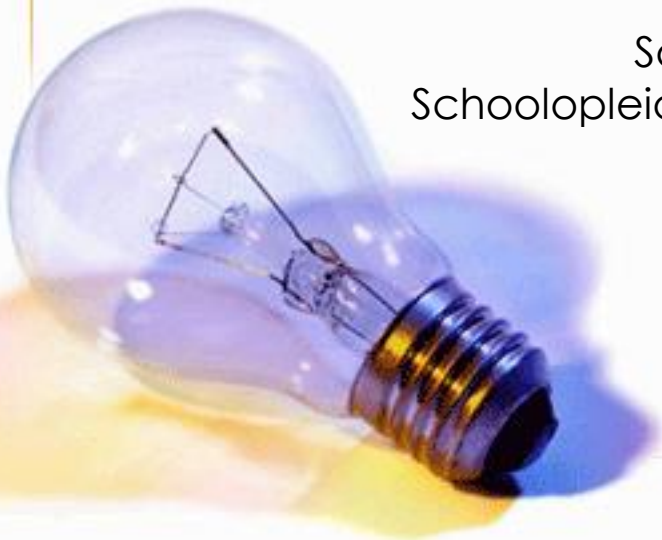


# Inclusie in het plaatsingsbeleid van opleidingsscholen

Suzanne Fagel

Samen Opleiden  
Schoolopleidersmiddag 27 maart 2023





## Agenda

- Kennismaken & Verwachtingen
- Doelen
- Duiding / Theorie: schoolcultuur
- Voorbeelden en Best Practices
- Bepalen vervolgstappen



## Verwachtingen

- Wie ben je
- Waar werk je?
- Wat kom je halen in deze workshop?
- Wat kom je brengen?



## Doelstellingen

- Ervaringen van discriminatie en uitsluiting van onze stagiairs delen.
- Best Practices delen
- Vervolgstappen bepalen voor D&I aanpak Samen opleiden
- Theorie: cultuur / uitsluiting / cultureel responsief lesgeven



## Duiding van het probleem/theorie





## Een ander perspectief (bell hooks)





## Verschillen in waardering





# Je weet niet wat je niet ziet



**Jack**



**Javier**



**Sanae**



**Jack**





## Het effect van je niet thuisvoelen





# Cultureel responsief lesgeven

Figure 1 | Eight Competencies for Culturally Responsive Teaching



NEW AMERICA

- <https://nivoz.nl/nl/een-cultureel-responsieve-leraar-hoe-word-ik-het-en-wat-vraagt-het>
- <https://nivoz.nl/nl/cultureel-responsief-lesgeven>
- Sabrina Alhanachi



## Onderzoek in het MBO toont aan...

NOS Nieuws • Maandag 6 november, 13:55



### **Advies: mbo moet beter omgaan met afhandeling stagediscriminatie**

Onderwijsprofessionals in het mbo-onderwijs moeten beter getraind worden om de afhandeling van meldingen van discriminatie tijdens de stage te verbeteren. Dat is de conclusie van een kwalitatief onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Daarvoor voerden de onderzoekers onder meer uitgebreide gesprekken met 41 mbo-studenten.



## Onderzoek in het MBO toont aan...

NOS Nieuws • Maandag 6 november, 13:55



### **Advies: mbo moet beter omgaan met afhandeling stagediscriminatie**

Mentoren, stagebegeleiders of andere onderwijsprofessionals kunnen soms niet goed herkennen of iets discriminatie is en kunnen daar ook lastig empathisch mee omgaan. Stagebegeleiders of mentoren leggen de schuld van discriminatie regelmatig bij de studenten in plaats er actief wat aan doen. Ook weten ze niet goed om te gaan met de meldingen, blijkt uit het onderzoek.



## Onderzoek in het MBO toont aan...

NOS Nieuws • Maandag 6 november, 13:55



### **Advies: mbo moet beter omgaan met afhandeling stagediscriminatie**

Mentoren, stagebegeleiders of andere onderwijsprofessionals kunnen soms niet

In het onderzoek worden voorbeelden genoemd door studenten. Zo zou er onder meer gezegd zijn dat 'ze niet in de slachtofferrol moet kruipen', en 'dat ze maar door de zure appel heen moeten bijten'. Ook worden er opmerkingen gemaakt over het dragen van een hoofddoek, zoals "O, ben je nu uitgehuwelijkt?".



## Onderzoek in het MBO toont aan...

NOS Nieuws • Maandag 6 november, 13:55



### **Advies: mbo moet beter omgaan met afhandeling stagediscriminatie**

#### **Geen meldingen meer**

Doordat studenten slechte ervaringen hebben bij de afhandeling van hun melding wordt er door hen soms ook gedacht dat het geen zin meer heeft om te laten weten dat ze discriminatie ervaren. Daardoor ligt het aantal werkelijke ervaringen van discriminatie mogelijk hoger. Studenten trekken pas vaak aan de bel als ze echt wanhopig zijn of zich niet meer veilig voelen.

Volgens het Verwey-Jonker Instituut overwogen sommige studenten om te stoppen met hun stage of zelfs hun hele studie.



## Uitsluiting in de praktijk

- “Huh?? Bent *U* onze docent Nederlands?” riepen scholieren tegen een stagiair met biculturele achtergrond.
- “Ik ben trans en krijg van studenten en collega's vreemde blikken en ongewenste opmerkingen op mijn stageschool.”
- “Onze (openbare) opleidingsschool zegt dat we geen aparte ruimte mogen gebruiken om even te bidden tussen de lessen,” vertelden twee islamitische studenten.
- Zwarte student wil niet op witte school of omgekeerd



## Verhalen uit de praktijk

- Bespreek in kleine groepen:
  - **Ervaringen:** Wat voor ervaringen van discriminatie en uitsluiting ken je in jouw schoolomgeving(en)?
  - **Procedures:** Welke procedures hanteert jouw school? Bij wie kan de student terecht?
  - **Reacties:** Wat zijn de reacties op een klacht? Wat zijn de uitkomsten van zo'n klachtenprocedure?





# Toolbox aanpak stagediscriminatie : voorbeeld uit het MBO

## Toolbox aanpak stagediscriminatie

De Toolbox is een overzicht met effectieve interventies, tips en voorbeelden voor scholen om stagediscriminatie tegen te gaan. Scholen kunnen zo actie ondernemen om stagediscriminatie tegengaan. In de Toolbox staan 7 taken waarop scholen actie kunnen ondernemen:

1. Stel een duidelijke sociale norm tegen stagediscriminatie op school en ten aanzien van het leerbedrijf.
2. Betrek onderwijsprofessionals, studenten en regionale partners.
3. Stel een samenhangend beleid op tegen stagediscriminatie. En maak het onderdeel regulier beleid.
4. Start met stagematching als (nieuw) selectieproces.
5. Stimuleer objectief werven en selecteren bij leerbedrijven.
6. Richt duidelijke processen voor het melden van stagediscriminatie. En informeer studenten hier actief over.
7. Vergroot de kennis en vaardigheden over (h)erkennen, voorkomen en aanpakken van (stage)discriminatie bij onderwijsprofessionals.

De Toolbox is gemaakt door InHolland, Movisie en het Verwey-Jonker Instituut.

- <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/05/25/toolbox-aanpak-stagediscriminatie>



# Adviezen Kennispunt MBO

## Aanpak stagediscriminatie staat of valt met draagvlak

Stagediscriminatie verdwijnt niet vanzelf. Het is een veranderproces dat tijd, aandacht en geld vraagt. En dergelijke processen vallen of staan met draagvlak. Hierbij moet aandacht zijn voor verschillende zaken:

- Creëren en vergroot de bewustwording over dit onderwerp vanuit een open houding, bijvoorbeeld door het inzetten van gastsprekers en het delen van praktijkverhalen.
- Het tegengaan van (stage)discriminatie moet zijn ingebed binnen de organisatie, bijvoorbeeld in de meerjarenstrategie en/of professionaliseringsmogelijkheden voor docenten.
- Er moet blijvend aandacht zijn voor draagvlak door goed in beeld te brengen wie de doelgroep en stakeholders zijn. En gedurende het proces regelmatig te monitoren of er nog draagvlak is.
- Stagediscriminatie moet onderdeel zijn van een bredere context, waardoor werkwijzen op elkaar aansluiten. Denk hierbij bijvoorbeeld aan onderwerpen als diversiteit en inclusie.
- Mensen uit verschillende niveaus en (beroeps)groepen binnen de organisatie moeten betrokken worden bij het tegengaan van stagediscriminatie.
- Het melden van stagediscriminatie moet worden aangemoedigd en er moet duidelijk gecommuniceerd worden over het proces.

- <https://gelijkekansenmbo.nl/tools/stagediscriminatie-tegengaan-en-aanpakken/stagediscriminatie-voorkomen-en-aanpakken/>



**Bedankt!**

