Samen Inclusief onderwijs organiseren

Voorstellen

Bert van Velthooven
b.vanvelthooven@hsmarnix.nl

Professional Doctorate kandidaat “samen inclusief onderwijs ontwikkelen”
https://www.professionaldoctorate.nl/kandidaten/49263/bert-van-velthooven.html

Academic director Master passend meesterschap
https://www.masterpassendmeesterschap.nl/

Voorstel inspiratiesessie psychologische veiligheid

- Inclusief onderwijs in tijd
- Van een inclusieve cultuur naar psychologische veiligheid.
- Gezamenlijke dialoog naar aanleiding van een voorbeeld

Inclusief onderwijs in tijd

1994; Nederland heeft al in 1994 het Salamanca Verklaring ondertekend: reguliere scholen met een inclusieve oriëntatie zijn het meest effectief om discriminatie tegen te gaan, een inclusieve samenleving te bewerkstelligen en onderwijs voor iedereen te bereiken. THE SALAMANCA STATEMENT AND (european-agency.org)

2014; Regeringsbeleid passend onderwijs; “gewoon waar kan, speciaal waar moet”

Home - Steunpunt Passend Onderwijs (steunpuntpassendonderwijs-povo.nl)

2023; Contouren werkagenda route naar inclusief onderwijs: “Het toewerken naar inclusief onderwijs is flexibel, maar geen vrijblijvendheid” https://open.overheid.nl/documenten/ronl-9e1bccf1789a572a01fc5662f71a46577213e9b9/pdf

2024: The Salamanca Statement Anniversary: 30 Years of Progress? “ondanks progressie in de richting van inclusief onderwijs blijven grote ongelijkheden bestaan”.
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000390459.locale=en

2024: Beleidskader: Met elkaar voor alle kinderen en jongeren werken aan een inclusieve leeromgeving (OCW).

https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2024/05/10/bijlage-11-beleidskader-definiering-inclusief-onderwijs

Uit het beleidskader

- *Opleidingen leraren en schoolleiders:* Voor het voldoende toerusten van leraren en schoolleiders ligt een belangrijke rol bij opleidingen, zowel initieel als post-initieel. Het is van belang goed in kaart te brengen wat de startende leraar en schoolleider moet kennen en kunnen en welke kennis en vaardigheden op welk moment in de doorgaande professionalisering aan bod zou moeten komen. Daarnaast is het van belang meer zicht te krijgen op de ondersteuningsmogelijkheden van de leraar en de schoolleider.

Het start met een inclusieve cultuur

- Een inclusieve cultuur is uitnodigend, het staat open voor iedereen. In een inclusieve cultuur worden alle medewerkers gelijkwaardig gehoord, gezien en behandeld. Ze krijgen de mogelijkheid om hun individuele talenten te benutten. Men is er zich van bewust dat de normgroep (bijvoorbeeld vrouw, wit en hoog opgeleid) niet leidend is.

- Let samen op inclusief gedrag en inclusief handelen, bijvoorbeeld foute grapjes.

- Let samen op impliciete weerstand en defensieve routines “joh, het was maar een grapje, doe niet zo moeilijk” of “waar hebben we het over? Ik heb er geen last van”.

- Heb de moed om dit bespreekbaar te maken, zet jezelf op het spel.

Van Velthooven, B. (2023). Werken aan inclusief onderwijs vraagt leiderschap met moed. Uit; Basisschoolmanagement (BSM), 37,4, 16-18. Wolters Kluwer.

Sociale en psychologische veiligheid

- In een open en veilige werkomgeving bestaan deze twee vormen van veiligheid naast elkaar. Sterker nog: ze kunnen niet zonder elkaar.

- Sociale veiligheid betreft het geheel aan regels, afspraken en maatregelen die bedoeld zijn om een veilige werkomgeving te waarborgen. Een goed voorbeeld is een vertrouwenspersoon.

- Bij psychologische veiligheid gaat er om dat medewerkers veilig zijn om sociale risico's te nemen binnen het team. Een voorbeeld van sociaal risico nemen is een afwijkende mening verkondigen, een onveilige situatie te melden, fouten te maken of een nieuwe aanpak uitproberen.

- https://www.greatplacetowork.nl/inspiratie/blog/5-aandachtspunten-voor-psychologische-veiligheid-op-de-online-werkvloer

Binnen een omgeving waar inclusie waarde heeft, is (wederzijds) vertrouwen aanwezig en voelen docenten zich veilig om ervaringen, vragen en kennis met betrekking tot inclusief onderwijs te delen.

https://www.onderwijskennis.nl/kennisbank/kennisbenutting-rondom-inclusief-onderwijs-binnen-docententeams

Rapport *Noodzaak of bijzaak: over kennisbenutting met betrekking tot inclusief onderwijs* van Wolff, De Jong, Çelik, Ebert, Koster en Cilingir, 2024

Psychologische veiligheid is een randvoorwaarde voor een inclusieve cultuur

Psychological safety enables you to:

- Feel included
- Learn
- Contribute
- Challenge the status quo
- And you can do those things without fear of being embarrassed, marginalized, or punished in some way.

- https://www.leaderfactor.com/post/what-psychological-safety-is-not

Er is sprake van psychologische veiligheid in een organisatie als je:

- Je mening mag uiten
- Vragen mag stellen
- Nieuwe dingen mag proberen
- Om hulp kan vragen
- Twijfels mag benoemen
- Problemen mag aankaarten
- Leiders mag tegenspreken
- Elkaar mag uitdagen

SIBS
Thrive Now.
ership
RIENCE
Begrijp me goed hè.

Marianne Zwagerman; “dit mag je nooit meer zeggen”

Bespreek met een collega;

- Wat doet dit met je?
- Wat is de relatie met psychologische veiligheid?

- We gaan samen in dialoog.

“Call to action”

- Wat heeft de workshop opgeleverd?
- Hoe kun je dit in je praktijk toepassen?
- Wat zijn je directe voornemens?

(wil je dit opschrijven? Dan kan ik het overhandigen aan de organisatie)

Praatkaarten Joriene Beks en Hans van der Loo

https://www.managementboek.nl/boek/9789024447565/praatkaarten-psychologische-veiligheid-joriene-beks

Bedankt en tot ziens!

DELEN

meningen geven,
bespreken van fouten, leren

in ons team...

"Is het gebruikelijk om
feedback te geven
én te vragen."

DELEN

meningen geven,
bespreken van fouten, leren

in ons team...

"Worden fouten toegegeven
en met elkaar besproken."

INCLUSIE

gevoel erbij te horen

in ons team...

"Kan iedereen zichzelf zijn en hoeft niemand zich anders voor te doen."