



Universiteit Antwerpen

| ECHO | Expertisecentrum  
Hoger Onderwijs

# Diversiteit: een inclusievere leeromgeving

Aanbod voor assistenten

Namiddagssessie

## Team Diversiteit & Inclusie



**Fadima Aroua**



**Edith Piqueray**

**ECHO**



**Jill Vandevenne**



**Janne Goyvaerts**



# Op de planning

- Intro
- Uniek en gedeeld
- Enkele FAQ
- Pauze
- Nog meer FAQ
- Outro

# Leerdoelen

## Diversiteitsresponsief lesgeven is ...

- inclusief **communiceren**;
- een **veilige** en inclusieve **leeromgeving** creëren;
- **toegankelijk leermateriaal** voorzien;
- **lesinhoud** afstemmen op de aanwezige diversiteit;
- studenten ondersteunen bij het verwerven van **diversiteitscompetenties**.

# Enkele afspraken

- Presentatie en extra leermateriaal achteraf beschikbaar
- Wees voorbereid op interactie en uitwisseling
- Fouten maken mag
- "Goed genoeg voor nu, veilig genoeg om te proberen"
- “ouch” / “oops”

- Opdracht



- Werkvorm



- Meer weten





# Uniek en gedeeld

- Instructie
  - Noem **1 uniek** eigen kenmerk (= niemand anders)
  - Noem **1 gedeeld** eigen kenmerk (= zoveel mogelijk anderen)
- Procedure
  - Per eilandje
  - Iedereen **1** keer aan bod



# Ijsbrekers

- **Laagdrempelige start**
- **Kennismaking**
- **Veilige leeromgeving**
- **Andere voorbeelden:**
  - Meme check-in
  - Check-in/check-out
  - Interview

# FAQ

Hoe zit het met D&I aan UAntwerpen?

Hoe laat ik diversiteit aan bod komen in mijn lessen (ook al heeft mijn vak daar inhoudelijk niets mee te maken)?

Hoe houd ik rekening met een diverse groep studenten?

Hoe maak ik gevoelige onderwerpen bespreekbaar?  
Hoe reageer ik op controversiële uitspraken van studenten?

Hoe spreek ik studenten best aan? Wat kan en mag ik nog zeggen?

Hoe zorg ik voor toegankelijk leermateriaal?





**Hoe zit het met D&I  
aan UAntwerpen?**

# D&I aan UAntwerpen

- **Steeds meer diversiteit** in de samenleving en aan Vlaamse universiteiten
- D&I als **kernwaarde** in opdrachtverklaring van UA:

Diversiteit als meerwaarde, inclusiviteit als norm:

*UAntwerpen ziet diversiteit als een verrijking voor mens en wereld, als wezenlijk onderdeel van onze samenleving. Voor de universiteit betekent dit een beleid dat gericht is op inclusiviteit, in wederzijds respect, vanuit het basisbeginsel van gelijkwaardigheid tussen mensen. (Krachtlijnen UA)*

- D&I beleid vastgelegd in **DAP studenten, DAP personeel, Gender Equality Plan** en Framework Globaal Engagement
- **Brede definitie** van diversiteit en **intersectionele** benadering

# D&I aan UAntwerpen

## Wat levert het op?

- Diversiteitresponsief onderwijs verhoogt de **kwaliteit** van het onderwijs, de **studieprestaties en welzijn** van studenten uit geminoriseerde groepen en heeft een **positieve impact op de studieprestaties van alle studenten** (Celeste et al, 2019).
- Inclusief klimaat gaat samen met meer **innovatie, productiviteit** en **institutional viability** (Ahmad et al., 2019; Dixon-Fyle et al., 2020; Levine, 2021).



# Poll

## ▪ Instructie

- Voor opleidingsonderdeel X dienen studenten tegen het einde van het semester een individuele paper te schrijven. In het midden van het semester kunnen studenten deelnemen aan een feedbackgesprek, waarbij ze feedback krijgen op de tussentijdse versie van de paper. Een student refereert in deze tussentijdse versie ook naar enkele **artikels in hun moedertaal, Mandarijns**.
- Wat is volgens jouw mening de **beste reactie**?

## ▪ Procedure

- Stem anoniem via PollEv
- Individueel



# Poll

## ▪ Instructie

- Docent X schrijft voor een van haar opleidingsonderdelen een nieuwe studiewijzer. Aan het begin van deze **studiewijzer** wilt ze nog graag een **opmerking** toevoegen, waarin ze duidelijk wilt maken hoe ze ervoor wilt zorgen dat **elke student kan excelleren** tijdens haar lessen.
- Welke opmerking voegt de docent **best** toe aan haar studiewijzer volgens jouw mening?

## ▪ Procedure

- Stem anoniem via PollEv
- Individueel

# Welke D&I aanpak?

- **Diversiteitresponsief onderwijs =**

- onderwijs met aandacht voor de aanwezige diversiteit onder studenten waar **verschillen als meerwaarde** meegenomen worden en ingezet wordt op het aanbieden van en in dialoog gaan over verschillende perspectieven (Pulinx, et al, 2021).
- geen kleurenblinde (neutrale) of deficiet benadering

- **Inclusie =**

- Leercontext waarin alle studenten ervaren **erbij te mogen horen als zichzelf, zich er thuis én erkend mogen voelen** omwille van wie ze zijn; m.a.w. waar hun basisnoden van belonging en psychologische veiligheid beschermd zijn (Jansen et al., 2014; Shore, et al. 2011). Dit zijn belangrijke **voorwaarden om tot leren en presteren** te komen (bv. Le et al., 2020; Shore et al., 2011).
- geen 'one size fits all' aanpak.



Aanpakken van ongelijkheid in het onderwijs

**Hoe laat ik diversiteit aan bod komen in mijn lessen (ook al heeft mijn vak daar inhoudelijk niets mee te maken)?**

**Hoe houd ik rekening met een diverse groep studenten?**



# World café

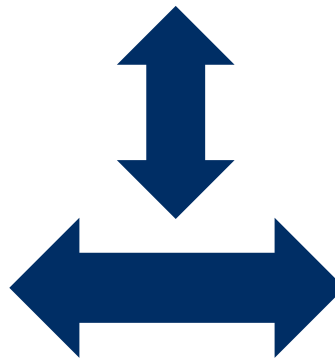
- Instructie
  - Hoe kan je diversiteit aanbrengen in je **leermateriaal** en **cursusinhoud**?
  - Welke **competenties** heeft een student nodig om te kunnen functioneren in onze diverse maatschappij en in een divers werkveld?
  - Hoe kan je ervoor zorgen dat alle/zoveel mogelijk studenten **actief betrokken** worden bij de les?
- Procedure
  - Brainstorm per vraag op papier
  - Vorige groep(en) aanvullen
  - 10' – 7' – 5'
  - Plenaire nabespreking – 30'



# Opleiding: Curriculum



**Docent:  
Houding en  
vakdidactiek**



**Student:  
Diversiteit-  
competenties**



# IDENTITY WHEEL

Enter your sub headline here



# Referentiekader



Zichtbare kenmerken:

- Gedrag
- Kennis
- Uiterlijk

Onzichtbare kenmerken:

- Overtuigingen
- Persoonlijkheid
- Waarden & Normen
- Familiegeschiedenis

Vul je eigen referentiekader in:

- Onderwijs
- Sociale & culturele achtergrond
- Scholing
- Vrienden, familie, ...
- Persoonlijke ervaringen
- Media
- ...

# Houding

- **Bewust** zijn over eigen positionaliteit, referentiekader, privileges en implicit bias
- **Transparantie** over perspectief van waaruit je les geeft:
  - Eigen perspectief, regio, periode bv. Overzicht van Islamitische filosofie tussen periode x en x.
- Inspelen op diverse **referentiekaders** studenten
- **Multiperspectiviteit en intersectionaliteit** aanbrengen en stimuleren



Impliciete vooroordelen



**Consciously we teach what we know,  
unconsciously we teach who we are.**

- Don E. Hamachek (1999)





**The assigned readings, the topics, metaphors, and examples used in a specific course convey to students whose perspectives are foundational to a discipline, who belongs within a field of study, and who holds legitimate authority in terms of knowledge production.**



# Inhoud & competenties

## Multiperspectiviteit

- Diverse bronnen, perspectieven en voorbeelden
- Gastsprekers/rolmodellen uit vakgebied

## Waakzaamheid voor stereotypen

## Diversiteitscompetenties



4 clusters van diversiteitscompetenties

# Didactiek



- Bereid studenten voor op gevoelige topics
- Werk met heterogene groepen
- Varieer in werkvormen
- Duid verschillende studenten aan
- Laat studenten vanuit eigen perspectief/achtergrond deelnemen
- Implementeer een activatiecultuur
- Werk met uitgewerkte voorbeelden
- Gebruik een overkoepelende deadlinekalender



Activatiecultuur

Zoveel mogelijk studenten activeren





# World café

## ▪ **Waarom**

- Open dialoog rond complexe vragen/problemen
- Kleine groepjes
- Verschillende ideeën en perspectieven verbinden

## ▪ **Aandachtspunten**

- Goede vragen/statements/... formuleren
- Kost tijd
- Eerder voor kleine groepen





**Hoe maak ik gevoelige  
onderwerpen bespreekbaar?  
Hoe reageer ik op controversiële  
uitspraken van studenten?**



# Casus + Think – Pair – Share

## ▪ Instructie

- Lees de casus grondig door
- Hoe zou jij reageren?
- Preventieve maatregelen?

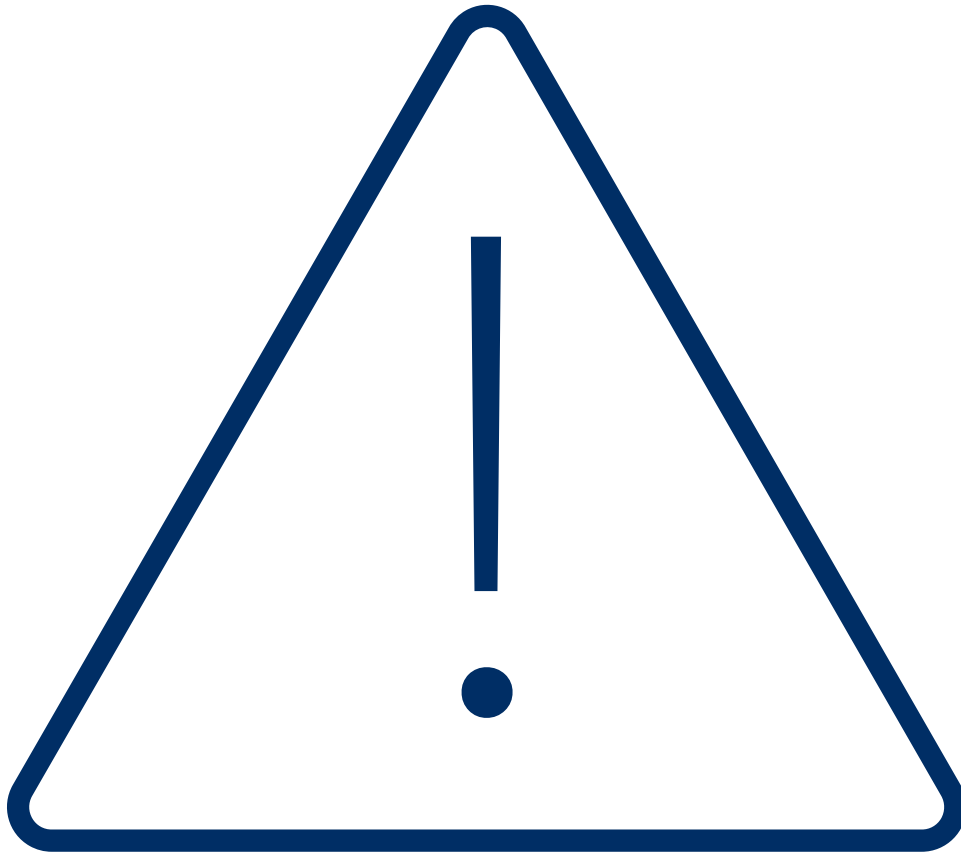
## ▪ Procedure

- Individueel – 5'
- In groep – 10'
- Plenaire nabespreking – 15'

# VeiligeRE leeromgeving

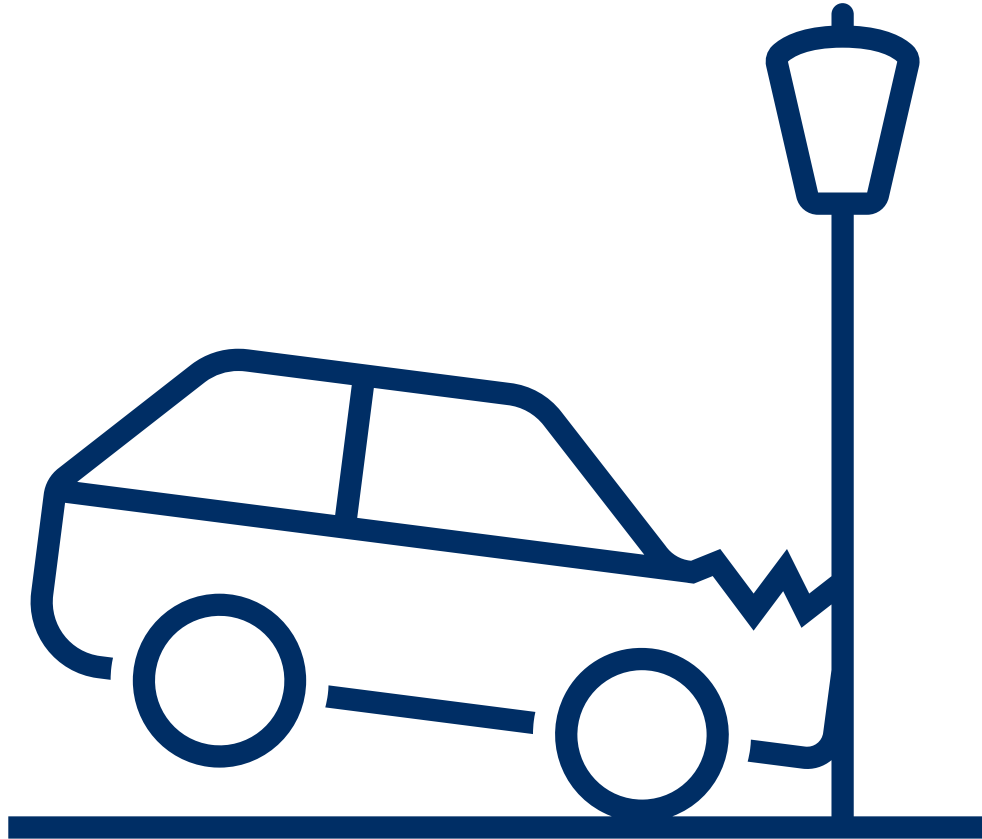


# Veiligere leeromgeving



- Een student  $\neq$  een hele community
- Wees je bewust van gevoelige topics
- Communiceer inclusief
- Geef ruimte aan verschillende meningen/perspectieven
- Community building
- Fouten maken mag
- Monitor je leerklimaat

# Hot moments



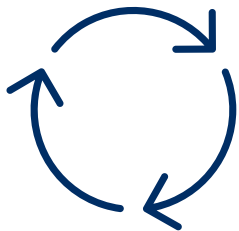
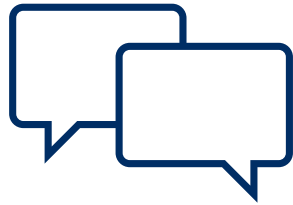
- “ouch” / “oops”
- Open de dialoog
- Betrek de zwijgende middengroep
- Spreek studenten aan
- Kom er een volgende keer op terug
- Doorverwijzen



Meld- en opvangkanalen studenten



# Think – Pair – Share



- **Waarom**

- Bedenktijd
- Drempelverlagend
- Eenvoudig
- Ook in grote groepen

- **Aandachtspunten**

- Goede vragen/opdrachten formuleren





**Hoe spreek ik studenten  
best aan? Wat kan en mag  
ik nog zeggen?  
Hoe zorg ik voor  
toegankelijk leermateriaal?**

# Inclusievere communicatie: D&I reflectietool



2	Worden stereotypen, veralgemeningen, polarisering en ontmenselijking zo veel mogelijk vermeden?				<ul style="list-style-type: none"> <li>Iedereen heeft vooroordelen. De kunst ligt echter in het bewust zijn van deze vooroordelen. Bekijk met dit bewustzijn de tekst die je schreef.</li> <li>Zoek actief de mening op van een diverse groep mensen op om verschillende perspectieven mee te nemen. <i>Bv.: de vraag 'wat is je geslacht?' is voor veel cisgender personen een logische en duidelijk vraag. Voor transgender personen kan dit verwarrend zijn. Wat dienen ze op te geven: juridisch geslacht, genderidentiteit, biologisch geslacht ... ?</i></li> <li>Vermijd veralgemeningen. Vermijd woorden zoals 'altijd', 'alles', 'iedereen' en 'overal', tenzij je zeker weet dat dit van toepassing is.</li> <li>Een inclusieve omgeving kenmerkt zich onder andere door een omgeving te scheppen waar iedereen zich welkom voelt. Bedenk hoe je daaraan kan bijdragen in je tekst en uitspraken.</li> <li>Vermijd taal die verdeeldheid creëert en de indruk wekt dat er een 'wij' versus 'zij' bestaat. <i>Bv.: zeg in plaats van 'wij moeten ook rekening houden met religieuze studenten' eerder 'iedereen dient rekening te houden met de diversiteit aan levensbeschouwingen onder studenten'.</i></li> </ul>
3	Vermijd je afkortingen, jargon en metaforen die waarschijnlijk niet door het beoogde publiek zullen worden begrepen?				<ul style="list-style-type: none"> <li>Spel de afkorting volledig uit wanneer je het voor de eerste keer gebruikt. Daarna kan je de afkorting gebruiken zonder het woord volledig uit te schrijven. <i>Bv.: Studenteninformatiepunt (STIP), tijdens een infoavond voor studiekeizers.</i></li> <li>Gebruik duidelijke, eenvoudige taal en houd rekening met je (lezers)publiek. Leg termen waar mogelijk niet iedereen mee vertrouwd is zeker bij het eerste gebruik duidelijk uit.</li> </ul>

3

- 3 communicatievormen
  - **Geschreven en gesproken taal**
    - Verklarende woordenlijst (brede diversiteit)
    - Genderinclusieve fiches
  - **Visuele en auditieve content**
    - Actieve en intersectionele representatie
    - Audiovisuele hulpmiddelen
  - **Evenementen (virtueel en fysiek)**
    - Diverse doelgroepen
    - Integrale toegankelijkheid



# Inclusieve communicatie: D&I reflectietool

## ▪ Instructie

- Surf naar **D&I reflectietool**
- Wat zijn de bestaande **sterktes** van je tekst?
- Welke elementen kan je qua inclusie nog **aanpassen/toevoegen**?
- Zijn er nog andere zaken die je **opvallen**?

## ▪ Procedure

- Individuele oefening – 10'
- Plenaire nabespreking – 10'
  - Hoe ervaar je het **gebruik** van de tool?
  - Welke **inzichten** deel je graag met de groep?



# Inclusieve communicatie

- [D&I reflectietool](#)
- [Verklarende woordenlijst D&I UAntwerpen](#)
- [Genderbewust en –inclusief communiceren](#)
- [Woordenlijst inclusief taalgebruik VRT](#)

# Toegankelijk leermateriaal: extra tips

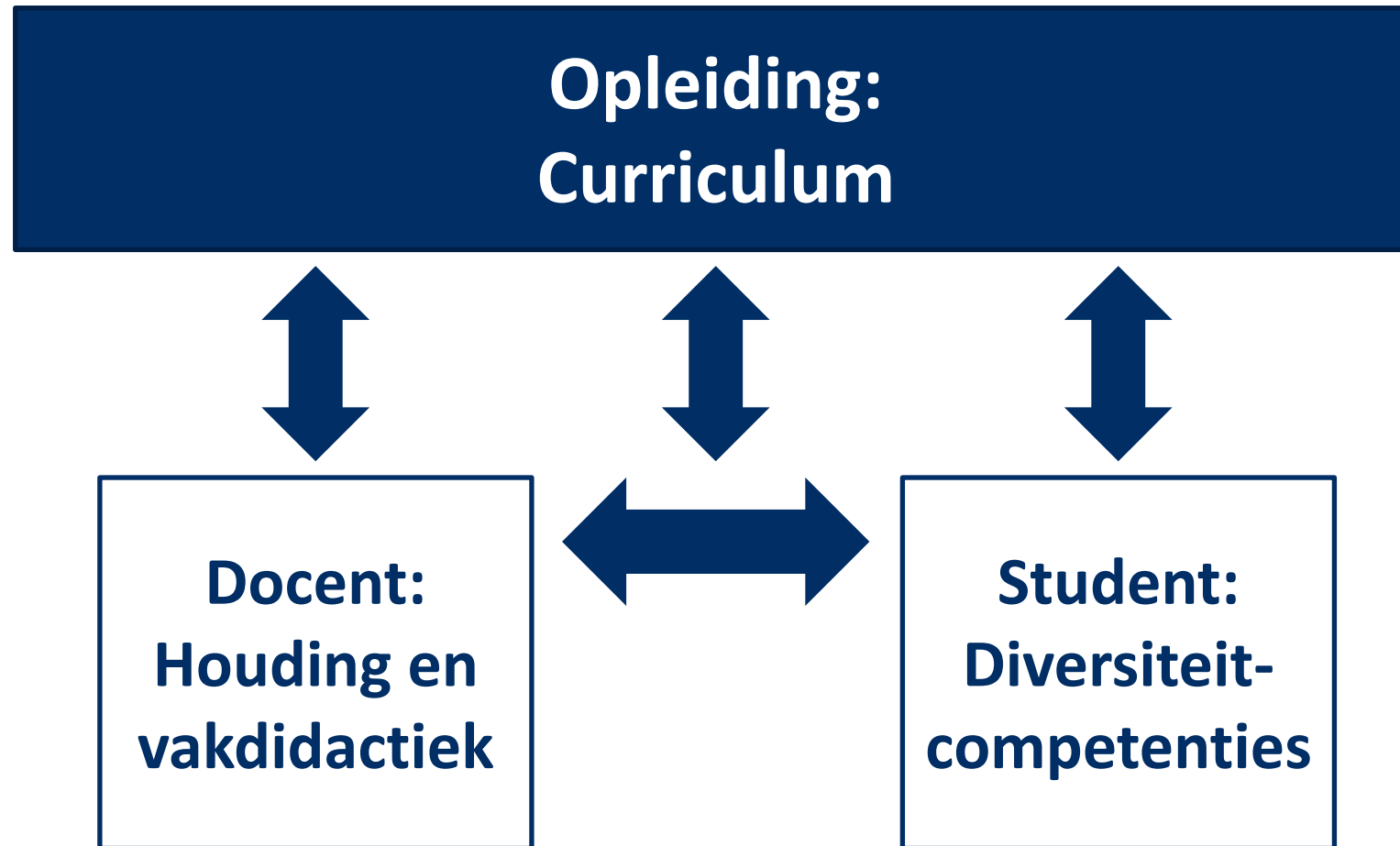
- Bied leermateriaal ook **digitaal** aan
- Plaats **hyperlinks** onder belangrijke begrippen
- Voorzie **lesopnames**
- Heb voldoende aandacht voor de **opmaak**
- Bied leermateriaal **op tijd** aan
- Voorzie **(visuele) ondersteuning**
- Heb aandacht voor **(academisch) taalgebruik**



[Lesopnames zinvol inzetten](#)  
[SIHO leidraad universeel ontwerp](#)  
[Tips voor docenten](#)



# Samenvattend





# Meer weten?

- Ahmad, A. S., Sabat, I., Trump-Steele, R., & King, E. (2019). Evidence-based strategies for improving diversity and inclusion in undergraduate research labs. *Frontiers in Psychology*, 10: 1305. DOI: 10.3389/fpsyg.2019.01305
- [Altinyelken, H. K. \(2022\). \*Curriculum scan: Designing a diversity-rich curriculum\*. University of Amsterdam.](#)
- [Celeste, L., Baysu, G., Phalet, K. Meeussen, L., Kende, J. \(2019\). \*Can school diversity policies reduce belonging and achievement gaps between minority and majority youth? Multiculturalism, colorblindness, and assimilationism assessed\*. Personality and social psychology bulletin, 45 \(11\):1603-1618.](#)
- Charkaoui, N. (2019). *Racisme. Over wonden en veerkracht*. Uitgeverij Epo.
- [De Leersnyder, J. \(2022\). Challenges and opportunities in international classrooms: Toward an intercultural perspective and practice at the university. NRO Comeniusprogramma.](#)
- [De Leersnyder, J., Gündemir, S., & Agirdag, O. \(2022\). Diversity approaches matter in international classrooms: how a multicultural approach buffers against cultural misunderstandings and encourages inclusion and psychological safety. \*Studies in Higher Education\*, 47\(9\), 1903-1920.](#)
- Dixon-Fyle, S., Hunt, V., Prince, S., Dolan, K., & Prince, S. (2020). *Diversity wins: How inclusion matters*. McKinsey & Company





# Meer weten?

- [ECHO-onderwijstip \(2022\). Diversiteits sensitief lesgeven.](#)
- Good, J. J., Bourne, K. A., & Drake R. G. (2020). The impact of classroom diversity philosophies on the STEM performance of undergraduate students of color. *Journal of Experimental Social Psychology, 91*.
- Levine, A. G. (2021). *How to begin building a culture of diversity, equity, and inclusion in your research group*. Science. Retrieved online from <https://www.science.org/content/article/how-begin-building-culture-diversity-equity-and-inclusion-your-research-group>.
- [Ulex Project \(2016\). Anti-oppression toolkit. A facilitator's guide.](#)
- Vanhoof, S., Jammaers, T., Reynaert, D., Van Gestel, V., & Van Hemelrijck, E. (2019). Project “Divers in de leeromgeving”: Houding / Inhoud / Didactiek. Karel De Grote Hogeschool: Intern rapport
- VLIR & JA. (z.d.). Engagementsverklaring voor de verdere bevordering van etnisch-culturele diversiteit en inclusie aan de Vlaamse universiteiten. Tekst in voorbereiding.
- Wilton, L. S., Good, J. J., Moss-Racusin, C. A., & Sanchez, D. T. (2015). Communicating more than diversity: The effect of institutional diversity statements on expectations and performance as a function of race and gender. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology, 21*(3), 315-325.

# Zin in meer?

- **Thematisch aanbod voor assistenten**
  - Kies zelf aan welke thema's je wilt deelnemen
  - [Meer info en inschrijven](#)
  
- **Lesgeven ten tijde van AI**
  - Lunchsessie
  - 16 november, 12u – 14u, CST of online
  - [Meer info en inschrijven](#) (deadline 7 november)