

Dit onderzoek is (mede) gefinancierd door het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek

Onderzoeksverslag

Dossiernummer	40.5.18650.071/7661
Naam projectleider	Aminata Cairo
Titel project	Development Inclusivity Pathway Facilitator Training

Samenvatting

Van februari 2019 tot april 2022 heeft een coalitie team van de Haagse Hogeschool, Leiden Universiteit en Hogeschool InHolland samengewerkt aan het uitwerken van de Inclusivity Pathway Training (IPT). De IPT is een trainingsprogramma dat ontwikkeld is om mensen te voorzien van concrete handvatten in het uitvoeren van handelingen om hun klaslokalen, instituten en de omgang met (andere) mensen meer inclusief te maken. De IPT die eerder ontwikkeld is onder de naam Inclusivity Training Toolkit (ITT) heeft drie trainingsfases genoten bij respectievelijk elk van de meewerkende instituten gevolgd door een werkconferentie. In de werkconferentie is het publiek steeds geïnformeerd over de bevindingen van de trainingen, konden zij zelf de IPT ervaren en werden zij uitgenodigd om feedback te geven op de IPT. Naast de drie trainingsprogramma's op de meewerkende instituten is de IPT ook breed uitgezet om ervaring op te doen. In het initiële plan was er een model ontworpen waar een IPT training altijd gelinkt was aan een diepgaande IPT training. De diepgaande training was bedoeld om een train-the-trainer of facilitators training te ontwikkelen. Na de eerste duo training is besloten om alleen de verdiepende trainingssessies voort te zetten, omdat deze naast meer waardevolle data, ook een meer interessante insteek bleek te zijn voor deelnemers. Daarnaast bleek de vraag naar IPT trainingen in een grote diversiteit aan sectoren zo hoog, dat de extra IPT trainingen niet nodig bleken. Na de eerste duo training werd het ook duidelijk dat het ontwikkelen van een effectief train-de-trainer programma veel meer tijd vraagt en dat het niet verantwoordelijk is om te impliceren een train-de-trainer programma van zes bijeenkomsten af te leveren, terwijl veel meer tijd nodig is om daadwerkelijk als IPT trainer toegerust te zijn. Om die redenen is gaandeweg het proces besloten om materiaal te ontwikkelen waar iedereen, die dat zou willen, op een verantwoorde manier mee kan werken. Het ontwikkelde materiaal bestaat uit een handboek, een website, instructiekaarten en instructievideo's. Het handboek bevat de theoretische onderbouwing, uitgebreide instructies, voorbeelden en suggesties voor evaluaties. Al het materiaal is zowel Nederlands als Engelstalig. Het onderzoek is gesponsord met een NRO subsidie.

Inleiding

Binnen het hoger onderwijs staat de uitdaging voor het creëren van een inclusieve leeromgeving en het omgaan met diversiteit hoog in het vaandel, aangezien er nog altijd sprake is van kansenongelijkheid. Er is momenteel sterk bewustzijn van ongelijke ervaringen en uitkomsten in het hoger onderwijs en dat welbedoelde interventies continue te kort komen. Ondanks dat er toegang is tot (hoger) onderwijs, draagt het onderwijs niet bij aan het faciliteren van de beste uitkomsten voor alle studenten. Constante lagere uitkomsten voor studenten met een migranten achtergrond, jongens en studenten met een mbo vooropleiding in het hbo of universitair onderwijs in Nederland hebben inzicht gegeven in de behoefte voor betere vaardigheden met betrekking tot diversiteit en inclusieve leeromgevingen. Onderzoek laat zien dat de ongelijke uitkomsten het resultaat zijn van scholen en klassen die meer divers en ongelijk zijn, die weer een afspiegeling van de Nederlandse samenleving die ook meer divers, gesegregeerd, en complex is dankzij migratie en andere globale ontwikkelingen (Inspectie van het Onderwijs 2018; Centraal Bureau voor de Statistiek 2007, 2018). Naast specifieke onderwijsgerelateerde problematiek is het dankzij publieke protestacties, zoals BlackLivesMatter, #Metoo, SavethePlanet en de COVID-19 pandemie duidelijk geworden dat inherente ongelijkheden die in onze sociaal maatschappelijke wereld leven ook weerspiegeld zijn in het onderwijs. Het bewustzijn dat daarmee naar boven is gekomen, vertaalt zich in een urgente noodkreet in het onderwijs.

Inclusie en diversiteit zijn echter (nog steeds) moeilijk bespreekbare onderwerpen, blijkt onder andere uit de handelingsverlegenheid onder docenten. Docenten en medewerkers binnen alle lagen van het onderwijs vragen regelmatig om praktische handvatten om hun leer- en werkomgeving inclusiever te krijgen en om op een andere manier om te leren gaan met diversiteit. De Inclusivity Pathway Training (IPT) is dus een antwoord op die noodkreet uit het onderwijs.

Initiële studies over studiesucces en inclusie waren voornamelijk gericht op drie gebieden, namelijk studenten karakteristieken en psychologie, integratie en *sense of belonging* en meetbare uitkomsten (Glastra en Middelkoop 2018). Binnen deze categorieën zijn er diverse studies die aandacht hebben geschonken aan studie gewoonten, etniciteit, onderwijsstrategieën of instituut brede concepten zoals *sense of belonging* (Meeuwisse et al. 2014, Severiens et al., 2015; Meeuwisse et al., 2010; Kappe, 2012; Tinto, 1993; Hofman and Van de Berg, 2003; Crul, 2007). Ondanks dat deze studies informatief zijn, wordt de rol van de culturele context en de invloed daarvan op de dynamiek en interactie in klassen en daarbuiten hier niet in meegenomen.

Tuitt's werk over inclusieve pedagogiek (2003; Danowitz en Tuitt, 2011) laat daartegenover zien dat studenten en docenten hun normen, waarden, gender, cultuur en etniciteit altijd mee het klaslokaal innemen. Het is namelijk niet mogelijk om deze aspecten van identiteit achter te laten, af te schudden of te doen of ze er niet zijn. Tegelijkertijd wordt de cultuur van het onderwijs in Nederland bepaald door een meerderheid van witte, middenklasse docenten, welke conflicteert met de cultuur van hun studenten volgens El Hadioui (2017) en De Jong en Nelis (2018). Tjitra et al (2011) beargumenteren daarnaast dat docenten, net zoals studenten, niet immuun zijn voor sociale ontwikkelingen. Er speelt dus altijd ook een historische context mee die van belang is in hoe het onderwijs wordt beleefd. Deze (historische) ontwikkelingen hebben namelijk effect op hoe zaken worden benaderd en dat is niet neutraal, zoals wordt aangenomen, maar juist gekleurd door (voor)oordelen en aannames die effect hebben op hoe wordt lesgegeven.

De Nederlandse historische context en cultuur dragen nog eens extra bij aan een hoge mate van ongemak als het gaat om diversiteitsvraagstukken. Er heerst bijvoorbeeld een sterke overtuiging dat de Nederlandse samenleving tolerant is, wat erop neerkomt dat racisme wordt geminimaliseerd of zelfs helemaal wordt ontkend (Essed en Hoving, 2014; Ghorashi, 2014; Weiner, 2014; Wekker, 2017). Een ander voorbeeld is de manier waarop sociale verschillen in Nederland automatisch worden gelinkt aan sociale ongelijkheid. Immigratiepolitiek en integratie hebben er sinds 1980 aan bijgedragen dat diversiteit automatisch wordt geassocieerd met tekort, discriminatie of (negatieve) differentiatie (Glastra et al., 2000; Wekker, 2017).

Om de vraag en behoefte naar handvatten voor een meer inclusieve werk- en leeromgeving te beantwoorden, is voor dit onderzoek de volgende **hoofdvraag** centraal gezet:

Wat is de meest effectieve manier om professionals handvatten te geven en te ondersteunen bij het creëren van inclusieve werk- en leeromgevingen?

De **subvragen** zijn:

- (1) Wat is de theoretische onderbouwing om mensen te verbinden met het verhaal van de (gemarginaliseerde) ander?
- (2) Wat zijn de meest effectieve methodes om mensen te ondersteunen bij het verbinden met verhalen van de (gemarginaliseerde) ander?
- (3) Wat zijn de meest effectieve methodes om het zelfvertrouwen van mensen om te handelen in ongemakkelijke situaties te vergroten?
- (4) Wat is de meest effectieve manier om de nieuw verkregen kennis toe te passen op een duurzame manier?

In deze Pathway worden praktische vaardigheden en instrumenten behandeld om effectiever met diversiteit en inclusie om te gaan. Deelnemers worden getraind om flexibel hun vaardigheden in een scala van situaties toe te passen op zowel individueel als op groepsniveau, en van de werkvloer tot het klaslokaal. Deze vaardigheden zijn gebaseerd op theorieën ontleend aan de antropologie, psychologie, onderwijskunde en trauma kennis, die via participerend onderzoek inzicht hebben gegeven in de beste inclusieve aanpak binnen de context van verschillende culturele paradigma's. Dit antropologisch perspectief houdt daarin specifiek rekening met de historische en culturele context. Daarnaast wordt er in de IPT ook, in tegenstelling tot wat er in de meeste situaties gebeurt, gewerkt vanuit het perspectief van de gemarginaliseerde groep.

Methode en materialen

Van de IPT(FT) onderzoekstrainingen hebben in totaal 44 deelnemers de IPT afgerond. Bij elk instituut (HHS, LU, InHolland) is steeds een oproep gedaan om mensen die deel wilden nemen aan de IPT te werven. In de uitleg werd benoemd dat hun deelname bij zou dragen aan de verdere ontwikkeling en kennisverrijking omtrent de IPT. Bij de Haagse Hogeschool zijn er dertien medewerkers van de HHS en andere organisaties gestart met de (toen nog) ITTFT en tien medewerkers met de (toen nog) ITT, bij de Universiteit Leiden hebben dertien medewerkers de IPTFT doorlopen en bij Hogeschool InHolland acht. Alle deelnemers werden voorzien van een document met uitleg over het onderzoek en een consent formulier. De deelnemers die hebben meegedaan aan de IPT en IPTFT trainingen op de drie meewerkende instituten hebben dit consent formulier ondertekend.

Hiernaast hebben meer dan 5500 mensen uit diverse organisaties, instituten en tijdens conferenties meegedaan aan een IPT training binnen de context van dit project, waardoor de IPT ook is doorontwikkeld en aangepast aan veel verschillende leeromgevingen. Deze IPT trainingen waren meestal eendaagse sessies en bestonden dan voornamelijk uit een introductiesessie, maar er zijn ook groepen die een serie van twee of drie sessies hebben doorlopen. Deze sessies zijn steeds op maat aangeboden. Een voorbeeld is de trainees van de Universiteit Delft, Leiden, en de Erasmus Universiteit Rotterdam die gezamenlijk een training van vier sessies hebben gevolgd die speciaal op maat voor hen ontworpen was. Deze training was aangevraagd door de trainees zelf. Dit is een fenomeen dat wij vaker terug hebben zien komen; studenten in het hoger onderwijs gaan zelf op zoek zijn naar trainingen en wachten daarbij niet op de staf om hier de leiding in te nemen. Naast deze (extra) sessies is de IPT ook onderdeel geworden van een langdurig project in een samenwerking van drie MBO's voor het ontwikkelen van inclusie ambassadeurs in hun instituten. In dit project werken (overige) medewerkers samen met docenten en worden zij met behulp van de IPT getraind om inclusiviteit op hun instituten te faciliteren en promoten.

In onderstaande tabel staan de thema's benoemd die in de onderzoeks IPT sessies zijn aangeboden. Voor hen die de verdiepende sessies volgden, de zogeheten IPTFT sessies, is naast de thema's ook aangegeven welke vaardigheid voor een facilitator bij die specifieke bijeenkomst hoort. Naast het doorlopen van de IPT zijn deelnemers steeds meegenomen om die kennis en vaardigheden te trainen.

Session	Vaardigheidsthema	Lees en huiswerk opdracht	Facilitator vaardigheid
1	Safe/brave space, IPT Theorie	<i>Exploring D&I</i>	<i>Veiligheid</i>
2	Belichaming (Geëngageerd meedoen) & Zelfzorg	<i>Principles of Embodied Learning; Indigenous Knowledge</i>	<i>Bewustzijn/wording; sensitiviteit; kwetsbaarheid</i>
3	Positionaliteit, verbinden met elkaar's verhaal	<i>Positionality</i>	<i>Aansturing; kracht; zelfvertrouwen</i>
4	Luisteren & Mechanismen van uitsluiting	<i>ABC</i>	<i>Flexibiliteit; creativiteit</i>
5	Vergeving, Transformeren & Ceremonie	<i>Restorative Practice; Storytelling</i>	<i>Buiten je vaste patronen gaan</i>
6	Bondgenootschap	<i>Allyship</i>	Transformeren

Deze vaardigheidsthema's zijn gekozen uit de totale reeks, als volgt:

- Safe/ brave space
- Drempels verlagen
- Geëngageerd meedoen, delen en uiten
- Mechanismen van uitsluiting
- Zelfzorg
- Positionaliteit
- Luisteren
- Verbinden met elkaars verhaal
- Neutraliteit
- Vergeving
- Eren en vieren
- Transformeren
- Bondgenootschap

- Ceremonie

De sessies zijn uitgevoerd onder leiding van Aminata Cairo en Winnie Roseval bij De Haagse Hogeschool, Universiteit Leiden en Hogeschool InHolland. Het onderzoek bestond uit drie fases:

1. Het uitvoeren van drie series IPT trainingen (één per instituut) was gekoppeld aan een meer diepgaande training (IPTFT). Specifieke thema's werden behandeld in zowel de gewone IPT als de facilitator training. De mensen in de facilitator groep kregen meer theoretische onderbouwing en werden naast hun ervaringen ook bevraagd op hun inzichten in het toepassen van de training. De duo training werd uitgevoerd, zodat de deelnemers in de facilitator training de mogelijkheid hadden hun nieuwe vaardigheden uit te oefenen op anderen die een beetje ervaring hadden met de IPT. Deze diepgaande training moest leiden tot het ontwikkelen van een facilitator programma. Kwalitatieve data zou worden verzameld over wat deelnemers hadden geleerd en wat waardevol/niet waardevol was. Kwantitatieve data zou worden verzameld, zodat vergelijkingen konden worden gemaakt tussen verschillende groepen. Vervolgens zouden er drie werkconferenties worden gehouden (één per instituut) waar ervaring zou worden gedeeld met een breed publiek, waar het publiek zelf de IPT kon ervaren en ook feedback kon geven op de IPT. Tijdens de werkconferentie zouden de deelnemers in de IPTFT onderzoeksgroep een trainingssessie samenstellen met een partner uit de IPT onderzoeksgroep. De deelnemers van de IPT onderzoeksgroep zouden de trainingssessie bijwonen zodat deze specifieke feedback kon geven los van de feedback die zou worden verzameld van de publieke deelnemers.
2. De IPT sessies zouden gevolgd worden door reflectiesessies met het onderzoeksteam. Deze reflectiesessies zouden worden opgenomen en zouden worden gebruikt in het analyseren en verdiepen in inzichten over hoe de IPT precies werkt en in het ontwikkelen van de facilitator training.
3. Materiaal zou ontwikkeld worden en breed beschikbaar worden uitgezet om de IPT zo toegankelijk mogelijk te maken.

Ervaring

De eerste duo IPT-IPTFT training (elk bestaande uit zes sessies) werd van juni 2019 tot februari 2020 gehouden op de Haagse Hogeschool met tussendoor een publieke werkconferentie op 13 november 2019. De IPT/IPTFT deelnemers bestond uit een diverse groep van medewerkers en een meerderheid aan docenten, een administratief medewerker en iemand van HR. De werkconferentie is daarnaast bijgewoond door 58 bezoekers, naast de deelnemers van de IPT (10) en IPTFT (13). De deelnemers van de werkconferentie bestonden uit medewerkers en docenten van de Haagse Hogeschool en andere onderwijsinstellingen, maar ook deelnemers uit ander(soortig)e organisaties.

Naast de geplande onderzoekspilots op de drie onderwijsinstellingen zijn er IPT sessies gegeven aan verschillende organisaties buiten de aangesloten onderzoeksinstituten in zowel onderwijs als niet-onderwijs settings. Deze IPT trainingen zijn aanvullend gebruikt tijdens dit onderzoek door observatie aantekeningen te maken na iedere bijeenkomst. De speciale gebeurtenissen en verrassingen uit die sessies zijn steeds in de reflectiesessie met het onderzoeksteam besproken. In sommige gevallen heeft dit direct tot het bijsturen van het IPT programma geleid.

Bij de eerste trainingen op de Haagse Hogeschool en bij een aantal (eendaagse) sessies buiten de drie onderwijsinstellingen zijn evaluatieformulieren uitgedeeld. Deze data is in excel vastgelegd, maar het werd echter al gauw duidelijk dat deze feedback niet veel opleverde. De feedback was te oppervlakkig. De feedback werd ook geleverd direct na de training wanneer de energie erg hoog of erg laag kon zijn. Het bleek moeilijk inzicht te krijgen in de duurzame en diepere impact van de training met deze evaluatie aanpak. Dit is in lijn met de bevindingen van de IPT. Werken met de IPT en dus het aanpakken van inclusie is dermate

complex dat het niet valt te meten of aan de hand van spreadsheets valt te analyseren. Dit is bevestigd in het werk van Andriessen (2019) en zijn lectoraat aan de Hogeschool Utrecht. De reflectiesessies met de deelnemers in de duo IPT-IPTFT training bleken veel meer op te leveren. Vooral de voorbereiding voor de werkconferentie waar de deelnemers samen moesten werken aan het zelf ontwikkelen van een IPT sessie en daar weer feedback op kregen, was zeer behulpzaam voor het leerproces. Na de werkconferentie was er weer een reflectiesessie over de ervaring van het faciliteren die zeer waardevol was. Er zijn in totaal 164 evaluaties vastgelegd in excel. Een deel is geanalyseerd met atlas ti software en een deel via standaard content analyse. De data van de eerste publieke werkconferentie is ook uitgebreid geanalyseerd met behulp van atlas ti software. De feedback van de evaluatieformulieren (die zeer beperkt was), maar vooral de inzichten uit de reflectiesessies werden direct meegenomen in de uitvoering van de daarop volgende sessies en in de kennis exploratie van de IPT. Het meenemen van geleerde lessen in andere IPT trainingen is toen een standaard onderdeel van het werkproces geworden, met als resultaat dat onder andere de IPT vaardigheidsthema's zijn geëvolueerd van een versie 1 tot een versie 8.2.

Naast de evaluatieformulieren is er ook een poging gedaan om een digitale leergemeenschap te creëren op Facebook. Het idee was dat mensen hier konden delen over hun ervaringen in hun werkomgeving en hoe die beïnvloed of veranderd was aan de hand van hun kennis door de IPT. Deze opzet bleek niet te werken. Het was voor velen weer een extra taak en deelnemers gebruikten het platform meer om interessante sites te delen zonder bespreking. Mensen gingen niet met elkaar in gesprek zoals gehoopt en deze aanpak is dan ook snel losgelaten. Vervolgens zijn er na afsluiting van de training individuele en groepsinterviews uitgevoerd die hebben bijgedragen aan inzichten over de trainingservaring.

De verzameling van kwantitatieve data om groepen te vergelijken is ook losgelaten. De groepen waren te gemixt in samenstelling om definitieve conclusies te kunnen trekken over aspecten die kunnen bijdragen aan het niveau van vaardigheid of onkunde. Soms waren verschillen duidelijk, zoals bepaalde vragen bij HBO deelnemers in vergelijking met universitaire deelnemers, maar die verschillen waren minimaal en onbelangrijk. De IPT is juist gericht op het mens-zijn en erkent dat mensen zijn gevormd en beïnvloed door hun culturele conditionering. Het was dus belangrijker om mensen te blijven zien op hun menszijn en hoe zij op dat moment kozen te handelen gebaseerd op hun verhaal en dus ook categorisering zo veel mogelijk weg te laten. Nogmaals, er waren wat algemene verschillen, zoals het feit dat jongere mensen vaak iets gemakkelijker hun inhibities los laten dan ouderen (maar ook niet altijd), maar dat werd alleen meegenomen in die zin dat de facilitator iets harder moest zoeken naar effectieve manieren om een connectie te maken om alle deelnemers te engageren en moest waken niet vanuit vooroordelen te handelen. Dit leidde tot een ander belangrijk inzicht van het onderzoek, namelijk dat het faciliteren van de IPT samen leren en ontleren betekent met de deelnemers.

Aan de hand van deze ervaringen is er besloten te stoppen met het verzamelen van evaluatieformulieren en zijn we overgegaan op regelmatige reflectiesessies. De individuele inzichten van de onderzoekers werden meegenomen in de reflectiesessies. In de tussentijd was de publieke aanvraag voor IPT sessies zo groot en bleek de verdiepende IPTFT training sessie zoveel meer kennis op te leveren voor zowel deelnemers als onderzoekers dat er is besloten om het IPT-IPTFT format los te laten en alleen verder te gaan met de IPTFT trainingen. Daarmee is toen dus ook besloten om na iedere sessie een aantal dagen tot een week te wachten en dan digitaal een reflectiesessie te hebben met de deelnemers over hun ervaring. Op deze manier had het materiaal wat tijd om te landen en kwamen er betere inzichten en vragen naar boven. Met deze werkwijze kwam er ook ruimte om het geleerde in de praktijk te toetsen en dit te bespreken tijdens een reflectiesessie, waardoor de kennis meer verdiepte en in sommige gevallen door deelnemers echt toegeëigend kon worden. De opgehaalde kennis van deze reflectiesessies werd direct gebruikt om de sessies erna nog sterker te

maken. Door de grote vraag naar de IPT is deze dus veel meer getoetst met een zeer grote verscheidenheid aan experimenten en een grotere (diverse) populatie dan op voorhand bepaald. Dit heeft ertoe geleid dat de IPT zodanig is ingericht dat deze toepasbaar is in een grote diversiteit aan werk- en leeromgevingen.

Ten slotte is er gekozen om naast de reflecties ook gebruik te maken van aangepaste Learner Reports. Learner Reports bestaat uit een simpele analyse tool dat speciaal uit het onderwijs komt (Van Kesteren, 1993). Het is een evaluatietool waarin de persoon die de interventie ervaart wordt meegenomen als expert. De evaluatie gaat over de impact die is ervaren en over de lessen die geleerd zijn. De lessen gaan niet alleen over de persoon zelf, maar ook over de inzichten die zij hebben gekregen over de wereld waarin zij zich bevinden. Wat de Learner Reports ook aantrekkelijk maakte voor ons, is dat het ook rekening houdt met inzichten buiten de feiten, dus ook met het onbekende, onverwachte en de ruimte ertussenin.

Wij hebben een aangepaste versie van het Learner Report gebruikt voor onze eigen analyse van IPT impact en gebruiken de volgende 5 vragen:

1. Wat zijn de lessen/ is de impact op het individu?
2. Wat zijn de lessen/ is de impact op de gemeenschap?
3. Wat zijn de verrassingen, de onverwachte lessen?
4. Wat gebeurde er in de los geschudde (tussen)ruimte?
5. Wat is de transformatie ten gevolge van de interactie?

Wij hebben deze aangepaste Learner Report tool gebruikt op een analyse van de ervaring van de onderzoekers. De analyse en geleerde lessen staan in het handboek beschreven en zijn publiek beschikbaar.

De tweede IPTFT training werd gehouden op de Universiteit Leiden van september 2020 tot december 2020 en moest helaas na twee live sessies over gaan op digitale bijeenkomsten vanwege de Covid epidemie. Er waren 13 deelnemers in deze training. Allen waren stafleden en bestonden weer uit docenten en overige medewerkers. De gedwongen online setting heeft bijgedragen aan de creativiteit van de onderzoekers aangezien zij hierdoor bepaalde activiteiten moesten veranderen. Dit gaf nog meer inzichten in de werking van de IPT, vooral over de vereiste flexibiliteit van een facilitator, het aanvoelen van emoties van deelnemers -zelfs op afstand-, en het belang van belichaming. Sommige van de aangepaste activiteiten werkten zo goed dat zij na het teruggaan naar live sessies zijn opgenomen als nieuwe activiteiten. De tweede publieke werkconferentie werd ook online gehouden. In deze publieke werkconferentie gaven de deelnemers zelf weer een IPT sessie die ze zelf ontworpen hadden. Het publiek had weer de ruimte om op hun ervaring te reflecteren en dat te delen met de IPT deelnemers. De online reflectiesessies bleken wederom zeer waardevol en gaven ook direct inzicht in de uitdaging van het loslaten van het werken vanuit een dominant perspectief. Een verschil met de training op het HBO was de exploratie van het theoretisch leermateriaal. Deze universitaire deelnemers die zeer gewend zijn aan literatuur onderbouwing, hadden er moeite mee dat de literatuur niet meer werd behandeld. De literatuur was echter beperkt en werd meer als naslag en verkenning aangeboden, maar niet als hoofd kennisbron. Als onderzoekers was het dan ook een leermoment. In hoeverre sluit je aan op de wensen van de deelnemers en in hoeverre houd je aan of laat je los van je eigen visie? Flexibiliteit is immers een essentieel onderwerp van de IPT. Het dwong de onderzoekers tot verdiepende gesprekken over waar de IPT voor stond en hoe de verwachtingen zijn dat de IPT werkt. Er werd uiteindelijk besloten om de nadruk te blijven houden op belichaamd leren en om literatuur beperkt te houden. Dit is ook meegenomen in het handboek dat uiteindelijk is geschreven.

De derde IPTFT training werd helemaal online gehouden, inclusief de publieke werkconferentie. Deze training werd gehouden op de Hogeschool InHolland van maart 2021 tot juli 2021. De acht deelnemers die de training hebben doorlopen bestonden zowel uit docenten als medewerkers. De onderzoekers van InHolland die nu zelf al twee jaar met de IPT bezig waren speelden een grotere rol in het leiden van de trainingen. Er werden speciale reflectiesessies georganiseerd met deze onderzoekers om ons te verdiepen in de inzichten van het leiden van IPT sessies. Deze sessies in deze fase waren het meest waardevol om de tot dan in het traject opgedane kennis te bevestigen. De vaardigheidsthema's waren in de tussentijd geëvolueerd van versie 1 tot versie 8.2 en de onderbouwde theoretische concepten werden uitgebreid van vier tot vijf. Aan de hand van deze kennis, opgehaald door deze reflecties en de reflecties met de deelnemers, werd het nog meer duidelijk dat het ontwerpen van een facilitator training niet verantwoord en niet haalbaar was. De vaardigheden van de hoofdontwerpers en onderzoekers om de IPT uit te voeren en aan te voelen kwam vanuit 30+ jaar ervaring. Het onderwerp zelf -inclusie- is een dusdanig complex en verankerd concept in historische patronen en mechanismen waardoor het niet verantwoord is iemand te certificeren er (als facilitator) mee aan de slag te gaan op basis van een training van een paar uur. Wat is dan een verantwoorde manier om de kennis en waarde van de IPT aan te bieden zodat mensen er wel van kunnen leren en wetende dat mensen ermee aan de slag willen gaan? Hoe doe je dat op een verantwoorde manier met zo min mogelijk risico voor schadeberokkening? Er is dus besloten om een handboek te schrijven dat moest voldoen aan de volgende punten:

- kennisoverdracht van de IPT
- laagdrempelige, maar duidelijke uitleg
- niet te veel literatuur
- goede uitleg van risico's en zaken waar rekening mee moet worden gehouden om zo min mogelijk schade te berokkenen als men zelf met de IPT aan de slag wil
- uitleg geven voor hen die geïnteresseerd zijn in de IPT zelf en hen die de motivatie hebben om met anderen te werken
- duidelijke voorbeelden bieden
- kennis linken aan aansluitend materiaal inclusief een website, kaarten met instructies en videos met voorbeelden van activiteiten

Een holistische en behapbare aanpak van de IPT, zonder dat er compromissen zijn gesloten op de inhoud, is dus onderzocht en ontwikkeld in een veelomvattend kennispakket waarin mensen zich op verantwoorde wijze kunnen verdiepen.

Resultaten

De resultaten worden aan de hand van de onderzoeksvragen behandeld, eerst aan de hand van de hoofdvraag en ten slotte aan de subvragen .

Hoofdvraag:

Wat is de meest effectieve manier om professionals handvatten te geven en te ondersteunen bij het creëren van inclusieve werk- en leeromgevingen?

De meest effectieve manier is om mensen ten eerste van basiskennis te voorzien die hen introduceert in de concepten *dominant en de ander*, en het uitgangspunt van verbondenheid (Cairo, 2021). Dit geeft direct aan dat iedereen onderdeel is van het ongelijke verhaal waarin wij ons nu bevinden en dat het nastreven van inclusiviteit deelname vergt van iedereen en niet één bepaalde groep. Vanuit deze basisintroductie moet

direct worden overgegaan naar een aanpak in het aanleren van vaardigheden, waarin het ontwikkelen van belichaamde kennis centraal staat. Mensen moeten leren dat de verandering die zij in gang willen brengen moet komen uit hun 'anders zijn', 'anders relaties aangaan met anderen', en soms bewust acties ondernemen om de bestaande gedragspatronen los te gooien. Om deze vaardigheid aan te leren moeten ze worden meegenomen in een eigen veranderproces. Dit veranderproces zal moeten bestaan uit een reis van (groeps)ervaringen en activiteiten die hen geleidelijk meeneemt tot bepaalde inzichten, cognitief, emotioneel en lichamelijk dingen los gooit en groei mogelijk maakt.

De facilitator voor het veranderproces moet geschoold zijn in de theoretisch onderbouwde kennis van de IPT en weten dit toe te passen. Qua belichaming moet deze persoon de groep kunnen aanvoelen, sensitief zijn en niet bang zijn voor ongemak dat naar boven kan komen. Door de groep aan te voelen moet deze persoon weten hoe de energie omhoog of omlaag te brengen, in te springen waar nodig of juist de ruimte geven voor deelnemers om dingen zelf te exploreren. Deze persoon dient de volgende kwaliteiten te hebben: visie, sensitiviteit, flexibiliteit, neutraliteit, belichaamde kennis, en vertrouwen in het proces.

Visie

De facilitator moet overzicht houden van het 'grote plaatje' bij het gebruik van de IPT. Het doel blijft om mensen te helpen inzichten te krijgen, zodat ze anders kunnen handelen. Deze inzichten worden verkregen in de 'losgegooide ruimte.' Die visie is noodzakelijk om emotioneel afstand te kunnen houden en mensen de ruimte te geven die ongemakkelijke ruimtes te ervaren zonder erin te worden meegetrokken. Ten tweede helpt de visie een link te leggen naar de uitvoering van de training, zodat elke keuze in de training te verantwoorden is.

Sensitiviteit

Het allerbelangrijkste is dat een facilitator de instelling heeft om zich ten dienste te stellen aan anderen. Het werk wordt verricht 'via jou', maar gaat niet 'om jou'. De aandacht moet dus constant op de deelnemers zijn en het 'aanvoelen' hoe zij ten alle tijden in de sessie zitten. Een tweede aspect van sensitiviteit is het aanvoelen, zonder dat dit 'te diep' voelt. Het is belangrijk dat men *niets* persoonlijk neemt.

Flexibiliteit

Het maakt niet uit hoe goed het werkplan eruitziet en hoe logisch het in elkaar zit. Dit is uiteindelijk mensenwerk. Een facilitator moet flexibel zijn en zich aan kunnen passen aan het verloop van de training.

Neutraliteit, niet veroordelen, niets persoonlijks nemen

Een neutrale benadering gaat een stap verder dan zaken niet persoonlijk nemen. Ten eerste wordt met een neutrale houding bedoeld dat men bewust mensen niet veroordeelt, ongeacht hun gedrag of bijdrage. Ten tweede geeft men de andere persoon de ruimte om 'hun eigen werk' te doen, wat dat werk ook moge zijn.

Belichaming

De facilitator moet in staat zijn om zijn/haar/hun eigen lichaam als radar en informatiebron te gebruiken in het werken met mensen.

Vertrouwen in het proces

De IPT is een procesgericht- in plaats van een productgericht programma. Het doel is om verandering in uitkomsten te zien, maar het proces om daar te komen is uiterst belangrijk. Door steeds in gedachten te houden dat dit niet alleen een individueel-, maar juist ook een gezamenlijk proces is, verlicht het vaak de intense verantwoordelijkheid die gevoeld kan worden als facilitator. Naast het vertrouwen in het proces dat

gezamenlijk moet worden doorlopen is het ook belangrijk om te vertrouwen en geduld te hebben in het proces dat de individuele persoon doorloopt. De uitkomsten zullen dus mogelijk niet direct zichtbaar zijn en daar moet men vrede mee hebben.

Subvraag 1:

Wat is de theoretische onderbouwing om mensen te verbinden met het verhaal van de (gemarginaliseerde) ander?

Mensen moeten worden meegenomen in het bewustzijn omtrent het concept en de impact van *de dominant en de ander* dynamiek die hebben geleid tot leer-, werk- en leefomgevingen die vol zijn van ongelijkheden en die schadelijk zijn voor ons menszijn. Het is belangrijk dat bij het meenemen in dit bewustzijn men sensitief is naar het niveau van mogelijk ongemak en weerstand dat hiermee gepaard kan gaan. Het bewustzijn moet vervolgens verbonden worden aan handelingsvaardigheden. Deze vaardigheden worden aangeleerd door een reeks van activiteiten die op een bepaalde manier worden aangeboden en waarmee men flexibel moet zijn afhankelijk van de reactie van de groep. De ervaring kan dus een emotionele rollercoaster zijn. Vandaar het belang van een goede facilitator die de groep niet los laat tijdens deze reis, ongeacht wat zich zal afspelen.

De facilitator is dus van uiterst belang en leidend en moet geschoold zijn in de theoretische onderbouwing van de IPT en weten deze toe te passen in het uitvoeren van de activiteiten. De facilitator moet daarnaast sensitief zijn naar de mogelijke ervaring van ongemak. Van een facilitator vraagt dit om voldoende 'zelf' werk te doen, neutraliteit te behouden, zorg voor het zelf en belichaamde en specifieke cognitieve technieken toe te passen. De theoretische onderbouwing van de IPT waar de facilitator in het kort in geschoold moet zijn bestaat uit: indigenous knowledge, cognitieve psychologie, belichaamde kennis, transformatief leren en restorative practice.

Vanuit (1) *indigenous knowledge*, wat in Nederland als een containerbegrip gebruikt wordt voor alles wat tot de niet-dominante norm behoort, is onder andere het waarderen van lokale kennis als onderlegger voor de ontwikkeling van de IPT gebruikt (Tuhiwai Smith 1999). Lokale kennis houdt in dat persoonlijke ervaringen en relaties, inclusief de relatie met de omgeving en natuur iemands perspectief bepalen (Wilson, 2008). Deze verschillende perspectieven spelen altijd een rol, zijn relationeel en worden in deze benadering evenredig gewaardeerd. Een ander aspect vanuit *indigenous knowledge* dat relevant is gebleken als uitgangspunt is het concept van tijd als cyclus in plaats van het dominante lineaire concept van tijd. Dit betekent dat ons perspectief van vandaag altijd is verbonden aan een verleden en de toekomst. Ook de *Blues Aesthetics* (Murray, 1996) is een filosofie die voor de IPT interessant is gebleken, omdat deze filosofie uitgaat van het ondergaan van lastige ervaringen en bijkomend ongemak in plaats van deze te vermijden, omdat het 'gezellig' moet blijven. Tot slot is *storytelling* als bron van kennis gebruikt, die mensen helpt voorbij het vanzelfsprekende te gaan (Iseke, 2013). Daarvoor moeten persoonlijke narratieven en gedragspatronen worden losgelaten wat ondersteunend is te verbinden met elkaar.

(2) Cognitieve psychologie biedt binnen de IPT handvatten om inzicht te krijgen in het brein als het gaat om hoe wij geconditioneerd zijn en biedt daarnaast concrete handvatten om veranderingen uit te voeren (Lam & Gale, 2000). Cognitie is in deze benadering één bron van kennis, naast gedrag en emotie. Zeker in een dominant Westerse cultuur is het een uitdaging om niet enkel cognitie als (meest) waardevolle kennis te bestempelen.

Door (3) belichaamd leren of belichaamde kennis te gebruiken in de IPT wordt wederom vanuit een niet-dominant perspectief beredeneerd. Volgens Wilcox (2009) is het lichaam een belangrijke bron van kennis. Door een hyper-gerationaliseerde, Westerse kennisbenadering ontzien wij het lichaam en verliezen we een volle, bredere (meer holistische) vorm van kennis (Kirmayer, 1992). Het lichaam ervaart soms dingen die (nog) niet met het brein begrepen of onder woorden gebracht kunnen worden. Vertrouwen op dat aspect van kennis kan een waardevolle toevoeging aan het leren zijn.

Het (4) transformatieve leren wordt in de IPT specifiek gebruikt om duurzame veranderingen in te zetten (Mezirow et al., 2000; Fisher-Yoda et al., 2009). Dit is noodzakelijk op dit gebied, omdat er gewerkt wordt aan mechanismen en sterk geconditioneerde patronen die tot ver in de geschiedenis teruggaan. De verandering en het leren richt zich daarom niet per se op 'wat moet ik doen?', maar eerder op 'hoe kan ik anders zijn?' Anders-zijn maakt, zo leert de ervaring, dat een omgeving automatisch meebeweegt en dus duurzaam verandert.

Tot slot is (5) *restorative practice* een bron waaruit de IPT put, omdat waar gewerkt wordt aan systemen van ongelijkheid er absoluut persoonlijke en collectieve trauma's zullen zijn (Kirmayer et al. 2014, Zembylas, 2014, Carter 2013). Inclusiewerk betekent dus automatisch hier bewust van zijn en mee om kunnen gaan, waarbij de inzet van ademen, ritme en beweging als noodzakelijk worden gezien om ongemakkelijke emoties weer meer dragelijk te maken (Van der Kort, 2015). Voor de IPT betekent dit dat wij proberen te 'herschrijven' wat onze omgangsvormen zijn en hoe we ongelijkheden die onze relaties vormen en schaden, kunnen opheffen.

Subvraag 2:

Wat zijn de meest effectieve methodes om mensen te ondersteunen bij het verbinden met verhalen van de (gemarginaliseerde) ander?

In de IPT wordt de deelnemer meegenomen in het verbinden met het verhaal van de ander. Los van de directe vaardigheid om nieuwsgierig te zijn en te moeten kunnen luisteren is de grootste uitdaging om dat verhaal van de ander in zijn/haar/hun waarde te laten, niet meteen te veroordelen en niet over te geven aan de ongemakkelijke gevoelens die het horen van iemands verhaal naar boven kan brengen. Dit zijn de meeste voorkomende obstakels in het kunnen omarmen van het verhaal van de ander. De IPT biedt de mogelijkheid aan de hand van de vaardigheidsthema's om mensen hierin te versterken.

De vaardigheidsthema's welke het meest effectief zijn gebleken voor deze taak waren: (1) safe/brave space, (2) drempels verlagen, (3) geëngageerd meedoen, delen en uiten, (4) luisteren, (5) verbinden met elkaars verhaal

Het is van belang dat er een (1) veilige omgeving wordt gecreëerd, waarin ruimte is voor moed. Dit is een ruimte die niet vrij is van risico, omdat er dingen kunnen gebeuren en verhalen worden gedeeld die mogelijk kunnen zorgen voor ongemak. Een safe/brave space is de fundering voor het delen van verhalen omdat het eerst het vertrouwen opgebouwd moet worden. Men moet zich vrij en veilig genoeg voelen om te willen delen of niet.

Vervolgens is het van belang om drempels te verlagen (2). Het verlagen van drempels, door middel van bijvoorbeeld creatieve activiteiten of activiteiten gericht op het lichaam, is een methode om deelnemers uit het hoofd te halen, zodat zij minder worden belemmerd door schaamte of onzekerheid. Deze niet-dominante methode maakt dat er op een meer gelijkwaardig speelveld gewerkt kan worden. Daarnaast helpt het om deelnemers meer open te laten staan, waardoor een verbinding gemakkelijker is gemaakt.

(3) Meedoen met een sessie, delen en je kunnen uiten werkt voor ieder individu verschillend. Sommige deelnemers zijn het gewend dat zij mogen praten en dat er wordt geluisterd. Voor anderen is dit minder gewoon. Dit kan te maken hebben met een culturele context, leeftijd, functie of karakter. Des te relevanter om hier altijd bewust mee om te gaan en om verschillende manieren van deelnemen te faciliteren. Bijvoorbeeld, men kan bewust stilte inzetten om die ruimte te creëren. Er huist een enorme kracht in stilte, terwijl het in veel gevallen ook voor ongemak kan zorgen. Hier bewust mee omgaan is relevant om deelnemers te ondersteunen bij het verbinden met elkaars verhaal. Hieronder valt ook belichaming. Het aanhoren van het verhaal van de (gemarginaliseerde) ander kan gevoelens van ongemak oproepen. Deelnemers moeten bewust worden meegenomen in het leren daarmee om te gaan en het niet als een storende factor te laten fungeren.

Het is belangrijk dat deelnemers leren luisteren (4) en niet alleen horen. In de IPT maken we onderscheid tussen horen en luisteren, waar in 'horen' de ontvanger zich richt op de ontvangen boodschap en wat dat met hen doet. In 'luisteren' volgt er een extra stap en richt de ontvanger zich op de zender van de boodschap. Waar komt de boodschap vandaan? In wat voor staat is de zender? Door goed te luisteren maakt men echt een verbinding en houdt men de focus niet alleen op zichzelf.

Subvraag 3:

Wat zijn de meest effectieve methodes om het zelfvertrouwen van mensen om te handelen in ongemakkelijke situaties te vergroten?

In de IPT worden vaardigheden aangeboden om het zelfvertrouwen op te bouwen. Mensen moeten worden meegenomen in het belang van handelen ongeacht als men weet wat te doen in dat moment. Dat vergt vaardigheid in de volgende vier concepten: het aanvoelen van de groep; het begrijpen van het belang van de verbintenis tussen het individu en de groep; vertrouwen en durf in het zetten van een eerste stap in handelen; vertrouwen in de bronnen van inspiratie en ondersteuning waar men aan verbonden is.

Men moet eerst leren aanvoelen wat er gebeurt in de groep qua energie en/of emotie. Men doet dat door te leren luisteren naar het eigen lichaam terwijl men focust op de verbinding met de groep. Activiteiten gericht op aanvoelen, belichaming en werken met de cognitie-gedrag-emotie driehoek uit de cognitieve psychologie dragen aan deze vaardigheid bij. Vervolgens moet men leren om een eerste stap te zetten ongeacht of men weet wat te doen. De IPT neemt mensen mee in het belang van het handelen vanuit zorg en compassie en te leren vertrouwen dat die boodschap van zorg en compassie belangrijker is dan de boodschap van kennis. De zorg en compassie dragen bij aan een atmosfeer van vertrouwen en verbinding. Via het uitdragen van zelfvertrouwen verbonden aan compassie is de kans groter dat de groep als geheel meer vertrouwen krijgt in het gezamenlijk aangaan van ongemakkelijke situaties.

Voor mensen die getraind zijn in de waarde van cognitieve kennis kan het een uitdaging zijn om een eerste stap te zetten zonder te weten wat ze moeten doen. Zij kunnen ook verlamd raken door het gevoel van ongemak. Zij moeten dus eerst leren dat het gevoel van ongemak er mag zijn (belichaming), maar dat het geen storende factor hoeft te zijn. Ten tweede moeten ze leren vertrouwen op hun 'extended self' en het idee dat zij verbonden, ondersteund en geleid kunnen worden door bronnen die niet noodzakelijk zichtbaar of direct voelbaar zijn. Na een eerste stap te hebben genomen volgt er onherroepelijk een vervolg. Een ingeving, idee of handeling gaat naar boven komen die in die specifieke situatie gaat helpen. Of er wordt iets losgemaakt in de groep waar anderen op kunnen inspringen en reageren. Vandaar dat het zo van belang is om in te leren connecties te maken die buiten het individu liggen en het belang om daarin te leren vertrouwen.

Subvraag 4:

Wat is de meest effectieve manier om de nieuw verkregen kennis toe te eigenen en toe te passen op een duurzame manier?

De IPT streeft naar handelingsverandering, maar indirect ook naar cultuurverandering, door het normaliseren van nieuwe handelingsvaardigheden. Cultuurverandering is moeilijk te meten. Daarnaast, als het om inclusiviteit gaat, gaat het voornamelijk over hoe goed, kwetsbaar of zeker men zich voelt om actief onderdeel te zijn van een omgeving en om hoe dapper men is om daad bij het woord te zetten. Voelt men zich veilig genoeg om zich te uiten? Voelt men zich zelfverzekerd genoeg om zich uit te spreken over een issue waar men zich eerder in stilte voor terugtrok? Durft men een systematisch patroon van ongelijkheid aan de kaak te stellen en de consequenties daarvan te aanvaarden? De meest effectieve manier is om de nieuwe vaardigheden continu te oefenen, om te leren van de fouten die worden gemaakt en om stil te staan bij de kleine overwinningen. Wanneer er fouten gemaakt worden is het belangrijk om niet terug te vallen in oude patronen of om toe te geven aan storende gevoelens van cynisme of wanhoop. Hier kan de cognitieve driehoek vanuit de cognitieve psychologie ook bij helpen. In de IPT wordt eren en vieren meegenomen als vaardigheid om het allerkleinste te waarderen. Door dit herhaaldelijk te doen wordt de nieuwe manier van handelen gewaardeerd, benadrukt en uiteindelijk genormaliseerd.

Dit zijn wederom handvatten die facilitators en/of deelnemers ondersteunt in hun transformatie in anders-zijn; namelijk het doorleven van de aangeleerde (niet-dominante) kennis. Dit an sich is een duurzame verandering die ingezet wordt en waarbij een omgeving automatisch mee gaat bewegen.

Discussie

De IPT is ontwikkeld vanuit het niet-dominante perspectief en heeft vanaf het begin het belang van culturele context als uitgangspunt genomen. De context voor de ontwikkeling van de IPT is een onderwijssysteem dat zoekt naar snelle en effectieve oplossingen en dat geformuleerd is vanuit een dominant perspectief, ook als het gaat om het helpen van de niet-dominante groep. Een ander deel van de context is dat wij tegenwoordig in een sociaal-maatschappelijk klimaat leven met veel ongemak, onrust en onzekerheid dat binnen het onderwijs ook voelbaar en zichtbaar is. Een standaard, dominante aanpak mag dan wel de norm zijn binnen het onderwijs, maar men is zich sterk bewust dat deze aanpak te kort schiet. Dit is een noodkreet die standaard in de IPT sessies te horen was. Mensen, van docenten tot studenten en medewerkers zijn angstvallig zoekende naar oplossingen en handvatten.

De eerste fout in de standaard benadering in inclusiviteit is het willen helpen van de niet-dominante groep terwijl men moet inzien dat iedereen hulp nodig heeft en niet alleen een bepaalde groep. 'Wij zijn allemaal met elkaar verbonden' is het uitgangspunt van de IPT. Het doel van de IPT is dus het de-koloniseren van bepaalde kennis- en gedragspatronen, maar men moet rekening houden met de gevoeligheid die daarbij gepaard gaat en die vaak voor obstakels zorgt. Het doel van de IPT is niet alleen het losgooien van bepaalde gedragspatronen, maar van gedragspatronen die al honderden jaren verankerd zijn. Degenen die dit werk echt effectief willen doen mogen dan ook niet afgeleid worden door weerstand en ongemak die onherroepelijk naar de oppervlakte zullen komen, maar zullen bewust met zorg en compassie dit werk aan moeten gaan. De verandering die een persoon teweeg wil brengen moet voortkomen uit de verandering in hunzelf. Via de binnenwereld (zelf) maken zij andere keuzes in handelen en veroorzaken zij verschuivingen in de buitenwereld.

Dit onderzoeksproject heeft de effectiviteit en het belang van de IPT bevestigd. De positieve, maar ook de negatieve feedback bevestigen niet alleen het belang, maar vooral ook de effectiviteit van een aanpak vanuit een niet-dominant perspectief. Hier enkele voorbeelden.

“Every view is true in the eye of the beholder”

“I have learned how to BREATHE!”

“The baggage people have, their background etc. explains a lot of the stances they may have. It is worth acknowledging their background to understand them.”

“As a white man, I finally felt I could participate.”

“I don’t understand why we don’t get more reading materials.”

“I miss a standard approach.”

“I have all these feelings now that have come up. I don’t see why that was necessary to do so.”

De initiële feedback van de surveys deed ons bij onszelf te rade gaan, vooral wanneer er kritiek was of vraag naar een meer standaard aanpak. In hoeverre sta je echt open, ben je flexibel, speelt je ego een rol of vecht je voor je alternatieve benadering waar je heilig in gelooft en vooral die bekend voor je is? Wij moesten de vaardigheden van de IPT dus ook en vooral op onszelf toepassen in het leerproces. Wij hebben continu aanpassingen gemaakt gebaseerd op de inzichten en de feedback die wij kregen. Wij hebben echter ook vastgehouden aan het werken vanuit een indigenously knowledge onderbouwde theorie. Wij herkenden dan ook dat sommige klachten en verzoeken direct het gevolg waren van losgegooide normen vanuit een dominant perspectief. Dat was in principe wat wij wilden, maar ook wij moesten werken aan het neutraal blijven, niet veroordelen en dingen niet persoonlijk nemen. Dit was een goed leermoment, want het eiste van ons dat wij al onze keuzes moesten kunnen verklaren, iets dat ook nodig is in het uitvoeren van de IPT. Een simpel verzoek als ‘wij missen een formele introductie van deelnemers met hun titels, want dan weten we niet wie er aanwezig is’, gaf ons inzicht in waarom wij voor introducties kiezen juist zonder titels, maar met creatieve en/of fysieke activiteiten. Het doel van de introducties is namelijk altijd om te verbinden met elkaar en elkaars verhaal op een zo gelijkwaardig mogelijk speelveld. Functies benoemen werkt bepaalde (hiërarchische) verhoudingen in de hand. Wij laten daarom bewust geen ruimte open voor het verschuilen achter titels en willen vanaf het begin de standaard *dominant vs. de ander* dynamiek verstoren.

Zoals de lijst met vaardigheden evolueerde is het onderzoeksteam ook gegroeid in kennis en samenwerking. Vooral voor de onderzoekers van InHolland voor wie de IPT helemaal nieuw was is de kennisontwikkeling exponentieel geweest, tot het punt dat zij nu trainingen kunnen leiden. Het is met name ook door hun ervaring en groeiproces dat het duidelijk werd hoeveel werk en begeleiding er nodig is om goede facilitators te ontwikkelen en de verantwoordelijkheid die daarbij komt kijken. Het succes van de IPT ligt dan ook bij een goede facilitator en het werd duidelijk dat men niet een in een paar uur bekwaam kan worden. Het werk is te groot en te complex. Er is ook het risico om echt schade te berokkenen als men niet weet wat men doet. Maar de noodkreet is er. Hoe dragen we dan toch verantwoord iets bij? Het streven naar inclusiviteit binnen het onderwijs wordt vaak benaderd vanuit docent-naar-student gericht perspectief. De noodkreet is vaak het sterkst vanuit de docenten. Het onderwijsveld is echter veel breder en bestaat als gemeenschap uit alle leden die daartoe behoren, van de schoonmaker en beveiliging tot de grote administratieve bazen. Wat voor klimaat er heerst dat bijdraagt of afbreekt aan inclusiviteit hangt af van de atmosfeer van al deze mensen en hoe zij in relatie tot elkaar staan.

Het loslaten van standaard analyse procedures was ook een uitdaging voor ons als onderzoekers. Ook al omarmen wij een indigenously knowledge approach, wij zijn zelf ook geconditioneerd en getraind in procedures die representatief zijn van het dominante perspectief. Wij moesten onze eigen gevoelens van twijfel en ongemak omarmen, rust vinden en vertrouwen op de kennis waaraan wij verbonden waren. De

standaard analyse was niet toereikend; dat was een feit. Wij moesten vertrouwen op de waarde van verbinden, luisteren en verhalen delen en uitwisselen met onze deelnemers en binnen de groep. Wij moesten er ook op vertrouwen dat er andere vormen van kennis waren die mettertijd zichtbaar zouden worden, wanneer de tijd rijp was. Dat is ook gebeurd met de Learner Reports. Toen wij de waarde zagen van het leren in de tussenruimte, de losgegooide ruimte en de onbekende ruimte, kwam het idee naar boven dat een Learner Report, zij het met aanpassingen van toegevoegde waarde kon zijn. Zowel het onderzoeksproces, als het IPT leerproces benadrukken transformatief leren. Facilitators zullen behalve bekwaam dus ook open moeten staan voor hun eigen continue transformatie. Omdat zij in verbinding staan met deelnemers zullen zij samen leren en groeien.

- Alle onderzoeks IPT trainingen zijn uitgevoerd met een mix van docenten en medewerkers. De overige IPT trainingen zijn uitgevoerd met studenten, docenten, medewerkers en mensen die ook buiten de onderwijswereld werken, van filmmakers tot advocaten. Het werken met de IPT en continu reflecteren op de eigen ervaring, met de onderzoeksdeelnemers, het onderzoeksteam en het brede scala aan deelnemers daarbuiten heeft ertoe bijgedragen dat de kennis over de IPT en hoe het precies werkt goed gegrond is. Wij kunnen nu dus ook vol vertrouwen de IPT uitdragen. Juist omdat de IPT zo grondig ontwikkeld is met input van die sociale maatschappij vinden wij dat de IPT sterk is voor het onderwijs. Het belang van cultuur en culturele context is volledig in de IPT verwerkt en maakt de IPT ook zo sterk. Dit blijkt bijvoorbeeld ook uit het feit dat de IPT veel positieve feedback heeft gekregen van buitenlandse deelnemers uit Europa, Afrika en Noord- en Zuid-Amerika. Dit is een bevestiging van het potentieel van de IPT en de doorwerking ook na dit project. Tijdens het schrijven van dit rapport is de IPT bijvoorbeeld onderdeel van een Erasmus plus gesponsord project. In dit project werken mensen uit Nederland, Slowakije, Tsjechie, Ghana, Brazilië en Japan samen om elementen en principes van de IPT te gebruiken om internationaal materiaal te creëren voor de bevordering van inclusiviteit.

Ons dilemma om geen facilitator training te ontwikkelen zoals initieel gepland is ook opgelost door een mooi holistisch pakket aan materiaal te ontwikkelen dat laagdrempelig, toegankelijk en verantwoord is en gebruikt kan worden in het onderwijs (en daarbuiten). Het handboek dat is geschreven legt duidelijk de onderbouwing uit. Daarnaast geeft het uitleg over hoe verantwoord met de IPT te werk te gaan, geeft voorbeelden van activiteiten, aanpassingen en lessen die zijn geleerd. Verder is er een reeks kaarten met instructies ontworpen die gebruikt kunnen worden om een training in elkaar te zetten, maar ook voor zelfontwikkeling. Ten slotte is er een website met overzichtelijke informatie en videos van een aantal activiteiten. De onderbouwing van die activiteiten is te vinden in het handboek en wordt gelinkt via qr codes. Alle materialen worden gratis in zowel Nederlands als Engels op de website in digitale vorm beschikbaar gemaakt. Alle drie de instituten en Dr. Aminata Cairo als onafhankelijk consultant zijn beschikbaar voor meer informatie en verdere training als men dat zou willen.

Bronnen

- Andriessen, D. 2019. Doorwerking van onderzoek in complexe vraagstukken. In *Bewegen in Complexiteit; Voorbeelden voor onderwijs, onderzoek en praktijk*. Montesano Montessori, N., Schipper, M., Andriessen, D. & Greven, K. (reds) Utrecht: Hogeschool Utrecht, pp. 105-112.
- Cairo, A. (2021) Holding Space: A Storytelling Approach to Trampling Diversity and Inclusion. Duivendrecht, NL: Aminata Cairo Consultancy.
- Carter, C.C. (2013) Restorative Practices as Formal and Informal Education, *Journal of Peace Education*, 10:1, 36-50,
- Centraal Bureau voor de Statistiek 2007 Allochtonen in het hoger onderwijs in opmars 2007 <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2007/26/allochtonen-in-hoger-onderwijs-in-opmars>. Accessed 09/08/2018
- Centraal Bureau voor de Statistiek 2018. Bevolking; Generatie, Geslacht, Leeftijd en Migratieachtergrond, 1 januari <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=37325&D1=a&D2=0&D3=0&D4=0&D5=0-4,137,152,220,237&D6=0,4,9,14,18-19&HDR=G2,G1,G3,T&STB=G4,G5&VW=T>. Accessed 10/08/2018
- Crul, M. (2007). The Integration of Immigrant Youth. In (Ed.) Suarez-Orozco, M.M. *Learning in the Global Era: International Perspectives on Globalization and Education*. Berkeley: University of California, 213-231.
- Danowitz, M.A., and F. Tuitt (2011) Enacting Inclusivity Through Engaged Pedagogy: A Higher Education Perspective. *Equity and Excellence in Education* 44(1):40-56.
- De Jong, Machteld en Huub Nelis (2018). *Help. Onze school is gekleurd! De toekomst van Nederland begint in het onderwijs*. Amsterdam: Nijgh en Van Ditmar.
- El Hadioui, E. (2017) *Switchen en klimmen: Over het Switchgedrag van Leerlingen en de Klim op de Schoolladder in een Grootstedelijke Omgeving*. Amsterdam: Uitgeverij van Genneep.
- Essed, Ph. and Hoving, I(2014) Innocence, Smug Ignorance, Resentment: An Introduction to Dutch Racism. In Essed, Ph., and I. Hoving (Eds.), *Dutch Racism* Amsterdam: Rodopi, 9-30.
- Fisher-Yoda, B., Geller, K.D., & Schapiro, S.A. (2009). Innovations in Transformative Learning: Space, Culture, & the Arts. *Counterpoints*, 341.
- Ghorashi, H. (2014). Racism and “The Ungrateful Other” in the Netherlands. In eds. Hoving, I., and Essed, Ph. *Dutch Racism* Amsterdam: Rodopi. 101-116
- Glastra, F. & van Middelkoop, D. (red.). (2018). *Studiesucces in het hoger onderwijs. Van rendement naar maatschappelijke relevantie*. Delft: Eburon.
- Glastra, F., Meerman, M., Schedler, P., De Vries, S. and Murray, Gregor (2000). Broadening the Scope of Diversity Management: Strategic Implications in the Case of the Netherlands. *Relations industrielles* 55(4):698-724
- Hofman, W. H. A., & Van den Berg, M. N. (2003). Ethnic-specific achievements in Dutch higher education. *Higher Education in Europe*, 28(3), 371–389.
- Inspectie van het Onderwijs: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap 2018. Staat van het Onderwijs Jaarverslag 2016-2017 file:///C:/Users/Owner/Downloads/108126_IvhO_StaatvanhetOnderwijs_TG%20(2).pdf
- Iseke, J. (2013) Indigenous Storytelling as Research. *International Review of Qualitative Research* , 6(4): 559-577

- Kappe, R. (2012) Predicting Academic Success in Higher Education: What's More Important Than Being Smart?
- Kirmayer, L.J. 1992. The Body's Insistence on Meaning: Metaphor as Presentation and Representation in Illness Experience. *Medical Anthropology Quarterly New Series*, 6 (4): 323-346.
- Kirmayer, L.J., Gone, J.P., and J. Moses (2014) Rethinking Historical Trauma. *Transcultural Psychiatry*, 51(3) 299-319
- Lam, D. & Gale, J. 2000 Cognitive Behaviour Therapy: Teaching a Client the ABC Model - The First Steps Towards the Process of Change. *Journal of Advanced Nursing*, 31(2), 444-451.
- Meeuwisse, M., Born, M. Ph., and S.E. Severiens 2014. The Family Study Interface and Academic Outcomes: Differences and Similarities Between Ethnic Minority and Ethnic Majority Students. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology* 20(3): 401-412.
- Meeuwisse, M, Severiens, S. and M. Born (2010) Learning Environment, Interaction, Sense of Belonging and Study Success in Ethnically Diverse Student Groups. *Research in Higher Education* 51(6):528-545.
- Mezirow, J., & Associates. 2000. Learning as transformation: Critical perspectives on a theory in progress. San Francisco: Jossey-Bass.
- Murray, A. 1996. *The Hero and the Blues*. New York: Vintage Blues.
- Severiens, S., Meeuwisse, M., and M. Born (2015) Student Experience and Academic Success: Comparing a Student-Centred and a Lecture-Based Course Programme. *Higher Education: The International Journal of Higher Education Research*, 70(1):1-17.
- Tinto, V. (1993). *Leaving College: Rethinking the Causes and Cures of Student Attrition*. Second Edition. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Tjitra, J.J., H. Leyerzapf, T.A. Abma (2011). "Dan blijf ik gewoon stil": ervaringen van allochtone studenten met interculturalisatie tijdens de opleiding Geneeskunde. *Tijdschrift voor Medisch Onderwijs* 30(6):292-301
- Tuhiwai Smith, L. (1999). *Decolonizing Methodologies: Research and Indigenous Peoples*. London: Zed Books Ltd.
- Tuitt, Frank. (2003) 'Afterword: Realizing a More Inclusive Pedagogy'. In *Race and Higher Education: rethinking Pedagogy in Diverse Classrooms*, edited by Annie Howell and Frank Tuitt, 129-38. Cambridge: Harvard Education Group Publishing Group.
- Van der Kort, B. 2015. *The Body Keeps the Score: Brain, Mind, and Body in the Healing of Trauma*. New York: Penguin Books.
- Van Kesteren, B. J., (1993). Applications of de Groot's 'Learner Report': a Tool to Identify Educational Objectives and Learning Experiences. *Studies in Educational Evaluation*, 19, 65-86.
- Weiner, M.F. (2014). The Ideologically Colonized Metropole: Dutch Racism and Racist Denial. *Sociology Compass* 8/6: 731-744.
- Wekker, G. (2017) *White Innocence*. Durham, NC: Duke University.
- Wilcox, H.N. 2009 Embodied Ways of Knowing, Pedagogies, and Social Justice: Inclusive Science and Beyond. *NWSA Journal*, 21 (2):104-120.
- Wilson, S. 2008. *Research is Ceremony: Indigenous Research Methods*, Black Point, Nova Scotia: Fernwood Publishing.

Zembylas, M. (2011) Mourning and Forgiveness as Sites of Reconciliation Pedagogies. *Bioethical Inquiry*, 8:257–265