

Onderzoek

Diversiteit en inclusie in beeld: een photovoice-studie in de master Educational Needs

Linda van den Bergh & Karin Diemel, Fontys Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg

Inclusief onderwijs bieden, waarbij iedere leerling of student zich optimaal kan ontwikkelen, is de uitdaging voor het basisonderwijs tot en met het hoger onderwijs. Dit artikel beschrijft een photovoice-studie die is uitgevoerd in een educatieve masteropleiding om inzicht te krijgen in de mate waarin studenten en docenten inclusie ervaren en wat bevorderende en belemmerende factoren en verbeterkansen zijn. Persoonlijke ervaringen van docenten (N=12) en studenten (N=9) zijn in beeld gebracht via persoonlijke foto's en verhalen. Op basis van inductieve analyses zijn vijf hoofdthema's geïdentificeerd, die kunnen leiden tot zich welkom, dan wel buitengesloten voelen: erkenning van diversiteit, afstemming op diversiteit, ervaren van verbinding, balans tussen kaders en ruimte, en communicatie en PR. De resultaten worden bediscussieerd vanuit theorie over de 'sense of belonging'.

Aanleiding

In deze tijd van Passend Onderwijs, het maatschappelijke debat over kansen(on)gelijkheid en het streven naar inclusie zijn de wens en noodzaak om onderwijs goed af te stemmen op de diverse groepen leerlingen en studenten groter dan ooit (Inspectie van het Onderwijs, 2021). Er zijn verschillen op tal van kenmerken, zoals gender, leeftijd, sociaal-culturele achtergrond, motivatie, interesses, kennis en vaardigheden. Er zijn leerlingen en studenten met specifieke ondersteuningsbehoeften door een diagnose van leer- of gedragsproblematiek of door omstandigheden in de thuissituatie. Het bieden van inclusief onderwijs, waarbij iedereen tot zijn recht kan komen en zich optimaal kan ontwikkelen, is de uitdaging waar het onderwijs voor staat. De Onderwijsraad (2020) gaf het advies 'Steeds Inclusiever' en het ministerie van OCW heeft verbetervoorstellen gedaan om het onderwijs de komende vijftien jaar inclusiever te maken. Ook de hogeschool waar dit onderzoek is uitgevoerd, Fontys Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg, heeft het verder bevorderen van inclusie opgenomen in het strategisch plan. Het verkrijgen van inzicht in de huidige situatie is hiervoor de eerste stap. Binnen de educatieve masteropleiding Educational Needs (EN) hebben wij daarom een onderzoek uitgevoerd om inzicht te krijgen in de mate waarin studenten en docenten zich thuis voelen binnen de opleiding en welke verdere ontwikkelingen gewenst zijn. In de master EN studeren professionals die reeds werkzaam zijn in het onderwijs en zich verder willen bekwamen op het gebied van onderwijszorg. Diversiteit en inclusie zijn centrale thema's in deze opleiding.

Diversiteit staat voor verschillen tussen mensen; in het onderwijs gaat het om (combinaties van) verschillen in persoonskenmerken, zoals gender, etniciteit, sociaaleconomische achtergrond, fysieke of mentale uitdagingen of seksuele diversiteit (Reparaz et al., 2020). Inclusie gaat over het gevoel erbij te horen, vaak beschreven als de 'sense of belonging'. Bij inclusief en diversiteitssensitief opleiden gaat het erom dat ieder zich gezien en gewaardeerd voelt en gelijkwaardig behandeld wordt (Allen et al., 2021). De sense of belonging wordt al lange tijd erkend als een centrale menselijke behoefte (Deci & Ryan, 2000; Maslow, 1954). Minder overeenstemming bestaat er over het begrip zelf, hoe het gemeten kan worden en welke interventies kunnen worden ingezet om studenten dit gevoel te geven (Allen et al., 2021). Allen en collega's (2021) onderscheiden op basis van een literatuurreview vier samenhangende componenten van de sense of belonging: competenties, mogelijkheden, motivatie en perceptie. Dit betekent dat personen kennis en vaardigheden nodig hebben om erbij

te horen, er moeten mogelijkheden zijn voor positieve interacties met anderen, de persoon moet de behoefte voelen om zich te verbinden met anderen en de persoon moet de connectie met anderen kunnen aanvoelen. Inclusie binnen onderwijscontexten is gerelateerd aan academisch succes. De ervaring van inclusie kan bijdragen aan meer psychosociaal welbevinden, fysieke gezondheid, betere studieresultaten en beroepssucces (Mahar et al., 2014; Strayhorn, 2018). De onderzoeksvraag die centraal staat in deze studie is: Hoe ervaren docenten en studenten inclusie binnen de master EN? Meer specifiek willen we weten welke factoren bijdragen aan de ervaring van inclusie en welke factoren dit belemmeren. Daarnaast willen we weten hoe we de opleiding nog inclusiever kunnen maken.

Methode

Deelnemers en context

In totaal hebben twaalf docenten en negen studenten van de master EN deelgenomen. De opleiding bestaat uit een generiek deel en een specifiek deel gericht op gedrag, leren of begeleiden. Het generieke deel volgen de studenten in een vaste studiegroep. Iedere student heeft een vaste studietoestel. Voor het specifieke deel kiest iedere student negen modules uit een aanbod van ruim vijftig modules. Een module bestaat uit vier dagdelen lesaanbod over een specifiek thema.

Onderzoeksmethode en procedure

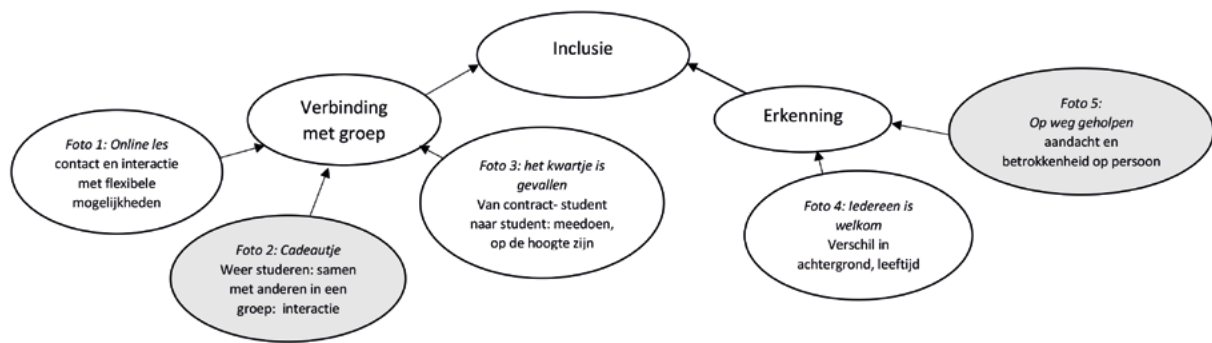
Photovoice is een creatieve vorm van participatorisch actieonderzoek (Wang, 2006). In deze onderzoeksmethode brengen de deelnemers hun beleving in beeld door het maken en diepgaand bespreken van foto's.

Tijdens de kennismaking is het doel, samen leren gericht op doorontwikkeling, de procedure en anonimiteit van deelnemers besproken en was er ruimte voor vragen. Na de kennismaking maakte iedere deelnemer vijf tot tien foto's die de volgende ervaringen verbeelden (*cursief* = voor docenten):

- Dit maakt dat ik mij welkom voel binnen de master EN / *Dit maakt dat studenten zich welkom voelen binnen de master EN.*
- Dit maakt dat ik mij buitengesloten voel binnen de master EN / *Dit maakt dat studenten zich buitengesloten voelen binnen de master EN.*
- *Dit maakt dat ik zelf wel, of juist geen, inclusie ervaar binnen de master EN.*

Met iedere deelnemer zijn vervolgens twee gesprekken gevoerd door twee onderzoekers. Voor het eerste gesprek werd de deelnemer gevraagd om vijf van zijn of haar foto's te kiezen voor bespreking. De deelnemer gaf deze foto's een inhoudelijke titel. Tijdens het gesprek werd bij iedere foto gevraagd naar het verhaal bij de foto: waarom de deelnemer deze foto geselecteerd had, wat de foto vertelde over inclusie of exclusie, en welke kansen voor verdere verbetering de foto liet zien.

Na afloop van het eerste gesprek vatten de onderzoekers samen wat er besproken was en formuleerden zij de belangrijkste thema's van die deelnemer. Twee van de vijf foto's, die de thema's het meest kernachtig weergaven, zijn geselecteerd. Deze selectie van twee foto's en de geformuleerde samenvatting en thema's werden voorgelegd in het tweede gesprek. Dit was een focusgroepgesprek met steeds drie deelnemers: drie docenten of drie studenten. Tijdens dit focusgroepgesprek vertelden de deelnemers elkaar de verhalen bij de twee geselecteerde foto's opnieuw. De onderzoekers legden hun voorlopige conclusies op basis van de drie eerste gesprekken met deze deelnemers voor en deze werden gezamenlijk aangevuld en verdiept. Figuur 1 geeft een voorbeeld van de thema's in de foto's van een student.



Figuur 1. Thematische analyse van een eerste gesprek met een student.

Na afloop van het focusgroep-interview werd het persoonlijke verslag van iedere deelnemer opgemaakt. De verhalen bij de twee geselecteerde foto's en de beschrijving van de belangrijkste thema's van die deelnemer werden aangevuld op basis van de tweede vertelling. Op dit verslag werd een schriftelijk akkoord gevraagd van de deelnemer.

Analyses

Alle data zijn geanalyseerd door twee onderzoekers, inductief volgens de *grounded theory*-benadering (Glaser, 1992). De eerste stap bestond uit de samenvatting, de bepaling van de thema's en de selectie van de meest illustratieve foto's na afloop van ieder eerste gesprek. De tweede stap bestond uit het formuleren van voorlopige conclusies op basis van de input van de drie deelnemers ter voorbereiding van het tweede gesprek (focusgroep). De derde stap bestond uit het opmaken van de persoonlijke verslagen waarop goedkeuring werd gevraagd na het tweede gesprek. Na afronding van de dataverzameling zijn alle persoonlijke verslagen en verbeteringsuggesties (gegeven in het eerste gesprek) bijeen gezet in twee verzameldocumenten; een met de docentdata en een met de studentdata. Na herhaaldelijk lezen zijn door beide onderzoekers afzonderlijk hoofd- en subthema's geformuleerd waarmee de data overkoepelend samengevat kon worden. De onderzoekers overlegden en toetsten deze indeling bij elkaar totdat er overeenstemming was bereikt over de thema's.

Resultaten

Er zijn vijf hoofdthema's onderscheiden die zowel de verhalen van de studenten als de verhalen van de docenten samenvatten. Dit zijn de thema's: 1) Erkenning van diversiteit; 2) Afstemming op diversiteit; 3) Ervaren van verbinding; 4) Balans tussen kaders en ruimte; en 5) Communicatie en PR. Thema 2 en 3 zijn verder onderverdeeld, elk in twee subthema's. Per (sub)thema volgt hieronder een beschrijving, een voorbeeld van een ingebrachte foto met verhaal en de verbeteringsuggesties.

1. Erkenning van diversiteit

Docenten

De docenten gaven binnen dit thema vooral aan nog meer oog en aandacht te willen hebben voor diversiteit. Vooral het meer zien en benutten van de rijkdom van verschillen werd genoemd. Verschillen werden beschreven in karakters, cultuur, studiemogelijkheden en cognitieve stijlen. Regelmatig werd de relatie tussen de wijze van toetsing en de leer- en werkstijlen van de studenten genoemd, die volgens de deelnemers een positieve dan wel negatieve invloed heeft op succeservaringen en competentiegevoelens van studenten. Verbeteringsuggesties waren met name gericht op het meer oog en waardering hebben voor de eigenheid en behoeften van iedere student, waardoor zij erkend worden in hun eigenheid. Het in gesprek blijven met studenten om hen beter te leren kennen en ondersteunen werd genoemd, evenals professionalisering gericht op culturele diversiteit, bijvoorbeeld op de Vlaamse taal en cultuur.

Studenten

De studenten beschreven dat gezien en gehoord voelen in het algemeen, in diversiteit en in eigenheid maakt dat iemand zich welkom voelt of niet. Dit start bij binnenkomst op de opleiding als een medewerker de student wegwijs maakt. Daarnaast werd vooral ingegaan op de aandacht die er is voor de achtergrond, het type onderwijs waar een student als leraar werkzaam is, maar ook voor de ontwikkelingsfase waarin de student zich bevindt. Dit laatste kan voor studenten ook belemmerend werken, vooral als een ontwikkelingsverschil wordt benadrukt door docenten. De docenten spelen een grote rol in de erkenning van diversiteit en die rol kan zowel positief als negatief zijn. Sommige docenten kunnen nog meer oog hebben voor diversiteit volgens de deelnemers, zoals de docent in het onderstaande voorbeeld. Studenten gaven aan het te waarderen als zij in lessen ruimte krijgen om hun eigen perspectief te delen en zich daarbij veilig en erkend voelen in de groep. Het openstaan voor en luisteren naar wat een specifieke student nodig heeft, wordt als heel belangrijk ervaren.



Foto 1: Met respect

“Ik ben wel eens boos uit een module gekomen. [...] Bij de betreffende module werd denigrerend gesproken over ‘autisten’ door medestudenten. Dat werd niet gecorrigeerd door de docent. [...] Ik was gekwetst, ik heb zelf autisme en was er dus door geraakt. Mijn dochter heeft ook autisme, zij staat hier onherkenbaar op de foto. Het lukte me niet om er op dat moment iets van te zeggen. Misschien had ik het kunnen mailen. Het had op mij een enorme impact, ook nog lang erna. Realiseer je wat je zegt, wees bewust met wie je te maken hebt [...]. Praat over mij alsof ik erbij zit, ook als dat niet zo is.”

2. Afstemming op diversiteit

Dit thema is onderverdeeld in de subthema's afstemming op de persoon en afstemming in de leeromgeving.

2a. Afstemming op de persoon

Docenten

Dit thema ligt dicht tegen het eerste thema aan, maar is meer gericht op actie: het actief afstemmen op de verschillen tussen studenten. Hierbij benoemden meerdere docenten hun twijfels; of zij de behoeften van de studenten wel voldoende in beeld hebben om hier adequaat op af te stemmen. Ook werd meerdere keren de

vraag gesteld of de organisatie genoeg doet om studenten met studiebelemmeringen te ondersteunen of te compenseren. De opleiding is in de opzet afgestemd op iedere student door de grote mate van keuzevrijheid in modules, maar er is altijd maatwerk nodig en iemand die studenten actief ondersteunt. Daarvoor is zicht op eventuele ondersteuningsvragen belangrijk, zoals het onderstaande voorbeeld illustreert.



Foto 2: Mag het licht aan?

“Drie bijeenkomsten achter elkaar vraagt een student: ‘Mag het licht aan?’ Ik was benieuwd waarom die student dit steeds vroeg. Op mijn vraag gaf de student aan dat zij slechthorend is en dat zij met meer licht beter kan liplezen. Dit durfde ze in het begin niet te vragen. Het zette mij aan het denken, heb ik voldoende oog voor verschillen in mijn studiegroep? Zie ik alles wel? [...] Als een persoon dat niet verwoordt, dan weet ik het niet. Hoe merk ik het dan op? Willen studenten met belemmeringen het wel bekendmaken? Voelen zij zich buitengesloten? De vraag die hier speelt is: hoe monitoren we diversiteit onder onze studenten?”

Verbetersuggesties die door docenten genoemd werden, zijn meer ruimte en vrijheid voor de studiecoach om af te stemmen op de behoeften van studenten, met minder gerichtheid op toetsen en meer mogelijkheden binnen de vorm en wijze van toetsen. Ze zouden studenten en collega’s met ondersteuningsbehoeften dan meer proactief kunnen signaleren en actief kunnen ondersteunen. Ten slotte werd meerdere keren een online aanbod van modules genoemd om tegemoet te komen aan praktische belemmeringen, met de kanttekening dat de kwaliteit van online aanbod anders is dan aanbod op locatie.

Studenten

Ook bij studenten onderscheidde dit thema zich van het eerste thema door de actiegerichtheid. Studenten noemden daadwerkelijke afstemming op de karakteristieken en stijlen van studenten, juist omdat diversiteit en inclusie centrale thema’s van de opleiding zijn. Deze afstemming lijkt nog niet altijd optimaal te zijn. Een voorbeeld is afstemming op basis van gender. Er zijn in de master EN veel meer vrouwelijke dan mannelijke studenten. Een mannelijke student stelde dat er nog wat beter aangesloten kan worden bij een meer directe en competitieve leerstijl. De wijze van toetsing genereert bij een andere student veel onzekerheid, omdat deze niet goed aansluit bij haar behoefte aan structuur. Ook worden benodigde aanpassingen voor specifieke onderwijsbehoeften niet altijd direct of automatisch doorgevoerd. Studenten gaven aan dat het fijn zou zijn als er nog meer rekening gehouden kan worden met specifieke kenmerken van studenten samenhangend met de achtergrond (met name werkcontext), ontwikkeling en leerstijl. Inhouden en activiteiten binnen de leeromgeving en toetsing zouden hierop nog verder afgestemd kunnen worden.

zb. Afstemming in de leeromgeving

Docenten

Meerdere docenten noemden de afstemming in de leeromgeving die nodig is voor een inclusieve opleiding. Een docent beschreef haar ervaring dat ze tijdens een bijeenkomst op het podium moest blijven staan, bij een microfoon, in een grote collegezaal. Dit sloot niet aan bij studenten die overzicht en afbakening nodig hebben. Ook de hoeveelheid prikkels die er zijn in een lokaal in relatie tot de prikkelgevoeligheid van de studenten werd genoemd, zoals in het onderstaande voorbeeld. Daarnaast werd de inrichting van het gebouw genoemd, die meer of minder uitnodigend kan zijn (opgestapelde stoelen of tafels).



Foto 3: Prikkelrijke ruimte

“Deze foto gaat over verschillen tussen leren en stijlen. Sommige studenten hebben last van een omgeving, terwijl anderen deze interessant vinden. Op de omgeving van de foto kunnen studenten verschillend reageren. [...] Als je gevoelig bent voor prikkels dan is het de hel. Alle kasten volgestouwd. Ik ben daar heel gevoelig voor, daar kan ik zelf niet tegen. Dit zal bij anderen misschien weer heel anders zijn. De vraag is: welk effect heeft deze omgeving op het leren van studenten?”

Een verbetersuggestie was vooral het schenken van aandacht aan de leeromgeving, zodat deze uitnodigend is en bijdraagt aan het welbevinden van studenten. Het is daarbij zinvol om dit te doen in overleg met studenten om zo tegemoet te komen aan hun verschillen in behoeften.

Studenten

De leeromgeving werd door studenten iets breder geïnterpreteerd. Zij noemden niet alleen de fysieke omgeving, maar ook het online aanbod. Sommigen noemden dat zij bij het online aanbod gemakkelijker konden deelnemen, omdat er geen reistijd was. Anderen gingen juist in op de beperkingen van een online leeromgeving, met name de beperkte mogelijkheden voor interactie daarbinnen. Zo ondervonden ze bijvoorbeeld ongemak van studenten die veel ruimte namen in de beurtverdeling tijdens de online gesprekken. Gesprekken omgangsafspraken over kennismaken en beurtname kunnen ervoor zorgen dat studenten in de subgroepen beter tot gesprekken komen. Als verbetersuggestie werd daarom het vastleggen van afspraken over de communicatie en interactie in online groepen genoemd.

3. Ervaren van verbinding

Dit thema is onderverdeeld in de subthema's verbinding met de eigen groep (docenten/studenten) en verbinding tussen docent en student.

3a. Verbinding met de eigen groep

Docenten

In enkele gesprekken is benoemd dat het team van de master EN divers is. Er zijn veel verschillen tussen de docenten in achtergronden en persoonskenmerken, al zijn culturele verschillen ondervetegenwoordigd. De docenten benoemden dat de diversiteit in het team kleur geeft aan de opleiding. De verbetersuggestie die hierbij gegeven werd, was het meer benutten van de diversiteit in ons team en meer aandacht voor het kunnen bieden van rolmodellen voor studenten.

Studenten

Studenten ervaren het samen zijn, het met elkaar in gesprek gaan en het delen van elkaars praktijkervaringen als een belangrijke factor voor het zich thuis voelen binnen de opleiding. Ongeacht de achtergrond of werkcontext leiden ieders ideeën tot boeiende ontdekkingen en inzichten. Dit wordt geïllustreerd door het voorbeeld.



Foto 4: Samen

“Tijdens een wandeling stonden deze schapen allemaal bij elkaar. Ik zei: dat lijkt wel een vergadering. Niet alle schapen zijn erbij. Als het je aangaat dan kom je er wel bij. Als je er niet aan toe bent dan houd je je afzijdig. Het samen kijken en verplaatsen in de ander staat voor mij symbool voor samen werken en leren. Het is belangrijk voor mij om samen dingen te ondergaan. [...] je kunt verbinding maken met medestudenten en met wat ieder meebrengt. Dat is samen om samen te leren en open te staan voor elkaar.”

Critical friends werden ook belangrijk genoemd. Zij prikkelen elkaar en houden medestudenten betrokken bij de opleiding. De uitnodiging en ruimte in de lessen om eigen ervaringen uit de onderwijspraktijk te delen stimuleert onderlinge verbondenheid. Een verbeterpunt dat genoemd werd, is het bieden van informele ontmoetingsplaatsen om meer sociale contacten te onderhouden, zoals een kantine.

3b. Verbinding tussen docent en student

Docenten

Docenten benoemden verschillende beelden van hun rol in relatie tot de begeleiding van studenten. Meerdere docenten noemden dat de studiecoach oog moet hebben voor de studenten en dat hij of zij een belangrijke taak heeft in de afstemming op individuele behoeften van studenten. Belangrijke elementen in de rol van de docent vonden zij het in beweging brengen van studenten en het bieden van ruimte om anders te kunnen en mogen denken. Een belangrijke verbetersuggestie was een betere kennismaking met de studenten en hun behoeften en eventuele studiebelemmeringen aan het begin van de opleiding. Meer persoonlijk contact en ontmoeting kan hieraan bijdragen, bijvoorbeeld door meer in gesprek te gaan met studenten, tijdens een intake of startgesprek en tussentijds. Daarnaast werd het besteden van meer aandacht aan een goede match tussen docent en student genoemd, bijvoorbeeld wat betreft de stijl van begeleiding.

Studenten

Studenten benoemden dat ze de docent zien als degene die het groepsproces faciliteert. Daarnaast wordt de docent gezien als de persoon waar ze terecht kunnen voor coaching en ondersteuning. Sommige studenten zien docenten ook als een vertrouwenspersoon. De meeste studenten spraken hierbij met name over de studiecoach, zoals in het voorbeeld hieronder.



Foto 5: De ander goedbedoeld meenemen

“Het voorste haasje is de studiecoach, de achterste ben ik. ‘Kom maar mee. Ik help je en wijs je de weg’. [...] Ik ren er achteraan, ik wil echt graag mee, maar ik weet niet precies hoe. Ik merk dat ik aansluiting mis. [...] Dat was en is de grote frustratie. Ik krijg steeds te horen dat ik het niveau heb, maar ik kan het niet goed op papier krijgen. Mij helpt het om samen te kijken waar ik sta, welke kant ik op moet en wat nodig is. Ik heb er met mijn studiebegeleider veel over gepraat. [...] Een mondelinge toets was hoge uitzondering. [...] De studie-groepbegeleider heeft zich er hard voor gemaakt dat ik de toetsen toch mondeling kon doen.”

Over het algemeen waarderen studenten de begeleiding en betrokkenheid van de studiecoach bij hun persoonlijke ontwikkelingstraject. Meerdere studenten zien de moduledocenten als experts die op meer afstand staan. Anderen ervaren juist met de expertdocenten meer waardevolle contacten en waarderen de passie van de docent voor een bepaald thema. Het uitstralen van hoge verwachtingen, het tonen van een voorbeeldrol en het hebben van ICT-technische vaardigheden worden door studenten gezien als sterke docentkenmerken. Studenten gaven aan dat zij tijdens online lessen minder verbinding met de docent beleefden en de passie voor het thema wordt ook minder gevoeld, doordat non-verbale communicatie minder is. Dit vraagt extra aandacht als lessen online gegeven blijven worden.

4. Balans tussen kaders en ruimte

Docenten

Bij dit thema noemden docenten dat er binnen onze opleiding veel ruimte is voor eigen keuzes, maar dat er tegelijkertijd ook veel kaders, regeltjes en formats zijn. Van beide werd een keerzijde genoemd; het hebben van te veel keuzes kan leiden tot onzekerheid bij studenten die behoefte hebben aan meer structuur. Aan de andere kant leiden te veel kaders tot een inperking van de autonomie en een beperking van de flexibiliteit. Op sommige punten is er nu (te) veel inspraak, wat leidt tot onduidelijkheid of vertraging in besluitvorming. Verbetersuggesties betreffen het vinden van de balans in dit dilemma: het bieden van ruimte voor de eigenheid van de docenten binnen duidelijke kaders.



Foto 6: De opleiding als muziek

“Muziek symboliseert de opleiding. Je maakt jouw eigen muziek. Je hebt kaders en toonsoort, je kunt zelf variëren hoe hard, hoe snel, pauzenoot, lange noot enzovoorts. [...] De coaching richt zich daarop. Je maakt je eigen muziek binnen de kaders. De een houdt van een andere stijl dan de ander. Modules, je kunt ze kiezen bij je eigen stijl. Het is een symbool voor inclusie: ieder maakt zijn eigen muziekstuk. Het staat ook voor exclusie: studenten die niet van improviseren houden, de strakke lijn ambiëren, kunnen uitvallen. Zo was er een student die blij was dat wij niet voorschrijvend waren. In de loop van de opleiding miste hij echter de kaders, hij wilde meer gedirigeerd worden.”

Studenten

Studenten noemden de balans tussen ruimte en kaders vooral in relatie tot het kunnen inschatten van wat de bedoeling is en wat vereist wordt, zowel organisatorisch als inhoudelijk. Sommige studenten waarden de ruimte die in de opleiding wordt geboden door een palet van keuzemodules, terwijl anderen meer structuur willen. Dit thema werd door studenten vooral gerelateerd aan toetsing. Een belangrijke verbetersuggestie hierbij was meer helderheid over wat van studenten gevraagd wordt, bijvoorbeeld een nog duidelijkere beschrijving van de criteria van een toets. Daarnaast noemden studenten de verwachting die gewekt wordt dat de modules van hun keuze altijd gevolgd kunnen worden, maar dat deze in de praktijk soms toch vol zijn. Niet kunnen deelnemen aan een module omdat deze vol zit voelt exclusief.

5. Communicatie en PR

Docenten

Dit thema is het minst vaak genoemd, maar het onderscheidt zich van de andere thema's. Het gaat over de communicatie naar buiten en de informatievoorziening. In de PR gaat het over het uitstralen van de diversiteit in de doelgroepen die bediend worden en het onderwijsaanbod, zodat helder is dat iedereen welkom is. In de informatievoorziening noemden docenten duidelijkheid en eenduidigheid over procedures en zaken als ondersteuning bij studiebelemmeringen. Beide zijn volgens de deelnemers nog voor verbetering vatbaar.

Studenten

Door studenten werd dit thema vooral in relatie gebracht met de voorspelbaarheid en de veelheid van keuzes die studenten kunnen maken. Vooraf zijn deze niet altijd expliciet gecommuniceerd via de website en de PR. Enkele studenten noemden dat zij zelf, door bijvoorbeeld naar een open dag te gaan, het initiatief moesten nemen om zicht te krijgen op de mogelijkheden voor studiebegeleiding en ondersteuning, zoals het onderstaande voorbeeld illustreert.



Foto 7: Achter de deur

“Binnen de opleiding is er aandacht voor diversiteit. [...] Aan de buitenkant zie je er weinig van. Het wordt niet uitgedragen. Ik zie dit als een brievenbus: er kan heel veel als je binnen bent, je kunt veel ondersteuning krijgen, maar dat zie je niet aan de buitenkant. Daardoor is het voor veel mensen al een hele stap om binnen te komen kijken.[...] Je moet vooraf duidelijk kunnen zien dat die inclusiviteit er is. Het hoeft niet allemaal op een presenteerblaadje, maar het moet wel meer zichtbaar zijn dat er afstemming mogelijk is.”

Conclusie en discussie

Op de vraag welke factoren de ervaring van inclusie bevorderen en welke factoren dit belemmeren, kunnen we concluderen dat er vijf thema's te onderscheiden zijn die zowel docenten als studenten noemen en die zowel een positief, als een negatief effect op de ervaring van inclusie kunnen hebben. Dit zijn: erkenning van diversiteit, afstemming op diversiteit, ervaren van verbinding, balans tussen kaders en ruimte, en communicatie en PR.

Bij het interpreteren van deze resultaten moeten enkele beperkingen in gedachten worden gehouden. Het onderzoek is uitgevoerd bij een beperkte groep docenten en studenten van één educatieve masteropleiding, die inhoudelijk direct gerelateerd is aan het onderwerp van onderzoek. Alle deelnemers waren reeds werkzaam in de onderwijspraktijk, wat hen onderscheidt van bijvoorbeeld studenten in een bacheloropleiding wat betreft leeftijd en inkomen. Toch zien we in de resultaten de componenten van 'het gevoel erbij te horen' terug, zoals beschreven in de literatuurreview van Allen en collega's (2021); de competenties, mogelijkheden, motivatie en perceptie.

Wat betreft de *competenties* wordt aangegeven dat sommige studenten moeizamer aansluiten in een groep door hun leer-, werk- en/of communicatiestijl. Studenten die niet kunnen voldoen aan de eisen van de opleiding of aan de manier van toetsen, voelen zich soms incompetent en vragen zich af of ze het masterniveau aankunnen. Hierdoor kunnen zij zich een buitenbeentje voelen. Dit gevoel ontstaat ook wel eens bij docenten, bijvoorbeeld als hun wordt gevraagd de begeleiding van een bepaalde student op zich te nemen. Uit de interviews blijkt dat ondersteuningsbehoeften van studenten niet worden doorgegeven aan docenten, zodat studenten soms meermaals om aanpassingen of ondersteuning moeten vragen. Docenten benoemen expliciet dat zij meer oog willen en moeten hebben voor de eigenheid van studenten en hun behoeften. Meer gesprek daarover wordt gezien als een belangrijk aandachtspunt.

In relatie tot de component *mogelijkheden* en barrières voor interacties komt in de interviews met docenten expliciet naar voren dat er binnen de opleiding nadrukkelijke aandacht is voor diversiteit. Studenten geven dan ook aan dat zij zich vaak gezien en gehoord voelen. Desondanks is aandacht voor het optimaliseren van mogelijkheden ook een ontwikkelpunt dat vaker genoemd is. Studenten uit groepen die een minderheid vormen binnen de opleiding, zoals studenten die werkzaam zijn in het mbo, mannelijke studenten of studenten met specifieke belemmeringen, benoemen deze minderheidspositie. Zij komen soms barrières tegen, zoals de mannelijke student die meer aandacht wilde voor een directe en competitieve leerstijl, omdat die hem beter tot zijn recht laat komen. Aan de andere kant kan herhaalde aandacht voor een unieke achtergrond of omstandigheid het gevoel van erbij horen ook bemoeilijken, omdat studenten zich hierdoor juist in een uitzonderingspositie geplaatst kunnen voelen. De samenstelling en communicatie binnen een groep en het handelen van een docent blijken een grote rol te spelen in het gevoel erbij te horen of juist niet. Oog hebben voor diversiteit en pedagogisch sensitief zijn lijken hierbij essentiële professionele eigenschappen, waarbij het gaat om het opmerken van iemands behoeften, de ander willen begrijpen, bewust handelen en daarop reflecteren (Diemel, 2019).

De *motivatie* om erbij te horen is bij veel studenten die een deeltijdmaster volgen een belangrijke drijfveer. Studenten ervaren het samen zijn, het met elkaar in gesprek gaan, het delen van praktijkervaringen en het hebben van critical friends als verbindend, verdiepend en daarmee als een belangrijke en voorwaardelijke succesfactor in hun studie. Het delen van persoonlijke ervaringen door docenten nodigt hen uit om ook eigen ervaringen te delen, wat de onderlinge verbondenheid stimuleert. Docenten noemen dat het in een grotere organisatie, met meerdere locaties, lastiger is om een gevoel van erbij horen en een 'thuisgevoel' te creëren en te ervaren. Contact binnen een kleinschaliger team heeft volgens hen invloed op verbondenheid en daarmee de motivatie om daarbij te horen. Tijdens de coronacrisis wordt het gebrek aan fysiek contact veelvuldig als belemmerende factor genoemd. Passende activiteiten kunnen bijdragen aan een gevoel van verbondenheid, zoals ook in een digitale vergadering in kleine groepen uiteengaan. Afspraken over gedrag en communicatie tijdens online meetings zijn genoemd als aandachtspunten, zowel voor lesaanbod aan studenten als voor vergaderingen met docenten.

In alle situaties komt de vierde component, de eigen unieke *perceptie* van het gevoel erbij te horen, naar voren. De persoonlijke beleving van een situatie in een sociale of fysieke context en een mogelijke koppeling ervan aan andere ervaringen bepaalt het gevoel van erbij horen. Zo kunnen zich gevoelige situaties voordoen tijdens lesbijeenkomsten, waarin een student zich buiten de groep geplaatst en niet erkend voelt, zoals het voorbeeld waarin de student ervaart dat er weinig respectvol over 'autisten' wordt gesproken.

Concluderend kunnen we zeggen dat een inclusieve opleiding zowel duidelijkheid als ruimte biedt, dat er helder gecommuniceerd wordt en dat er aandacht is voor diversiteit, wat zich uit in concrete mogelijkheden voor ondersteuning. Essentieel voor het ervaren van inclusie in het onderwijs zijn echter de interpersoonlijke relaties. De mate waarin iemand zich thuis voelt binnen het onderwijs wordt bepaald door erkenning van de ander in diens eigenheid, het actief op de ander willen afstemmen en openstaan voor verbinding.

Linda van den Bergh

Dr. Linda van den Bergh is lector Waarderen van Diversiteit bij Fontys Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg. Haar onderzoek richt zich op leerkrachtverwachtingen, differentiatie, en professionalisering van leraren binnen de context van inclusie en kansen(on)gelijkheid.

l.vandenbergh@fontys.nl

Karin Diemel

Dr. Karin Diemel is docent, curriculumcoördinator en senioronderzoeker bij Fontys Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg. Haar onderzoek focust op interprofessioneel samenwerken in het onderwijs en het denken en handelen van leraren en lerenden binnen de context van inclusie en kansen(on)gelijkheid.

k.diemel@fontys.nl

Referenties

- 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. <https://doi.org/10.1080/00049530.2021.1883409>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Diemel, K. (2019). Kwintessens in het handelen van leraren. *Een onderzoek naar pedagogische sensitiviteit in het onderwijs* (Proefschrift). Universiteit voor Humanistiek.
- Glaser, B.G. (1992). *Basics of grounded theory analysis: emergence vs. forcing*. Sociology Press.
- Inspectie van het Onderwijs. (2021). *De staat van het onderwijs 2021*. Inspectie van het Onderwijs. <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2021/04/14/de-staat-van-het-onderwijs-2021>
- Mahar, A. L., Cobigo, V., & Stuart, H. (2014). Comments on measuring belonging as a service outcome. *Journal on Developmental Disabilities*, 20(2), 20-33.
- Maslow, A. H. (1954). The instinctoid nature of basic needs. *Journal of personality*, 22, 326-347. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-6494.1954.tb01136.x>
- Onderwijsraad (2020). *Steeds inclusiever*. Onderwijsraad. <https://www.onderwijsraad.nl/publicaties/adviezen/2020/06/23/steeds-inclusiever>
- 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.
- Strayhorn, T. L. (2018). *College students' sense of belonging: A key to educational success for all students*. Routledge.
- Wang, C. C. (2006). Youth participation in Photovoice as a strategy for community change. *Journal of Community Practice*, 14, 147-161.