



Impliciete vooroordelen in de onderwijspraktijk

ECHO i.s.m. Team Diversiteit

Welkom!

Maak het jezelf comfortabel.
We starten om 10u05.

Zet je microfoon en camera
standaard uit.

Gebruik de chat voor vragen en
bedenkingen.

De sessie wordt opgenomen.

Intro

Team Diversiteit



Mohamed Yahyau



Sam Smit



Janine Meijer



Edith Piqueray

ExpertiseCentrum Hoger Onderwijs



Jill Vandevenne



Anke Baeyens



Verloop

- Implicit bias Awareness Workshop
 - Ruimte voor uitwisseling
- Korte pauze
- Inspiratie voor de onderwijspraktijk
 - Ruimte voor uitwisseling
- Reflectie in groepen
- Plenaire terugkoppeling



Side note

- Impliciete vooroordelen als een sociaal fenomeen
- Wat kunnen we als universiteit, faculteit, opleiding, werkgroep, lesgever, ondersteuner, ... doen?
- Geen sluitende antwoorden



Implicit bias Awareness Workshop



Who do you see?

Age? Gender? Education level?
Profession? Partner? Children?
Struggles? Ambitions? ...

“The brain is a machine for jumping to conclusions.”

SYSTEEM 1

Intuitief
Snel
Automatisch
Associatief
Onbewust

95%



SYSTEEM 2

Beredeneerd
Langzaam
Inspannend
Systematisch
Bewust

5%

What is implicit bias?

*“Implicit bias refers to the **attitudes or stereotypes** that affect our understanding, actions, and decisions in an unconscious manner (Davies et al., 2013, p.6)”*

*“Implicit biases are especially intriguing, and also especially problematic, because they can produce behavior **that diverges from a person's avowed or endorsed beliefs or principles** (Greenwald & Krieger, 2006, p.951)”*

“they can challenge even the most well-intentioned and egalitarian-minded individuals, resulting in actions and outcomes that do not necessarily align with explicit intentions.” (Staats, 2016)



'To be human is to be biased.' (Catalyst)



What is implicit bias?

Influenced by:

- Parenting
- Social & cultural background
- Education
- Personal Experiences
- Media
-

Different manifestations of implicit bias

- Disability
- Age
- LGBTQ+
- Socio-economic position
- Other mother tongue than Dutch
- Gender
- Ethnicity
- Religion
- ...



Different manifestations of implicit bias

In education, girls are more likely to be associated with language than with math, while men are more associated with math than with language (Steffens & Jelenec, 2011).



Different manifestations of implicit bias

Teachers have **lower expectations** of students from **ethnic minority groups** (Tenenbaum & Ruck, 2007; Geven, Batruch & van de Werfhorst, 2018) and from students with a **lower socio-economic background** (Jussim, Eccles & Madon, 1996).

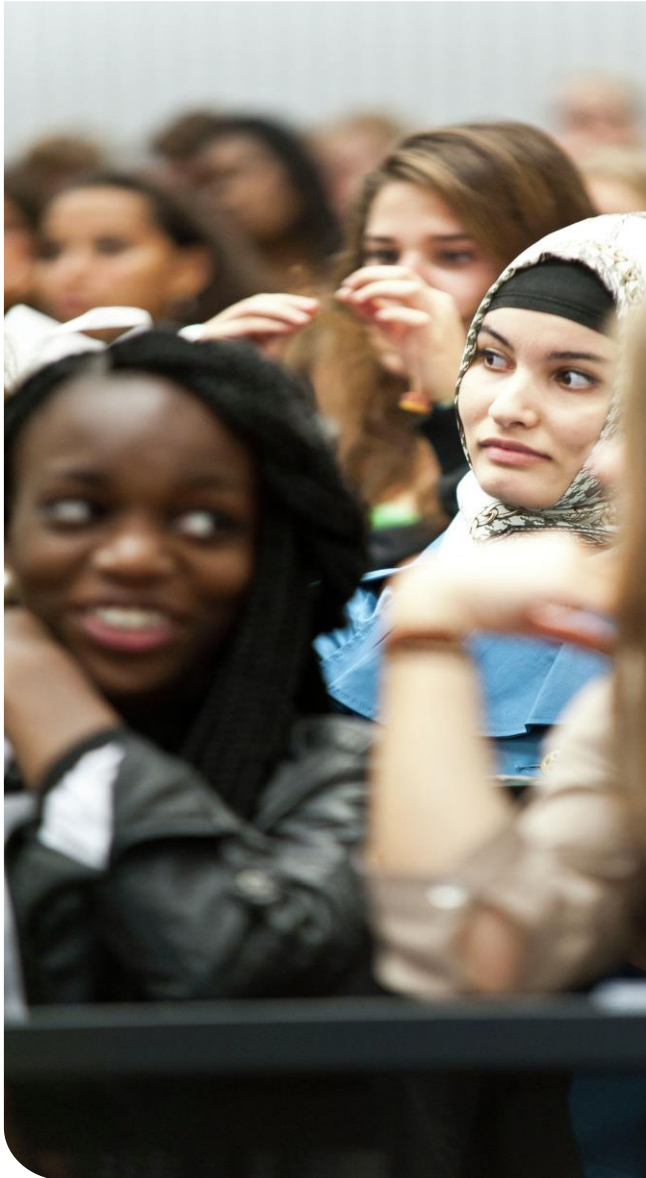
On the other hand, **the capacities of white students** and of students from higher socio-economic backgrounds are **overestimated** (Ready & Chu, 2015).



“EI is an extremely masculine field. If a female student ever comes, you catch yourself with subconscious thoughts: 'Wow, she won't survive' or 'Is she in the right field?’”

“Some teachers are more positive towards women because there are so few of them: they give them extra support because they want to keep the women. This is almost positive discrimination.”

Student of FAE



Different manifestations of implicit bias

“I noticed when you have to present your lab notebook students with a migration background are sometimes treated differently.

My lab partner saw that teachers leafed quickly through the notebook. But when it was our turn –students with a migration background- the teachers leafed through the notebook more accurately.

I also saw this happening, but I didn't report this as I'm used to this, we always have to prove ourselves more.”

(focus group FAE, 2021)



*“The main implicit bias I encounter in my domain is **assuming that based on the name the person is from abroad**, which obviously hasn't been always the case for a long time. It turns out that people often just speak Dutch and grew up here.” (Deans Office, FAE)*

“I was regularly told by teachers that my Dutch was so good. It was meant to be a compliment, but it didn't seem that way. I was born and raised here. Why should my Dutch not be good?” (UA student)

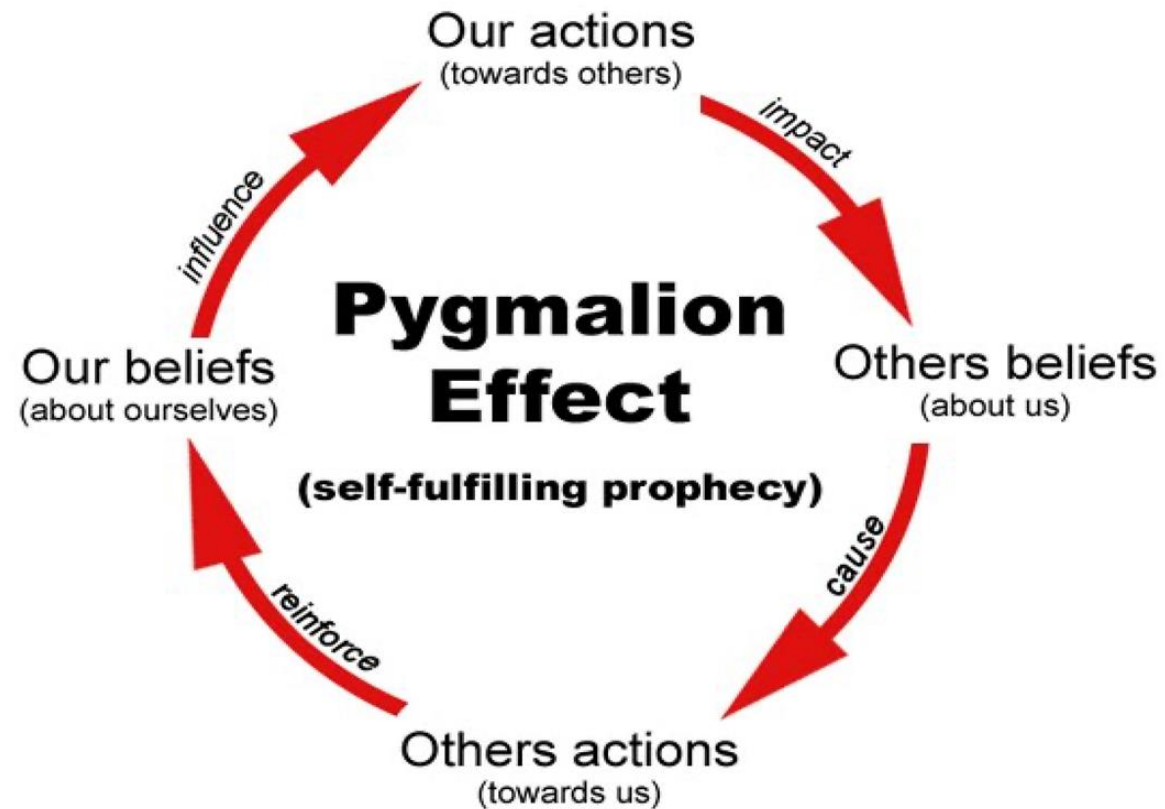


Oral exams:

“I notice that the appearance of students plays a role in forming a first impression. Another factor is whether or not the student takes structured notes, is nervous, arrives late or makes a lot of writing errors.”

Gytha Burman, lector FSW, Antwerp School of Education

Rosenthal & Jacobsen (1968)



Consequences of implicit bias in the educational context

Research by Van den Bergh et al (2010) shows that **the more implicit prejudices teachers had regarding the performance of Turkish and Moroccan students on language and mathematics, the lower their performance was and the greater the inequality was.** A study from New Zealand came to similar conclusions (Peterson, Rubie-Davies, Osborne & Shiley, 2016).





P₃

A₁

U₁

S₁

E₁

B₃

R₁

E₁

A₁

T₁

H₄

E₁

R₁

E₁

S₁

U₁

M₃

E₁



Hoe hiermee omgaan in de onderwijspraktijk?

Voorafgaand aan de lessen



**Leer je
studenten
kennen aan de
hand van een
pre-assessment.**



**Zorg
voor duidelijke
communicatie
en afspraken.**



**Geloof in alle
studenten en
uit dit ook.**

Tijdens de lessen



Activeer alle studenten met een variatie aan werkvormen.



Ga in gesprek met elkaar.








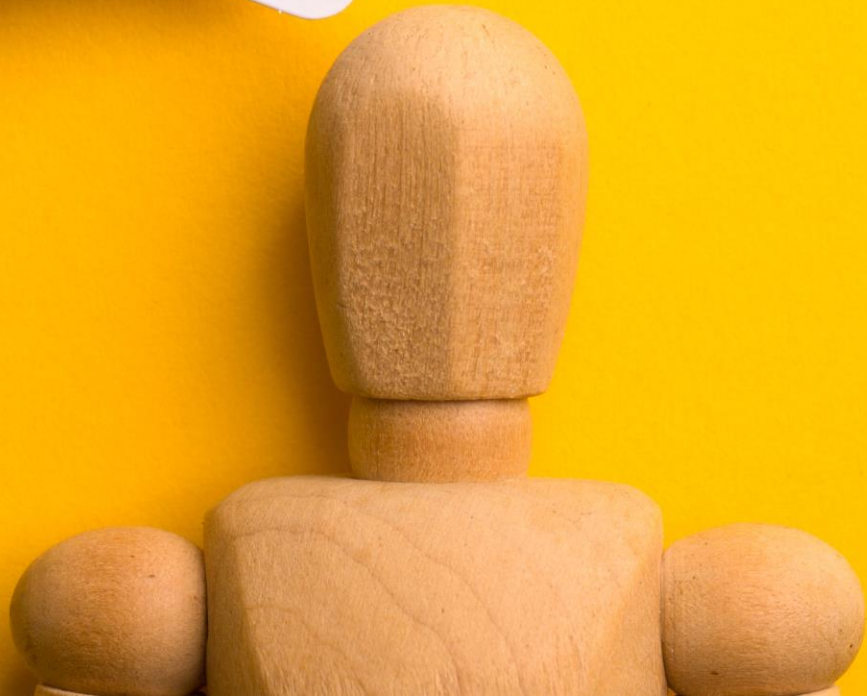
Hanteer een doordachte groepsindeling.

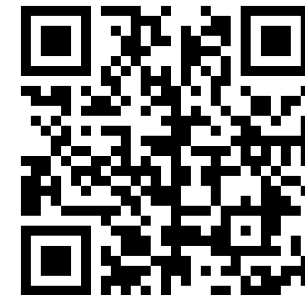


Geef alle studenten kwaliteitsvolle feedback.

Bij het evalueren van studenten

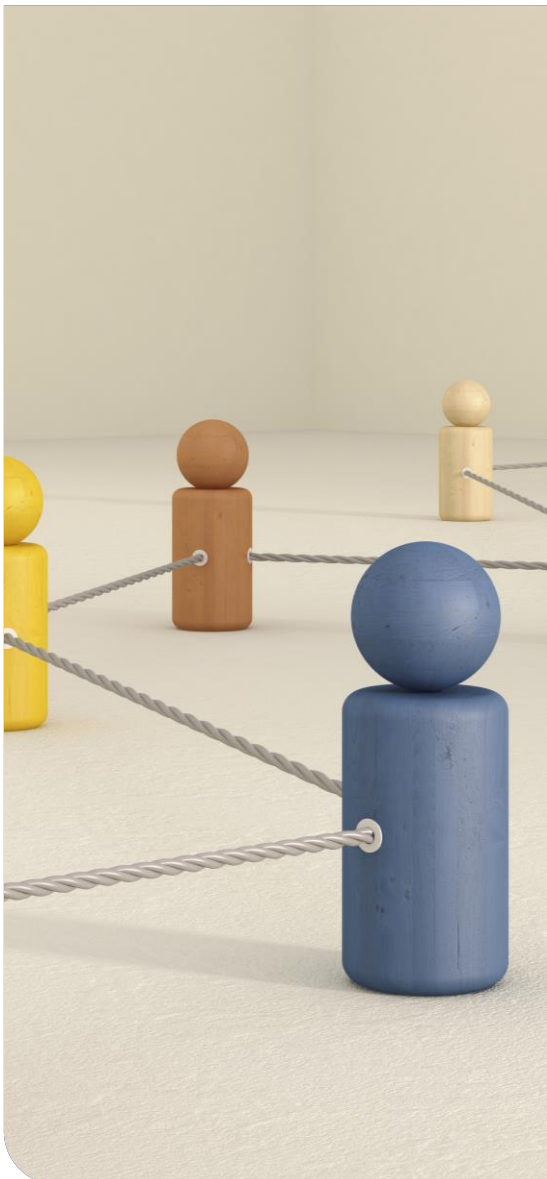
-  **Hanteer een doordachte strategie voor taalfouten.**
-  **Schenk voldoende aandacht aan de betrouwbaarheid van de beoordeling.**
-  **Verdeel examenvragen op een eerlijke manier onder studenten.**
-  **Hanteer een mix aan evaluatievormen.**
-  **Anonimiseer examens.**





https://padlet.com/UA_ECHO/IB

Break-outs



- 4 groepen, 1 begeleider per groep
- Enkele richtvragen
 - Welke inzichten herken je in je eigen onderwijspraktijk?
 - Waar zie je nog ruimte voor verbetering?
 - Wat is haalbaar? Wat is minder/niet haalbaar? Waarom?
 - Welke andere mogelijke manieren om implicit bias tegen te gaan/een plaats te geven binnen onderwijs zie je nog?
- Padlet als houvast
- 1 woordvoerder per groep
 - Vat de gedeelde inzichten samen in 2 min.



Plenaire bespreking

- Vat de belangrijkste inzichten samen (2 min.)



Individuele reflectie

- Welk inzicht neem je zeker mee en waarom?

What's next?

Professionaliseringsaanbod

Aankomende ECHO-sessie

Interculturele communicatie

24 maart, 10-11u30, online

CNO-sessies

Effectieve kennisclips,
animatievideo's & instructiefilms

24 maart, 9-16u, CDE

Werken aan LGBTI-inclusief
onderwijs

20 april, 9u30-16u30, online

Implicit bias awareness workshop in de faculteit

op maat

diversiteit@uantwerpen.be

Inspiratiemateriaal

▪ Implicit bias

- Vuletich, H.A. & Payne, B.K. (2019). Stability and Change in Implicit Bias. *Psychological Science*, 30(6), 854-862. doi.org/10.1177/0956797619844270
- Staats, C. (2015). *Understanding Implicit Bias: What Educators Should Know*. Geraadpleegd op 18 februari 2022, van https://www.aft.org/sites/default/files/ae_winter2015staats.pdf
- Hill, V. (2012). *De-biasing strategies*. Geraadpleegd op 18 februari 2022, van https://www.arts.ac.uk/_data/assets/pdf_file/0018/190152/AEM-Debiasing-Strategies-PDF-294KB.pdf
- Jonge Academie. (2019). *Wetenschap = M+V+X*. Geraadpleegd op 18 februari 2022, van <https://jongeacademie.be/wetenschapmvx/>
- Godsil, R.D., Tropp, L.R., Goff, P.A., Powell, J.A., MaxFarlane, J. (2017). *The science of equality in education: The impact of implicit bias, racial anxiety, and stereotype threat on student outcomes*. Geraadpleegd op 18 februari 2022, via <https://perception.org/wp-content/uploads/2017/05/Science-of-Equality-Education.pdf>

▪ Diversiteit

- [ECHO-onderwijstips diversiteit](#)
- [UAntwerpen: Diversiteit](#)
- [Steunpunt Inclusief Hoger Onderwijs \(SIHO\)](#)
- [Diversiteit in het hoger onderwijs: van theoretisch kader naar praktijkgericht verandering \(Pulinx, Schrooten, & Emmers, 2021\)](#)
- [Rosa vzw / Orbit vzw](#)
- [Dare to be different, Emmers & Plessers \(Odisee\)](#)

Bedankt!

Alle feedback is welkom via

<https://forms.office.com/r/tiuUQbJ37r>

Not everything that is faced can be changed,
but nothing can be changed until it is faced.

- James Baldwin -

