

DIALOOGSESSIE TOEGANKELIJK EN INCLUSIE

Debbie Jarec
Esther Tonnaer
Fontys Hogescholen
14 juni 2022

Hoe inclusief is ons onderwijs voor Aziatische studenten?

De campagne #StopAsianHate was voor de Unesco Jongerencommissie het startsein om te kijken in hoeverre studenten op Nederlandse onderwijsinstellingen de mate van inclusie en daarmee kwaliteit van onderwijs ervaren.

Leerlingen met een beperking leren kinderen coderen en programmeren: "Inclusie zoals het hoort"

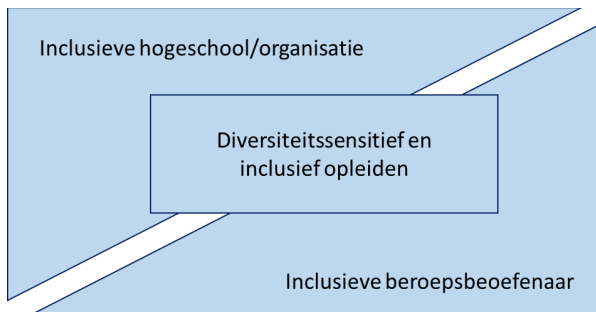
Diversiteit in het hoger onderwijs: 'We zouden al zoveel verder moeten staan'

Racisme: hoger onderwijs kijkt in de spiegel

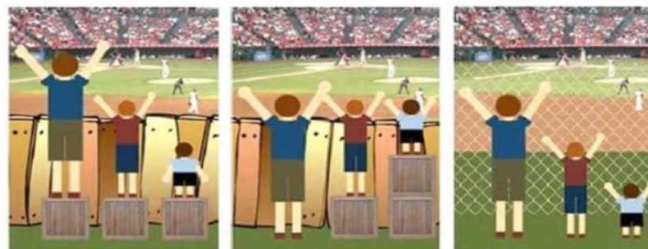
Het hbo presteert beter op het gebied van gendergelijkheid dan universiteiten

De coronacrisis vergroot ook in het hoger onderwijs de kansenongelijkheid

Plan Fontys Hogescholen – context & begripsbepaling



Opleiden inclusieve beroepsbeoefenaren in een inclusieve hogeschool



'Iedereen gelijk behandelen'

'Iedereen zo behandelen dat de mogelijkheden gelijk zijn'

'Nieuwe oplossing: algemeen toegankelijk voor iedereen!'

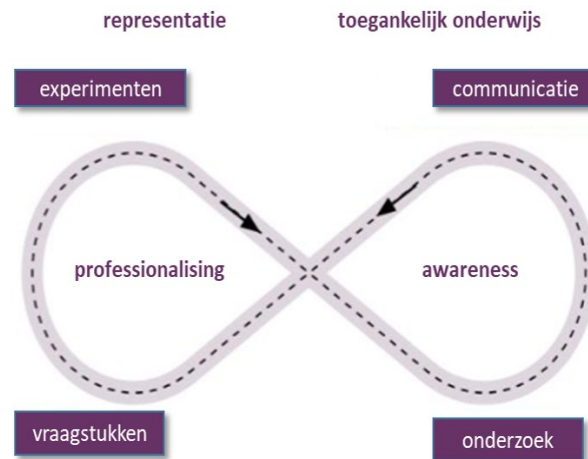
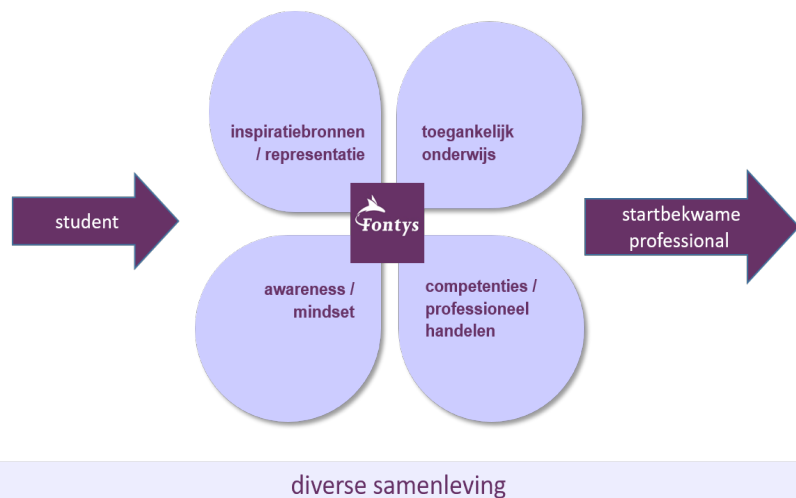
Gelijkheid – diversiteit - inclusie

Toegankelijkheid: "Voor iedereen die wil en het niveau aankan, staan onze deuren open. Studenten en medewerkers ervaren geen drempels meer". We sluiten zoveel mogelijk aan bij individuele ambities, manieren van leren, en leervragen van onze studenten. En houden rekening met de (aanzienlijke) verschillen. (Fontys for Society)



Diversiteitsvlechtwerk, Movisie

Hoe willen we dat gaan doen?



Opgave 1: Inspiratiebronnen en representatie

- Interventies op korte termijn:
 - Framework vanuit het ontwerp kader voor representatie in beeld, taal, geluid;
 - Aan de slag met “Selecteren zonder vooroordelen” (van personeel);
 - Plan voor quota of voorkeursbeleid en arbeidsparticipatie (Gender Equality Plan & Participatiewet).
- Interventies op lange termijn:
 - Onderzoek naar de wijze waarop de sense of belonging van medewerkers ontstaat en gefaciliteerd kan worden;
 - Leiderschap rondom diversiteit en inclusie.

Opgave 2: Awareness

- Interventies op korte termijn:
 - Inzetten op dialoog tussen studenten en medewerkers over toegankelijkheid en inclusie (o.b.v. resultaten photovoice onderzoek);
 - Podcastserie over inclusie binnen Fontys;
 - Verder faciliteren van diverse communities binnen Fontys.
- Interventies op lange termijn:
 - (Door)ontwikkelen van interventies op gebied van awareness.

Opgave 3: Competenties en professioneel handelen

- Interventies op korte termijn:
 - Pilots met het Belevingscircuit;
 - Pilots met de Intercultural Development Inventory (IDI);
 - Pilots met het instrument diversiteitssensitief opleiden;
 - Docentprofessionalisering.
- Interventies op lange termijn:
 - Uitbreiden van de pilots;
 - Doorontwikkelen van de instrumenten.

Opgave 4: Toegankelijk Onderwijs (fysiek en digitaal)

- Interventies op korte termijn:
 - Ontwerpkader (o.b.v. universal design for learning) voor:
 - de gebouwen meer toegankelijk kunnen maken;
 - de digitale content en middelen meer toegankelijk kunnen maken;
 - inclusieve taal en inhoud.
 - Herschrijven van de OER op basis van o.a. dit kader.
- Interventies op lange termijn:
 - Kader toepassen, uitvoeren en doorontwikkelen.

Verbindende lijn: Communicatie en informatie

- Interventies op korte termijn:
 - Vergroten van vindbaarheid van communities, (beleids)instrumenten en interventies;
 - Podcastserie over toegankelijkheid en inclusie binnen Fontys.
- Doorlopende interventies:
 - Regelmatig initiatieven in het nieuws brengen.

Verbindende lijn: Onderzoek en monitoren

- Interventies op korte termijn:
 - Opstellen van een ontwerp kader o.b.v. universal design for learning, representatie en sense of belonging voor iedereen (zodat de diverse thema's kunnen a.d.h.d. hiervan verdere invulling even aan de ontwerp kaders op hun eigen thema.
 - Verkennen mogelijkheid opname van de vraag “hoe draag jij bij aan inclusie en toegankelijkheid?” in het format van de ontwikkelgesprekken.
- Doorlopende interventies:
 - Herhaalde inzet van het photovoice onderzoek en de vragenlijst diversiteitssensitief opleiden (in 2023 en 2025).
 - Jaarlijkse gesprekken van CvB met representanten uit de communities en CMR om te monitoren en tot nieuwe interventies te komen.
 - Monitoren (jaarlijks) via bestaande instrumenten: MTO, NSE en representatiecijfers (zo ver mogelijk).

Dialogoog

- Waar zet jullie onderwijsinstelling op in?
- Hoe creëren jullie draagvlak?
- Wat zijn vraagstukken/dilemma's op dit gebied?
- Welke successen hebben jullie al bereikt?





> FOR SOCIETY