

MOGELIJKHEDEN OM
GESTRUCTUREERD EN GEÏNFORMEERD
DE PRAKTIJK TE VERBETEREN

Actieonderzoek gericht op diversiteit en Inclusie in het mbo

In dit artikel zetten we het proces en de bevindingen uiteen van een actieonderzoek gericht op diversiteit en inclusie. Het realiseren van meer diversiteit en inclusie in onderwijsinstellingen is geen gemakkelijke opgave. Vanuit bevlogenheid en goede bedoelingen zetten betrokken professionals verschillende initiatieven op. Binnen mbo's zijn tal van initiatieven, maar niet alle initiatieven hebben een geïnformeerd en gestructureerd karakter. Om daar verbetering in te brengen is een team van zes professionals in het mbo, aan de slag gegaan met actieonderzoek. Actieonderzoek biedt de mogelijkheid om gestructureerd en geïnformeerd de praktijk te verbeteren. **NAJAT BAY, HAFID BALLAFKIH,**

MEREL SCHENK, LUISA PRANDO, LIEKE KONINGEN

ACTIEONDERZOEK: DE WERKELIJKHEID IS WEERBARSTIG

Actieonderzoek begint met een vraagstuk uit de praktijk, waarbij een beoogde verbetering centraal staat. In drie dagdelen is de kern van actieonderzoek uitgelegd aan de professionals. De uitleg was gericht op begripsvorming en rollen in actieonderzoek. Groeien in de rol en verantwoordelijkheid nemen, was door gebrek aan tijd voor het actieonderzoek en ingesleten patronen geen gemakkelijke opgave voor de professionals. De complexiteit van rollen en verantwoordelijkheden in relatie tot diversiteit en inclusie in een dynamische organisatie, maakte de uitdaging niet makkelijker. De werkelijkheid waarin de professionals het actieonderzoek uitvoerden, was weerbarstig.

VOOR EN DOOR PROFESSIONALS: VEELZIJDIG- HEID EN ENTHOUSIASME

Samen diversiteit en inclusie verbeteren aan de hand van actieonderzoek vraagt om betrokkenheid van meerdere professionals. Om draagvlak te vergroten en bekendheid te genereren voor het project hebben de professionals drie kennisdeelsessies georganiseerd over diversiteit en inclusie. Uit de sessies is gebleken dat er tal van initiatieven zijn en dat de kennis versplinterd is over de organisatie.

De sessies hebben geleid tot een overweldigende hoeveelheid nieuwe onderwerpen op het gebied van diversiteit en inclusie. Voor de professionals was de hoeveelheid een valkuil omdat ze alles wilden aanpakken in het actieonderzoek. Door geringe slagkracht en beschikbare

middelen, hebben ze in de laatste sessie 'dialogue' en 'inclusief lesmateriaal' gekozen als de onderwerpen waarmee zij aan de slag gingen. Enthousiasme voor het actieonderzoek verminderde omdat sommige professionals vonden dat hun onder-

EEN EVIDENCE-
BASED SCOREKAART
OM LESMATERIAAL
INCLUSIEVER
TE MAKEN

werp onvoldoende aandacht kreeg. Sommige anderen vonden dat alle onderwerpen een onderdeel zouden moeten zijn van het actieonderzoek

om overstappen naar andere onderwerpen mogelijk te maken. Focus op een onderwerp en het cyclische proces van actieonderzoek was geen gebruikelijke manier van werken voor de professionals.

DE ONDERWERPEN: SUCCESSEN EN BEHAALDE RESULTATEN

De onderwerpen dialoog en inclusief lesmateriaal komen voort uit twee problemen die de professionals ervaren. Vergroten van begrip, obstakels identificeren en gezamenlijk oplossingen vinden, liggen ten grondslag aan het onderwerp dialoog. Dialogen tussen docenten en studenten, maar ook tussen docenten en studenten onderling helpen bij het herkennen van vooroordelen en stereotypen. Opzetten en uitvoeren van dialogen op verschillende onderwerpen zou meer begrip voor elkaar creëren. Aan het onderwerp inclusief lesmateriaal ligt de overtuiging ten grondslag dat studenten zich niet goed kunnen herkennen in het lesmateriaal en dat lesmateriaal stereotyperingen bevat. Een evidencebased scorekaart waarmee docenten in het mbo hun lesmateriaal kunnen scannen, zou volgens de professionals het lesmateriaal inclusiever maken.

Op beide onderwerpen hebben de professionals aanzienlijke successen geboekt. Er zijn verschillende dialogosessies gevoerd waaruit vervolgesprekken zijn voortgekomen in verschillende gremia. De dialogosessie motiveerde en zorgde voor schurende gesprekken die 'onzichtbare' gevoelens en meningen aan het licht hebben gebracht. Ontwikkelen van competenties om schurende gesprekken te kunnen voeren was volgens de betrokkenen bij het actieonderzoek nodig. Onder de professionals groeit de behoefte om goede dialogen te kunnen voeren. Ook de behoefte aan de evidencebased scorekaart

om lesmateriaal te scannen groeit. Van de scorekaart is een prototype ontwikkeld die docenten gebruiken om nieuwe kwalificatiedossiers te scannen.

ACTIE IN HET ONDERZOEK: REFLECTIES EN UITDAGINGEN

De successen hebben de professionals gerealiseerd door zichzelf aan een onderwerp te committeren. Via de methode van actieonderzoek hebben zij op de onderwerpen subacties bedacht, uitgevoerd, geëvalueerd en gedocumenteerd. Uit de evaluaties zijn inzichten ontstaan die zij hebben gebruikt om acties bij te stellen of nieuwe acties te ontwikkelen. Voor de meeste professionals was het geïnformeerd verbeteren door een iteratieproces niet een manier van werken die past bij hun werkstijl. De professionals zijn meer gewend om andere opties te proberen, voordat er een gedegen reflectie heeft plaatsgevonden en dat doorbreken was een leerproces

'We hebben gezegd, dit zijn de acties waar we aan gaan werken en dat we bij het plan blijven. Wij denken vaak dit werkt niet, we gaan weer iets anders proberen. Ik denk zeker dat ik al 10 keer iets anders was gaan doen, maar daar leer je niet van.'

De structurele en doelgerichte aanpak van actieonderzoek en de obstakels die de professionals zijn tegengekomen bij het uitvoeren van de acties, hebben van hen een proactieve volhardende houding gevraagd. Ze waren niet altijd enthousiast over de aanpak, vooral als de progressie gering was. Ze waren wel altijd enthousiast over het delen van kennis uit eigen onderzoek.

Reflecties op de acties resulteerde in meer kennis over beide onder-

werpen. Die kennis heeft geleid tot weloverwogen keuzes en heeft de professionals meer inzicht gegeven in de complexiteit van diversiteits- en inclusievraagstukken. De inzichten zorgden voor een verschuiving van een reactieve ad hoc aanpak naar een meer strategisch bewuste aanpak, wat nodig is om duurzame verandering op het gebied van diversiteit en inclusie te realiseren.

VAN EEN REACTIEVE AD HOC AANPAK NAAR EEN MEER STRATEGISCH BEWUSTE AANPAK

Voor het actieonderzoek was binnen de organisatie support, maar dit was voor de professionals niet altijd zichtbaar of merkbaar. Dat tijd en support intermediërende variabelen zijn en een belangrijke rol spelen in de verankering en uitbreiding van beide onderwerp is hen gaande het actieonderzoek duidelijk geworden. Vooral zichtbare en concrete support van meerderen was wenselijk omdat zij middelen kunnen alloceren en sneller ideeën kunnen verspreiden.

EEN VOORUITBLIK

In de vooruitblik benadrukken de professionals het belang van betrokkenheid van alle belanghebbenden, inclusief het management om een succesvolle implementatie en acceptatie van veranderingen en inzichten uit het actieonderzoek te borgen. Actieve deelname vanuit het management, zou de voortgang van het actieonderzoek versnellen. Hiervoor is ook de betrokkenheid van meer professionals nodig, omdat zij immers verschillende perspectieven, »

kennis en netwerken meebrengen. Door gebrek aan betrokkenheid van verschillende disciplines in het actieonderzoek, pleiten de professional bij een volgend actieonderzoek voor betere communicatie en vastlegging van successen.

'Ik vond het actieonderzoek confronterend omdat onze organisatie niet gewend is om zo te werken. Volgens mij bereiken we veel met direct in actie gaan, maar ik denk nu wel dat het ook heel goed is om systematischer te werken aan acties. Weten waarom iets werkt of niet werkt en daarvan leren, is belangrijk. Door het actieonderzoek heb ik ervaren dat we daar nog niet zijn.'

De professionals die hebben deelgenomen aan het actieonderzoek blijven zich op een actiegerichte onderzoeksmanier inzetten voor meer diversiteit en inclusie. Ze gaan de onderwerpen verder ontwikkelen en nieuwe methoden en strategieën verkennen om diversiteit en inclusie effectiever in de dagelijkse praktijk te integreren.

CONCLUSIE

Met het actieonderzoek is een basis gelegd voor geïnformeerd en

gestructureerd verbeteren van diversiteit en inclusie in een mbo-instelling. Het actieonderzoek heeft een waardevolle bijdrage geleverd aan het begrijpen en aanpakken van twee complexe vraagstukken. Uitdagingen en successen die voortkwamen uit het project hebben verschillende inzichten opgeleverd voor de professionals. Actieonderzoek, en vooral gestructureerd en geïnformeerd werken aan diversiteit en inclusie, was voor de betrokken professionals een professionaliseringstraject in hun eigen praktijk. Het cyclische proces van het actieonderzoek gaf ze meer inzicht in de onderwerpen waarmee zij aan de slag zijn gegaan en heeft ze met het proces van diagnose, onderzoek, actie en reflectie geholpen strategisch te handelen. Een competentie die hard nodig is om meer diversiteit en inclusie te realiseren.

De onderwerpen dialoog en inclusief lesmateriaal resulteerden in significante successen, zoals verhelderende dialogen en een evidencebased scorekaart voor inclusief lesmateriaal. Realiseren van succes was niet altijd even makkelijk omdat de onderwerpen een contextuele complexiteit kennen en niet direct leiden tot zichtbare verandering. Blijven werken aan de onderwerpen

en een goede balans weten te vinden tussen actie en onderzoek was een uitdaging. Gebrek aan tijd, merkbare support en facilitering maakten de uitdaging niet minder. Een bredere betrokkenheid van het management en verschillende ondersteunende disciplines is belangrijk om meer diversiteit en inclusie te realiseren in het mbo. Als duurzame en meer fundamentele verandering gewenst zijn, is geïnformeerd en gestructureerd werken aan diversiteit en inclusie een must en brede betrokkenheid een noodzaak.

- **NAJAT BAY** | SENIOR ONDERZOEKER & PROJECTMANAGER THE WORK LAB | N.BAY@HVA.NL
- **HAFID BALLAFKIH** | LECTOR ARBEID EN HUMAN CAPITAL IN TRANSITIE | A.H.BALLAFKIH@HVA.NL | LECTORAAT ARBEID EN MENSELIJK KAPITAAL IN TRANSITIE | THE WORK LAB | HVA
- **MEREL SCHENK** | PROJECTLEIDER SOCIALE INNOVATIE MBO | M.SCHENK@ROCVA.NL | FAST FORWARD MBO | ROCVAF | IMPACTTEAM
- **LUISA PRANDO** | MANAGER INCLUSIE EN INTERNATIONALISERING | L.PRANDO@ROCVA.NL
- **LIEKE KONINGEN** | PROGRAMMAMANAGER DIVERSITEIT EN INCLUSIE | L.KONINGEN@ROCVA.NL

advertentie

Meer leren over leren

Volg de Master Professioneel Meesterschap

- Word een leider in onderwijsontwikkeling en -vernieuwing
- Ontwikkel je onderzoeksvaardigheden
- Verbreed je perspectief
- Leer van hooggekwalificeerde opleiders en je medestudenten

hva.nl/mpm



Hogeschool van Amsterdam



Creating Tomorrow