

Meetladder inclusief (voortgezet) onderwijs

IDEM Rotterdam heeft in 2023 onderzoek gedaan naar diversiteit en inclusie in het voortgezet onderwijs.¹ De bevindingen uit dit onderzoek heeft IDEM vertaald naar onderstaande meetladder, geïnspireerd op een aantal eerder ontwikkelde checklists.² Deze meetladder is een instrument voor onderwijsprofessionals en -teams die inzicht willen krijgen in de mate van inclusie op hun school. Onder een inclusieve school verstaan wij een omgeving waar elke leerling en elke medewerker zich optimaal kan ontwikkelen, ongeacht (culturele) achtergrond, huidskleur, gender, seksuele gerichtheid, beperking en sociaaleconomische status. Inclusie gaat over veel verschillende aspecten, waarvan we er zes hebben opgenomen in de meetladder. Het is een waardevol instrument om inzicht te geven in de punten waarop scholen inclusief kunnen zijn. Het kan scholen helpen om het gesprek over diversiteit en inclusie (weer) aan te gaan en investeringen te doen om de school meer inclusief te maken.

Hoe gebruik je de meetladder?

De meetladder is bedoeld als middel om diversiteit en inclusie op scholen intern te onderzoeken, bespreekbaar te maken en hierop actie te ondernemen. Dit kan op verschillende manieren. Zo kan de meetladder bijvoorbeeld gebruikt worden in een (team)overleg. Onderwijsprofessionals vullen dan ter voorbereiding van een (team)overleg de meetladder in. Tijdens het overleg worden met name de punten besproken die met onvoldoende of voldoende zijn beantwoord. Hier ligt immers ruimte voor verbetering. Samen wordt afgestemd welke punten of acties prioriteit moeten krijgen. Hiervoor is het wel belangrijk dat de sociale veiligheid in een team op orde is zodat er een respectvol en open gesprek over deze thema's plaats kan vinden. Mocht je daarover twijfelen, dan is een andere optie om de meetladder door alle medewerkers anoniem te laten invullen, waarna deze door het managementteam besproken wordt en actiepunten worden bepaald.

Wanneer je de meetladder invult, zul je ontdekken dat de ene stelling beter met goed/voldoende/onvoldoende beantwoord kan worden dan de andere. Kies voor voldoende of onvoldoende wanneer je vindt dat er op dit punt nog ruimte is voor verbetering. Het gaat niet zozeer om het goede antwoord, maar vooral om het gesprek en eventuele acties die hieruit ontstaan. Bij iedere stelling kun je een korte toelichting geven of een wenselijke actie noteren. We adviseren om waar mogelijk bij de stellingen die je met onvoldoende of voldoende beantwoordt een wenselijke actie op te schrijven. Misschien ontbreken punten op de meetladder die betrekking hebben op inclusie, maar die jij als onderwijsprofessional wel belangrijk vindt om te agenderen. Daar is ruimte voor op de laatste pagina.

¹ Vosters, T., Fiere, B. en Tuin, I. van der (2023). Gelijke kansen in het Rotterdamse voortgezet onderwijs: uitdagingen, investeringen en behoeften. Rotterdam: IDEM.

² Meetlat Diversiteitsvriendelijke Opleiding, uitgebracht door Projectgroep Multicultureel Vakmanschap van de Samenwerkende Amsterdamse Lerarenopleidingen, 2011.

De volledige checklist van de GSA Onderwijsstandaard

Koenderink-Kramer, T. (2022). Inclusief onderwijs, Tessa Koenderink-Kramer. De coöperatie Leren voor morgen.

1. Voorzieningen

Onderstaande stellingen gaan over de mate waarin de school en de voorzieningen op school toegankelijk zijn voor iedereen.

	Goed	Voldoende	Onvoldoende	Toelichting/wenselijke actie
1. Op onze school kunnen leerlingen die daar baat bij hebben gratis extra ondersteuning krijgen (in de vorm van bijvoorbeeld huiswerkbegeleiding, of lessen in studievaardigheden).				
2. Op onze school kunnen leerlingen vakken volgen op verschillende onderwijsniveaus.				
3. Onze school is goed toe- en uitgangelijk ³ voor leerlingen en medewerkers met een fysieke beperking (bijvoorbeeld mensen die slechtziend zijn of rolstoelgebruikers). Denk hierbij ook aan bijvoorbeeld de toegankelijkheid van toiletten en de docentenkamer.				
4. Op onze school zijn er voorzieningen voor specifieke doeleinden (bijvoorbeeld een stilte-, gebeds-, of kolfruimte).				
5. Op onze school hebben we aandacht voor feestdagen en vieringen die voor verschillende groepen van belang zijn (bijvoorbeeld Ramadan/Eid-al-Fitr, Keti Koti, Paarse Vrijdag, Pasen).				
6. Het assortiment in de kantine is afgestemd op de diversiteit van de leerlingen en het personeel (denk aan halal, koosjer, vegetarische en veganistische opties).				
7. Op onze school is een GSA (Gender and Sexuality Alliance) actief.				

³ Dit betekent dat iedereen bij calamiteiten snel en onbelemmerd op een veilige plaats kan komen. Daarvoor moeten nooduitgangen en signalering geschikt zijn voor mensen met een beperking.

8. Op onze school kunnen leerlingen en medewerkers gebruikmaken van genderinclusieve toiletten en kleedkamers (waar iedereen ongeacht gender terecht kan).				
9. Leerlingen weten waar ze terecht kunnen bij ervaringen van grensoverschrijdend gedrag, zoals discriminatie en seksuele intimidatie.				
10. Medewerkers weten waar ze terecht kunnen bij ervaringen van grensoverschrijdend gedrag, zoals discriminatie en seksuele intimidatie.				

2. Diversiteit

Diversiteit gaat over de verschillen tussen mensen, dat kunnen zichtbare (zoals leeftijd, huidskleur, lichamelijke beperking) en onzichtbare verschillen (cultuur of seksuele voorkeur) zijn. Diversiteit van medewerkers op een school is belangrijk, omdat er op die manier vanuit meerdere perspectieven en ervaringen naar inclusie kan worden gekeken. Ook zijn er in een divers team meer docenten die een rolmodel kunnen zijn voor leerlingen.

	Goed	Voldoende	Onvoldoende	Toelichting/wenselijke actie
1. Op onze school werken docenten met diverse culturele achtergronden.				
2. Op onze school werken docenten met diverse religieuze achtergronden.				
3. Op onze school werken docenten die zich openlijk als LHBTIQA+ persoon identificeren (ofwel, niet-hetero of niet-cisgender).				
4. Op onze school werken docenten met een beperking.				

5. Op onze school zijn het managementteam en de directie in verschillende opzichten divers (denk aan gender, culturele achtergrond, leeftijd et cetera).				
6. Op onze school wordt diversiteit onder de medewerkers gestimuleerd door het management(team).				
7. Op onze school zijn leerlingen en medewerkers welkom die zichtbaar religieus zijn (bijvoorbeeld omdat zij een hoofddoek, keppel of kruisje dragen).				
8. Op onze school mogen leerlingen en medewerkers andere talen spreken dan Nederlands, ook buiten taallessen.				
9. Op onze school is de leerlingenraad divers, met leerlingen van verschillende leerjaren, gender en achtergronden.				

3. Beleid

Wanneer je streeft naar een inclusieve school zullen er altijd nieuwe uitdagingen zijn, waar op ingespeeld moet worden. Inclusie heeft daarom structureel aandacht nodig. Omdat een inclusieve omgeving niet vanzelf ontstaat is het belangrijk dat op dit thema een visie en beleid wordt uitgedacht.

	Goed	Voldoende	Onvoldoende	Toelichting/wenselijke actie
1. Op onze school hebben we een breed gedragen visie op diversiteit en inclusie.				
2. Op onze school hebben we beleid geformuleerd waarin staat omschreven welke investeringen de school doet om inclusie te bevorderen.				
3. Op onze school inventariseert de schoolleiding actief de behoeftes van leerlingen en medewerkers op het gebied van diversiteit en inclusie.				
4. Bij incidenten waar sprake is van uitsluiting en/of discriminatie neemt de schoolleiding een duidelijk inclusief standpunt in				

4. Kennis en deskundigheid onderwijsprofessionals

Uit onderzoek is bekend dat leerlingen met een lagere sociaaleconomische status, een biculturele achtergrond of neurodivergente⁴ leerlingen vaak te maken hebben met lage verwachtingen van docenten. Door deze verwachtingen en de gedragingen die daaruit voortvloeien, presteren deze leerlingen minder goed. Bewuste en onbewuste vooroordelen bij docenten spelen vaak een rol bij lage verwachtingen.

	Goed	Voldoende	Onvoldoende	Toelichting/wenselijke actie
1. Op onze school hebben docenten hoge verwachtingen ⁵ van alle leerlingen, ongeacht hun culturele en sociaaleconomische achtergrond en een diagnostisch label (zoals ADHD of dyslexie) en laten dat ook zien, bijvoorbeeld door alle leerlingen de tijd te geven om tot een antwoord te komen en/of groepjes te maken van leerlingen die de stof goed en minder goed beheersen				
2. Docenten op onze school zijn competent in: <ul style="list-style-type: none"> • Het belichten van onderwerpen vanuit verschillende perspectieven • Het omgaan met verschillen in taalniveau van leerlingen • Het omgaan met verschillen in voorkennis van leerlingen • Het omgaan met verschillen in behoeftes van leerlingen (bijvoorbeeld omdat zij AD(H)D, autisme, dyslexie/dyscalculie hebben) • Diversiteitssensitief communiceren • Het scheppen van een veilig klimaat om thema's als racisme en seksuele en genderidentiteit in de klas te bespreken 				

⁴ Bijvoorbeeld leerlingen met autisme, dyslexie, dyscalculie, AD(H)D

⁵ Het gaat hierbij om hoge verwachtingen van de capaciteiten van leerlingen. De verwachting dat zij hun doelen kunnen behalen binnen het niveau waarop zij lessen volgen.

3. Op onze school kunnen docenten trainingen volgen over het voeren van gesprekken over gevoelige onderwerpen in de klas.				
4. Op onze school heeft een groot deel van de docenten voldoende kennis over seksuele en gender diversiteit.				
5. Op onze school heeft een groot deel van de docenten voldoende kennis over racisme en andere vormen van discriminatie.				
6. Op onze school kunnen docenten zich bijscholen/professionaliseren op onderwerpen rondom diversiteit en inclusie, zoals racisme, discriminatie, gender en seksuele diversiteit, neurodiversiteit.				

5. Samenwerking docenten

Een inclusieve leeromgeving voor leerlingen begint bij een inclusieve cultuur onder docenten. Een goede samenwerking waarin ruimte is voor het geven en ontvangen van feedback en waarin medewerkers zich reflectief opstellen is hiervoor belangrijk.

	Goed	Voldoende	Onvoldoende	Toelichting/wenselijke actie
1. Op onze school maken we tijd voor het geven en ontvangen van feedback.				
2. Op onze school kijken we als docenten bij elkaar mee in de les om van elkaar te kunnen leren.				
3. Op onze school spreken we onderling over hoe om te gaan met je eigen vooroordelen en culturele kader.				
4. Op onze school spreken we onderling open en met respect over thema's die raken aan diversiteit en inclusie.				
5. Op onze school kunnen we elkaar aanspreken wanneer we denken dat een docent te lage verwachtingen heeft van een leerling.				
6. Op onze school is structureel ruimte voor intervisie ingepland.				

6. Inclusief taalgebruik en representatie

Bepaald taalgebruik kan ertoe leiden dat leerlingen en docenten met een bepaalde culturele of religieuze achtergrond, met een beperking of LHBTIQ+ personen zich gestigmatiseerd of buitengesloten voelen. Daarnaast kunnen negatieve stereotypen (generaliserende opvattingen over een bepaalde groep) en onderrepresentatie van bepaalde groepen (bijvoorbeeld in lesmateriaal) leiden tot minder motivatie en minder goede prestaties bij die groepen.

	Goed	Voldoende	Onvoldoende	Toelichting/wenselijke actie
1. Op onze school maken we afspraken over inclusief taalgebruik, zowel tussen het personeel onderling als met leerlingen.				
2. Op onze school wordt iedereen aangesproken met de naam en persoonlijk voornaamwoorden die zij zelf fijn vinden.				
3. Leerlingen en medewerkers met verschillende culturele achtergronden zijn zichtbaar in onze communicatie, zoals de website, op sociale media, in de schoolgids, in folders en op open dagen.				
4. In het lesmateriaal dat we op onze school gebruiken komen geen stereotypen (generaliserende opvattingen over een bepaalde groep) voor.				
5. In het lesmateriaal dat we op onze school gebruiken is voldoende representatie van diverse groepen in de samenleving (denk bijvoorbeeld aan diversiteit in gebruikte namen (verschillende culturele achtergronden), niet-traditionele gezinnen (bijvoorbeeld twee vaders of twee moeders) en personages met een beperking)				

Overige opmerkingen/wenselijke acties:

