

Belevingscircuit See Through

Professionalisering voor inclusief hoger onderwijs

Linda van den Bergh, Ilonka van der Sommen, Karin Diemel



Linda van den Bergh is lector 'Waarderen van Diversiteit' bij Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg, Fontys Hogeschool.



Ilonka van der Sommen is docent en lid kenniskring bij Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg, Fontys Hogeschool.



Karin Diemel is docent en lid kenniskring bij Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg, Fontys Hogeschool.

Het Nederlandse hoger beroepsonderwijs wil gelijke ontplooiingskansen voor alle studenten realiseren. Hiervoor is onderwijs vanuit hoge verwachtingen nodig. Dit vraagt om bewustwording van eigen opvattingen en bias en om reflectie op het eigen handelen gericht op afstemming op diversiteit. In deze studie is met design thinking het belevingscircuit 'See Through' ontwikkeld samen met studenten. Dit is vervolgens ingezet als startpunt van een professionaliseringstraject voor een docententeam. De vraag in welke mate deze professionalisering leidt tot bewustwording en reflectie op het eigen handelen is beantwoord.

Uitdaging en context

'Een hogeschool moet de plaats zijn waar iedereen zich thuis voelt, waar mensen uit alle verschillende sociaal maatschappelijke achtergronden elkaar ontmoeten en inspireren.' Dat is de inzet van het HBO Manifest 2030 (www.vereniging-hogescholen.nl), met als doel het realiseren van gelijke ontplooiingskansen voor alle studenten in het hbo. Om gelijke kansen, emancipatie en sociale cohesie te stimuleren, wordt in het manifest benadrukt dat niet alleen de inhoud van een opleiding belangrijk is, maar ook de verbinding met een diverse groep studenten en docenten. Diversiteit en inclusie wordt hierbij breed gedefinieerd. Dit is in lijn met de verandering in 2019 van het 'Expertisecentrum handicap + studie' naar het 'Expertisecentrum Inclusief Onderwijs'. Het streven

is dat iedereen zichzelf kan en mag zijn, ongeacht iemands sociaal/culturele achtergrond, genderidentiteit, seksuele geaardheid, financiële mogelijkheden of eventuele functiebeperking.

Ook in de hogeschool waar dit onderzoek is uitgevoerd, blijft het verder verbeteren van inclusie en toegankelijkheid een doel. Uit eerder onderzoek naar de vraag welke factoren de ervaring van inclusie binnen de hogeschool bevorderen of belemmeren, blijkt dat interpersoonlijke relaties essentieel zijn. De mate waarin iemand zich thuis voelt, wordt in eerste instantie bepaald door erkenning van de ander in diens eigenheid, het actief op de ander willen afstemmen en open staan voor verbinding (Van den Bergh et al., 2023). Docenten spelen hierin een cruciale rol.

Theoretisch kader

Diversiteit in het onderwijs betreft (combinaties van) zichtbare en onzichtbare verschillen in persoonskenmerken, zoals gender, etniciteit, sociaaleconomische achtergrond, fysieke of mentale uitdagingen of seksuele diversiteit (Harrison & Klein, 2007; Reparaz et al., 2020). Al deze kenmerken kunnen aanleiding zijn voor bias. Bias bestaat uit (al dan niet impliciete) oordelen, overtuigingen of attitudes die automatisch worden geactiveerd ten aanzien van bepaalde sociale groepen (Greenwald & Banaji, 1995). Wanneer deze bias negatief is, spreken we van vooroordelen die kunnen leiden tot discriminatie. Uit recente cijfers blijkt een toename in de ervaren discriminatie in het onderwijs (Andriessen et al., 2020). Voor het realiseren van gelijke ontplooiingskansen voor alle studenten, zou iedere student juist een 'sense of belonging' moeten ervaren: het gevoel dat je gewaardeerd wordt, gelijkwaardig behandeld wordt en verbondenheid ervaart (Allen et al., 2021). De ervaring hiervan kan bijdragen aan psychosociaal welbevinden, fysieke gezondheid, betere studieresultaten en beroepssucces (Mahar, et al. 2014; Strayhorn, 2018). In de ontwikkeling van het gevoel erbij te horen speelt de communicatie tussen docenten en studenten een belangrijke rol. Studenten blijken in zeer korte tijd de mate van affectie en de verwachtingen ten aanzien van capaciteiten van een docent 'te lezen', vooral in de non-verbale communicatie (Babad et al., 1991). Met name studenten met een diagnostisch label, laagopgeleide ouders en studenten met een migratieachtergrond hebben vaker te maken met lage verwachtingen, als gevolg van bias (Wang et al., 2018). Dit kan verschillende aspecten van de ontwikkeling van studenten beïnvloeden, zoals hun eigen bias, zelfbeeld en leerresultaten (Denessen et al., 2020a). Lage verwachtingen leiden bijvoorbeeld tot minder, en minder warme interacties met studenten (Rubie-Davies, 2014; Timmermans et al., 2018) en tot meer sturende en taakgerichte feedback, met minder ruimte voor het maken van eigen keuzes (Denessen et al., 2020b). Om deze effecten tegen te gaan, en dus gelijke ontplooiingskansen te realiseren, is onderwijs vanuit hoge verwachtingen van **alle** studenten nodig. Om dit te bereiken is allereerst bewustwording en het tegengaan van bias belangrijk.

Professionalisering

Wereldwijd zijn allerlei interventies ontwikkeld om bias te verminderen. Uit een reviewstudie van Fitzgerald en collega's (2019) blijkt dat kortlopende interventies, zoals eenmalige trainingen, niet effectief zijn. Succesvolle interventies moeten ofwel regelmatig worden herhaald ofwel gericht zijn op een duurzame verandering in gewoonten. Met name interventies waarin men zichzelf identificeert met iemand die 'anders' is, blijken positieve effecten te kunnen hebben.

Whithford en Emerson (2019) beschrijven een interventie die effectief was om impliciete bias te verminderen, waarin empathie voor een bepaalde groep wordt versterkt middels persoonlijke verhalen.

Professionaliseringsinterventies voor docenten in het algemeen blijken effectiever als ze gericht zijn op teams in plaats van op individuele docenten, als er een duidelijke praktijkgerichtheid is met veel ruimte voor eigen ervaringen en reflectie en als de inhoud gericht is op het optimaliseren van het leren door studenten. Ook is professionalisering effectiever wanneer geleerd wordt vanuit een actieve en onderzoekende houding en als het eigenaarschap over doelen en oplossingen bij de docenten zelf ligt (Kennedy, 2016; Maandag et al., 2017; Thurlings & Den Brok, 2018). Design thinking is een aanpak waarin deze effectieve kenmerken van professionalisering op logische wijze gecombineerd worden. In een design thinking proces komen deelnemers samen op onderzoekende wijze tot oplossingen voor specifieke complexe contexten. Dit gebeurt via de fasen van inleven, definiëren, ideeën creëren en het ontwerpen, testen en optimaliseren van een prototype. Het proces van design thinking beoogt een toename van empathisch vermogen, een optimale balans tussen vaardigheden en uitdaging, veerkracht en een vermindering van cognitieve bias (Panke, 2019).

Methode van onderzoek en vraagstelling

In deze studie zijn twee verschillende cycli van design thinking doorlopen om de volgende vraag te beantwoorden: *'In welke mate leidt deze vorm van professionalisering tot bewustwording en reflectie op het eigen professionele handelen vanuit hoge verwachtingen van alle studenten.'*

In de eerste cyclus is het belevingscircuit 'See Through' ontwikkeld. Een belevingscircuit bestaat uit verschillende *immersive experiences*, ofwel activiteiten die alle zintuigen aanspreken en een inkijkje in de belevingswereld van anderen geven. In de praktijk zijn er al belevingscircuits gericht op meer begrip van –en empathie voor– specifieke groepen, zoals het autismebelevingscircuit. Hoewel er negatieve effecten kunnen zijn bij belevingscircuits waarbij iemand als het ware 'in het lichaam van iemand met een beperking kruipt', bijvoorbeeld door het plaatsnemen in een rolstoel of het opzetten van een blinddoek (Harnacke et al., 2023), is er nu een toename van *immersive experiences* in onderwijs. Hierbij worden leerervaringen gecreëerd door de toepassing van verschillende technologieën om de cognitieve, sociale en affectieve ontwikkeling van studenten te stimuleren (MacDowell & Lock, 2023). In deze studie is met behulp van design thinking een belevingscircuit ontwikkeld in samenwerking met studenten, waarbij de activiteiten gericht zijn op bewustwording van verschillende perspectieven en ervaringen. Hierover wordt vervolgens de dialoog gevoerd.

Dit belevingscircuit is vervolgens ingezet als startpunt van een professionaliseringstraject voor docententeams in de hogeschool, waarna zij zelf aan de slag gingen met het ontwerpen van tools of aanpakken ter versterking van hun eigen opleidingspraktijk.

Cyclus 1: Belevingscircuit See Through

In studiejaar 2021-2022 zijn derdejaars studenten in de interdisciplinaire minor 'Embrace TEC; Technology, Entrepreneurship and Creativity' van Fontys Pulsed de uitdaging aangegaan om onderdelen van het belevingscircuit te ontwerpen en ontwikkelen. Dit startte met een interactief introductiecollege over kansen(on)gelijkheid, (impliciete) bias, verwachtingen en differentiatie, waarbij studenten reflecteerden op hun eigen ervaringen. Hierna kregen de studenten de vraag om in groepjes een activiteit te ontwikkelen die zorgt voor bewustwording van eigen opvattingen en bias en voor reflectie op het eigen handelen ten aanzien van diversiteit in het onderwijs. Ontwerpcriteria waren:

- Iedere activiteit duurt maximaal 8 minuten.
- De activiteit is snel op te bouwen, herbruikbaar en vervoerbaar.
- Iedere activiteit staat op zich, maar maakt ook deel uit van het geheel.
- Het totale circuit past in een klaslokaal.
- De gebruikers zijn docenten, ze voeren de activiteiten in duo's uit.

In meerdere testfasen zijn de activiteiten met docenten en onderzoekers van verschillende instituten binnen de hogeschool getest en bijgesteld. Hierna zijn acht activiteiten gekozen die samen een diversiteit aan thema's en typen activiteiten bevatten. Door het lectoraat Waarderen van Diversiteit is vervolgens een document met instructies, discussie- en reflectievragen per activiteit gemaakt, gericht op de transfer naar het eigen professionele handelen van docenten. See Through bestaat uiteindelijk uit ervaringen met betrekking tot: ADHD, Dyslexie, Gender bias, Armoede, Internationale studenten, Tijdsdruk / Stress, Stereotypering en Selffulfilling prophecy.

Beschrijving van drie activiteiten

Ter illustratie beschrijven we drie activiteiten die door studenten zijn ontwikkeld.

ADHD

In deze activiteit bekijken de deelnemers een video met een filmpje waarin iemand uitlegt hoe het voor haar is om ADHD te hebben (zie afbeelding 1). Tegelijkertijd flitsen er lampjes in verschillende kleuren. Na iedere flits moet de deelnemer het knopje met dezelfde kleur indrukken, waarvan een score



Afbeelding 1.

bijgehouden wordt. Nadat de video is afgelopen, wordt hierover een inhoudelijke vraag gesteld. Reflectievragen bij deze activiteit zijn: Welke coping strategieën heb je gebruikt om de video te kunnen volgen? Herken je deze bij studenten aan wie je les geeft? Hoe zou je hen beter kunnen ondersteunen?

Gender bias

In deze activiteit bekijken de deelnemers een film over genderbias, oftewel seksisme. Studenten en alumni van de Hogeschool voor de Kunsten vertellen over de bias die zij op grond van hun geslacht hebben ervaren in het onderwijs en wat dit met hen deed. De film wordt bekeken op de eigen telefoon, geplaatst in een VR bril en beluisterd met een koptelefoon, waardoor een intense beleving wordt gecreëerd (zie afbeelding 2). Reflectievragen hierbij zijn: Wat zijn de eerste woorden die in je opkomen? Bespreek met je collega wat je herkent uit eigen ervaringen. Zouden jouw studenten wel eens gender bias kunnen ervaren?



Afbeelding 2.

Selffulfilling prophecy

In deze activiteit plaatsen de deelnemers een bordje met een casus bovenaan een dubbelzijdige 'knikkerbaan'. In de casus worden hints gegeven over de sociaal economische status en etniciteit van het gezin van de student, via de naam en

de beschrijving van de hobby's (vgl. Glock & Kleen, 2020). Op de knikkerbaan staan vragen als 'Aan deze student stel ik waarschijnlijk niet te hoge eisen.' Of 'Deze student bied ik waarschijnlijk meer structuur.' De deelnemers draaien bij iedere vraag aan de knoppen (ja / nee), ieder aan een andere kant. Vervolgens klappen ze de knikkerbaan open, waardoor het pad van beide knikkers vergeleken kan worden (zie afbeelding 3). Zij bespreken de vragen: Hoe relateer je de keuzes die je hebt gemaakt aan effecten op studenten (zelfbeeld en leerprestaties)? Herken je verschillen in je eigen handelen op basis van de achtergrond van studenten?



Afbeelding 3.

Cyclus 2: Professionaliseringstraject

See Through vormt het startpunt van een professionaliseringstraject voor docententeams binnen de hogeschool. Tijdens dit traject van drie bijeenkomsten van ieder twee uur doorlopen de deelnemers in een notendop zelf de verschillende fasen van design thinking, onder begeleiding van de onderzoekers. Hieronder beschrijven wij de uitvoering en ervaringen van het traject met het team van de deeltijd leraaropleiding voor basisonderwijs in Eindhoven.

Beschrijving professionaliseringstraject

Hieronder beschrijven we het professionaliseringstraject dat bestaat uit drie bijeenkomsten.

Bijeenkomst 1: Inleven

Tijdens deze bijeenkomst wordt het belevingscircuit doorlopen in duo's, met een nabespreking van de belangrijkste indrukken, ervaringen en opgedane inzichten. Opdrachten voor de tweede bijeenkomst zijn: Ga na of studenten in jouw opleiding bias en/of lage verwachtingen ervaren en verbeeld hun perspectief in een foto of op andere manier. Beschrijf of verbeeld hoe jij afstemt op verschillen tussen je studenten.

Bijeenkomst 2: Probleem definiëren en start ideeën creëren

Deze bijeenkomst start met een bespreking van theorie over verwachtingen, het ervaren en beïnvloeden van de 'sense

of belonging' en over inclusieve taal en toegankelijkheid. Vervolgens is er een terugkoppeling van de opdrachten in subgroepen. Dan start het creëren van ideeën. Na een bespreking van positieve voorbeelden en aanpakken die er al zijn binnen de opleiding, noteert iedereen tien minuten lang ideeën voor verbetering door interventies, tools of aanpassingen in professioneel handelen. In subgroepen worden de goede, haalbare, uitvoerbare ideeën geselecteerd en verder besproken. De bijeenkomst wordt afgesloten met het maken van afspraken over het verder uitwerken van de gekozen ideeën, het alert zijn op verbeterkansen en het uitproberen van dingen die bedacht zijn.

Bijeenkomst 3: Ontwerpen van een prototype

Deze bijeenkomst start met een terugkoppeling van de ervaringen en de opgedane ideeën voor verbetering. Deze worden gerelateerd aan theorie over het versterken van de kracht van teams (collective teacher efficacy). Vervolgens werken de deelnemers in subgroepen hun ideeën verder uit met behulp van materialen, zodat er concrete prototypes ontstaan door te tekenen, bouwen of schrijven. Hierbij wordt door de onderzoekers steeds doorgevraagd op wat het ontwerp vraagt van communicatie en concreet handelen door de docenten, om de kans op een succesvolle implementatie in het team zo groot mogelijk te maken.

Het testen in het onderwijs en optimaliseren van het prototype op basis van de effecten op de ervaringen en ontwikkeling van studenten volgt na afloop van het professionaliseringstraject in het eigen team. Hierbij is ondersteuning op afroep beschikbaar.

Ervaringen en opbrengsten

De deelnemers hebben het traject doorlopen in de periode maart – mei 2023. Het enthousiasme en de betrokkenheid van de deelnemers was groot. Hoewel er vanuit studenten weinig signalen naar voren kwamen die wezen op bias, lage verwachtingen of de ervaring van exclusie in de opleiding, was het team gemotiveerd om het onderwijs nog beter te laten aansluiten op de diversiteit in ondersteuningsbehoeften van studenten. Het team heeft in vier subgroepen gewerkt tijdens het traject en ontwerpen gemaakt gericht op de vier zaken die hieronder beschreven staan.

- Organisatie van een netwerkcafé voor specifieke groepen studenten (bijvoorbeeld studenten met dyslexie of met veel behoefte aan structuur), zodat studenten in contact komen met anderen die soortgelijke uitdagingen en ervaringen hebben. Dialoog met studenten in een netwerkcafé, kan bij docenten leiden tot meer inzicht en empathie.
- Groepsvorming bij studenten versterken door middel van het sterker inzetten van een bestaand instrument (me scan / we scan). Dit instrument is erop gericht de krachten en

uitdagingen in de zelfsturing en metacognitieve vaardigheden van studenten helder te krijgen, waarna de groep elkaar gericht kan ondersteunen.

- Meer aandacht voor sense of belonging in de tutorgroepen, door een 'check in', bewustere keuzes in de wijze van groeperen van studenten op basis van de doelen, meer groepsvormende activiteiten en meer ruimte voor individuele gesprekken.
- Hoge verwachtingen in het team: onderzoek naar -en uitvoeren van interventies gericht op- bewustwording van eigen taal en handelen, zodat nog meer over en met studenten wordt gesproken vanuit hoge verwachtingen.

In de evaluatie gaven de deelnemers met name terug dat zij meer tijd hadden willen hebben. In de eerste bijeenkomst konden zij niet alle activiteiten van See Through doen, wat zij wel graag hadden gewild. Na afloop van het traject in mei kwam de zomervakantie snel, terwijl ze direct meer hadden willen doorpakken op hun ontwerpen. Ook gaven zij aan behoefte te hebben aan voortzetting van de ondersteuning en niet alleen op afroep. Over het werken in subgroepen gaven zij aan dat dit maakt dat je het proces niet geheel als team beleeft. Het team heeft daarom in het begin van het nieuwe studiejaar één van de vier ontwerpen gekozen. Dit is ontwerp 4, met de focus op hoge verwachtingen in het eigen team. De subgroep van vier docenten die dit ontwerp heeft gemaakt neemt het voortouw in de verdere uitwerking.

Conclusie en discussie

De beantwoording van de vraagstelling '*In welke mate leidt professionalisering met behulp van design thinking tot bewustwording en reflectie op het eigen professionele handelen vanuit hoge verwachtingen van alle studenten.*', levert een positief beeld op. Studenten en docenten die het beleevingscircuit See Through ontwikkelden in cyclus 1 en de docenten die het professionaliseringstraject doorliepen in cyclus 2, gaven allen aan

hier veel van te hebben geleerd. In beide cycli noemden de docenten, die de activiteiten van See Through uitvoerden, dat zij zich *beter inleefden* in verschillende uitdagingen en behoeften die studenten kunnen ervaren. Een voorbeeld is: 'Je kunt over gender bias denken wat je wilt, maar ik zie wat het deed met deze student en dat is wat telt'. Ook riepen activiteiten *emoties* op, bijvoorbeeld spanning en irritatie door het niet goed kunnen volgen van de film bij ADHD, door de grote afleiding door andere prikkels. *Verskillende coping strategieën* werden geobserveerd, zoals het verplaatsen naar de gang om beter te kunnen concentreren. Ook zagen we *verschillende manieren van ondersteuning* door collega's in de duo's, bijvoorbeeld het geven van uitleg, voordoen of fysieke hulp. Door de reflectievragen werd de *link naar het eigen handelen gelegd*, bijvoorbeeld in de constatering dat de achtergrond van studenten inderdaad soms leidt tot het bieden van meer of minder autonomie, naar aanleiding van selffulfilling prophecy. Het beleevingscircuit bleek een waardevolle leerervaring, ook op affectief niveau (MacDowell & Lock, 2023). In de tweede cyclus maakten de docenten middels design thinking de vertaalslag naar hun eigen praktijk. De effectieve kenmerken van professionalisering, zoals genoemd in het theoretisch kader zijn hierbij leidend geweest: het praktijkgericht werken als team met veel ruimte voor eigen ervaringen en reflectie gericht op het leren door studenten, gebruikmakend van een actieve onderzoekende houding met eigenaarschap over de oplossingen. Het nemen van voldoende tijd, per bijeenkomst en voor het gehele traject is een belangrijk aandachtspunt.

Uit de vier praktische ontwerpen voor de eigen opleiding blijkt dat het traject succesvol was om een vertaling naar het professionele handelen te maken. Na afloop van het traject staat het hele team achter de keuze om hun eigen taal en begeleiding nader te gaan onderzoeken, met het oog op het bewust spreken over en met studenten vanuit hoge verwachtingen.

Literatuurlijst

- Allen, K. A., Kern, M. L., Rozek, C. S., McInerney, D. M., & Slavich, G. M. (2021). Belonging: a review of conceptual issues, an integrative framework, and directions for future research. *Australian Journal of Psychology*, 73(1), 87-102.
- Andriessen, I., Hoegen-Dijkhof, J., van der Torre, A., van den Berg, E., Pulles, I. & Iedema, J. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Babad, E., Bernieri, F., & Rosenthal, R. (1991). Students as judges of teachers' verbal and nonverbal behavior. *American Educational Research Journal*, 28(1), 211-234.
- Denessen, E., Hornstra, L., van den Bergh, L., & Bijlstra, G. (2020b). Implicit measures of teachers' attitudes and stereotypes, and their effects on teacher practice and student outcomes: A review. *Learning and Instruction*, 101437.
- Denessen, E., Keller, A., van den Bergh, L., & van den Broek, P. (2020a). Do teachers treat their students differently? An observational study on teacher-student interactions as a function of teacher expectations and student achievement. *Education Research International*, 2020, 1-8.
- FitzGerald, C., Martin, A., Berner, D., & Hurst, S. (2019). Interventions designed to reduce implicit prejudices and implicit stereotypes in real world contexts: A systematic review. *BMC Psychology*, 7(1), 1-12.
- Glock, S., & Kleen, H. (2020). Preservice teachers' attitudes, attributions, and stereotypes: Exploring the disadvantages of students from families with low socioeconomic status. *Studies in Educational Evaluation*, 67, 100929.
- Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological review*, 102(1), 4.
- Harnacke, C., Felten, H., & Koster, X. (2023). Ervaringsparcoursen vergroten niet bewustwording over mensen met beperking. *Sociale Vraagstukken*. Geraadpleegd van <https://www.socialevraagstukken.nl/ervaringsparcoursen-vergroten-niet-bewustwording-over-mensen-met-beperking/>
- Harrison, D. A., & Klein, K. J. (2007). What's the difference? Diversity constructs as separation, variety, or disparity in organizations. *Academy of management review*, 32(4), 1199-1228.
- Kennedy, M. (2016). How does professional development improve teaching? *Review of Educational Research*, 86(4), 945-980.
- Maandag, D., Helms-Lorenz, M., Lugthart, E., Verkade, A., & van Veen, K. (2017). *Features of effective professional development interventions in different stages of teacher's careers: NRO report*. Teacher education department of the University of Groningen.
- MacDowell, P., & Lock, J. (Eds.). (2023). *Immersive education: Designing for learning*. Springer Nature.
- Mahar, A. L., Cobigo, V., & Stuart, H. (2014). Comments on measuring belonging as a service outcome. *Journal on Developmental Disabilities*, 20(2), 20-33.
- Panke, S. (2019). Design thinking in education: Perspectives, opportunities and challenges. *Open Education Studies*, 1(1), 281-306.
- Reparaz, L. R., Ardjosemito-Jethoe, S., & Rousseau, E. (Red.) (2020). *Diversiteit in de samenleving. Concepten, voorbeelden uit de praktijk en methoden voor de diversiteitsbewuste professional*. Van Gorcum.
- Rubie-Davies, C. (2014). *Becoming a high expectation teacher: Raising the bar*. Routledge.
- Strayhorn, T. L. (2018). *College students' sense of belonging: A key to educational success for all students*. Routledge.
- Thurlings, M., & Den Brok, P. (2018). Learning outcomes of teacher professional development activities: a meta-study. *Educational Review*, 69(5), 554-576
- Timmermans, A. C., Rubie-Davies, C. M., & Rjosk, C. (2018). Pygmalion's 50th anniversary: The state of the art in teacher expectation research. *Educational research and evaluation*, 24(3-5), 91-98.
- Van den Bergh, L., Diemel, K., & Van der Sommen, I. (2023). Sense of belonging in beeld: een photovoice studie in het hoger beroepsonderwijs. *Tijdschrift Voor Hoger Onderwijs*, 41(2), 68-83.
- Wang, S., Rubie-Davies, C. M., & Meisel, K. (2018). A systematic review of the teacher expectation literature over the past 30 years. *Educational Research and Evaluation*, 24(3-5), 124-179.
- Whitford, D. K., & Emerson, A. M. (2019). Empathy intervention to reduce implicit bias in pre-service teachers. *Psychological reports*, 122(2), 670-688.