



FOTO: HANNAH BUSING | UNSPLASH

DRIELUIK DEEL 1 | DOOR DR. BIRGIT PFEIFER, PRACITOR VERSCHILLEN WAARDEREN

Dr. Birgit Pfeifer is practor Verschillen Waarden bij Federatie Christelijk Mbo en senior onderzoeker lectoraat Betekenisvolle en Inclusieve leeromgevingen bij lerarenopleidingen Windesheim. Voor deze uitgave van Profiel stelde ze een drieluik samen waarin wordt ingegaan op (deel 1) de werkwijze van Team Inclusief en een methodiek om het mbo inclusiever te maken en (deel 2) de in het project ontwikkelde gesprekstool Multinclude. Tot slot geven (in deel 3) de drie participerende scholen een korte reflectie op de impact die Team Inclusief bij hen op school heeft gemaakt. Het drieluik begint met een beschrijving van de werkwijze waarin de 'lessons learned' van de afgelopen jaren zijn verwerkt.

In het mbo zijn de afgelopen jaren verschillende projecten en pilots gestart om kansengelijkheid, diversiteit en inclusie te bevorderen. Belangrijke initiatieven, maar hoe kun je binnen de mbo-school de aandacht voor deze thema's

Team Inclusief: een methodiek om het mbo inclusiever te maken

verduurzamen? Deze vraag was in 2020 voor mbo Landstede, ROC van Twente en MBO Utrecht aanleiding om op zoek te gaan naar een aanpak die hen kon ondersteunen bij het duurzaam bevorderen van gelijke kansen, diversiteit en inclusie op hun school. De scholen zochten hiervoor samenwerking met het practoraat Verschillen Waarden (Federatie christelijk mbo, Birgit Pfeifer), het practoraat Burgerschap (ROC van Twente, Laurence Guerin) en het lectoraat Inclusive Education (Haagse Hogeschool, Naomi van Stapele). Het accent lag nadrukkelijk niet op

het vinden van snelle oplossingen voor urgente problemen, maar op het professionaliseren van een Team Inclusief op de school.

TEAM INCLUSIEF: DE WERKWIJZE

Bij de start van het project vormde iedere school een Team Inclusief. Dit team werd qua functies en rollen zo divers mogelijk samengesteld. Ook studenten participeerden in de teams. De teamleden werden door de scholen met uren gefaciliteerd en de studenten kregen een student-vergoeding.

Vanaf het begin was teambuilding een zeer belangrijk aspect. Je hebt elkaar nodig bij het werken aan inclusie, omdat je soms ook met weerstand of schuring te maken krijgt. Tijdens tweedaagse trainingsbijeenkomsten hebben de teams elkaar en de werkwijze van Team Inclusief goed leren kennen. Ook werd veel geoefend met bijvoorbeeld schurende gesprekken.

NIET GELIJK IN DE ACTIESTAND

In het onderwijs bestaat vaak (tijds) druk. Er moet van alles gebeuren, en liefst gisteren al. We willen meetbare resultaten en hebben weinig tijd om veranderprocessen goed door te voeren. Terwijl dat vaak wel noodzakelijk is. We hebben gemerkt dat dat zeker ook voor het thema inclusie geldt. Werken aan meer inclusie en gelijke kansen is geen sprint, het is een marathon en vraagt om lange adem. Het is belangrijk om eerst goed te kijken welke vraagstukken op school spelen en hoe je het beste duurzaam aan inclusie kan werken.

EEN SAMEN- WERKINGSPROJECT VAN MEERDERE SCHOLEN EN PRACTORATEN

Daarom zijn de teams niet begonnen met concrete interventies maar met een probleem- en ambitieanalyse per school. De teamleden voerden hiervoor gesprekken met mensen uit alle lagen van de organisatie. Als hulpmiddel voor deze gesprekken gebruikten zij de 'MultInclude-tool'. Dit is een zelf-evaluatie-tool, waarbij op school-, leer- en werkomgevingsniveau wordt gekeken naar inclusiviteit.

De tool werd in de loop van het project ontwikkeld, zie ook het artikel hierover in [Profiel-uitgave 9 2019](#). Op de website van het practoraat [Verschillen Waarderen](#) kunt u de MultInclude-tool downloaden.

INTERVENTIES

Aan de hand van de uitkomsten van deze gesprekken hebben de teams een actieplan ontwikkeld met verschillende interventies. Zo organiseerde MBO Utrecht een schoolbrede dag met sprekers, workshops en dialoogsessies. Het doel van de dag was om docenten en studenten handvatten te bieden om de dialoog over en het werken aan inclusie te bevorderen. Een ander voorbeeld is het onderzoek dat Team Inclusief van ROC Twente deed naar stagediscriminatie om vervolgens gerichte interventies te kunnen ontwikkelen.

De combinatie van het onderzoeken welke vraagstukken op school spelen, het ontwikkelen van passende interventies en het praktijkonderzoek, helpt de teams bewust bekwaam te handelen in hun praktijk.

Tijdens en na elke interventie hebben de teams onderzoek gedaan in hoeverre de beoogde doelen behaald werden. Dit onderzoek heeft geholpen om interventies te evalueren en te verbeteren. Ook de uitwisseling van ervaringen, actieplannen e.d. tussen de drie scholen leidde tot verbeteringen in de interventies.

ONDERZOEK EN REFLECTIE

Werken aan en met een onderzoekende houding is cruciaal voor de werkwijze van Team Inclusief. De participatieve methodologie die de teams hebben gebruikt voor hun onderzoek heet *community-led research and action* (CLRA). Hierbij wordt een feedbackloop van onderzoek en actie ontwikkeld, die

beweegt tussen probleemanalyse, ontwerp, interventie en evaluatie. Tijdens het project werden verschillende participatieve en praktijkgerichte onderzoeksmethodes gebruikt, zoals logboeken, interviews, focus-groeps gesprekken, observaties enzovoort. Belangrijk is dat CLRA nauwelijks extra tijd hoeft te kosten van de medewerkers en studenten omdat het integraal wordt uitgevoerd tijdens de activiteiten. Wel is een voorwaarde, dat de teamleden enige onderzoekservaring hebben of dat een onderzoeker het team ondersteunt bij de dataverzameling en de analyse.

In het volgende artikel (Drieluik deel 2) wordt de gesprekstool Multinclude besproken. Het bleek een zeer belangrijk onderdeel van de werkwijze, ten eerste omdat het een beeld geeft van de stand van zaken met betrekking tot inclusiviteit en diversiteit op de mbo-school. Ten tweede helpt dit om gesprekken te voeren met collega's en studenten om zo prioriteiten in de aanpak te stellen.

Doorwerking Team Inclusief

Het kennispunt Gelijke Kansen, Diversiteit en Inclusie (GKDI) van de MBO Raad heeft van 2021 tot 2023 Project 8 In het leven geroepen. De werkwijze van Team Inclusief werd in dit project overgenomen en acht mbo-instellingen gingen ermee aan de slag. De eindrapportage en een beschrijving van alle door de participerende scholen ontwikkelde interventies vindt u hier: [Eindrapportage project 8 - Gelijke Kansen MBO](#).

Zelf aan de slag met Team Inclusief?

Het [Practoraat Verschillen Waarderen](#) kan daarbij ondersteuning bieden.