

Podcast CTRL + ALT = GROEI

Aflevering #6 – Inclusief onderwijs met digitalisering

Marit: “Myrthe, heb je het al gehoord? Er is een nieuwe mbo-school, het MBO Innovatiecollege.”

Myrthe: “Jazeker, en wij hebben de eer om daar te mogen werken. Het is weliswaar een fictieve school, maar dat maakt het niet minder bijzonder. Want het programma Digitaal Bekwaam van MBO Digitaal komen we veel langs bij de scholen en vanuit die input die we daar krijgen en de succesverhalen over digitale transformatie gebruiken we voor in die mooie school.”

Marit: “Juist dus die succesverhalen hebben wij samengevoegd in het MBO Innovatie College om iedereen die werkzaam is in het MBO te inspireren. Ondanks dat het een fictieve school is, zitten we hier vandaag wel aan tafel met mensen die echt werkzaam zijn in het MBO. En niet alleen mensen die werkzaam zijn in het MBO, ook studenten schuiven aan. Maar goed, nu hebben we dit allemaal al verteld we hebben onszelf nog niet eens geïntroduceerd Mijn naam is Marit Montsanto, teammanager van MBO Digitaal en naast mij zit...”

Myrthe: “Myrthe Simons, ik ben werkzaam voor het programma Digitaal Bekwaam en daar nemen we jullie vandaag ook in mee.”

Marit: “En je luistert naar de podcast Ctrl+ Alt = Groei.

Myrthe: “Welkom bij deze aflevering van de podcast Ctrl+ Alt = Groei en we gaan het vandaag hebben over kansengelijkheid in het onderwijs. Een interessant, moeilijk maar ook leerzaam onderwerp en ik moet zeggen, Marit dat in ons MBO Innovatiecollege we toch nog wel wat handelingsverlegenheid over dit onderwerp voelen. We hebben hier niet specifiek een prachtige handreiking voor ontwikkeld of pasklare tips voor docenten dus we willen graag dit is gewoon inhoudelijk, met experts die zich straks ook zullen voorstellen, aan tafel bespreken. Want hoe kan je nou echt als mbo-docent het verschil voor studenten maken die barrières ervaren in hun leren of in hun zijn op school?

In deze aflevering duiken we dus wat dieper in deze vraag. Hoe? Kan een docent samen met die digitale didactiek bijdragen aan diversiteit en inclusie in het mbo? Want hoewel technologie in het onderwijs vaak wordt gepresenteerd als de grote gelijkmaker, laat onderzoek van onder meer ECBO, Kennisnet, ECIO zien dat digitale middelen ook een kloof kunnen zijn voor studenten En net zo goed iets kunnen vergroten als ook kunnen verkleinen.”

Marit: “Ja, je omschrijft het heel erg mooi. Het is een belangrijk onderwerp omdat als we niet er bewust mee omgaan... we weten dat de kloof alleen maar wordt vergroot. En daarom zal er echt wel iets moeten gebeuren. Maar wat doe je dan precies als docent? Dat is de vraag. Veel onderzoek naar gedaan. Maar we gaan het proberen in deze aflevering te concretiseren. Gelukkig gaan we dat niet met z'n tweeën doen. En hebben we daar dus gasten voor uitgenodigd. Dus allereerst wil ik aan jullie, de luisteraars de gasten graag introduceren. Aan tafel zit Gyzlene van Albeda College. Wil jij jezelf voorstellen?”

Gyzlene: “Ja, zeker. Ik ben Gyzlene Kramer-Zeroual. Ik ben in het dagelijkse leven programmadirecteur Strategie en Gelijke Kansen bij Albeda. Verantwoordelijk voor Albeda Next. Dat is een afdeling die zich bezighoudt onder andere met gelijke kansen en inclusie, maar ook AI binnen onze organisatie en duurzaamheid. Eigenlijk alle grote maatschappelijke ontwikkelingen die op dit moment in onze samenleving op ons afkomen, dat vraagt iets van onze organisatie. En daar moeten we ons op voorbereiden en dat is waar mijn teams zich mee bezighouden. Ja, dat is fantastisch om te doen. En eigenlijk bij alles wat we doen, betrekken we ook studenten. Dus voor ons is het heel erg, de stem van jongeren is voor ons heel belangrijk daarin. Want zij weten eigenlijk veel beter hoe het allemaal moet dan wij zelf. Dus daar maken we goed gebruik van.”

Marit: “Mooi heel fijn dat je aansluit en dat we gebruik mogen maken van jouw expertise ook in deze aflevering. Dus welkom. En jij bent niet alleen, we hebben nog een gast aan tafel zitten, namelijk Tom van ECIO. Tom, wil jij jezelf voorstellen?”

Tom: “Zeker. Mijn naam is Tom de Beer. Ik ben werkzaam bij het Expertisecentrum Inclusief Onderwijs. Als Expertisecentrum zetten wij ons in voor het delen van kennis en het helpen van scholen in de transitie naar inclusief onderwijs. Dat doen we aan de hand van diverse thema's, waaronder ook studentenwelzijn en inclusieve overstap Arbeidsmarkt. Zelf focus ik vooral op fysieke en digitale toegankelijkheid, toegankelijk toetsen en examineren als ook informatievoorziening.”

Marit: “Als ik dat zo hoor dan kunnen we heel veel van jou leren. Je hebt het al over digitale toegankelijkheid. Wat kan je daar de luisteraar en ons over vertellen? Je hebt in de introductie gehoord dat we eigenlijk op zoek zijn naar het concreet maken. Dus je bent docent, je staat voor een klas. Wat kan een docent doen in het handelen om ervoor te zorgen dat die digitale wereld toegankelijk is voor iedereen?”

Tom: “Om te beginnen is het eigenlijk al belangrijk om je een beetje te verplaatsen in de student, in het perspectief van de student. Want we zien nu nog heel vaak dat docenten niet zo goed weten waar ze moeten beginnen, omdat ze eigenlijk niet weten wat er precies speelt bij de studenten en als het dan specifiek gaat om studenten met een functiebeperking of ondersteuningsbehoefte gaat het vaak om best wel Praktische maatregelen die in heel veel toetsvoorzieningen al ingebouwd zijn. Maar het gaat ook om begrip voor iemands belemmeringen en daarin actief op inspelen.”

Marit: “Ja, en dan hoor ik je praten en dan denk ik, wij doen het hier eigenlijk ook al best wel fout, of niet? Een podcast is niet per se een vorm die heel inclusief is voor iedereen.”

Tom: “Ja, nou om daar inderdaad mooi op in te haken. Ik ben zelf slechthorend dus voor mij is het al een beetje aanpassen in deze setting. Iedereen moet kunnen aankijken, zorgen dat iedereen duidelijk articuleert voor mij en dat ik zelf ook extra inspanning moet leveren om iedereen goed te kunnen verstaan. Maar ook voor mensen thuis die straks deze podcast willen luisteren kan het misschien lastig zijn als ze zelf ook een auditieve beperking hebben. En zeker omdat misschien sommige woorden al wat moeilijker zijn. En mensen die doof zijn, die zijn vaak nog meer afhankelijk van

visuele communicatie zoals gebarentaal. Dus dat is inderdaad soms een belemmering voor sommigen.”

Myrthe: “Ja, wel heel mooi dat je dat zegt, want voor ons is een podcast zoiets normaal als een communicatiemiddel om onze ideeën inspiratie die we hebben, dingen die we graag met elkaar willen bespreken te delen maar het niet altijd zo vanzelfsprekend en dat stukje wat jij dan aangeeft over rekening houden met, begrip hebben voor, dat dat al heel veel helpt denk ik ook in hoe iets in het onderwijs weggezet wordt. Ja, en dan ben ik ook wel benieuwd Gyzlene, als we het hebben over die handelingsverlegenheid waar we het net ook over hadden. Herken jij dat ook, binnen bijvoorbeeld Albeda, dat docenten echt op dit onderwerp wel die handelingsverlegenheid ervaren?”

Gyzlene: “We zijn een grote school. 21.000 studenten op één na grootste van Nederland, 26 locaties, dus we zijn ontzettend groot en ik heb heel veel collega's, dus je kan niet generalistisch zeggen docenten zijn zus of zo, ze zijn allemaal heel verschillend en de ene docent die kan daar heel goed mee omgaan en die weet heel goed, die heeft inzicht en die ziet gewoon wat er gebeurt in de klas, maar er zijn ook voorbeelden van collega's die daar nog niet zijn. Als je het hebt over inclusieve pedagogiek en inclusieve didactiek, daar spreek ik het liefst over, heel veel onderzoek nagedaan en Tuwe is een van de bekendste wetenschappers die daar mooie artikelen over heeft geschreven maar daar gaat het heel erg om ja heb je oog voor de voor de superdiversiteit in je klas en heb je dan ook eigenlijk je hele onderwijssysteem je curriculum je team de facetten van je onderwijs moeten zich eigenlijk aanpassen aan wat er gebeurt in die klas op die superdiversiteit. Ja, dat is niet altijd zo. Er zijn heel veel verschillen. En als je het hebt over handelingsverlegenheid, dan gaat het bijvoorbeeld heel erg om wat we eigenlijk net meemaken met elkaar. Dat Tom ons eigenlijk heel erg bewust maakt van, oh wacht even, inderdaad Op het moment dat je te maken hebt met zichtbare of onzichtbare beperking dat je daar bewust van bent en daar begint het bij, bewustwording. Maar wat ik wel altijd heel erg merk en wat ik heel mooi vind aan sowieso het onderwijs en onderwijsmensen, maar wat ik echt heb geleerd ook in het mbo,

want ik heb hiervoor ook in het hbo gewerkt, is dat docenten in het mbo op de een of andere manier ook een enorme verbinding hebben met het type student wat bij ze in de klas zit, dus ik vind alle onderwijzers *purpose driven*, want je wil iets betekenen voor de samenleving en daarom ga je het onderwijs in en bij het mbo leerde ik ook, daar komt de samenleving echt binnen in de lokalen en de docenten zijn daar heel erg betrokken ook op een ander niveau, met hun jongeren en echt op een pedagogisch niveau. Ja, betekent dat dat ze het altijd goed doen? Nee, natuurlijk niet. Dus met elkaar zijn we het aan het leren en binnen Albeda hebben we echt een programma daarvoor ook opgezet en eigenlijk meerdere programma's. We hebben het programma studiesucces en dat gaat heel erg over ja die pedagogische of didactische taak die je hebt en daar bewust van worden van ja wat voor effecten dat kan hebben. Maar we hebben ook bijvoorbeeld een programma op diversiteit en inclusie en dat gaat over ja dat we allemaal een bias hebben hè. Dus we hebben allemaal een blinde vlek en daar bewust van worden, snappen hoe wat voor mechanismes bij ons in ons brein aangaan en wat dat dan doet met de ander. Ja, dat is een proces die iedereen op zijn eigen manier en op zijn eigen tempo instapt."

Tom: "Nou, ik herken dat zeker. Wat wij heel vaak zien is dat studenten best wel een drempel ervaren om aan te geven dat ze iets nodig hebben, dat ze een extra ondersteuning nodig hebben. Enerzijds omdat ze bang zijn dat ze daardoor anders worden behandeld. Terwijl ze eigenlijk gewoon als een gelijk willen worden behandeld die gewoon net een extra duwtje nodig hebben. Maar anderzijds ook omdat ze misschien bang zijn dat er helemaal niks geregeld kan worden. En omdat sommige scholen ook daadwerkelijk al heel snel de deur dichtgooien Van ja sorry, kunnen we niet doen, hebben we nooit zo gedaan, dus dan gaan we het nu ook niet doen. Dus ik denk dat het juist belangrijk is om als schoolzijnde zo'n gesprek aan de voorkant al te faciliteren. Ook om eigenlijk al voorafgaand zo'n kennismakingsgesprek met de student bijvoorbeeld, dat je al zorgt dat informatie over studeren met functiebeperking in volle openheid zichtbaar is op de website en in allerlei andere documentatie en bij het aanmeldproces, zodat de student ook al bij

zo'n kennismaking zijn behoefte voelt om zich uit te spreken en dit is wat ik nodig heb om deze studie goed te laten verlopen.”

Gyzlene: “Ik wil daar wel op reageren, want ik ben het helemaal eens met Tom. En het belangrijke daarin is dat juist bijvoorbeeld bij zo'n intake... of zo'n eerste gesprek als je het goed doet als school... vanuit passend onderwijs weet je eigenlijk al heel snel waar de behoefte ligt. En als de gesprekspartner daarin ook weet hoe hij of zij de vragen stelt en snapt wat eventueel nodig is dan heb je aan de voorkant het goede gesprek. Maar het gebeurt natuurlijk ook wel eens dat soms vanuit lage verwachtingen, noem ik dat dan. Mensen zeggen, joh maar doe dat maar niet, want het wordt extra moeilijk voor je. Want nou, dan is er een hele lijst bijvoorbeeld waarom jij dan een bepaalde opleiding niet zou kunnen doen als student. Ja, daar moeten we echt voor waken dat dat gebeurt. Ik denk dat dat nog steeds in het onderwijs gebeurt hè. Dus jongeren eigenlijk worden ontmoedigd om bijvoorbeeld een bepaalde opleiding te doen. Terwijl ik denk, andersom, je moet hoge verwachtingen hebben. Want de jongere die zich aanmeldt voor een bepaalde opleiding die heeft al intrinsieke motivatie, die wil dat heel graag doen, maar zorg er als onderwijs voor dat je dat eigenlijk gewoon goed inregelt. Kunnen we zeggen dat dat bij alle opleidingen, ja, dat is gewoon niet zo. Daarin hebben we echt werk met elkaar te doen. Dus het is niet zo dat je kan zeggen we willen natuurlijk toegankelijk onderwijs aanbieden en dat is ook bij wet ingeregeld. Maar je merkt wel dat het ook wel ingewikkeld is, van hoe doe je dat dan en hoe zorg je ervoor dat je, wat Tuwe het eigenlijk zegt, echt radicale inclusieve didactieke pedagogiek voor elkaar krijgt. Die slag moeten we echt onderwijsbreed gaan maken denk ik in Nederland.”

Marit: “Ja, dus dan hoor ik van er is beleid ook nodig en ook de mensen om een docent heen zijn echt heel hard nodig om duidelijk te maken in de intake en aan de voorkant van hoe de organisatie hierin kan faciliteren. Maar als we dan nog specifiek kijken naar de docent zelf, welke vaardigheden welke competenties zijn er nou voor nodig? Waar kan je op professionaliseren om ervoor te zorgen dat je hier dus als docent bewust in handelt?”

Gyzlene: “Ja, het begint bij bewustzijn. Dat is de basis. Dus überhaupt een vaardigheid van cultureel en inclusief responsief lesgeven en gesprekken voeren, dat helpt enorm. Want dat betekent dat je al op een andere manier een gesprek instapt dan dat je met je eigen vooroordeel eigenlijk een bepaald oordeel hebt over degene die tegenover je zit, maar het zit hem ook heel erg in vragen stellen. Kan je dat als docent? Want ik herken heel erg wat Tom zegt. Sommige jongeren vinden het toch wel spannend. Want je moet je in één keer iemand die je misschien helemaal niet kent kwetsbaar opstellen. En bepaalde persoonlijke dingen delen die gevoelig liggen soms ook. Ja, ons onderwijssysteem is niet altijd heel erg inclusief dus het kan ook zijn dat jongeren hebben vaak, dat maak ik heel vaak mee, dus we hebben een programma binnen Albeda die we in samenwerking met heel veel scholen doen, de Talenthub, daar komen heel vaak jongeren die uitvallen. Ja, dat zijn ook vaak jongeren die door het systeem vaak uitgesloten zijn, bewust of onbewust. Mensen het onderwijs gaan niet bewust uitsluiten, soms gebeurt het helaas wel, maar soms is het ook gewoon echt totaal onbewust, maar het doet wel wat met een jongere. Het brokkelt het zelfvertrouwen af en ook het geloof in eigen kunnen en ook in instanties en instituties. Nou, en als je soms met dat soort rugzakjes of bagage het gesprek ingaat en je moet je ook nog eens kwetsbaar opstellen, dat is echt... even een paar drempels waar je overheen moet, dus iemand die tegenover je staat. Die moet wel eigenlijk die veilige grond kunnen bieden. Waardoor je kan aangeven wat je inderdaad nodig hebt. En als dat er niet is. En het komt later. Ja, dan dien je als organisatie dat gewoon in te regelen. Maar als het hebt over skills die docenten moeten hebben. Ja, goed kunnen luisteren, vragen stellen.

En de stem van jongeren. Jongeren hebben een stem. Soms hoor ik wel eens van, dat zegt onze practor trouwens ook altijd heel erg mooi, Kayla Green. Zij is onze practor inclusiviteit en gelijke kansen. En zij zegt altijd, heel vaak zeggen mensen, jongeren moeten een stem krijgen. En jongeren hebben een stem, maar ze moeten een megafoon van ons krijgen. Ze weten al heel goed wat ze willen. Alleen hebben wij verbinding genoeg om eruit te halen wat er al in

zit. Want talent zit er al in en een mening hebben ze en dat gaan we straks trouwens horen hè. Dus het leuke is wel dat je als docent dat soort skills ontwikkelt, maar vooral een grondhouding hebt van iedereen mag er zijn. En kijk wij hebben gewoon daarin als Albeda in onze visie eigenlijk de meest duidelijke beloften die wij doen. We hebben er een aantal, maar de belangrijkste is we zien je. Het is echt een opdracht die al onze medewerkers hebben. Het is van onze receptioniste tot bestuurder. We zien je. Dat betekent op het moment dat iemand tegenover ons zit, of dat nou een collega is of een student, we zien je. Daar begint het bij en ja, dat is niet voor iedereen even makkelijk want wat betekent dat dan, maar daar moet je inderdaad professionalisering voor aanbieden, gesprekken, communities, noem maar op. Nou, dus luisterskills, werken aan bewustwording, maar ook gewoon professionaliseren in inclusieve didactiek en pedagogiek. Hoe doe je dat dan, dat soort gesprekken voeren?”

Tom: “Als ik daar meteen op mag inhaken, want wij zien inderdaad wel eens dat docenten niet zo goed weten hoe ze zo'n gesprek het beste in kunnen gaan van ga ik nou vragen wat is jouw beperking? Dat is eigenlijk helemaal geen vraag die je wilt horen. Dus wij proberen ook altijd aan te geven, ga uit van het sociaal model. Geef vragen aan de studenten wat heb jij nodig? En wij hebben nu ook sinds kort een checklist over inclusieve kennismakingsgesprekken organiseren. Die staat op onze website. Die kun je gebruiken om per stap in de kennismaking, de voorbereiding, het gesprek zelf, maar ook de afronding, om na te gaan van wat kan ik nou doen om dit gesprek voor die student het prettigste te laten verlopen. Dat de student zich voldoende gehoord voelt, maar ook dat er na de hand voldoende acties aan worden verbonden en dat is niet alleen bij dat ene gesprek blijft.”

Myrthe: “Mooi Ja, heel mooi inderdaad. de docenten die misschien nog wat minder vaardig zijn, die misschien nog wel behoefte hebben aan die professionalisering, is zo'n checklist natuurlijk iets heel laagdrempeligs om te gebruiken om toch dat goede gesprek wat ik ook heel duidelijk terug hoor, wat zo belangrijk is, ga het gesprek aan, die openheid, die veiligheid, dan is dat een heel mooi soort van

hulpmiddel om dat gesprek te voeren. En dan ben ik ook nog wel heel benieuwd want we hebben het hier ook over de rol van technologie als het gaat natuurlijk. We noemden net in de intro de grote gelijkmaker, maar het kan ook een enorme beperking zijn of een enorme valkuil juist. Hoe zie jij Tom die rol van technologie als het gaat over inclusie?"

Tom: "Een van de grootste voordelen van digitale middelen ten aanzien van bijvoorbeeld fysieke middelen zoals een gebouw als het gaat om toegankelijkheid is dat software best wel flexibel is. Je kunt het aanpassen naar wens, je kunt er van alles mee doen om te zorgen dat het beter is afgestemd op je doelgroep grootste voordeel ervan. Maar één nadeel ervan kan misschien zijn dat als een student, als één student een bepaalde aanpassing nodig heeft, denk in het geval van slechthorenden ondertiteling bij luisterexamens, is dat ze zich misschien anders gaan voelen of dat andere studenten gaan denken van nou die heeft het wel lekker makkelijk met zijn ondertiteling en dan krijg toch een beetje onderlinge discriminatie. Het komt misschien niet zo heel veel voor, maar dat kan wel een valkuil zijn. Dus eigenlijk wat je het liefst wilt is dat alles zo universeel mogelijk is ingericht. We hanteren daarvoor het *Universal Design for Learning* aan. Dat je alles zo inclusief mogelijk inricht. Dat iedereen er op gelijkwaardige manier gebruik van kan maken. Zodat je eigenlijk niemand buitensluit en iedereen op dezelfde manier meedoet."

Gyzlene: "Dus als je gelijkheid voor elkaar wil krijgen moet je ongelijk behandelen? Ja En dat betekent, ja, iedereen heeft iets anders nodig. Het is ook soms maatwerk hè. En op het moment dat je die inclusieve pedagogiek en didactiek toepast, en daar hoort dus ook je gebouw de voorzieningen, de middelen die je daarvoor inzet, ja, dan zorg je er ook voor dat er, iedereen heeft een andere behoefte en heb je daar oog voor als organisatie. Dus dat is wel mooi hoe je dat zegt Tom. Kijk, kunnen we zeggen dat het onderwijs al zover is? Denk niet, helaas. Dus we hebben daar wel echt werk in te doen. En het zit hem ook in bewustwording naar jongeren onderling toe. Dus bijvoorbeeld mijn dochter heeft ernstige dyslexie. Heeft ook zo'n blad. Krijgt meer tijd, maar een goede leerkracht heeft dat al aan de klas uitgelegd. Zo van hé... ze heeft een beperking en daardoor is

het nodig dat zij iets meer tijd krijgt, want zij leert op een andere manier of ze denkt op een andere manier. Ze heeft misschien meer tijd nodig om te lezen of dingen te onderscheiden. Een goede docent weet ook eigenlijk niet alleen zichzelf bewust te maken, maar vanuit burgerschap ook de klas bewust te maken dat de samenleving er zo eruit ziet dat we allemaal op een andere manier leren en op een andere manier middelen nodig hebben en inzetten om te leren dus ik vond het wel mooi voorbeeld die je net gaf de want volgens mij draait het ook niet alleen om docenten maar hoe doe je dat In de klas, als community, met elkaar. En hoe help je elkaar daar ook in? Binnen Albeda hebben wij de succesklas en we hebben de structuurklas. De structuurklas is een klas die ontwikkeld is, en daar hebben we heel veel van geleerd, voor jongeren die bijvoorbeeld op het spectrum zitten. Die hebben een andere manier ondersteuning nodig, die zijn gewoon gebaat ook bij structuur en altijd dezelfde ruimte altijd dezelfde middelen dezelfde laptops noem maar op want dat geeft houvast als die basis georganiseerd en dat is dat is gewoon dat is gewoon organiseren. Dat is natuurlijk maatwerk, want het is anders dan dat je normaal gesproken je andere klasse organiseert. Maar als je dat doet, dan merk je dat die jongeren daar zoveel baat bij hebben. Net als ze op een gegeven moment zelfs gaan excelleren, omdat de basis goed georganiseerd is. Dus het vraagt gewoon van ons allen, vraagt het wat. Maar als je het echt goed doet, dan zorg je er ook voor dat er in de klas meteen een leermoment ervaren wordt. Dat inclusie ja, dat gebeurt daar al. En met elkaar rekening houden en elkaar ruimte geven en maatwerk leveren. Dat is meteen een mooie kans om te leren."

Marit: "En nou horen we heel veel goede tips en ook dingen die al gebeuren in de praktijk en wat onderzoek ons voorschrijft. En dan ga ik toch ook even heel kritisch zijn, want Myrthe en ik hebben ons kwetsbaar opgesteld dat we zeiden van goh wij weten niet altijd even goed hoe dat je kan handelen. En als ik heel eerlijk ben en we kijken naar de afgelopen jaren dan weten we ook gewoon dat er op heel veel gebieden gewoon nog uitsluiting plaatsvindt. Als we alleen al bijvoorbeeld hebben over stage en stagediscriminatie, dan komt dat elk jaar weer in het nieuws. We doen het niet goed. Bedrijfsleven

doet het niet goed. Studenten worden gewoon stelselmatig buitengesloten Als je dat dan hoort en jullie zijn er dagelijks mee bezig met die diversiteit, met inclusief onderwijs je bent ervoor aan het strijden en je hebt nu dus een podium om aan de luisteraar nog een laatste slotwoord mee te geven om die urgentie te duiden. Wat is dan de boodschap? Wat is de boodschap voor de mensen die nu luisteren? Tom, mag ik jou het woord geven?"

Tom: "Nou, kijk het is natuurlijk gewoon belangrijk dat iedereen mee kan doen, want op het moment dat je mensen uitsluit dan daarmee frustrer je alleen maar mensen. Mensen voelen zich buitengesloten, mensen gaan minder makkelijk participeren in de samenleving. Ik heb dat zelf ook heel lang gehad, dat ik door mijn onzekerheid rondom mijn slechthorendheid dingen ontweek en dat ik me niet altijd begrepen voelde en daardoor gewoon heel makkelijk dingen uit de weg ging. En daar heb ik best wel een weg voor moeten afleggen om daar bovenop te komen en nu dat ik weet wat ik zelf kan doen om dingen anders te doen kan ik andere mensen helpen om daarin aanpassingen te doen en dat is ook waarom ik mij zo voor dit werk inzet om anderen bewust te maken van het effect dat bepaalde besluiten kan hebben op iemands mentale welzijn eigenlijk zelfs want het gaat niet alleen maar over dat je door je beperking minder kan doen voor sommigen, maar het kan ook leiden tot mentale problemen dat is ook iets wat we steeds vaker terug zien komen in onze staat van inclusief onderwijs wat we jaarlijks publiceren."

Myrthe: "Ja, dus het effect van wat het heeft op het hele welzijn eigenlijk, dat je je daar dus bewust van moet zijn. Ja. Ja, dat is een heel mooie slotboodschap. En dan ben ik benieuwd Gyzlene, had jij ook nog een slotboodschap aan de luisteraar?"

Gyzlene: "Ja, dat heb ik zeker. Nou, Tom, je bent een rolmodel. Dus daar wil ik mee beginnen. Neem rolmodellen serieus en zet ze ook in om het verhaal te delen. Ik heb eigenlijk een boodschap voor meerdere luisteraars want tegen de bestuurders wil ik zeggen, creëer een visie die aansprekend en inclusief is. Daar begint het. De top is heel belangrijk. Want daar zet je een grond en geef je ook een voorbeeld

voor de rest van de organisatie dus daar begint het mee, maar dan ben je nog niet klaar. Dus een mooie visie en mooie beloftes doen niks op het moment dat de rest van de organisatie daar niet na acteert. Dus daarna komt het echte werk. En dat is in de praktijk echt ingewikkeld en weerbarstig maar dan zeg ik... Volhouden! Ik heb ook een boodschap aan de werkgevers. Tegen de werkgevers wil ik zeggen, en ik werk er met heel veel, ook rondom dit thema, ik weet dat er aan de top heel vaak behoefte is om echt die open, inclusieve organisatie te zijn, maar dat het in de praktijk niet altijd lukt, want jongeren ervaren gewoon stagediscriminatie. In brede zin stagemisstanden, want er gebeurt heel veel wat niet door de beugel kan. En tegen de werkgevers zou ik willen zeggen, zorg ervoor dat de *tone of the top*, dat die helder is. Dat je daarin visie hebt en dat je vanuit inclusieve werkgeverschap opereert. En tegelijkertijd betekent dat ook dat er geen ruimte moet zijn en mag zijn voor racisme. Maar dat betekent niet dat mensen die een blinde vlek hebben of een bias hebben, dat er ruimte moet zijn voor gesprek. Ik weet uit ervaring dat je dat gewoon moet organiseren. Dus dat is de tip die ik heb voor werkgevers. Ik wil ook tegen werkgevers zeggen, zorg ervoor dat je de *onboarding* van stagiaires Mensen met een migratieachtergrond mensen met een beperking, enzovoort. Als je het hele diversiteitsspectrum pakt, zorg ervoor dat je je onboarding daarvoor organiseert. Dat betekent dus de juiste begeleiding, de juiste begeleiders. Train je mensen, dat ze weten hoe ze daarmee moeten omgaan. Zet rolmodellen in. En zorg ervoor dat, soms kan je een hele mooie visie aan de top hebben, maar de praktijk is weerbarstig, besef dat dan ook. En dat betekent dus dat je in je cultuur ook iets moet aanpakken. Dus dat zijn de werkgevers. Ik heb ook een boodschap voor de docenten. Laat je stem horen. Dus heb je, ik vond het een heel mooi voorbeeld die jullie aan het begin gaven, wees kwetsbaar. Op het moment dat je denkt, ik weet echt niet hoe het werkt of hoe het gaat, geef dat ook aan. En het belangrijkste en het mooiste is als je dat in gesprek met jongeren doet. Dus stel ook vragen aan jongeren van 'hoe kan ik jou helpen?' Tom gaf net ook een heel mooi voorbeeld van, wat heb je van mij nodig? Nou, en dan is het aan de andere kant dat natuurlijk een bestuur of een organisatie je daarbij moet ondersteunen. En er zijn

genoeg voorzieningen en er zijn genoeg onderzoeken gedaan omdat, nou, al een checklist die beschikbaar is bij wijze van spreken. En tegen jongeren wil ik zeggen, laat je horen want je doet ertoe. Je mag er zijn, je doet ertoe, je stem telt. Gebruik je invloed op school, in de klas, in de medezeggenschap. Ik zou gewoon sowieso zeggen, wees activistisch en ga die medezeggenschap in. Studentparticipatie is enorm belangrijk, dat is het begin ook van je burgerschap, want in het onderwijs moeten we gewoon naar jongeren luisteren want daar doen we het voor. En inclusie is moeilijk, dat is niet makkelijk, maar het is wel heel leuk. En het is net een spier, je moet het trainen. Dus heel veel succes ook vooral daarmee.”

Marit: “Wauw. Dat is heel helder.”

Myrthe: “Ja, van beiden hele mooie slotboodschappen daarin.”

Marit: “Ja, mag ik jullie enorm bedanken, Tom en Gyzlene, voor jullie bijdrage. Ik heb heel veel tips voorbij horen komen en voor de luisteraar gaan we ervoor zorgen dat dat ook weer terugkomt in de shownotes. Zodat ook de verschillende onderzoeken die zijn genoemd en handreikingen, dat die ook goed vindbaar zijn, maar vooral ook dank dat jullie je dagelijks inzetten voor dit belangrijke thema. En we hebben het al een paar keer gehoord nu. Maar het is hoog tijd dat we de studenten gaan uitnodigen aan tafel. Dank jullie wel.”

Gyzlene: “Dank je wel.”

Myrthe: “Ondertussen zijn er twee studenten bij ons aangeschoven om verder te praten over dit onderwerp waar we eigenlijk ook geëindigd zijn met de prachtige tips, boodschappen aan de luisteraars, maar allereerst wil ik even vragen of jullie jezelf willen voorstellen want dan weten we natuurlijk welke studenten hebben bij ons?

Max: “Nou, mijn naam is Max. Ik ben 24 en ik studeer communicatie en multimediadesign aan de Hogeschool Utrecht. Hiervoor heb ik media vormgeving gestudeerd aan het Deltion College in Zwolle.”

Myrthe: “Van harte welkom, Max. Leuk dat je er bent.”

- Nikita:** “Hallo, ik ben Nikita. Ik ben ook 24. Ik zit momenteel ook op de Hogeschool Utrecht en doe ik ook de opleiding communicatie en multimediadesign. En hiervoor heb ik Mediacollege gedaan in Amsterdam.”
- Myrthe:** “Leuk, welkom ook Nikita. Heel erg leuk dat we twee studenten in ons midden hebben die in eerste instantie dat mbo-perspectief zeker als student ook mee kunnen nemen, maar ook hoe zie je daarin verschillen met bijvoorbeeld het hbo, welke mogelijkheden of welke tips hebben jullie daarin voor ons? Ik heb gelijk eigenlijk al een eerste vraag. En dat is waar we net ook geëindigd zijn. Het ging eigenlijk over die boodschap aan de student. Die zeggenschap je stem laten horen. Hoe vinden jullie in het huidige onderwijs dat er plek is voor jullie als student om op dit thema je stem te laten horen?”
- Max:** “Ik denk dat het heel erg verschilt op de werkvloer ook, binnen het onderwijs. Ik denk dat er zeker docenten zijn die echt het gesprek met je aangaan, maar dat natuurlijk dat niet voor iedereen geldt. En daar misschien ook inderdaad die diversiteit en misschien ook juist die stap die we moeten nemen, zelf als onderwijs, ik denk dat als student vind ik het juist enorm fijn dat daar wel naar mijn wordt geluisterd omdat op die manier je juist dus voor meer inclusie kan zorgen.”
- Nikita:** “Ja, als ik het echt zou moeten vergelijken ook... Op het mbo heb ik echt wel meerdere ervaringen ook en herinneringen waarvan ik denk van nou dat was echt niet goed jongens dat had echt beter gekund. En ik moet wel zeggen dat op het hbo ook, je wordt gewoon serieuzer genomen en dat is gewoon iets heel naars maar dat is wel zo. Dat is op heel veel verschillende vlakken, dus je kan stage als voorbeeld noemen, maar ook op andere vlakken. Ik word meer gehoord op het hbo, heb ik ook het gevoel wat eigenlijk nergens op slaat, want zoveel verschil is het eigenlijk niet. Maar ik denk wel dat het echt nodig is. En ik denk ook dat er echt wel meer kansen mogen worden gegeven om gehoord te worden. Want er zit gewoon veel verbetering in en dat is ook oké want er gaan genoeg dingen goed, maar ook genoeg verbeteringen.”

- Marit:** “Nu luisteren er ook mbo-docenten en dan ben ik wel heel erg benieuwd welke tip jij voor hen hebt, aangezien je echt zo dat verschil hebt ervaren tussen mbo en hbo. Wat kunnen zij anders doen, beter doen?”
- Nikita:** “Eigenlijk heel hard, maar haal je handen van je oren af. Dat klinkt heel heftig maar dat is wel echt zo. Want zeggen dat je naar iets luistert is echt iets heel anders dan ook echt daadwerkelijk luisteren en er iets mee doen. En ik denk dat dat wel echt een minpunt is.”
- Marit:** “Ja, goed. Houd deze scherpste vast. Waarderen we. Dankjewel. Maken jullie ook gebruik van... we hoorden net ook iets over... wees activistisch. Kom ervoor op. Dat is nog iets anders dan gehoord worden. En fijn vinden om het gesprek aan te gaan met je docenten. Wees activistisch, dat is eigenlijk nog weer een stapje verder. Max, voel jij je wel eens geroepen om activistisch te zijn?”
- Max:** “Ik vond het heel mooi hoe dat eerder in het gesprek ook naar boven kwam met dyslexie. Ik ben zelf ook zwaar dyslectisch en ik moet zeggen dat ik hierbij soms nog steeds wel eens een verschil. Ik heb gewoon veel meer moeite met spelling en taal In een vakgebied waar ik uiteindelijk werkzaam in ga zijn, is dat ook best wel een groot ding, maar je wordt wel keihard afgerekend als het niet in orde is. En... Ja, ik vind dat er soms ook wel meer begrip voor mag komen. Dus daar spreek ik me ook zeker wel voor uit.”
- Myrthe:** “En heb je, want Tom gaf ook aan dat welzijn en vooral ook het mentale welzijn... door juist als docent het open gesprek te durven en kunnen voeren...met een student die ergens ondersteuning bij heeft... dat een enorme impact kan hebben. Heb jij dat zelf ook ervaren als het dan gaat over bijvoorbeeld jouw dyslexie?”
- Max:** “Ja, 100 procent. Ik heb eerder ook met docenten hier een gesprek over gehad en juist dat gehoord voelen, dat maakt zo'n impact. Een ander voorbeeld hierbij is bijvoorbeeld in de periode dat we allemaal thuis werkten en dergelijke, dat had natuurlijk ook een enorme impact op je mentale welzijn. En juist het idee dat een docent je hierin kan vinden en herkennen ook hoe dat voelt, dat betekent dat doet gewoon enorm goed en ik denk dat juist dat ook meer voor inleven en misschien ook gelijkheid kan zorgen.”

Marit: "Wat is jouw ervaring dan daarbij? Dus hoe is dat voor jou geweest? Was er tijdens die coronaperiode bij jou specifiek ook echt aandacht voor je mentale welzijn?"

Max: "Dat heeft wel even geduurd. Dat heeft zeker wel even geduurd. Maar ik denk dat dat ook heel erg natuurlijk te maken heeft met dat we weer allemaal maar gewoon werden ingegooit. Dus ik denk dat dat misschien ook een beetje die bewustwording is waar we ook echt over praten. Maar ik denk dat dat wel iets mag zijn waar gewoon echt veel tijd aan besteed mag worden ook door docenten. En misschien ook meer gewoon."

Marit: "Ja. En nu wordt het onderwijs steeds digitaler we hebben steeds meer technologie in de klas. Nikita, wat ervaar jij als het gaat over het toevoegen van digitale middelen, meer ICT? Zie jij dan dat kansen toenemen of afnemen voor jou en de mensen om je heen, de studenten om je heen?"

Nikita: "Kansen als in hoe we dat kunnen gebruiken?"

Marit: "Ja, de manieren van leren."

Nikita: "Ja, manieren van leren sowieso want... Ja, sowieso qua digitale bekwaamheid kan het beter. Want, nou moet ik zeggen, wij zitten toevallig allebei op een mediaopleiding. Dus dan heb je al docenten die bijvoorbeeld meer bekwaam zijn in, weet ik veel in programma's als Photoshop want dat zijn de dingen waar wij mee werken. Nou moet ik zeggen dat het nog steeds wel tegenvalt soms maar ik denk dat het wel, het kan beter en meer want we zijn al eenmaal een mediaopleiding, dus je moet sowieso de digitale wereld moet je aan toegeven. Ook dingen als AI. Je merkt dat heel veel docenten bijvoorbeeld bang zijn voor AI en er eigenlijk een beetje tegen ingaan, maar het is nou eenmaal iets wat steeds meer wordt. Dus eigenlijk als je ermee leert werken dan kun je er ook steeds makkelijker mee omgaan. Voor mijn minor had ik creative writing en in plaats van dat ze tegen AI ingingen, zeiden ze van hé, als je AI gebruikt voor dingen, geef het een APA-bron want dan weten we dat het is gebruikt en het is niet erg want het is heel normaal dat je het gebruikt maar geeft gewoon een bronvermelding. En dan is het oké en dat zijn van die kleine dingen waarvan ik denk van ja, dat is wel

een toevoeging en dat is ook een kans bijvoorbeeld. En vooral in de designwereld wordt AI steeds meer gebruikt Dus dan ja, dat is wel een kans vind ik.”

Max: “Ja, als ik daar zo op mocht inhaken, ik denk dat het zeker heel veel kansen heeft, maar het heeft natuurlijk ook weer bepaalde nadelen dat we gewoon steeds digitaler worden, wat op gelijkheid inhaakt zoals bijvoorbeeld, we moeten wel ook realiseren dat niet iedere student bijvoorbeeld geld heeft om mee te gaan, ook met deze digitale transformatie. Niet iedereen kan bijvoorbeeld misschien een laptop aanschaffen, wat... Natuurlijk ook gewoon heel nadelig kan zijn. Of bijvoorbeeld wel in tijden van thuiswerken. Misschien niet iedereen heeft een bepaalde plek... waar hij gewoon comfortabel zijn werk zou kunnen verrichten. Maar ja, daarentegen het heeft ook zeker kansen en dat zie ik ook echt in bijvoorbeeld, het biedt natuurlijk ook heel veel nieuwe manieren om te leren... als student zijnde. En ik denk dat het daar ook heel erg mooi is als docent als je daarop zou kunnen inhaken, want je kan echt de studenten meer diversiteit bieden aan lesmateriaal en de manier waarop er lesgegeven kan worden, om die manier dus echt te kunnen differentiëren op tempo van de specifieke student zelf en of wat zij fijn vinden ook.”

Myrthe: “Dus dat vind ik inderdaad een hele mooie om ook mee te nemen. Als het gaat over die inclusie over die gelijkheid Om dat daarin mee te nemen Daarnaast dus de kansen die er zijn. En juist ook het gesprek wat we hiervoor met experts ook hadden, met Tom ook hadden. Als het gaat over mogelijkheden van digitalisering, daar haak je ook heel mooi op in. De kansen die het juist biedt om heel divers je onderwijs aan te kunnen bieden. Ja, dat was mijn hele mooie boodschap daarin.”

Marit: “Ja, zeker. we hebben al een paar keer iets ook gehoord over het handelen van docenten hierin. De behoeften die jullie zelf hebben, maar ook wat jullie hebben ervaren. Als je dan nu weet dat docenten daar ook wel pogen om bewust in te professionaliseren, welke tip heb jij dan als het gaat over hoe kunnen zij nog verder leren? Dus wat is er volgens jullie nodig? Waar moeten zij zich nog

verder in scholen om ervoor te zorgen dat dit dus voortaan beter gaat? En Nikita dan ga ik jou als eerst het woord geven. Omdat je net ook zo scherp had aangegeven dat er wel degelijk een verschil is tussen mbo-docenten en hbo-docenten. Dus ja, wellicht dat je vanuit dat verschil al dan duiden van, hé, wacht daar kan geleerd worden."

Nikita: "En dan specifiek digitalisering of gewoon in het algemeen?"

Marit: "Nou, eigenlijk om ervoor te zorgen dat die kansengelijkheid... dat je die positief weet te bevorderen. Dus dat hoeft niet helemaal alleen met digitalisering te maken te hebben. Maar je had net al aangegeven, haal handen van je oren af. Ja, precies En als je dan nog meer te leren hebt als docent... stel je mag je oud-docent...Dat ben ik. Terug naar school sturen. Nikita, wat wil je mij dan leren?"

Nikita: "Bijvoorbeeld wat ik net ook al hoorde, eerder was dingen als, het is gewoon uniek soms wat je voor bepaalde studenten moet doen. Dat is gewoon zo. En ik denk dat dat iets is wat je moet accepteren. Kijk Max zegt net 'ik heb dyslexie' Nou, ik zit op het spectrum, daar kwam ik heel laat achter, maar dat is wel zo. En dat wist ik op het mbo gewoon nog niet. Maar daardoor had ik heel veel moeite met bepaalde dingen, zoals focussen. En had ik bijvoorbeeld behoefte aan bepaalde dingen. En dat gaf ik ook aan bij mijn mentor, maar dat werd niet serieus genomen. Dan werd er eigenlijk gezegd van, ja, we gaan jou niet anders behandelen dan de rest. Toen dacht ik, ja, dat is grappig maar dit werkt dus voor mij gewoon niet. En dat ligt niet aan mij, maar dat is gewoon iets wat je moet accepteren je hebt gewoon heel veel verschillende mensen in een ruimte en dat is gewoon zo. En je kan gewoon niet alles rechte trekken. En dat is gewoon nou eenmaal de realiteit of je moet het gewoon beter maken. Maar ik denk dat dat iets is wat ik echt wel mee kan geven aan docenten accepteer gewoon dat je moet soms iets aanpassen. Het is niet allemaal één boekje wat voor iedereen hetzelfde werkt. Het is gewoon, ja, *you live and you learn* eigenlijk."

Marit: "Mooi ja. Ja, dus het is niet alleen als ik het vrij mag vertalen de handen van de oren af, maar ook open je ogen en zie die verschillen."

- Nikita:** “Ja, eigenlijk wel, want er is nou eenmaal verschil tussen verschillende mensen. Je hebt gewoon iets van twintig mensen in een klas. Het is meer dan normaal dat iedereen een andere achtergrond heeft of anders werkt. Dat is gewoon de realiteit. En ik merk gewoon dat dat gewoon niet zo vaak wordt gezien. Er wordt vaak een beetje gehandeld volgens het boekje, als het ware. Terwijl ik denk van ja, verscheur dat boekje, doe maar gewoon wat anders. En ik denk dat dat iets is wat echt mist, soms.”
- Marit:** “En meer dan nog, want we hebben Gyzlene net horen zeggen, zij had heel mooi de term radicale empathie. Dus het boekje is net verscheurd door jou, is het dan meer vanuit empathie, vanuit de menselijkheid handelen?”
- Nikita:** “Ja, ik denk dat dat echt wel verbeterd kan worden. Ik denk dat je soms echt wel gewoon even als docent bijvoorbeeld zijnde aan de kant mag stappen en mag denken van joh, deze student heeft gewoon wat anders nodig van mij. En wat ik net ook al hoorde, weet je wel, vraag gewoon wat heb jij nodig van mij en handel daarnaar in plaats van dat je zegt van nou, wij kunnen dat niet doen, sorry, klaar.”
- Marit:** “Ja, heldere oproep. Max, weet jij hem aan te vullen? Wat kunnen docenten nog meer leren?”
- Max:** “Nou ja, ik vind het heel mooi hoe je dat zegt met dat boekje. Want ja, laten we eerlijk zijn, dat boekje is misschien heel vaak ook al helemaal verstoofd en verouderd eigenlijk. Ik denk dat de ontwikkelingen gaan zo enorm snel dat je hoeft eigenlijk maar te knippen en je bent eigenlijk al tien stappen achter. En ja, de enige manier hoe je dat tegengaat, is denk ik gewoon om dat te accepteren en erover in gesprek te gaan. Dus met collega's maar ook met studenten want ja, ik denk zeg maar gewoon, om het even bot te zeggen: *get off your high horse*. En ja... Probeer te luisteren om op die manier gewoon jezelf te verbeteren en zo mee te komen.
- Myrthe:** “Ja, nou, ik hoor een hele duidelijke boodschap van verscheur het boekje. En inderdaad die empathie dat luisteren dat echt niet luisteren met handen op je oren maar echt het echte luisteren dat dat heel belangrijk is om de studenten ook te horen. En volgens mij

zijn dat ook hele praktische tips die jullie nu hebben gegeven aan de luisteraar die ze eigenlijk gewoon misschien vanmiddag en anders morgen gelijk in hun onderwijs kunnen toepassen. Dus ik denk ook, en dan wil ik jullie ook enorm bedanken voor jullie openheid en eerlijkheid, want dat hadden van tevoren ook gezegd waarderen we enorm. En volgens mij hebben jullie dat ook hier zeker ook gedaan. En het helpt ons ook als we kijken naar waar we eigenlijk mee begonnen over het MBO Innovatiecollege en onze handelingsverlegenheid hierin... juist deze open en eerlijkheid in dit gesprek wat we met elkaar hebben gevoerd... jullie als studenten maar ook onze experts die we hier net hiervoor hebben gehoord helpt ons ook weer om de belangrijke les, denk ik maar, is die kwetsbaarheid. Die kwetsbaarheid als docent, als organisatie als onderwijsinstelling, dat je die kwetsbaarheid best mag tonen. Om vanuit daar ook weer te leren."

Marit: "Zeker, maar ik ga ook heel goed op radicale inclusie Het activisme, want kom op, we kunnen echt niet meer de ogen dicht doen. We kunnen hier echt niet meer voor weglopen. Als je hier niet mee bezig bent, dat kan gewoon niet. Die optie bestaat niet. We hebben nu gehoord vanuit verschillende perspectieven wat dat doet met mensen. En uitsluiten mag gewoon niet. Punt."

Myrthe: "Precies, duidelijk."

Marit: "Hartelijk dank aan alle gasten en kijk vooral nog even in de shownotes voor alle tips en tricks."

Myrthe: "Dank jullie wel."