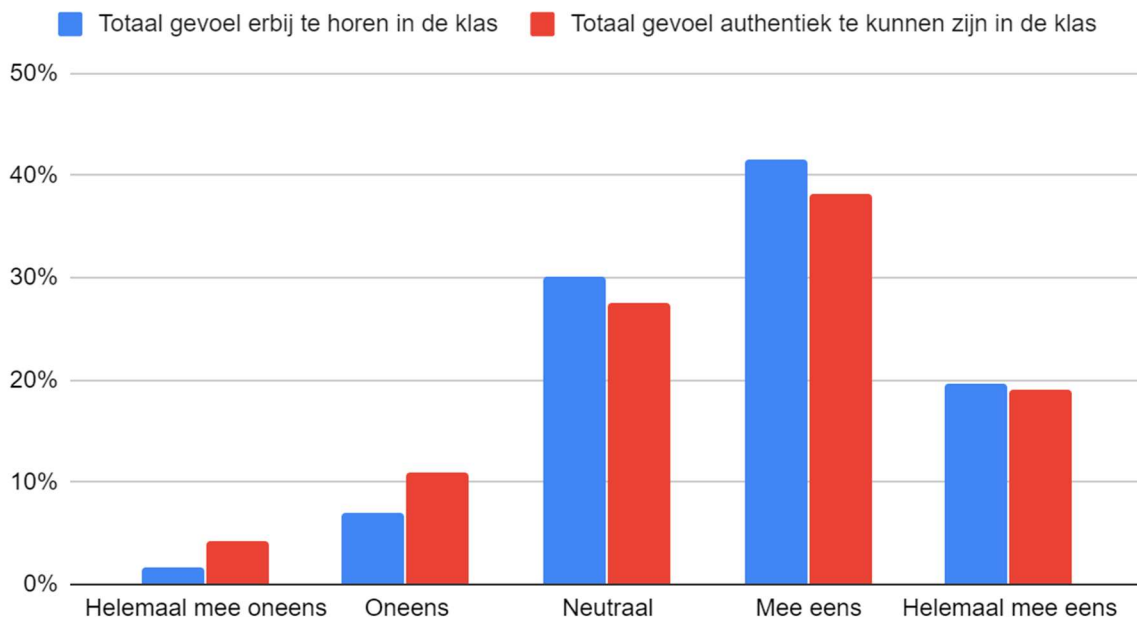
Figuur 12 inclusie in de klas opleiding HRM (geen onderscheid docenten en klas)

Inclusie in de klas Rechten



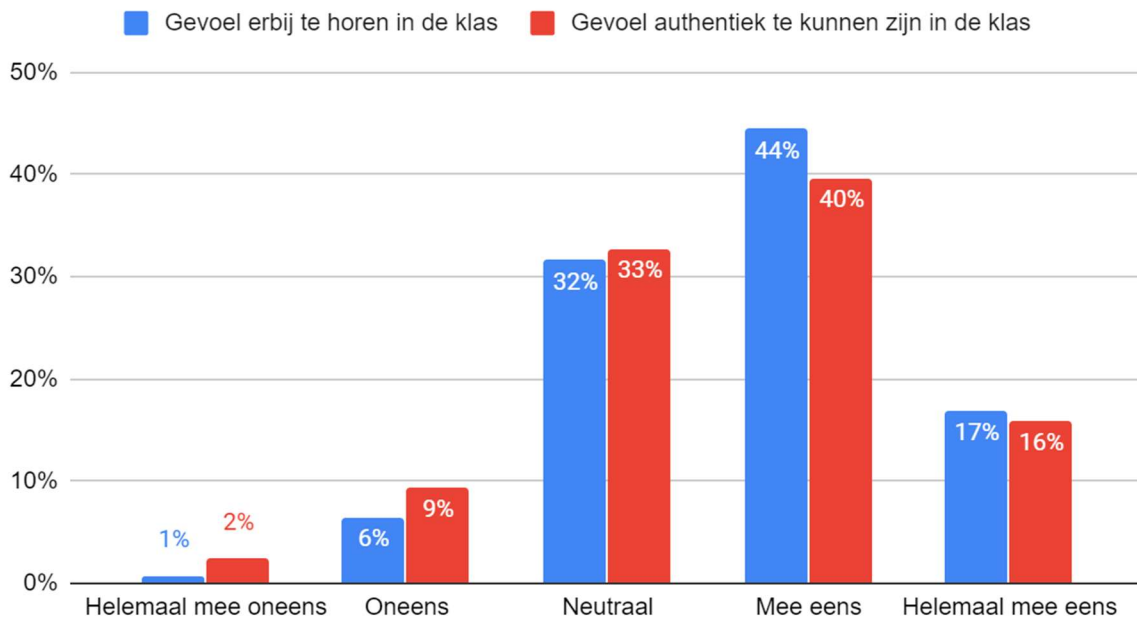
Figuur 13 inclusie in de klas opleiding rechten

Inclusie in de klas rechten



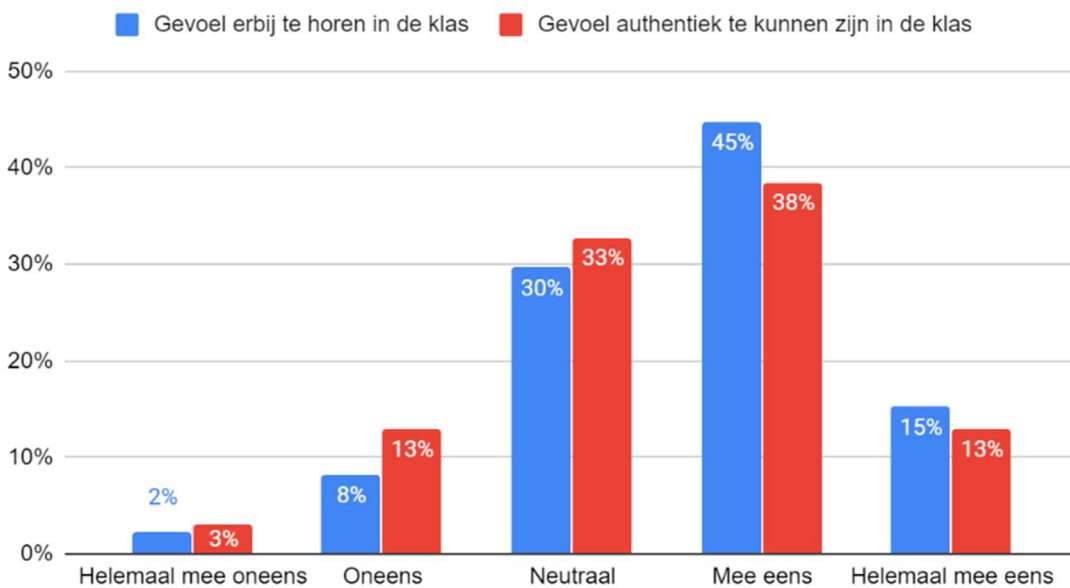
Figuur 14 inclusie in de klas opleiding rechten (geen onderscheid docenten en klas)

Jaar 1 inclusie in de klas



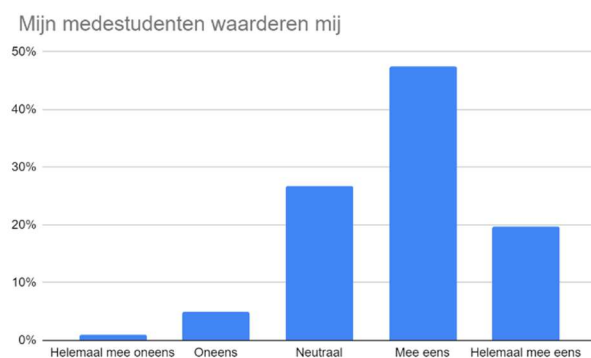
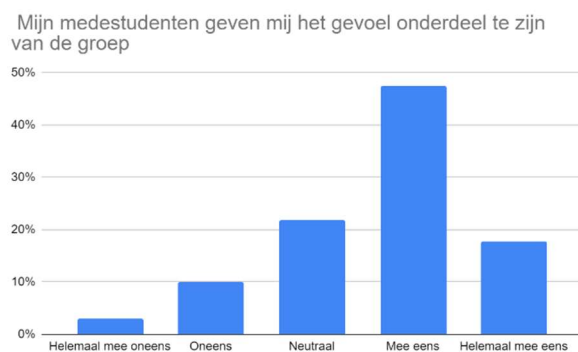
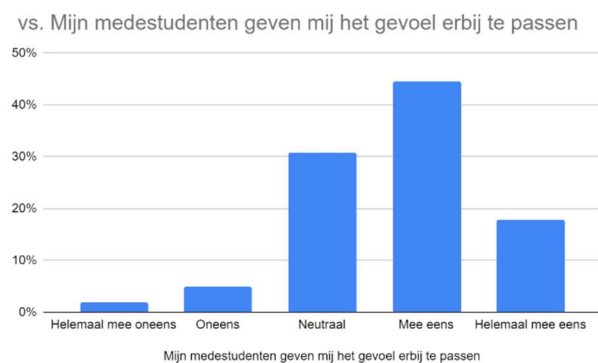
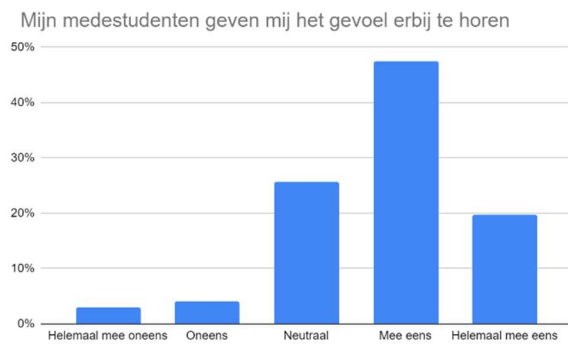
Figuur 15 enquête resultaten jaar 1 beiden opleidingen

Jaar 4 inclusie in de klas

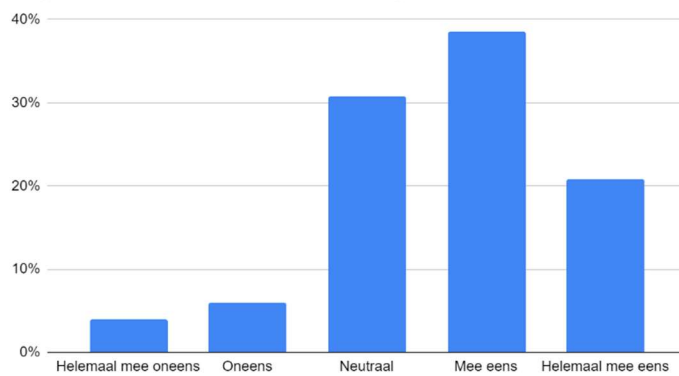


Figuur 16 enquête resultaten jaar 4 beiden opleidingen

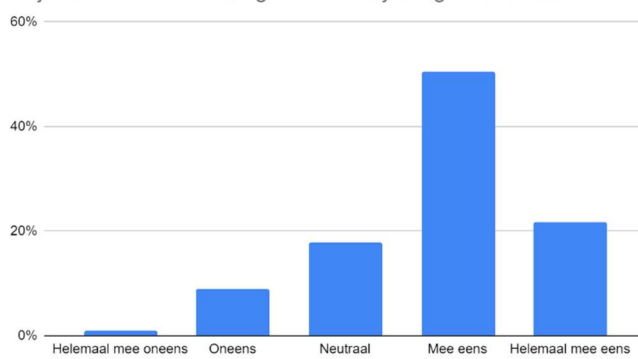
Bijlage 14.1 Enquête resultaten per vraag



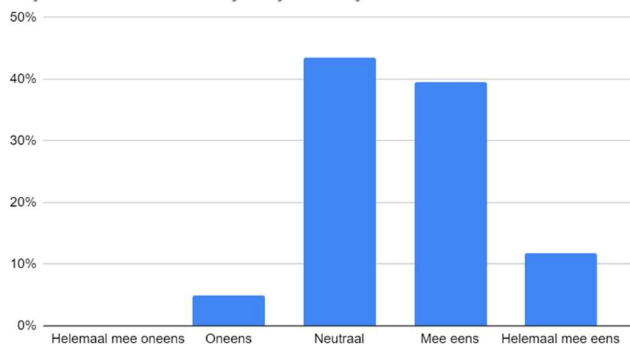
Mijn medestudenten behandelen mij als een insider in de klas



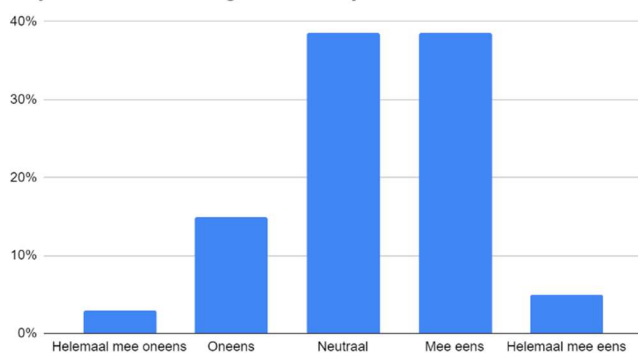
Mijn medestudenten zorgen dat ik mij veilig voel in de klas



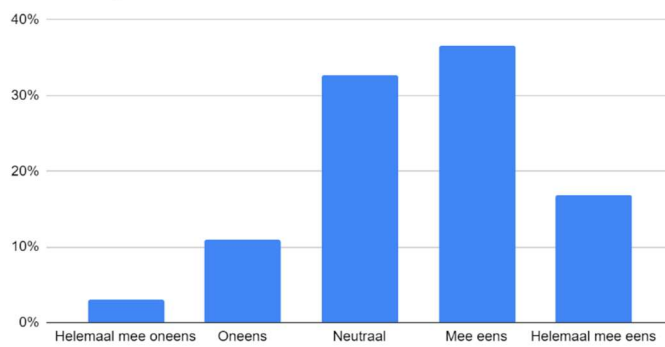
Mijn medestudenten zijn blij met mij



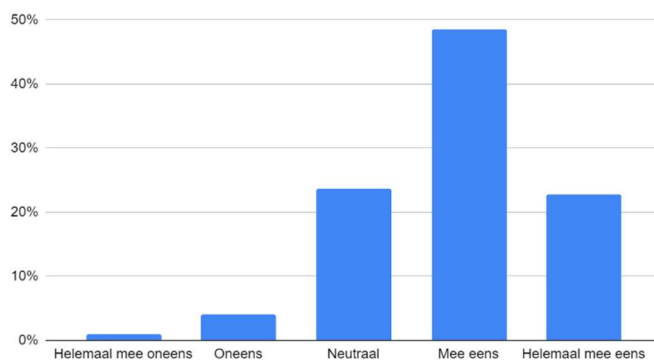
Mijn medestudenten geven om mij



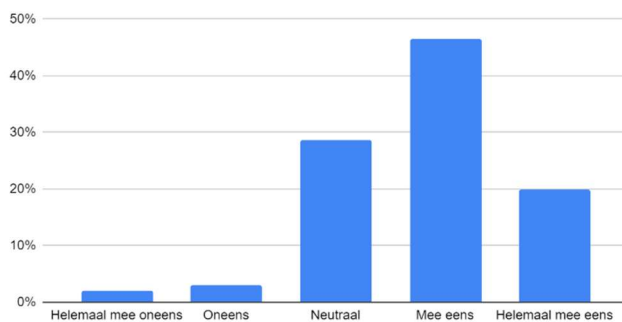
Mijn medestudenten zorgen dat ik volledig mijn authentieke zelf kan zijn



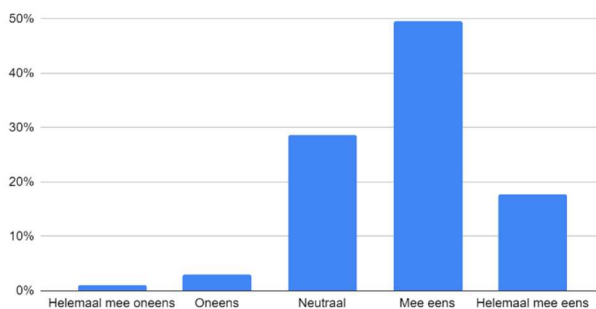
Mijn medestudenten staan mij toe te zijn wie ik ben

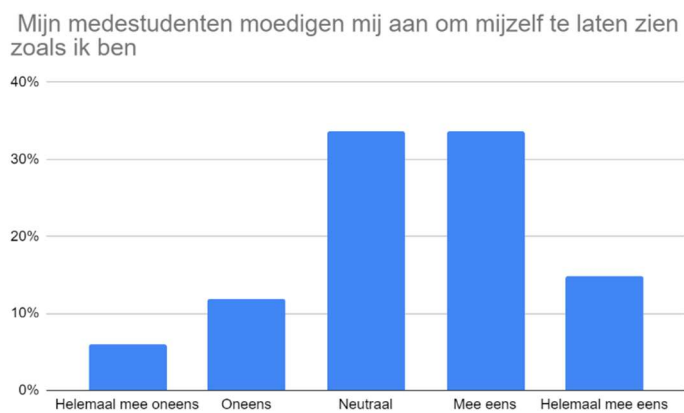
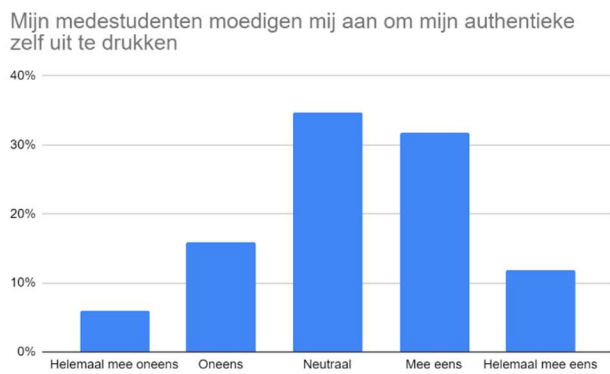
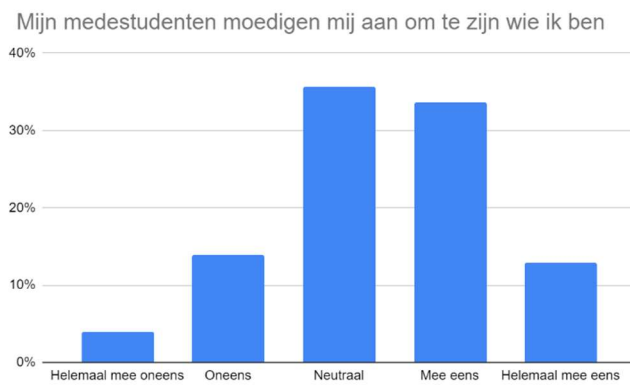
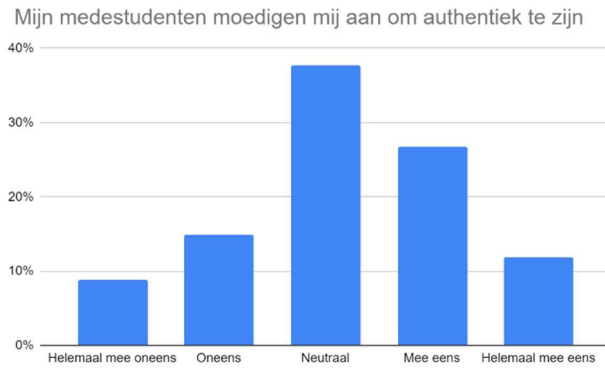


Mijn medestudenten staan mij toe om mijn authentieke zelf uit te drukken

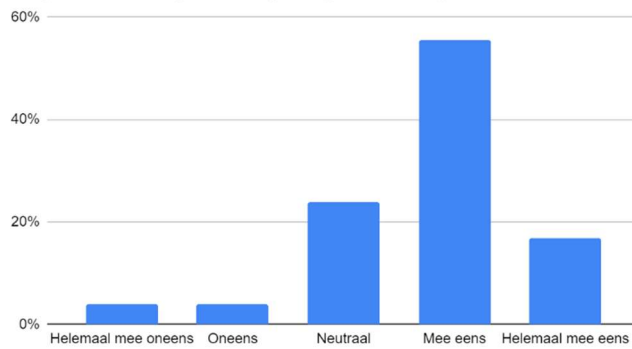


Mijn medestudenten staan mij toe om mijzelf te laten zien zoals ik ben

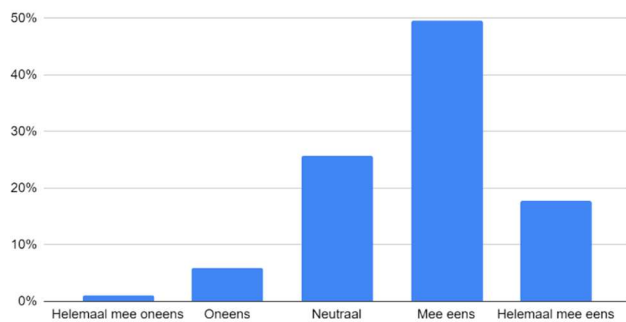




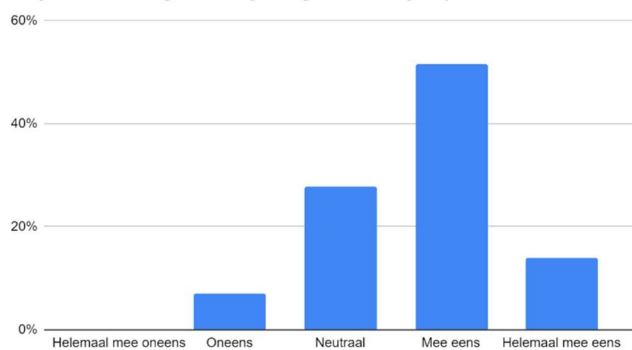
Mijn docenten geven mij het gevoel erbij te horen



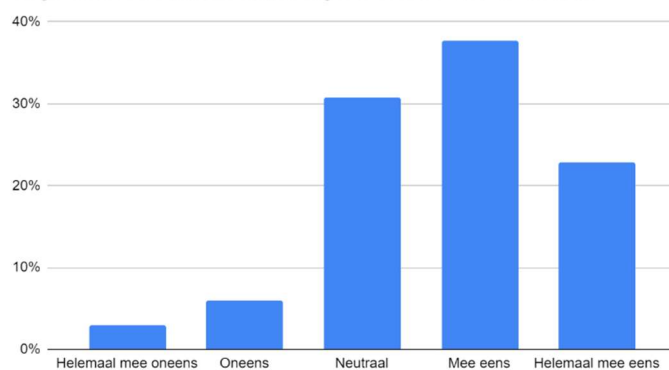
Mijn docenten geven mij het gevoel onderdeel te zijn van de groep



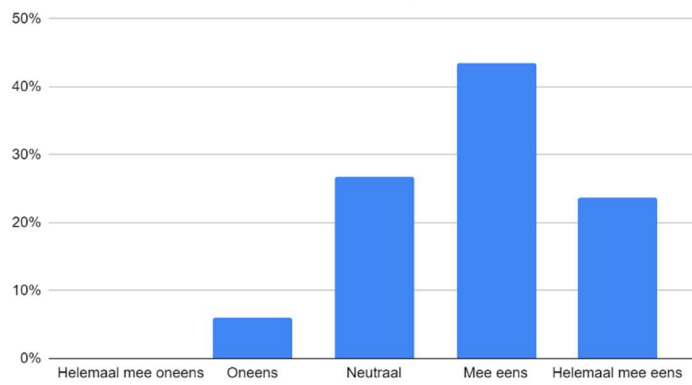
Mijn docenten geven mij het gevoel erbij te passen



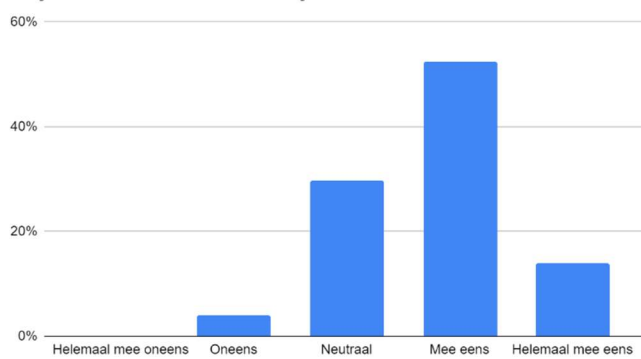
Mijn docenten behandelen mij als een insider in de klas



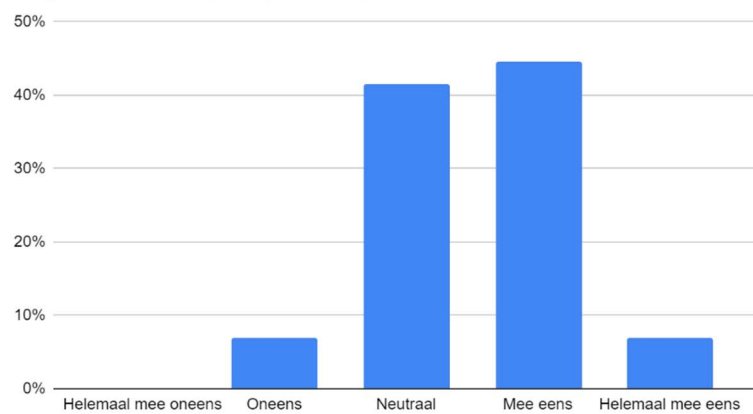
Mijn docenten zorgen dat ik mij veilig voel in de klas



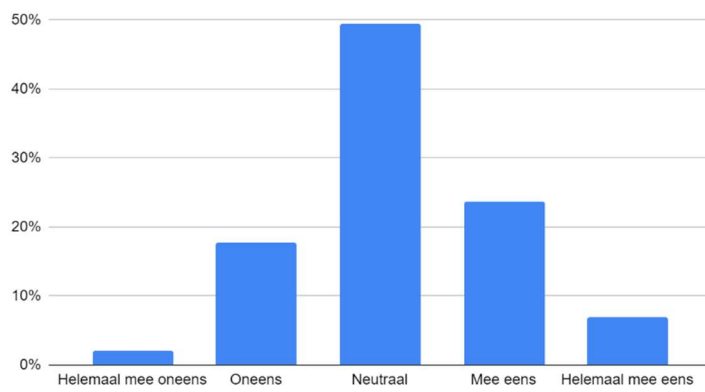
Mijn docenten waarderen mij



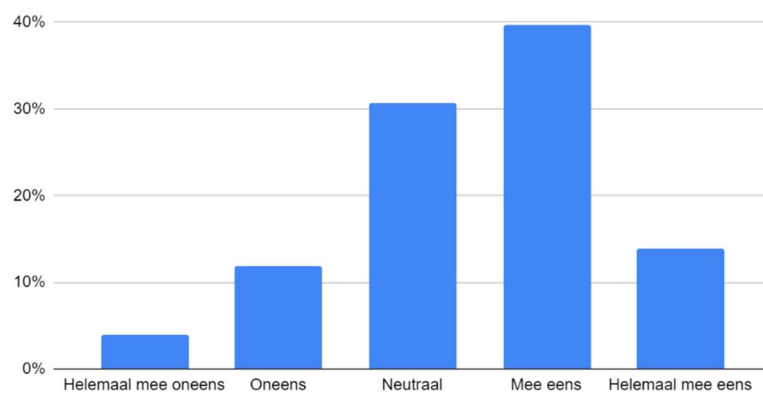
Mijn docenten zijn blij met mij



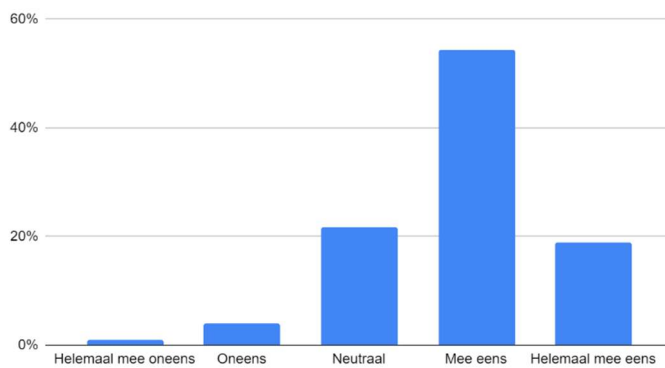
Mijn docenten geven om mij



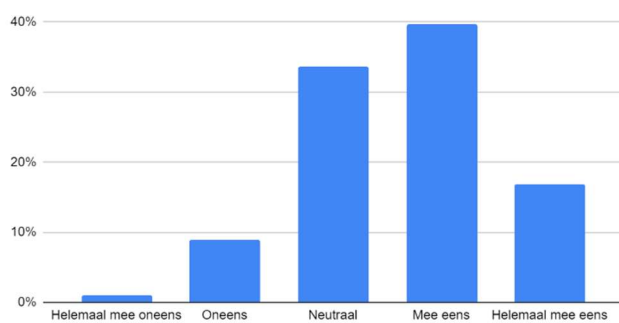
Mijn docenten zorgen dat ik volledig mijn authentieke zelf kan zijn



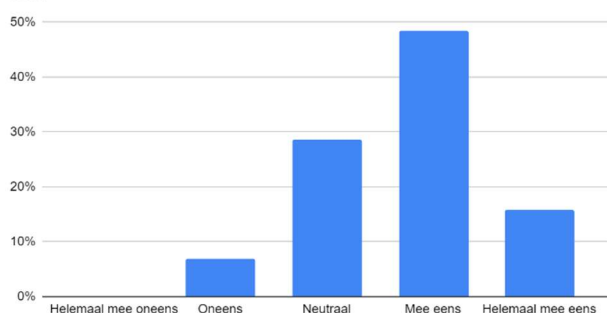
Mijn docenten staan mij toe te zijn wie ik ben



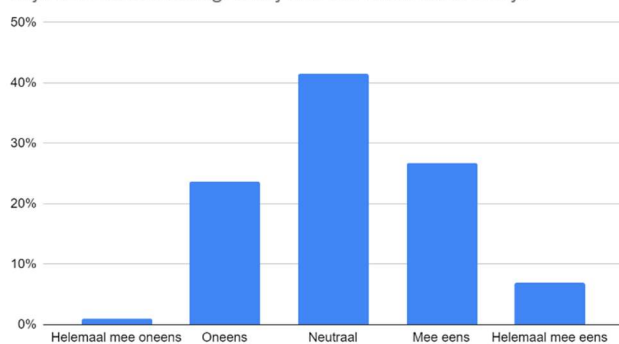
Mijn docenten staan mij toe om mijn authentieke zelf uit te drukken



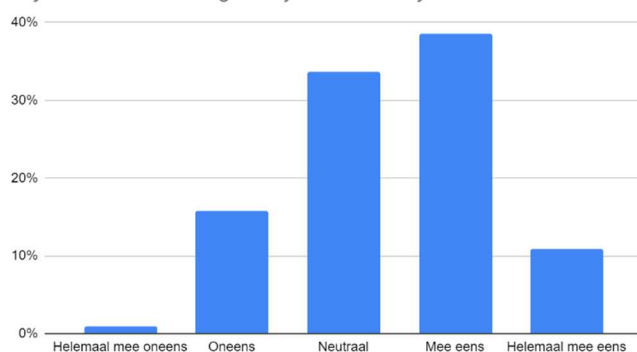
Mijn docenten staan mij toe om mijzelf te laten zien zoals ik ben



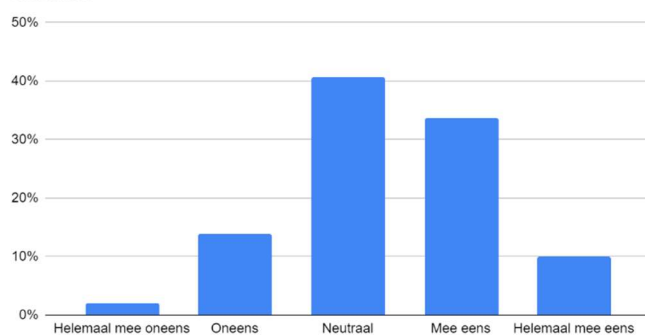
Mijn docenten moedigen mij aan om authentiek te zijn



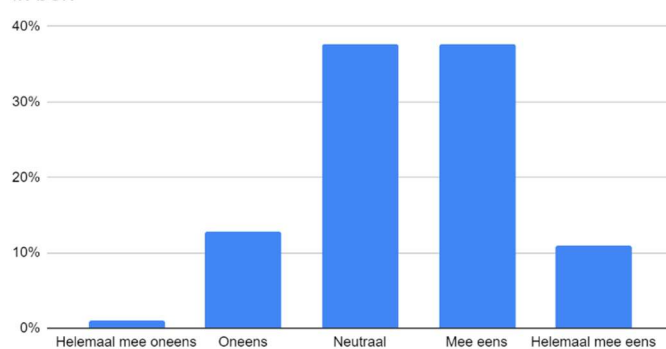
Mijn docenten moedigen mij aan om te zijn wie ik ben



Mijn docenten moedigen mij aan om mijn authentieke zelf uit te drukken



Mijn docenten moedigen mij aan om mijzelf te laten zien zoals ik ben



Bijlage 15 Analyseschema open vraag enquête

Mijn verwachting van docenten op het gebied van inclusie in de klas is....			
Resp.	Tekst fragment	Open codering	Axiale codering
1	iedereen zich bewust is hiervan en naar handelt.	Docenten bewust	Bewustzijn docent
2	Een veilige omgeving creëren waardoor iedereen zich vrij voelt om te zijn wie hij of zij is. Ingrijpen wanneer de docent ongepast en niet inclusief gedrag ziet en vooral zelf bewust zijn van zijn of haar eigen gedrag en of dit altijd inclusief is. Het ook bespreekbaar maken wanneer zijn of haar eigen gedrag of dat van klasgenoten niet acceptabel is, waarom niet, wat de gevolgen daarvan zijn en hoe het beter kan/moet.	Veilige omgeving, iedereen zichzelf zijn, ongewenst gedrag corrigeren, bespreekbaar maken	Veilige klasomgeving, ongewenst gedrag corrigeren, onderwerp bespreekbaar maken
3	Dat zij ervoor zorgen dat iedereen betrokken wordt bij de les	Iedereen betrekken	Studenten betrekken les
4	Dat ze hier hun best op doen zodat iedereen zich goed voelt	Docent bewust	Bewustzijn docent
5	Dat iedereen respectvol met elkaar omgaat	Respect	gelijkwaardigheid
6	ik verwacht dat de docent zich bezig houdt met de les, niet randzaken zoals inclusie of diversiteit tijd aan besteed.	Geen aandacht hiervoor, puur les overbrengen	Docent puur vakinhoud
7	Ik verwacht van de docent dat hij zich verantwoordelijk voelt voor de inclusie. Door het bespreekbaar te maken in de klas/met de groep laat je hen ook medeverantwoordelijkheid voelen.	Bespreekbaar maken	Onderwerp bespreekbaar maken
8	dat ze ervoor zorgen dat iedereen zichzelf kan zijn en zich kan aansluiten bij een groep studenten in de klas, zodat iedereen een 'maatje' heeft.	studenten aansluiting bij groep	Studenten aansluiting bij groep
9	Transparant zijn, voorzichtig zijn hoe je inclusie bespreekt.	Transparantie, voorzichtig met het onderwerp omgaan	Onderwerp bespreekbaar maken
10	dat zij zorgen voor een veilige les omgeving voor eenieder en flexibel te werk gaat, zodat eenieder mee kan komen. Anderzijds vind ik het ook de verantwoordelijkheid van de studenten zelf om hier over te waken en waar nodig hulp te vragen.	Veilige omgeving, flexibiliteit, iedereen betrekken, verantwoordelijkheid student, student hulp vragen	Veilige klasomgeving, flexibiliteit, onderwerp bespreekbaar maken
11	Zorgen dat iedereen betrokken wordt en het door hebben wanneer iemand buiten de groep valt.	Iedereen betrekken, signaleren wanneer iemand niet meekomt	Studenten betrekken les, signaleren
12	Als een docent ziet dat iemand in de klas niet lekker ligt of bijvoorbeeld vaak alleen zit, dat de docent dat op tijd moet signaleren en met diegene een gesprekje aangaan over hoe hij zich voelt in de klas en kijken waarbij hij geholpen kan worden om eventueel meer aansluiting te vinden als diegene daar behoefte aan heeft.	Signaleren gedrag, individueel gesprek	Signaleren, gesprekken
13	Ik ben van mening dat de je je veilig moet voelen bij een docent in de klas en ook zeker problemen bespreekbaar moet maken als deze voorkomen. Maar omdat het om het HBO gaat hoeft een docent van mij niet als politie te spelen om de sfeer te bewaren, daar zijn we oud genoeg voor. Wel kan de docent een coachende rol aannemen.	Veilige omgeving, docent hoeft niet politie te spelen, coachende rol docent	Veilige klasomgeving, verantwoordelijkheid student, coachende rol

14	Zorgen voor een goede sfeer en connectie maken met leerlingen die daar behoefte aan hebben.	Goede sfeer, connectie met studenten	Sfeer klas, verbinding studenten
15	Dat iedereen met elkaar kan samenwerken, doordat de docent verschillende mensen bij elkaar zet dan eigenlijk zelf zouden doen.	Groepjes maken samenwerking	Groepswork
16	Dat de docenten iedereen in hun waarde laten, ze hoeven het niet te pushen. Door diversiteit te bespreken maak je het tastbaar, dit kan er naar mijn idee voor zorgen dat de diversiteit opvalt en daar verkeerd mee om wordt gegaan. Wanneer een docent opmerkt dat er door de diversiteit racisme of discriminatie plaats vindt, zal de docent dit wel bespreekbaar moeten maken. Een docent is er tevens om ons les te geven, de docent kan wel zorgen voor betrokkenheid, maar ook dit hoeft de docent niet te pushen. Gewoon les geven iedereen waarderen voor wie hij/zij is en problemen bespreekbaar maken, want dat kan de les bevorderen.	Diversiteit bespreekbaar maken wanneer er iets negatiefs geconstateerd wordt, docent voornamelijk lesgeven, open houding, problemen bespreekbaar maken	Onderwerp bespreekbaar maken, docent puur vakinhoud, open houding docent
17	dat er per individueel ruimte is en wordt gemaakt om te kijken naar zijn/haar remmingen; en actief te kijken hoe hij/zij begeleid kan worden om het beste uit de studie te halen.	individuele aandacht	Individuele aandacht
18	Meer aandacht aan besteden	Inclusie bespreken	Onderwerp bespreekbaar maken
19	Mijn verwachting was met name dat docenten oog zouden hebben voor individuele behoeften en mogelijkheden. In de afgelopen jaren is mij opgevallen dat dat bij weinig docenten het geval is. Het beoordelingsformulier lijkt altijd belangrijker te zijn dan de student.	Oog hebben voor individuele behoeften, ervaring is anders	Individuele aandacht
20	dat de docent dit op een natuurlijke manier kan doen. Niet geforceerd, maar dit onderwerp wel in de gaten houden.	Onderwerp recent houden	Onderwerp bespreekbaar maken
21	Het creëren van een veilige omgeving, zodat iedereen zich durft/kan ontwikkelen.	veilige omgeving	Veilige klasomgeving
22	Dat iedereen zich op zijn/haar gemak voelt binnen de klas en zichzelf kan zijn.	Docent bewust	Bewustzijn docent
23	Dat zij iedereen gelijk behandelen	gelijkwaardigheid	Gelijkwaardigheid
24	Niemand buiten groep houden of belachelijk maken	Niemand belachelijk maken	Geen ongewenst gedrag vertonen
25	Dat iedereen zichzelf mag zijn en ook als dit betekent dat iemand een andere mening, denkwijze, normen en waarden, cultuurachtergrond of uiterlijk heeft ! Ik hoop dat dit thema een standaard punt op de agenda voor de opleiding HRM zal zijn, maar beter gezegd op de agenda van de Hogeschool Leiden in het algemeen.	Iedereen zichzelf zijn, terugkomend in curriculum	Gelijkwaardigheid, inclusie in curriculum
26	dat zij hier aandacht aan besteden, iedereen in zijn waarde laten en iedereen erbij betrekken.	Iedereen in waarde laten, studenten betrekken	Gelijkwaardigheid, studenten betrekken les
27	openstaan voor iedereen	Open houding	open houding docent
28	Dat deze inspringt waar dat nodig is.	Ongewenst gedrag corrigeren	Ongewenst gedrag corrigeren
	dat ze zorgen dat iedereen het gevoel heeft er bij te horen en iedereen aanmoedigt om bij te dragen aan de lessen	Betrekken bij lessen	Student betrekken les

29	Dat ze zelf het goede voorbeeld geven.	Geode voorbeeld zijn	Voorbeeldfunctie docent
30	Een luisterend oor, zorgen voor verandering wanneer nodig is en zien wanneer er iemand zich niet prettig voelt of zijn ware ik niet kan laten zien.	Luisterend oor, corrigeren ongewenst gedrag	Gesprekken, corrigeren ongewenst gedrag
31	dat de docent voor de student klaar staat wanneer de student problemen ervaart op dit gebied	Klaar staan voor student	open houding docent
32	De docent heeft de verantwoording om aan te sturen met betrekking tot inclusie. De verantwoording tot het voorkomen van diversiteit ligt mijns inziens echter aan de studenten zelf.	Aansturen op inclusie	Voorbeeldfunctie docent
33	Mensen het gevoel geven dat ze alles kunnen zeggen en dat fouten make mag	Open dialoog, fouten mogen maken	Gelijkwaardigheid
34	dat docenten hun best doen om iedereen zo goed mogelijk te betrekken	Iedereen betrekken	Studenten betrekken les
35	Het zou een docent sieren als hij/zij hier goed mee om kan gaan. Helpt denk ik ontzettend bij opbouwen van een band met de leerlingen. Het is aan de andere kant ook deels aan de studenten om kenbaar te maken welke behoeften er zijn in de klas.	studenten behoefte uiten	Verantwoordelijkheid studenten
36	Bespreekbaar maar niet te groot maken.	bespreekbaar maken, niet te groot	Onderwerp bespreekbaar maken
37	We zijn op een leeftijd waarop de klas als het goed is ook wel zelf kan zorgen voor een saamhorigheidsgevoel. Ik vind wel dat een docent in moet grijpen als hij/zij merkt dat er echt gepest wordt ofzo.	Student verantwoordelijk, docent ongewenst gedrag corrigeren	Verantwoordelijkheid studenten, ongewenst gedrag corrigeren
38	Dat de docent ervoor zorgt dat de klas 1 groep is en dat niemand buitengesloten wordt.	Eén groep maken,	studenten aansluiting bij groep
39	We zijn (bijna) allemaal volwassene studenten. Het is niet de tak van de docent om onze problemen op te lossen, maar de docent heeft wel een soort van maatschappelijke functie. Het is dan ook fijn als je gewoon sociaal contact kan hebben tijdens de les met je docent. Sommige docenten geven de lesstof en zijn dan weg, maar er zijn ook docenten die echt geven om de studenten en gezellig een praatje komen maken, tussen de opdrachten door. Deze docenten vergroten het gevoel van inclusie in de klas!	informele houding docent	open houding docent
40	Als de docent ziet dat een splitsing ontstaat in de klas, dit tegen te gaan door oefeningen. Waarbij groepjes worden gevormd door de docent	Groepsvorming docent	Groepswerk
41	Een docent dient ervoor te zorgen dat leerlingen deel uitmaken van de lessen	betrekken bij lessen	Student betrekken les
42	De docent moet ervoor zorgen dat niemand zich dom voelt. De docent moet er ook voor zorgen dat een student, die het meest antwoorden geeft, gezien wordt als een allesweter.	Geen domme antwoorden	Gelijkwaardigheid
43	Is dat de docente een sturende rol hierin speelt. Echter moeten de studenten hiervoor openstaan.	Sturende rol, studenten verantwoordelijkheid	Signaleren, verantwoordelijkheid studenten
44	Dat hij ervoor zorgt dat je een veilig gevoel hebt in de klas en misschien in het begin om te zorgen dat er samenhang ontstaat in de groep. Maar het vormen van een groep zou	Veilige klas, verantwoordelijkheid studenten	Veilige klasomgeving, verantwoordelijkheid studenten

	ook grotendeels moeten komen door het eigen initiatief van leerlingen.		
45	Dat ze niks forceren, maar er wel moeite voor doen	niet forceren, wel moeite	
46	Dat docenten waar mogelijk alles proberen te doen om hun studenten te helpen. Wat ik heel fijn vind ondanks de corona dat als ik docenten berichten stuur ze vaak wel binnen een dag reageren met een begrijpend en goed antwoord. Het enige wat ik wel vind opvallen is dat docenten vaak lesgeven en PowerPoint hebben die ze of al heel lang gebruiken of van andere docenten hebben. Ik denk dat het fijner zou zijn als de lessen een beetje worden aangepast naar waar de klas behoefte aan heeft. Ook denk ik dat het belangrijk is dat docenten af en toe ook checken hoe het tussen de studenten onderling gaat en bijvoorbeeld voorstellen dat ze een groepschat aanmaken zodat studenten ook goed met elkaar in contact blijven.	Lesinhoud aanpassen behoefte student, contact studenten	Inclusie in curriculum, onderwerp bespreekbaar maken, verbinding studenten
47	Maatwerk leveren	Maatwerk	individuele aandacht
48	het belang van individuen betrekken bij het groepsgevoel zodat die persoon zich gezien voelt.	Individu in de groep	Individuele aandacht
49	Ik vind niet dat het de taak van een docent zou moeten zijn of leerlingen uit zijn klas goed in de groep liggen. En zo ook niet bij speciale gevallen. Als docenten behalve het lesgeven ook nog eens moeten gaan letten op inclusie in de klas, dan zou dit ten koste kunnen gaan van de kwaliteit van het lesgeven. Hebben we het echter over basis- en middelbaar onderwijs, dan vind ik dat docenten deze rol op zich zouden moeten nemen, gezien de leeftijd van de leerlingen.	niet verantwoordelijkheid docent, focus op inhoud les	Verantwoordelijkheid studenten, docent puur vakinhoud
50	Zij letten met een passief oog op of iedereen binnen de groep valt. Stel dat dit niet het geval is, kan hij of zij hier met eigen oplossingen instappen.	Ingrijpen wanneer buiten de groep valt	signaleren
51	dat ze proberen iedereen altijd te betrekken	iedereen betrekken	Studenten betrekken les
52	inspireren in openheid	openheid	Open houding
53	dat er moeite gedaan wordt. Hiermee wordt het lesgeven ook fijner en misschien zelfs makkelijker als docenten goede bindingen maken met de klas.	betrekken	Studenten betrekken les
54	Een docent dient dit automatisch te doen zonder enige onderscheid tussen de leerlingen.	Gelijkwaardigheid	Gelijkwaardigheid
55	Studenten zijn volwassen. Zij hebben zelf invloed op inclusie in de klas. Ten aanzien van lesmethoden is het wel bevorderlijk om studenten erbij te betrekken.	Verantwoordelijkheid studenten, betrekken studenten	verantwoordelijkheid studenten, studenten betrekken les
56	Dat de docent goed op de hoogte is van relevante onderwerpen in de klas die ervoor kunnen zorgen dat niet alle leerlingen zich op hun gemak voelen in de klas. Deze onderwerpen moeten bespreekbaar zijn en er moeten afspraken worden gemaakt tussen de docent en zijn leerlingen.	Onderwerpen bespreekbaar maken, regels opstellen	onderwerp bespreekbaar maken, klasregels
57	Als ik een antwoord zou moeten proberen te formuleren, zoiets als zijn/haar vaardigheden op zodanige wijze inzetten & kenbaar maken dat inclusie belangrijk is en het bespreekbaar maken in groepsverband. Transparantie	inclusie bespreekbaar maken, transparantie, open dialoog	onderwerp bespreekbaar maken, gelijkwaardigheid, gesprekken

	eerlijkheid en open communicatie kunnen daar aan bijdragen (zowel vanuit de docent als de leerlingen)		
58	Hoe kunnen we het hebben over inclusie en diversiteit als het hele team van docenten voor de opleiding HBO rechten wit is? Van de 49 docenten hebben we 1 gekleurde docent voor taal en 1 Turkse docent. De rest is zo blank als maar kan en dat geeft een gek gevoel want het weergeeft zo een verkeerde weerspiegeling van de samenleving. Er studeren ontzettend veel studenten van een andere komaf (ik ook) aan deze opleiding op deze school. Ik heb er spijt van dat ik op deze school ben komen studeren. Vorig jaar nog ben ik gediscrimineerd door een docent, ik stapte naar de vertrouwenspersoon en deze probeerde het gedrag van die docent in het vakje te plaatsen van 'neeee dat zal zeker niet zo bedoeld zijn'. Dus over welke inclusie hebben we het?	Divers maken docententeam	Diverser docententeam
59	dat ze het groepsgevoel aanmoedigen, maar niet forceren.	Groepsgevoel aanmoedigen	Groepsgevoel stimuleren
60	Docenten kunnen een deel van de verantwoordelijk nemen, maar een groot deel van de verantwoordelijkheid ligt bij de studenten zelf. De taak van de docent zou hierbij bewustwording kunnen zijn. Echter, van vierde jaars student kan mijns inziens verwacht worden dat zij zelf verantwoordelijk nemen.	Docent bewustwording, verantwoordelijkheid student	Bewustzijn docent, verantwoordelijkheid studenten
61	ze iedereen als gelijk behandelen	gelijkwaardigheid	gelijkwaardigheid

Tabel 6 Enquêteresultaten open vraag

Bijlage 16 Implementatieplannen en kosten-baten analyse

Bijlage 16.1 Implementatieplan belofte en gezamenlijke visie en aanpak ontwikkelen

Actie	Verantwoordelijke	Datum	Tijd	Resultaat
Belofte uitwerken	CvB	09-2020	8 uur	Het CvB moet een doelstelling uitzetten om per faculteit of opleiding een uitwerking van de belofte 'inclusieve leergemeenschap' te tonen. Het doel is om voor mei 2021 een plan helder te hebben.
Doel PvA uitdragen	Onderwijs manager	09-2020	2 uur	De onderwijsmanager geeft aan dat er gestuurd wordt op de belofte en dat dit thema uitgewerkt zal worden.
Projectgroep 'inclusie in de klas' opzetten (docenten)	Onderwijs manager/ coördinator i.c.m. docententeam	09-2020	8 uur	Docenten met interesse in het onderwerp kunnen kiezen om aan te sluiten binnen de projectgroep. De zogenoemde kartrekkers. Er wordt op gestuurd om van ieder vakgebied één docent binnen de projectgroep te plaatsen.
Projectgroep 'inclusie in de klas' opzetten (studenten)	Projectgroep 'inclusie in de klas' docenten	10-2020	8 uur	De docenten uit de projectgroep zoeken via de studentenraad, ItsLearning en lessen naar studenten wie geïnteresseerd zijn om mee te doen in een projectgroep.
Bijeenkomst projectgroepen docenten & studenten	Beiden groepen.	11- 2020 <u>maandelijks</u>	3 uur 3 uur x 6 maanden = 18 uur	De eerste bijeenkomst draait om het helder maken van het doel en het verzamelen van input voor de meetings met de docenten waaruit de visie opgesteld zal worden. De overige bijeenkomsten richten zich op het reflecteren op de

				gemaakte visie met studenten, waarna eventuele aanpassingen meegenomen worden in de visie meetings met docenten.
Scrum/team meeting inclusie 1	Kartrekker projectgroep	11-2020	2 uur 2 uur x hoeveelheid teams per opleiding	Tijdens de meeting wordt gesproken over de ervaren diversiteit in de klas per team en hoe de inclusie ervaren wordt. Dit onderzoek kan gebruikt worden als basis voor het gesprek. In totaal zullen er twee gesprekken per team plaatsvinden. Zo kan de feedback meegenomen worden tijdens de bijeenkomsten van de docent & student projectgroepen. Er worden notulen gemaakt.
Scrum/team meeting inclusie 2	Kartrekker projectgroep	12-2020	2 uur x hoeveelheid teams per opleiding	Tijdens de tweede meeting wordt er gesproken over de gegeven feedback van studenten uit de projectgroep inclusie in de klas. Hiermee worden de laatste meningen per team verzameld over inclusie in de klas bij de opleiding. Er worden notulen gemaakt.
Bijeenkomst 1 projectgroep 'inclusie in de klas' (docenten)	Projectgroep 'inclusie in de klas' docenten	Eind 12-2020	6 uur	De verzamelde meningen over inclusie in de klas over de verschillende scrum teams heen worden naast elkaar gelegd en geanalyseerd. De rode lijn wordt hieruit gehaald.
Meeting onderwijsmanager + projectgroep inclusie in de klas	Projectgroep inclusie in de klas	01-2021	2 uur	De geanalyseerde resultaten worden aan de onderwijsmanager voorgelegd. De visie van de opleiding is nu bijna compleet. Deze meeting

				geeft de onderwijsmanager evt. de kans om extra punten aan te kaarten.
Bijeenkomst 2 projectgroep 'inclusie in de klas' (docenten)	Projectgroep 'inclusie in de klas' docenten	Eind 01-2021	6 uur	De feedback van de onderwijsmanager wordt meegenomen en de visie wordt opgesteld. De nieuwe visie wordt gecommuniceerd naar de docenten via mail en op de teamdag.
Teamdag communicatie	Projectgroep 'inclusie in de klas' docenten	02-2021	1,5 uur	De visie wordt gedeeld en er wordt uitgelegd dat de volgende stap van het proces gaat nu beginnen. Namelijk het thema inclusie in het curriculum verwerken.

Tabel 7 Implementatieplan Belofte concretiseren en gezamenlijke visie en aanpak ontwikkelen

Bijlage 16.2 Inclusie in curriculum verwerken

Actie	Verantwoordelijke	Datum	Tijd	Resultaat
Vraag om inclusie in curriculum te verwerken	Onderwijsmanager	03-2021	2 uur	Na het opstellen van de visie en de vele meetings over het onderwerp binnen de teams, vraagt de onderwijsmanager aan elke module/scrum team om te kijken hoe dit binnen de vakken te verwerken is.
Meeting inclusie in curriculum verwerken	Curriculumcommissie i.c.m. projectgroep 'inclusie in de klas'.	03-2021	2 uur	Een oriënterende meeting met een blik over het gehele curriculum heen om te zien waar dit thema mogelijk bij terug kan komen. Opgedane informatie hieruit wordt teruggegeven aan de scrum/module teams.
1 ^e Meeting inclusie in vak verwerken	Scrum/module teams	03-2021	3 uur	De feedback uit de meeting van de curriculumcommissie wordt bij de teams neergelegd. Vervolgens wordt gekeken of dit daadwerkelijk binnen het vak verwerkt kan worden. Concrete afspraken worden vastgelegd.
2 ^e meeting inclusie in vak verwerken	Scrum/module teams	04-2021	4 uur	Voortbordurend op de voorgaande meeting worden er nu concrete plannen uitgewerkt over hoe 'inclusie' als thema terugkomt binnen het vak. Resultaten worden doorgegeven aan projectgroep 'inclusie in de klas' docenten.
Sessie curriculumcommissie	Curriculumcommissie i.c.m. projectgroep 'inclusie in de klas'.	04-2021	2 uur	Huidige stand van zaken wordt doorgesproken. Curriculumcommissie blijft op deze manier in de loop.
3 ^e meeting inclusie in vak verwerken	Scrum/module teams	05-2021	4 uur	Deze derde en laatste bijeenkomst zorgt ervoor dat de puntjes op de I gezet kunnen worden. Het plan om

				inclusie in het vak te verwerken kan na deze bijeenkomst uitgewerkt worden en geïmplementeerd vanaf de datum die gekozen is. Eventueel een volgend schooljaar of een volgende periode.
Creëren lesmateriaal inclusie in de klas	Scrum/module teams (Projectgroep 'inclusie in de klas' en lectoraat ondersteund)	05-2021 tot en met 09-2021	100 uur	Het creëren van het lesmateriaal gebeurt op de gebruikelijke manier.
Kwartaal reflectie	Scrum/module teams	08-2021 doorlopend	2 uur	Wat vinden de studenten van het thema binnen de vakken? Hoe kan er nog verbeterd worden? Waar is het weggefallen en waar gaat het heel goed? Er wordt ieder kwartaal een check gedaan op de curriculum implementatie. Verbeterslagen worden verwerkt.

Tabel 8 Inclusie in curriculum verwerken

Bijlage 16.3 Ontwikkelen vaardigheden diversiteit

Actie	Verantwoordelijke	Datum	Tijd	Resultaat
Melden trainingen diversiteit	Onderwijsmanager	September 2020	2 uur	De onderwijsmanager geeft aan dat de docenten elk ten minste 1 training moeten volgen. Welke training gekozen wordt is individueel te bepalen.
Aanbieden trainingen 'diversiteit'	HR + onderwijsmanager	September 2020 Doorlopend	2 tot 3 uur per training	De inhoud van de trainingen zullen verschillen. Ze zijn echter allemaal gericht op het creëren van bewustzijn bij docenten en het aanleren van vaardigheden omtrent omgaan met diversiteit. De input voor de trainingen wordt veelal vanuit studenten geleverd. Dit kan bijvoorbeeld door een onderdeel in de training persoonlijke verhalen van studenten te laten zijn.
Aanbieden trainingen 'diversiteit'	HR + onderwijsmanager + externe	September 2020 Doorlopend	2 tot 3 uur per training	De trainingen hoeven niet enkel input vanuit de studenten te zijn, dit kan ook aan de hand van een externe spreker. Hierbij kan gedacht worden aan een ervaringsdeskundige welke handvaten en tips kan geven omtrent omgaan met diversiteit.
Check aanmeldingen	Onderwijsmanager	Oktober 2020	2 uur	Check welke docenten ingeschreven staan voor trainingen. Docenten welke nog niet ingeschreven staan aanspreken om zich nog in te schrijven.
Kwartaal reflectie trainingen	Scrum/ module teams	December 2020 doorlopend	2 uur	De feedback van docenten op de trainingen worden meegenomen. Er wordt gekeken waar meer behoefte aan is en of er nog meer trainingen gegeven moeten worden.
Vorbereiding evenement 'diverse studenten'	Projectgroep 'inclusie in de klas' docenten + HR	Oktober 2020	3 uur	Bespreken wat de inhoud en de boodschap van het evenement zal zijn. HR kan hier input leveren in het kader van de professionalisering van docenten.

Vorbereiding evenement 'diverse studenten'	Projectgroep 'inclusie in de klas' Docenten & studenten	November 2020	4 uur	Inhoud en boodschap evenement doorspreken. Concrete plannen maken over sprekers, vorm (PowerPoint) en overige indelingen. Studenten krijgen hierbij de taak om studenten sprekers te vinden.
Vorbereiding evenement 'diverse studenten'	Projectgroep 'inclusie in de klas' studenten	November 2020	4 uur 4 uur x 2 = 8 uur	Studentensprekers vinden en inhoud van de gesprekken in kaart brengen.
Vorbereiding evenement 'diverse studenten'	Projectgroep 'inclusie in de klas' Docenten & studenten	December 2020	4 uur	Versturen uitnodigen, laatste vorbereidingen concretiseren.
Evenement 'diverse studenten'	Projectgroep 'inclusie in de klas' Docenten & studenten	Januari 2021	4 uur	Dit evenement richt zich op de diversiteit in de studentenpopulatie en laat studenten aan het woord om de eigen identiteit te uitten.

Tabel 9 Ontwikkelen vaardigheden diversiteit

Bijlage 16.4 Kosten baten

Thema	Kosten	Baten
Opstellen visie en aanpak.	Loonkosten betrokken docenten, onderwijsmanager en HR	De visie wordt niet van bovenaf opgelegd maar opgesteld met de input van zowel docenten als studenten. Dit vergroot de verbinding die de docenten hiermee voelen. Het beleid kan dan beter uitgedragen worden. Daarnaast wordt de aanpak begrepen en ondersteund door docenten. De eigen verantwoordelijkheid binnen de visie en de aanpak verhoogt tevens de bewustwording.
Verwerken in curriculum	Geen extra kosten van docenten. De meetings waarin dit besproken wordt (overleg module/scrum teams) horen bij de functie van een docent. Er worden geen extra trainingen ingepland.	Docenten bepalen zelf op welke manier en waar inclusie in het curriculum terugkomt. De hoge autonomie hierin zal zorgen dat dit goed land. Het bezig zijn met het onderwerp zorgt tevens voor bewustwording.
Trainingen omtrent vaardigheden diversiteit	Kosten externe trainers. Tussen de 30 tot 85 euro per uur (Loonwijzer, 2020). De kosten voor de trainingen wordt als volgt berekend: 30 tot 85 euro per uur X 2 tot 3 uur X aantal trainingen die gegeven moeten worden Aantal docenten per opleiding verschilt. De kosten zijn 2 tot 3 uur per docent aan loonkosten. De berekening hiervoor is: 2 tot 3 uur X gemiddeld uurloon docent	De trainingen zijn gericht op de vaardigheden omtrent diversiteit aanleren bij docenten en het bewustzijn vergroten. Hiermee zijn de docenten beter voorbereid op de steeds meer diverse studenten populatie. De vaardigheden staan ook in het kader van de professionalisering van docenten en de 'lerende organisatie' motieven van HR. In het kader van kostenbesparing kan er gekozen worden om interne trainingen te geven door docenten of HR welke ervaring hebben met het onderwerp.
Evenement in het kader van bewustwording.	Evenement 'diverse studenten'. Kleine hapjes voor ongeveer 150 personen. 7.75 per persoon = 1162,50 euro (Brabantland,	Bewustwording docenten maar ook het betrekken van studenten bij de visie en verandering. Hierdoor worden zowel docenten

	2020). Ook de loonkosten betrokken docenten en HR moeten meegenomen worden.	als studenten betrokken bij de verandering
--	---	---

Tabel 10 Kosten baten overzicht implementatieplan

Bijlage 17 Data persoonlijke communicatie

Persoonlijke communicatie	
Gesproken docent	Datum
Docent HRM 1	22 april 2020
Docent HRM 2	22 april 2020
Docent HRM 3	23 april 2020
Docent HRM 4	16 april 2020
Docent HRM 5	20 april 2020
Docent HRM 6	20 april 2020
Docent HRM 7	19 februari 2020
Docent HRM 8	9 maart 2020
Docent HRM 9	13 maart 2020
Docent Recht 1	17 april 2020
Docent Recht 2	20 april 2020
Docent Recht 3	24 april 2020
Docent Recht 4	22 april 2020
Docent Recht 5	23 april 2020
Docent Recht 6	28 april 2020
Docent Recht 7	20 februari 2020
Docent Recht 8	21 februari 2020