

Diversiteitsactieplan deel 1:

acties ter bevordering van de in-, door- en uitstroom van studenten uit kansengroepen

1-Wat is het DAP?

Het Diversiteitsactieplan is een intern document van UAntwerpen waarin naast een heldere visie en definitie negentien acties beschreven staan die de in-, door- en uitstroom van studenten uit kansengroepen¹ moeten bevorderen. Faculteiten kunnen kiezen met welke acties ze aan de slag gaan op basis van hun eigen facultaire noden.

2-Waarom een DAP?

Onderzoek van CeMIS² over maatschappelijk kwetsbare studenten aan UAntwerpen heeft uitgewezen dat zij ondervertegenwoordigd zijn, minder goed presteren en ook moeilijker hun weg vinden op de arbeidsmarkt. De acties uit het Diversiteitsactieplan dienen om een klimaat te creëren waarbij elke student succesvol hogere studies aan kan vatten en doorlopen.

3-Voor wie is het DAP?

Het plan heeft een inclusief karakter. Dit betekent dat het merendeel van de acties iedere student ten goede komt, maar in het bijzonder studenten uit kansengroepen.

4-Welke doelstellingen dienen de acties?

- **Verdiepen van diversiteitscultuur:** Deze acties dragen bij tot het creëren of bekrachtigen van een draagvlak voor diversiteitsgerelateerde thema's, zowel bij studenten als binnen faculteiten, opleidingen en/of centrale diensten.
- **Uitwerken van een diversiteitsgerichte organisatiestructuur:** Deze acties beschrijven de mogelijkheden en de opportuniteiten om het diversiteitsbeleid formeel te verankeren

¹ Studenten met een functiebeperking, studenten met een migratieachtergrond, studenten nieuwkomers, anderstalige studenten, meertalige studenten, werkstudenten, beursstudenten, studenten uit een kortgeschoold of middengeschoold milieu

² Centrum voor Migratie en Interculturele studies

in duurzame organisatorische structuren binnen de Universiteit Antwerpen om zo te komen tot een sterk netwerk.

- **Inzetten op diversiteitsondersteunend en diversiteitssensitief onderwijs:** Deze acties richten zich vanuit een diversiteitsperspectief op de doorstroom van studenten. Doorstroom wordt gedefinieerd als 'alle mogelijke tussenstappen die een student kan nemen van de start tot het einde van zijn studieloopbaan'.
- **Verhogen van diverse instroom en realiseren van gekwalificeerde uitstroom:** Deze acties hebben als doel de instroom en uitstroom van een diverse groep studenten aan de Universiteit Antwerpen te optimaliseren.
-

5-Acties

Doelstelling 1: Verdiepen van diversiteitscultuur

5.1 Focusgesprekken met studenten uit kansengroepen

Veel kansengroepen hebben naast academische uitdagingen ook financiële, administratieve of andere uitdagingen (bv. op vlak van welbevinden) die hun leven als student complex maken en een impact hebben op hun studieloopbaan.

Door in gesprek te gaan met studenten uit kansengroepen krijgen faculteiten en opleidingen een beter zicht op de ervaringen en de situatie van deze studenten. Met deze info kunnen faculteiten bekijken hoe ze de academische en sociale integratie van deze studenten kunnen bevorderen.

Het resultaat van deze actie kan een lijst met concrete verbeteracties, opportuniteiten of beleidsadviezen zijn die niet alleen de doorstroom, maar ook de instroom kan stimuleren.

5.2 Professionaliseringstraject diversiteit

Door middel van focusgesprekken brengen we de noden en gevoeligheden van het personeel van UAntwerpen met betrekking tot het diversiteitsthema in kaart. Daarnaast worden gesprekken gevoerd met studenten met diverse achtergronden over hun ervaringen aan UAntwerpen en meer specifiek in de faculteit.

Op basis van deze informatie worden zinvolle diversiteitscompetenties opgesteld die een kader vormen voor een professionaliseringstraject. Dit kan in de vorm van een opleiding, een workshop of een interventie op maat gegeven door interne of externe deskundigen.

Het professionaliseringstraject is bedoeld om de personeelsleden van faculteiten op maat van hun behoeften te ondersteunen in het uitbreiden van hun expertise en in het verdiepen van inzichten op vlak van diversiteit.

5.3 Ambassadeurs van UAntwerpen

Faculteiten investeren in een portrettenreeks die een goede vertaling is van de aanwezige en gewenste diversiteit. Ze verzamelen getuigenissen en beeldmateriaal van een diverse doorsnede van het studenten- en alumnibestand. In deze verzameling moeten alle kansengroepen zijn vertegenwoordigd. Het verhaal van de studenten wordt neergeschreven met de focus op de studieloopbaan.

De beelden en getuigenissen kunnen worden gebruikt in communicatiecampagnes, op beurzen, in folders en brochures en op de website. Video- of fotoreportages, audiogetuigenissen, campagnes via sociale netwerken enzovoort zijn mogelijke vormen waarin deze actie uitgewerkt kan worden.

Het doel is om inspirerende rolmodellen te creëren die de herkenning van de respectievelijke faculteiten en UAntwerpen bij de kansengroepen vergroten. Als potentiële studenten zich herkennen in de universiteit en haar studentenbestand is de kans groter dat ze besluiten om de stap naar de academische wereld te zetten.

Doelstelling 2: Uitwerken van een diversiteitsgerichte organisatiestructuur

5.4 Ontwikkelen van een expertisecentrum diversiteit

Team Diversiteit ontwikkelt zich de komende jaren tot een expertisecentrum met betrekking tot diversiteit, zodat het een duidelijk aanspreekpunt is voor faculteiten en departementen m.b.t. alle diversiteitsvraagstukken waarmee de universiteit wordt geconfronteerd.

5.5 Diversiteitsmedewerker als schakel tussen faculteit en centraal beleid

De faculteiten stellen een diversiteitsmedewerker aan. De diversiteitsmedewerker vormt de schakel tussen de betrokken faculteit en het Expertisecentrum Diversiteit en houdt beide instanties op de hoogte van elkaars activiteiten. De medewerker faciliteert daarnaast het diversiteitsbeleid in de faculteit en kan de diversiteitsacties op het niveau van de faculteit uitrollen, ondersteunen, sturen en opvolgen.

5.6 Intervisiegroep diversiteit

De intervisiegroep onder leiding van het Expertisecentrum Diversiteit verenigt alle diversiteitsmedewerkers van de verschillende faculteiten. Indien elke faculteit een

diversiteitsmedewerker heeft aangesteld, bestaat de intervisiegroep uit negen leden, eventueel aangevuld met de diversiteitsmedewerkers uit centrale departementen.

In de intervisiegroep kunnen de diversiteitsmedewerkers hun expertise, kennis en ervaringen over het thema diversiteit in een universitaire context met elkaar delen. Het doel is om samen tot een meer uitgewerkt en algemeen gedragen diversiteitsbeleid te komen. Tegelijk fungeert de intervisiegroep als een vinger aan de pols. De leden weten wat er in hun faculteit speelt op het vlak van diversiteit en informeren elkaar over de betrokken activiteiten en acties. Ze motiveren elkaar om te blijven inzetten op het diversiteitsthema.

5.7 Studentenpanel diversiteit

Het studentenpanel verzamelt feedback over het diversiteitsbeleid en de acties die UAntwerpen of de faculteiten op facultair niveau ondernemen. Het studentenpanel heeft niet enkel de functie van een doorgeefluik. De eigen mening en ervaringen van de leden van het panel worden ook gevraagd. Daarnaast wordt het panel ingezet om nieuwe ideeën te genereren. Het gebruik van studentenpanels stimuleert het bottom-up participatieve proces waarbij de stem van studenten een prominente plaats krijgt in het uitstippelen van het beleid.

Doelstelling 3: Inzetten op diversiteitsondersteunend en diversiteitssensitief onderwijs

5.8 Mentoraat Plus

Een mentorwerking die ondersteuning biedt aan leerbedreigde generatiestudenten³ ⁴in het eerste jaar hoger onderwijs in de vorm van een gediversifieerd ondersteuningstraject. Het is vooral gericht op de sociale en academische ontwikkeling van de student. Enerzijds organiseert Mentoraat Plus groepsbijeenkomsten waarbij wordt ingezet op het formuleren van individuele studiedoelstellingen, opleidingsspecifieke kennis, studiemethoden en – vaardigheden. Anderzijds krijgen studenten binnen Mentoraat Plus een facultaire mentor toegewezen die hen opvolgt binnen vaste mentorgesprekken op cruciale momenten doorheen het academiejaar.

Versterken van de academische en sociale integratie binnen de opleiding, faculteit en universiteit van de leerbedreigde student. Inzetten op een betere sociale integratie en een

³ Leerbedreigde studenten zijn studenten die

- Een niet-aansluitende vooropleiding (bv. KSO, TSO en ASO Humane wetenschappen, aangepast in functie van opleidingsspecifieke richtlijnen);
- migratieachtergrond (bepaald op basis van de nationaliteit van ouders en grootouders);
- anders- of meertalig (thuis taal is niet of niet uitsluitend Nederlands);
- studenten uit een kortgeschoold of middengeschoold milieu (geen van beide ouders heeft een diploma hoger onderwijs);
- schoolse vertraging (bepaald op basis van leeftijd).

⁴ Een generatiestudent is een student die voor het eerst inschrijft in het eerste jaar hoger onderwijs in de Vlaamse Gemeenschap in een bacheloropleiding

sterkere inbedding in de academische cultuur van de universiteit leidt bij veel studenten tot betere studiekansen, een vlottere doorstroom en een beperktere studie-uitval.

5.9 Vakkenscan

De vakkenscan is een instrument om de slaagcijfers van de totale studentenpopulatie per opleidingsonderdeel te analyseren, zonder deze resultaten oorzakelijk te verklaren. De actie wil hierbij een onderscheid maken tussen een student uit een kansengroep en iemand die daar niet toe behoort. Op die manier kan een (eventuele) prestatiekloof tussen kansengroepen en andere studentenpopulaties op het niveau van een opleidingsonderdeel gedetailleerd in kaart worden gebracht.

Het doel van de vakkenscan is zicht krijgen op de eventuele prestatiekloof en mogelijke drempels die bepaalde opleidingsonderdelen voor kansengroepen vormen. Dit geeft de opleiding inzicht in welke opleidingsonderdelen voor studenten uit kansengroepen een struikelblok zijn.

Onderwijscommissies kunnen op basis van de vakkenscan naar oplossingen zoeken, zoals het organiseren van proefexamens, het inlassen van tussentijdse feedbackmomenten, het implementeren van een breed gamma aan werk - en evaluatievormen.

5.10 Studentengroepen bij groepswerken divers samenstellen

Meestal kunnen studenten zelf kiezen met wie ze een groepswerk maken. Dat leidt doorgaans tot homogene studentengroepen waarbij studenten uit kansengroepen vaak niet automatisch aansluiting vinden. Het gevolg is minder interactie tussen studenten met een verschillende achtergrond, terwijl groepswerken een kans bieden om studenten met diverse achtergronden met elkaar in contact te brengen.

Studentengroepen samenstellen met meer diversiteit leidt tot minder ervaringen van sociale uitsluiting bij kansengroepen, verhoogt diversiteits- en interculturele competenties bij studenten en draagt op die manier bij aan een hoger studierendement.

5.11 Transparantie van opleidingsonderdelen

Deze actie is erop gericht om extra aandacht te besteden aan het transparant communiceren van de verwachtingen van docenten naar studenten toe. Wat zijn de competenties die je moet verwerven? Hoe worden die competenties geëvalueerd?

‘Transparantie’ kan best omschreven worden als het helder communiceren naar studenten over:

- te verwerven competenties en samenhang met puntenschaal (bv. welk niveau van kennis, vaardigheden, of competenties komt met welke score op deze schaal overeen);

- evaluatievormen (bv. openboekexamen, multiple choice);
- evaluatiecriteria (bv. moet er correct Nederlands geschreven worden of worden punten afgetrokken bij taalfouten, verhouding tussentijdse opdrachten ten aanzien van het examen in functie van het eindresultaat);
- het verloop van het examen (bv. wat brengen studenten mee, hoe lang duurt het examen).

Transparante communicatie zorgt ervoor dat studenten beter kunnen inschatten wat van hen wordt verwacht waardoor ze efficiënter kunnen studeren.

Het expliciteren van de evaluatiecriteria leidt er ook toe dat docenten gemakkelijker feedback kunnen geven aan studenten. De terugkoppeling kan dan immers vertrekken vanuit deze criteria. Ook op het geven van feedback aan studenten willen we blijven inzetten.

5.12 Infomoment voor generatiestudenten en hun ouders

Deze actie biedt een aanzet voor faculteiten om bij de start van het academiejaar een facultair infomoment te organiseren dat is gericht op alle generatiestudenten en hun ouders, maar dat expliciet inzet op het bereiken van studenten uit een kortgeschoold of middengeschoold milieu⁵ en hun ouders.

Op het infomoment krijgen studenten en hun ouders een laagdrempelige inkijk in de werking van de universiteit, faculteit of opleiding, een overzicht van de mogelijkheden van studie- en studentenbegeleiding (zowel centraal als facultair) en een algemeen realistisch beeld van het leven als student (bijvoorbeeld d.m.v. getuigenissen van studenten). Bovendien kan hier ook een duidelijk beeld worden gegeven over de rol die ouders wel en niet kunnen opnemen tijdens de studies van hun kind. Er wordt ook ruimte gemaakt voor vragen en interactie.

Een infomoment voor generatiestudenten en hun ouders is bij uitstek een manier om in te zetten op een verhoogde betrokkenheid bij de ouders en een grotere of *sense of belonging* bij de studenten. Door een infomoment uit te werken op maat van deze doelgroep kan specifiekere worden ingespeeld op de noden en verwachtingen van generatiestudenten en de uitdagingen die ze ervaren in de overstap van het secundair onderwijs naar de universiteit.

5.13 Opstartmoment voor startende studenten

Een facultair opstartmoment is een kennismakings- en ondersteuningsmoment (i.c. verspreid over één of meerdere dagen) voor startende studenten. Studenten worden wegwijs gemaakt in de faculteit en de opleiding om zo de academische en sociale integratie te bevorderen. Dit opstartmoment kan worden ingericht voor de start van het academiejaar of tijdens de eerste weken van het academiejaar en kan één dagdeel zijn of gespreid worden over meerdere dagen.

De overstap van het secundair naar het hoger onderwijs is voor kansengroepen vaak bijzonder uitdagend wegens een sterke sociale aanpassing, maar ook vanwege de grote

⁵ Kortgeschoold of middengeschoold milieu: als geen van beide ouders een diploma hoger onderwijs heeft

hoeveelheid nieuwe informatie die studenten moeten verwerken aan de start van het academiejaar en de administratieve druk die hiermee gepaard gaat.

Het doel van een facultair opstartmoment is om de startende studenten goed voor te bereiden op het academische leven en zich thuis te doen voelen aan de universiteit.

Concreet betekent dit:

- Elke student een duidelijk zicht geven op alle (ondersteunings)diensten, financieringskanalen en extra- en paracurriculaire activiteiten;
- Elke student zijn/haar studiegerelateerde administratie die nodig is voor de opstart van de opleiding (bv. inschrijving werkcolleges) laten volbrengen;
- Elke student op een laagdrempelige manier kennis laten maken met een aantal van zijn of haar medestudenten.

Naast deze inhoudelijke doelen beoogt het opstartmoment ook de zgn. *sense of belonging* van studenten aan de instelling of de betrokkenheid tussen studenten onderling te versterken. Het organiseren van activiteiten gericht op kennismaking met andere studenten (en bij uitbreiding personeel) en waarbij sociale interactie wordt gestimuleerd, horen hierbij.

5.14 Feedback geven: tussentijds en bij exameninzage

Exameninzagemomenten bieden studenten de kans om een beter inzicht te krijgen in het eigen leerproces. Ondanks het feit dat dit voor alle studenten een leermoment bij uitstek vormt, vinden niet alle studenten hun weg naar deze initiatieven.

Met deze actie voert de faculteit een actief, laagdrempelig en gericht beleid om studenten uit kansengroepen gebruik te laten maken van hun inzagerecht. Dit kan in de eerste plaats door bij deze doelgroep de bekendheid van deze momenten te verhogen en door studenten te sensibiliseren omtrent de meerwaarde van dit instrument als leermoment.

Naast exameninzage kan er gewerkt worden aan tussentijdse feedbackmomenten, waarbij de student de kans krijgt om feedback te krijgen, bijvoorbeeld, op uitgevoerde opdrachten. Door dit goed te timen kan er gewerkt worden aan een leeromgeving waarin de feedback nog opgenomen en verwerkt kan worden voor het examen of een opdracht die later uitgevoerd moet worden. Idealiter zou de focus bij dit soort feedback best liggen op kwalitatieve feedback, zonder daar ook een summatief oordeel (i.e., een cijfer) aan vast te hangen.

Deze actie heeft als doel om de deelname van kansengroepen aan exameninzagemomenten te verhogen, en de studenten de kans te geven te profiteren van meer en goed getimed feedback waardoor zij een duidelijker beeld krijgen van hun score en van wat ze goed en minder goed doen.

5.15 Monitoraat op maat- ondersteuning Academisch Nederlands

Monitoraat op maat helpt opleidingen bij de academische taalontwikkeling en -ondersteuning van studenten, met specifieke aandacht voor studenten uit kansengroepen en studenten met een anderstalige achtergrond.

Het doel van *Monitoraat op maat* is studenten te ondersteunen voor wie academische taalvaardigheid een struikelblok vormt in hun studie, en op die manier hun kans op studiesucces te vergroten.

Doelstelling 4: verhogen van diverse instroom en het realiseren van gekwalificeerde uitstroom

5.16 Optimaliseren van instaptoetsen en vervolgtrajecten

Uit geoptimaliseerde en op maat gemaakte instaptoetsen voor startende studenten kan veel informatie worden gehaald, bijvoorbeeld over opleidingsonderdelen die een drempel vormen, competentieprofielen binnen opleidingen, maar ook over de algemene samenhang met studierendement op niveau van de individuele student. Bovendien kan aan de hand van deze toetsen een vervolgtraject worden uitgestippeld.

De voorspellende validiteit voor studiesucces van instaptoetsen kan verschillen tussen kansengroepstudenten en niet-kansengroepstudenten. Door de resultaten van instaptoetsen te analyseren, kunnen ze gericht worden ingezet als instrument om een betere doorstroom van kansengroepen te garanderen.

5.17 Interfacultaire brainstorm over diverse studentenwerving

Door faculteiten met gelijkaardige noden, doelen of uitdagingen met betrekking tot instroom bij elkaar te brengen, kunnen faculteiten elkaar efficiënter inspireren en kan expertise gericht worden uitgewisseld. Binnen deze brainstorm bestaat de ruimte om nieuwe instroominitiatieven te formuleren en uit te werken op maat van de faculteiten.

Een interfacultaire brainstorm stimuleert de samenwerking en uitwisseling van expertise over de muren van faculteiten heen. Op deze manier fungeert de brainstorm als een eerste klankbord om gelijkaardige noden binnen de faculteiten te herkennen en in kaart te brengen.

5.18 Lesinhoud afstemmen op de diverse samenleving

Door wetenschappers/rolmodellen uit hun eigen culturele achtergrond (bv. Averroes, belangrijk Arabisch filosoof en wetenschapper uit de 12^{de} eeuw) te introduceren in de leefwereld van deze potentieel instromende leerlingen met migratieachtergrond kan de Universiteit Antwerpen hun intellectuele en intrinsieke motivatie voor deze opleidingen versterken.

Hoewel deze actie in eerste instantie wordt voorgesteld als een instroomactie voor activiteiten waarbij opleidingen zich richten naar het secundair onderwijs (bv. openlesdagen, infodagen en momenten, schoolbezoeken, ...), kan dit worden vertaald naar vakinhoud van de opleidingen zelf.

Docenten worden aangemoedigd om in hun curriculum bewust een forum te geven aan niet-Westerse denkers.

Door aandacht te besteden aan wetenschappers met een diverse achtergrond erkent de universiteit dat er ook andere rolmodellen bestaan naast westerse wetenschappers. Dit kan leiden tot een verhoogde en meer diverse instroom van studenten naar opleidingen die doorgaans minder studenten met een migratieachtergrond aantrekken.

5.19 Inzicht in de uitstroom van studenten uit kansengroepen

Studenten uit kansengroepen, ondervinden vaker drempels in het vinden van een goede job. Faculteiten kunnen vinger aan de pols houden m.b.t. de volgende vragen:

- Wie ondervindt problemen bij het zoeken naar een baan?
- Welke problemen zijn dat?
- Hoe kan UAntwerpen een rol spelen bij het verminderen van deze problemen?

De faculteit houdt contact met de studenten die uitstromen en ondervraagt hen in dieptegesprekken, focusgroepen of surveys over de ervaringen naar en op de arbeidsmarkt. In deze uitstroomanalyse wordt in het bijzonder rekening gehouden met kansengroepen, zoals studenten met een migratieachtergrond LGBTQ+-studenten, meertalige studenten, ... De uitstroomgegevens leiden tot inzichten over hoe UAntwerpen de kloof tussen universiteit en arbeidsmarkt kan verkleinen. Het uiteindelijke doel is het uitstroombeleid verder te professionaliseren waarbij studenten zo goed mogelijk worden voorbereid in de overgang naar een gepaste job.

6-Wat wordt er van de faculteiten verwacht?

Faculteiten worden verondersteld een aantal acties uit te kiezen om mee aan de slag te gaan. Het centrale beleid, onder andere team Diversiteit, begeleidt en ondersteunt de faculteiten waar nodig en mogelijk bij het uitwerken van de acties.

Het Diversiteitsactieplan heeft geen verplichtend karakter. Toch wordt het breed gedragen door de verschillende bestuurslagen en heeft het de volle steun van rector Herman Van Goethem.

7-Wat brengt de toekomst?

Het team Diversiteit gaat de komende tijd actief de faculteiten benaderen en tegelijk een nieuw plan uitwerken dat de focus legt op het verhogen van de diversiteit bij het personeel van UAntwerpen.

Het volledige DAP deel 1 is enkel consulteerbaar voor UAntwerpen personeelsleden. :

https://pintra.uantwerpen.be/webapps/ua-pintrasite-BBLEARN/module/index.jsp?course_id= 50 1&tid= 2672 1&lid= 3473 1| 23327 1&l=nl PI NTRA

Voor elke vraag over het Diversiteitsactieplan of over het thema diversiteit kan je terecht bij:

diversiteit@uantwerpen.be of janine.meijer@uantwerpen.be