

# Diversiteitsgevoelig onderwijs aan de UGent:

## We horen graag jouw ervaringen!

### UITGEBREIDE WERVINGS- EN TOELICHTINGSTEKST BIJ DE GESPREKSMOMENTEN

Beste Student,

We waarderen jouw interesse voor dit project en kijken uit naar jouw input! We geven je graag wat uitleg bij het opzet van de gespreksmomenten.

#### *Aanleiding*

De UGent streeft er, ondanks de grootte van het huis, naar om een plek te zijn waar elke student en medewerker **zich thuis kan voelen**, in alle betekenissen van die uitdrukking. Op die manier willen we ervoor zorgen dat de spreekwoordelijke bewoners van dit huis een weerspiegeling van de maatschappij zijn. De ambitie van de UGent om een plek te zijn waar de diversiteit kan gedijen en floreren is een hele uitdaging. De weg naar die twee doelstellingen is noch eenvoudig noch eenduidig.

Die doelstellingen bereiken kan volgens ons nooit zonder de studenten zelf te betrekken. Jullie zijn het die elke dag weer ervaren hoe de ene docent of medewerker heel invoelend en gepast met jullie omgaat, terwijl anderen er onvoldoende in slagen om zich te verplaatsen in jouw standpunt of leefwereld, laat staan hun handelen daarop af te stemmen. Ook op het inhoudelijke vlak hebben we nog een weg af te leggen. Zowel op het vlak van de inhoud van het curriculum, de verschillende kaders die we hanteren, de les- en evaluatiepraktijk als het gericht werken aan diversiteitsgerichte competenties willen we onszelf in vraag stellen. Het is voor de UGent duidelijk dat we op sommige plaatsen nog een weg af te leggen hebben vooraleer we volledig **diversiteitsgevoelig en gedekoloniseerd onderwijs** aanbieden. Via diverse initiatieven werken we hieraan en rekenen we ook op jullie input.

#### *Project van de werkgroep Divscan*

Een van die recente initiatieven is de **werkgroep Divscan**. Onder die werktitel slaan de faculteiten Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen, Farmaceutische wetenschappen, Letteren en Wijsbegeerte, Recht en Criminologie en Psychologie en Pedagogische Wetenschappen de handen in elkaar. **Het doel is:**

- **een tool (een scan, screening of reflectie-instrument) ontwikkelen die docenten en UGent-medewerkers moet helpen om beter om te gaan met de diversiteit in al haar facetten;**
- **een coachingstraject opzetten die hen helpt om met de tool om te gaan en waar onderlinge uitwisseling mogelijk is.**

Voor dit doel willen we tijdens de **gespreksmomenten** naar jullie luisteren. We willen horen waar ons handelen, onze omgang en de inhoud van het curriculum niet goed afgestemd is op wie jullie zijn. En uiteraard willen we evenzeer horen waar dat voor jullie nu wel al het geval is. Uit beide insteken hopen we te leren hoe het in de toekomst - waar het nodig is - anders en beter kan. Omdat we vinden dat dit zeer inspirerend zal zijn, en wellicht soms ook confronterend voor de lesgevers, willen we jullie ervaringen in geanonimiseerde vorm meenemen naar ons coachingstraject en de ontwikkeling van onze tool.

### *Ervaringen respectvol capteren*

Tijdens de gespreksmomenten zullen de Divscan-medewerkers jullie begeleiden en alles in het werk stellen om jullie ervaringen op een zo **respectvolle, genuanceerde en integere manier** te capteren. Het gaat ons vooral om wat er gebeurt, wanneer het gebeurt, hoe het gebeurt. Als docenten het goed doen, willen we dat kunnen vastpakken opdat we dit voorbeeld als *good practice* kunnen benutten. Als het ergens fout gaat, willen we begrijpen waar de interactie mank loopt, wat we onvoldoende zien of waar we kansen laten liggen. Die inzichten worden straks bijzonder waardevol voor het coachingstraject die we voor onze UGent-medewerkers in petto hebben.

Met jullie hulp kunnen we onze collega's straks vanuit de praktijk duidelijk maken wat de do's en don'ts zijn als we **diversiteitsgevoelig of -sensitief onderwijs** willen aanbieden. En daar willen en moeten we naartoe, laat daar geen twijfel over bestaan.

### *Praktisch*

- De verhalen worden gecapteerd maar blijven volledig anoniem.
- Om iedereen voldoende ruimte te geven, blijven de gespreksmomenten waar je aan deelneemt beperkt tot 8 studenten.
- We spreken studenten uit verschillende faculteiten aan.
- Het gespreksmoment neemt anderhalf uur van jouw tijd in beslag.
- Indien je naderhand nog uitgebreider met een van de medewerkers wil spreken, kan dat.

De gespreksmomenten gaan op deze momenten en coronaproof door:

- Maandag 28/6, 10u-11u30: leslokaal 22, Campus Dunant
- Dinsdag 29/6, 14u-15u30, Facultaire raadzaal, Campus Aula
- Donderdag 1/7, 14u-15u30, Faculteitszaal, Campus Boekentoren, Blandijn
- Optioneel Woensdag 30/6, 10u-11u30, Faculteitszaal, Campus Boekentoren, Blandijn (als andere opties volzet zijn)

Indien je er graag meer over weet, kun je altijd eerst rechtstreeks contact opnemen met jouw facultaire medewerker.

Faculteit	
Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen	<a href="mailto:Thibault.Detremerie@UGent.be">Thibault.Detremerie@UGent.be</a>
Farmaceutische Wetenschappen	<a href="mailto:diversiteitfw@ugent.be">diversiteitfw@ugent.be</a>
Letteren en Wijsbegeerte	<a href="mailto:KoenA.Mattheeuws@UGent.be">KoenA.Mattheeuws@UGent.be</a>
Recht en Criminologie	<a href="mailto:Pieter.Cannoot@UGent.be">Pieter.Cannoot@UGent.be</a>
Psychologie en Pedagogische Wetenschappen	<a href="mailto:Inez.Buyck@UGent.be">Inez.Buyck@UGent.be</a>
Coördinatie	<a href="mailto:jan.demets@ugent.be">jan.demets@ugent.be</a>

### ***Ambities voor een diversiteitssensitieve onderwijscontext***

*Aan UGent is het verhogen van de instroom en doorstroom van studenten met diverse en kwetsbare achtergronden een expliciete beleidskeuze. Bovendien stelden enkele faculteiten<sup>1</sup> in het kader van de universiteitsbrede beleidskeuzes bijkomende, aan diversiteit gerelateerde, ambities om meer diversiteitssensitief onderwijs aan de faculteit te realiseren. Hoewel bestaande initiatieven reeds inzetten op de instroom van studenten wordt nog te weinig ingezet op doorstroom. Het doorstroomprobleem blijkt zich vooral in de eerste bachelor (zie cijfers UG1, internationaal onderzoek en ervaringen van collega's in vakgroepen) te manifesteren. Een gebrek aan erkenning en betrokkenheid of de confrontatie met (structurele) drempels in de leeromgeving kan al demotiverend zijn en leiden tot gevoelens van ontmoediging. Aan onze universiteit proberen we hieraan vooral tegemoet te komen op het individueel niveau van de student (vb. opvolging monitoraat, individuele coaching, studiebegeleiding etc.).*

*Hoewel individuele ondersteuning en remediëring onontbeerlijk zijn, moeten we binnen de universiteit ook inzetten op kenmerken die eigen zijn aan de onderwijscontext en de systemische drempels wegwerken. Het universiteitsbrede Diversiteitsbeleid (2019) stelt onder meer de volgende operationele doelstelling voorop: "de diversiteitssensitieve houding van lesgevers wordt versterkt en lesgevers zijn in staat om hun eigen leer- en bronnenmateriaal te screenen en aan te passen". Een achterstands- of deficitperspectief is immers onvoldoende om echt tegemoet te komen aan de noden van diverse studenten. Doorstroomproblemen (in de eerste bachelor) kunnen immers een indicatie zijn van een 'mismatch' tussen de achtergrond van de student en de impliciete doch dominante normen en verwachtingspatronen in de onderwijscontext zoals het leer- en bronnenmateriaal. Als universiteit met het motto 'durf divers denken' dienen we deze onderwijscontext op gezette tijden kritisch te evalueren.*

*Het is dus essentieel om een balans te vinden tussen initiatieven die vanuit een deficitparadigma en individuele remediëring vertrekken enerzijds en maatregelen die focussen op (het wegwerken van) de systemische/structurele drempels. Met dit initiatief "Diversiteitssensitief onderwijs" wensen we in te zetten op het kritisch monitoren van ons onderwijs inclusief evaluaties, en dus de onderwijscontext diversiteit sensitiever maken.*