



NVAO • VLAANDEREN

SYSTEEMBREDE ANALYSE 2022-2023
INCLUSIE, DIFFERENTIATIE EN DIVERSITEIT

Verkennde nota

SEPTEMBER 2022

1. Inleiding

In het Vlaamse kwaliteitszorgstelsel voor het hoger onderwijs brengen systeembrede analyses goede praktijken in beeld voor thema's die gelinkt zijn aan onderwijsbeleid en opleidingskwaliteit. Het gaat om **goede praktijken die de basiskwaliteit overstijgen en voor Vlaanderen innovatief zijn**. Hogeronderwijsinstellingen krijgen hiermee de ruimte om te leren van elkaar. Universiteiten en hogescholen zijn verplicht om binnen een kwaliteitszorgcyclus van zes jaar ten minste twee keer deel te nemen aan een systeembrede analyse, als instelling of vanuit één of meer opleidingen. Andere hogeronderwijsinstellingen kunnen vrijwillig deelnemen.

In juni jl. werd een oproep gelanceerd voor deelname aan de systeembrede analyse 2022-2023 over inclusie, differentiatie en diversiteit. Vier instellingen schreven in na die oproep: Erasmushogeschool Brussel, Karel de Grote Hogeschool, Thomas More en Universiteit Hasselt/tUL. Eén bijkomende instelling overweegt een deelname.

Deze systeembrede analyse is er één voor studenten, door studenten vormgegeven. We bespreken deze oproep verder met de Vlaamse Vereniging van Studenten. Studenten krijgen prominent ruimte om invulling te geven aan het thema. Deelnemen kan voor ons vanuit een opdracht voor een gericht opleidingsonderdeel. De mogelijkheid hiertoe is afhankelijk van hoe docenten van de deelnemende instellingen dit inschatten. Elk voorstel over wat studenten willen bieden in dit traject is bespreekbaar in de werkgroep. Vanuit een brede waaier aan opleidingsachtergronden kunnen studenten ideeën aanreiken over goede praktijken voor inclusie, differentiatie en diversiteit; praktijken die inzetten op awareness, onderwijsontwikkeling of studentenbetrokkenheid zijn enkele van de mogelijkheden.

Dit jaar stellen we de oproep voor het eerst open voor een **Nederlandse hogeronderwijsinstelling**. Gesprekken zijn gaande voor een deelname.

Het Steunpunt Inclusief Hoger Onderwijs en andere betrokken stakeholders willen we niet vergeten. Iedereen die van dichtbij of van ver betrokken is bij dit thema, kent de sterkhouders. We zullen in de werkgroep manieren zoeken om die expertise tot zijn recht te brengen en een daadwerkelijke dialoog aan te gaan in deze procedure.

Internationale peers zullen ons denken over het voorliggende thema kritisch constructief prikkelen. Zij worden actief betrokken bij een internationaal peer-to-peer overleg in het voorjaar 2023.

We starten de systeembrede analyse met een **verkenkende nota**. Deze nota geeft een mogelijk kader voor invulling van het thema en bundelt de informatie die de deelnemende instellingen aanreikten bij hun aanmeldingsbrief. De nota zoekt eerste aanknopingspunten met de internationale praktijk op basis van internationale beleidsdocumenten voor hoger onderwijs. Het biedt een start voor verdere analyse, kennisdeling en doorontwikkeling van bestaande praktijken.

Een **werkgroep** met vertegenwoordigers van de deelnemende instellingen zal de systeembrede analyse vormgeven. Het is aan deze werkgroep om keuzes te maken die meerwaarde oplevert voor elke deelnemende instelling en het leertraject versterkt. Een kalender van de werkzaamheden vind je verder in deze nota. De werkgroep krijgt de ruimte om te bepalen welk eindproduct haalbaar wordt geacht. Alleszins gaat NVAO het engagement aan om de resultaten te bundelen in een overzichtsrapportage die we publiek delen.

Deze verkennende nota wil een doordachte **schets** aanreiken om een stevige start te nemen in de werkgroep. Het perfecte schilderij ligt met dit document nog niet voor. Dit **schilderij** zullen we vanuit de werkgroep **vormgeven en opbouwen**, vanuit de expertises die liggen waar ze horen te liggen: in de hogeronderwijsinstellingen, bij studenten, bij steunpuntactoren en alle betrokken stakeholders.

Doel blijft de goede praktijken voor inclusie, differentiatie en diversiteit te laten bovendrijven, deze breed zichtbaar te maken in de Vlaamse hogeronderwijswereld en internationaal, en te leren van elkaar om die next step te zetten.

2. Verkenning van het thema

Het thema Inclusie, differentiatie en diversiteit werd in de kalender van de systeembrede analyses gedefinieerd als volgt:

Maximale ontwikkelingskansen voor elke student via aandacht voor en participatie van kansengroepen, inclusief onderwijs, verhoging van sociaal engagement bij studenten en studentgecentreerde curricula

UNESCO definieert inclusief onderwijs als: “An **on-going** process aimed at offering **quality education for all while respecting diversity** and the different needs and abilities, characteristics and learning expectations of **the students and communities, eliminating all forms of discrimination**”¹ (UNESCO, 2009, p. 126).

Internationale literatuur over inclusief onderwijs benadrukt dat rechtvaardige en inclusieve onderwijssystemen academisch onderpresteren van (groepen van) studenten vermijden. Inclusief onderwijs ondersteunt studenten om hun volle opleidingspotentieel te bereiken, los van hun persoonlijke of sociale omstandigheden, en ondersteunt hen om een gevoel van *belonging* en zelfwaarde te ontwikkelen. Inclusief onderwijs verbindt diversiteit aan hoogstaande opleidingskwaliteit met maximale ontwikkelkansen voor elke student, met een set aan leeruitkomsten die elke student klaarstoomt om uit te stromen naar een maatschappelijke context die steeds diverser en complexer wordt. Dat is het uitgangspunt.

Volgende maatschappelijke vraagstukken liggen ten grondslag van inclusief onderwijs (secretaris-generaal van OESO, 2018)²:

- In welke mate is het onderwijssysteem rechtvaardig en inclusief, en dompelt het elk talent in het bad van kwaliteitsvol hoger onderwijs?
- Hoe engageren alle individuen zich met anderen in toenemende diverse en complexe samenlevingen?
- Hoe worden onderwijssystemen opgezet die noch leiden tot discriminerende individuele arbeidsmarktkansen, noch tot discriminerende niet-arbeidsmarktgerelateerde effecten zoals welbevinden en gezondheid van individuen gedurende de verdere levensloop?
- Heeft onderwijs een rol te spelen bij het creëren van samenhang en inclusie in een maatschappij? Is inclusief onderwijs een voorwaarde voor toenemend vertrouwen van burgers in overheidsdiensten en voor een sterk maatschappelijk weefsel.

Diversiteit is multidimensioneel, en is gelinkt aan fysieke kenmerken en/of immateriële kenmerken zoals culturele gewoonten, het wordt afgebakend door groepen individuen. Diversiteit doet zich hierbij voor langs verschillende assen van achtergrondkenmerken die elkaar kruisen, intersectioneel. Een student kan verschillende dimensies van diversiteit belichamen.

UNESCO³ hanteert volgende omschrijving van **diversiteit**:

“Diversity corresponds to people’s differences which may relate to their race, ethnicity, gender, sexual orientation, language, culture, religion, mental and physical ability, class, and immigration status”.

Deze systeembrede analyse biedt daarom een opportuniteit om goede praktijken zichtbaar te maken die een mix bespelen van **sociaal-culturele kenmerken**, **individuele kenmerken** (functiebeperking, genderidentiteit, ontwikkelingskenmerken, neurodiversiteit, hoogbegaafdheid ...), en aspecten van **mentaal welzijn**.

We stellen aan de werkgroep voor om intersectioneel naar inclusie, differentiatie en diversiteit te kijken, niet vanuit bepaalde hokjes, maar vanuit een mix van **achtergrondkenmerken**.

¹ UNESCO (2009). Defining an inclusive education agenda: reflections around the 48th session of the international conference on education, UNESCO, Geneva.

² Secretary-General of the OECD (2018), *Meeting of the OECD Council at Ministerial Level: The Framework for Policy Action on Inclusive Growth*, OECD, Paris, <https://www.oecd.org/mcm/documents/C-MIN-2018-5-EN.pdf>.

³ UNESCO (2017), *A Guide for Ensuring Inclusion and Equity in Education*, UNESCO, Paris, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000248254> (accessed on 20 October 2020).

De initiële oproep tot deelname aan deze systeembrede analyse (juni jl.) expliciteerde eerste ideeën voor **goede praktijken** die een inclusieve leeromgeving creëren in de eigen context van de instelling of opleiding. Deze goede praktijken kunnen een veelheid van **werkgebieden** omvatten:

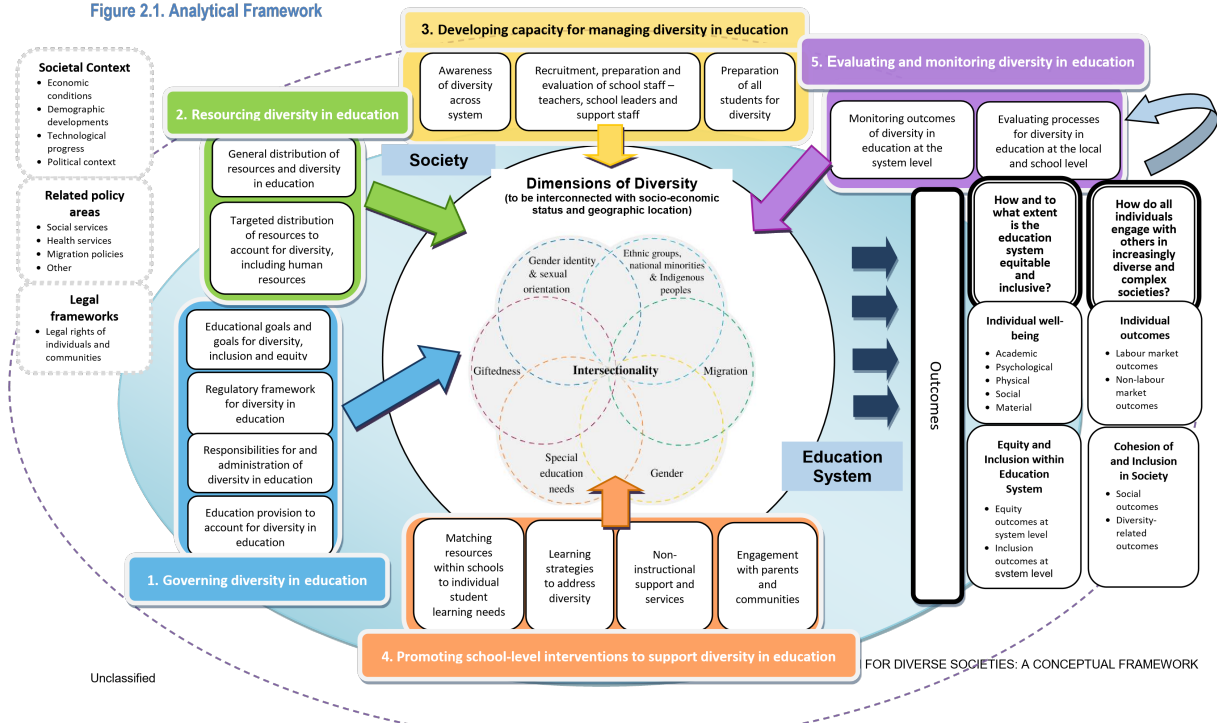
- **Onderwijspraktijken**, zoals curriculumdesign, het monitoren van in- en doorstroom van studenten in functie van achtergrondkenmerken, onderwijsprofessionalisering en implicit bias training bij docenten;
- **Leerstrategieën en activiteiten gericht op studenten met achtergrondkenmerken**, zoals tutorprojecten, initiatieven die inspelen op voorkennis van studenten, projecten gericht op sociale integratie;
- **Organisatie- en personeelssystemen**, awareness over inclusie vanuit de systemen in een hogeronderwijsinstelling, zoals een inclusiebeleid van de instelling dat verbonden is met de praktijk van docenten en leidinggevenden, een inclusief personeelsbeleid, studentenparticipatie met een vertegenwoordiging van alle studenten, omgaan met meertaligheid;
- Organisatiecommunicatie, intern en extern;
- **Studieoriëntering en instroom**, zoals partnerschappen met externe actoren om scholieren toe te leiden naar het hoger onderwijs.

Deze lijst is niet exhaustief. Het toont wel aan dat we met deze lijst van werkgebieden aansluiting vinden bij een **analytisch kader** dat **OESO** momenteel hanteert om onderwijssystemen te onderzoeken. Het kader geeft een multidimensionale en intersectionele lens om diversiteit te benaderen en kan onderwijssystemen helpen om gelijkwaardigheid en inclusie in onderwijs te promoten en het welzijn en leren van alle studenten te versterken. Het kader gaat uit van een holistische benadering over hoe onderwijssystemen kunnen waarborgen dat een maatschappij goed uitgerust is om gelijkwaardige en inclusieve onderwijsopportunities te geven.

Het kader gaat verder dan de scope van deze systeembrede analyse omdat het ook op zoek gaat naar de samenhang tussen maatschappelijke evoluties (bijvoorbeeld LGBTQ+-regelgeving, migratiestromen ...) en de manier waarop onderwijs antwoorden op diversiteitsvraagstukken vormgeeft. Het is daarom enkel bedoeld als inspiratie.

8 | EDU/WKP(2021)17

Figure 2.1. Analytical Framework



Bron: Cerna, L. et al. (2021). "Promoting inclusive education for diverse societies: a conceptual framework.", *OECD Education Working Papers*, No. 260, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/94ab68c6-en>.

Mogelijke vragen voor de systeembrede analyse:

- Welke goede praktijken ondersteunen het leren van elke student, wat ook de achtergrondkenmerken zijn?
- Wat vraagt dit van de onderwijspraktijken? Wat vraagt dit van de organisatie- en personeelssystemen?
- Hoe breng je de impact van goede praktijken in kaart? Hoe monitor je de bereikte impact?
- Welke beleidsdoelen, programma's en benaderingen kunnen het best de noden van studenten met verschillende intersectionele identiteiten ondersteunen?
- Hoe creëer je awareness?
- Wat verwachten studenten hierbij en hoe creëer je studentenbetrokkenheid?
- Hoe maak je van inclusie een thema waarin elke student de meerwaarde beleeft?
- ...

3. Praktijken die voortbouwen op wetenschappelijke inzichten

De goede praktijken verbinden diversiteit aan hoogstaande onderwijskwaliteit met maximale leerkansen voor elke student. Ze bouwen voort op **wetenschappelijke inzichten** over:

- **Universal Design for Learning**
Een illustratie:
Rose, D. H., Harbour, W. A., Johnston, C. S., Daley, S. G., & Abarbanell, L. (2006). Universal design for learning in postsecondary education: Reflections on principles and their applications. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 19(2), 135-151.
- **Inclusive excellence, een pedagogie van excellentie**
Een illustratie:
Salazar, Maria del Carmen, Stone Norton, Amanda & Tuitt, Franklin A. (2017), *Weaving promising practices for Inclusive Excellence into the Higher Education Classroom*.
- **Het verband tussen studievoortgang en sociale integratie in het hoger onderwijs**
Een illustratie:
Mary Tupan-Wenno (2016). *Making inclusion in Europe a reality – Analysis of case studies in the IDEAS database (Identifying effective approaches to enhancing the social dimension in Higher Education)*. ECHO, Center for Diversity Policy, Netherlands⁴
- Andere aansluitende wetenschappelijke inzichten en modellen.

Als werkgroep kunnen we bekijken of het aangewezen is te verhelderen waar het narratief van de goede praktijken in onze hogeronderwijsinstellingen verschilt van dan wel gelijkloopt met het narratief uit het decreet leersteun van de Vlaamse regering. Het is te bespreken of we met de goede praktijken in deze systeembrede analyse ook de brug willen vormen naar het leerplichtonderwijs.

4. De jaarkalender

Als werklast is indicatief rekening te houden met maandelijkse samenkomsten (een aantal online, een aantal op locatie) van telkens circa 2 uur tussen oktober 2022 en juni 2023. Hieronder valt ook een internationaal peer-to-peer overleg in april 2023.

Verder is het goed rekening te houden met naar schatting vier desk research dagen, naar keuze in te plannen door de betrokkenen. Voor studenten kan dat betekenen dat ze die tijd gebruiken voor hun subproject in deze systeembrede analyse.

We ronden de systeembrede analyse af met een bekendmakingsevent in september/oktober 2023.

⁴ <https://supportthere.org/sites/default/files/d2.1-final-synthesis-report.pdf>

De tijdsinvestering heeft betrekking op informatie aanleveren, de eigen praktijken voorstellen in een overleg, tussentijds stukken lezen, reflecteren en werken aan het eindproduct.

Dit is de timing die we de werkgroep tijdens de startvergadering zullen voorleggen:

- Vrijdag 7 okt 9u-11u ONLINE kick-off vergadering
- Donderdag 27 okt 9u-11u ONLINE overleg: werken aan een rode draad doorheen de goede praktijken
- Dinsdag 22 nov 13u30-16u op locatie bij een instelling: een of meerdere instellingen presenteren de eigen praktijken
- Dinsdag 20 dec 13u30-16u op locatie bij een instelling: een of meerdere instellingen presenteren de eigen praktijken
- Donderdag 19 jan 13u30-16u op locatie bij een instelling: een of meerdere instellingen presenteren de eigen praktijken
- Donderdag 16 febr 9u-11u ONLINE overleg
- Maart-april de internationale peers lezen het dossier en bereiden hun vragen voor
- Dinsdag 25 april 9u-16u Internationale experts gaan in dialoog met de werkgroep (peer-to-peer overleg) (online of op locatie, beslissen in de werkgroep)
- Mei deskwerk (2 dagen): de instellingen verwerken de reacties uit het peer-to-peer event
- Dinsdag 6 juni 14u-15u30 ONLINE voorbereiding bekendmakingsevent in sept.(okt.) 2023

De agenda van de online kick-off meeting op vrijdag 7 okt 9u-11u is:

- Kennismakingsronde
- Gedachtenwissel over het beoogde eindresultaat:
Wanneer is de systeembrede analyse voor jou en je instelling geslaagd? Wat wil je instelling eruit halen?
Naar welk eindresultaat werken we toe?
- Een werkwijze bepalen
- Gedachtenwissel over hoe externe actoren te betrekken in deze SBA
- Kalender bekrachtigen
- Varia

5. Motivatie en bronnen aangebracht door de deelnemende instellingen

In wat volgt, vind je de motivatie en bronnen die de deelnemende instellingen naar voor schoven bij hun aanmelding voor deze systeembrede analyse. Dit overzicht is niet exhaustief, het is bedoeld als eerste aanzet en illustratie om met de werkgroep van start te gaan. De werkgroep zal gedurende het traject onderling afstemmen, keuzes maken, leren van elkaar en groeien in het definiëren van de beste praktijken die Vlaanderen breed bovendrijven voor dit onderwerp 'Inclusie, differentiatie en diversiteit'.

5.1 Erasmushogeschool Brussel

Als hogeschool in Brussel, een van de meest kosmopolitische steden in de wereld, is het geen toeval dat de Brusselse diversiteit zich weerspiegelt in het studentenpubliek dat aan deze hogeschool studeert. Volgende data zijn een weerspiegeling van de diversiteit aan deze hogeschool:

- 14% van de studenten heeft niet de Belgische nationaliteit. 9,5% van de studenten heeft een buitenlands diploma secundair onderwijs. We tellen in totaal 88 verschillende nationaliteiten.
- Uit steekproefonderzoek kunnen we concluderen dat 59% van de Brusselse graduaatsstudenten thuis meertalig opgroeit of in een taal anders dan het Nederlands. De gerapporteerde thuistalen variëren van Afrikaans tot Urdu.
- De instroom aan studenten met een BSO vooropleiding is de laatste 10 jaar meer dan verdubbeld, van 6% naar 12,75%. Ook zonder de inkanteling van de graduaatsstudenten zou men ondertussen aan 9,5% instroom van BSO-leerlingen zitten.

- 30,11% van de studenten heeft een studiebeurs. Daarbovenop zijn er nog 3,2% studenten die in aanmerking komen voor het bijna-beurstarief bij inschrijving.
- Deze hogeschool telt 10% werkstudenten, zowel in als buiten specifieke werktrajecten. Daarnaast weten we vanuit de opleidingen dat er meer studenten zijn die werken om hun studies te betalen dan deze cijfers aangeven.
- 3,2% van de studenten heeft het statuut 'studeren met een functiebeperking'.

Er gaat aan Erasmushogeschool Brussel veel aandacht naar diversiteit en inclusie. Er is veel expertise in de opleidingen in het omgaan met diversiteit en bij de onderzoekers, o.m. in het kenniscentrum Urban Coaching. Het is dan ook geen toeval dat in het nieuwe voorstel voor de instellingsbrede missie staat dat de hogeschool studenten opleidt in een open, inclusieve en grootstedelijke context. Er bestaan op heden heel wat praktijken op vlak van diversiteit en inclusie, maar die zijn niet altijd geformaliseerd in een instellingsbreed beleid. Deelname aan een systeembrede analyse is een kans om expertise en goede praktijken uit Erasmushogeschool Brussel in te brengen over diversiteit, differentiatie en inclusie. Tegelijkertijd zal deelname aan deze systeembrede analyse leiden tot nieuwe inzichten die richting kunnen geven aan de uitbouw van de ervaringen van de instelling in een inclusief beleid. Deelnemen aan de systeembrede analyse over diversiteit is een strategische en inhoudelijke keuze voor de grootstedelijke hogeschool om het beleid over diversiteit en in inclusie verder uit te bouwen. Erasmushogeschool Brussel verankert dit in haar nieuwe strategisch beleidsplan met de strategische doelstelling: *"We gooien onze deuren open. We zijn een open hogeschool die ingebed is in het hart van Europa. We bouwen bruggen naar onze complexe en inspirerende Brusselse omgeving. Onze hogeschool wordt een baken van meertaligheid, diversiteit en inclusie."*

Volgende **onderzoeksprojecten** illustreren de manier waarop Erasmushogeschool Brussel de kaart trekt van diversiteit en inclusie:

- Kenniscentrum Urban Coaching & Education: <https://www.erasmushogeschool.be/nl/onderzoek/praktijkgericht-onderzoek/urban-coaching>
- Onderzoek Sociaal Werk
Huysmans, M., Verté, D. & Vanhee, J. (2018). Terpoceen. Jonge nieuwkomers in de stad. Over sociale netwerken en burgerschap. ASPEditions.
https://www.researchgate.net/publication/327602365_Terpoceen_Jonge_nieuwkomers_in_de_stad_Over_sociale_netwerken_en_burgerschap
- Meertaligheid troef: <https://www.erasmushogeschool.be/nl/meertaligheid-troef>
- Cultuursensitieve professionals: <https://www.erasmushogeschool.be/nl/cultuur-sensitieve-professionals>
- Zijn in tijden van worden: <https://www.erasmushogeschool.be/nl/ehblog/zijn-tijden-van-worden>
- Vreedzame conflicthantering: <https://www.erasmushogeschool.be/nl/vreedzame-conflicthantering>
- Alliantieproject 'All-in' tussen EQUALITY // Research Collective (HoGent) en kenniscentrum Urban Coaching & Education (EhB): <https://onderzoek.hogent.be/projecten/verhalen-als-katalysator-voor-diversiteit-en-inclusie-in-het-hoger-onderwijs/>

5.2 Karel de Grote Hogeschool

Karel de Grote Hogeschool heeft sinds 2015 het thema diversiteit en inclusie opgenomen in haar strategisch meerjarenplan.

Initieel lag de nadruk in het strategisch meerjarenplan vooral op het aanpakken van de achterstand in etnisch-culturele diversiteit. Intussen zoomde de hogeschool uit, naar een brede invulling van diversiteit en inclusie. Diversiteit is immers niet te herleiden tot één dimensie van een persoon. Tegelijkertijd merken ze dat veel diversiteitsvragen die leven in de hogeschool gerelateerd zijn aan etnisch-culturele diversiteit en dat in het

bijzonder deze doelgroep minder instroomt en doorstroomt dan we zouden mogen verwachten. Vanuit de instellingsbrede visie op diversiteit en inclusie zet de hogeschool gecoördineerd in op verschillende thema's om een inclusieve leef-, leer-, en werkomgeving waar te maken: inclusief onderwijs en studiesucces, competenties voor studenten op vlak van diversiteit en inclusie, professionaliseren van medewerkers, werving en selectie, en monitoring en feedback.

Voor deze thema's heeft Karel de Grote Hogeschool onderzoeksprojecten, onderzoeksdomeinen, een vormingsaanbod en een strategisch plan. Deze vind je terug onder volgende linken:

- <https://www.kdg.be/over-ons/missie-visie-strategie-waarden>
- <https://inclusieveorganisaties.be/>
- <https://www.kdg.be/onderzoek/onderzoeksdomeinen/inclusieve-organisaties>
- <https://www.kdg.be/onderzoek-en-expertise/onderzoeksprojecten/levensbeschouwelijke-diversiteit-op-de-werkvloer>
- <https://www.kdg.be/onderzoek-en-expertise/onderzoeksprojecten/publieke-impact-diversiteitsmanagement-op-de-werkvloer>
- <https://www.kdg.be/bind-kracht-armoede/vormingsaanbod/armoede-culturele-diversiteit>
- <https://www.kdg.be/onderzoek-en-expertise/onderzoeksprojecten/verbinden-vanuit-diversiteit-krachtgericht-werken-een>
- <https://www.kdg.be/onderzoek/gendergelijkheidsplan>
- <https://www.kdg.be/onderzoek/onderzoeksdomeinen/onderwijs-de-grootstad>
- <https://www.kdg.be/onderzoek-en-expertise/onderzoeksprojecten/binnenklasdifferentiatie-de-praktijk>
- <https://www.kdg.be/onderzoek-en-expertise/onderzoeksprojecten/binnenklasdifferentiatie-gedifferentieerde-instructie-het>
- <https://www.kdg.be/onderzoek-en-expertise/onderzoeksprojecten/formatieve-evaluatie>

5.3 Thomas More

Thomas More is een hogeschool die bewust acties onderneemt op weg naar een meer inclusieve omgeving en waar elke medewerker en student kan zijn wie hij/zij/hen wil. Thomas More streeft ernaar dat alle studenten en medewerkers zich bewust worden van hun eigen referentiekader en tegelijkertijd dat van anderen respecteren.

Inclusie betekent dat deze hogeschool verschillende rolmodellen naar voren schuift en studenten zo weinig mogelijk wil etiketteren. Thomas More vertrekt vanuit het idee van "Design for All". De hogeschool probeert het onderwijs zo te organiseren dat je een minimum aan uitzonderingen nodig hebt. Medische attesten en statuten gebruiken ze enkel als het echt niet anders kan. Bijvoorbeeld voldoende examentijd voorzien voor iedereen. Thomas More is hierin een van de voortrekkers binnen de Vlaamse onderwijsinstellingen. Dit wordt voor deze hogeschool telkens duidelijk in overleg met associatie instellingen en met het Steunpunt Inclusief Hoger Onderwijs (SIHO).

Om anderen te inspireren en nog meer stappen te zetten richting de inclusieve community zoals ook in de strategie staat wil Thomas More participeren aan de systeembrede analyse.

In de nieuwe beleidsstructuur heeft Thomas More doelbewust een directeur People & Community ingeschreven. Werken aan verbinding in een inclusieve community is een topprioriteit. Daarnaast is er een werkgroep rond diversiteit en inclusie, gaan vertegenwoordigers van de hogeschool naar het buitenland om over de instellingsbrede manier van werken te vertellen (bv. over het ondersteuningscontinuüm of de specifieke manier van aanpak voor studenten met een functiebeperking), organiseert de hogeschool pioniersdagen (voor studenten die als eerste van het gezin gaan studeren in het hoger onderwijs), heeft de hogeschool een traject didactische bekwaamheid voor docenten, organiseert ze ontmoetingsavonden voor studenten met autisme, biedt ze studietoelages en gespreid betalen aan, ... heel wat zaken waar Thomas More nog uit kan leren en anderen kan inspireren om tegemoet te komen aan de diversiteit van studenten en medewerkers binnen de hogeronderwijsinstelling.

Enkele cijfers:

- Studenten met een functiebeperking: 8 à 10%; Aangezien de hogeschool sterk inzet op het inclusieve en we vertrekt van Design for All, melden er zich veel minder studenten met een functiebeperking dan dat ze studenten met een functiebeperking heeft. Hierdoor zijn deze cijfers een onderschatting
- Pioniersstudenten: 1/3 is een pionierstudent en gaat als eerste studeren in het hoger onderwijs
- Geslacht leeftijd: Gender: 58% vrouwelijke studenten. Leeftijd: 20% boven de 25 jaar
- Studenten met studietoelagen: 1 op 4 krijgt een studietoelage. De psychosociale eerstelijnsbegeleiding is gratis en studenten ontvangen een financiële tussenkomst bij doorverwijzing naar externe psychotherapie. Voor elk gezin is het studiegeld een grote hap uit het budget. De hogeschool biedt daarom aan elke student de mogelijkheid om het studiegeld standaard gespreid te betalen.

Hierbij vind je enkele verwijzingen naar de visie, aanpak en benadering van inclusie, differentiatie en diversiteit bij Thomas More:

- <https://www.thomasmore.be/studenten/begeleiding-en-studeren-op-maat>
- <https://www.thomasmore.be/studenten/studeren-met-een-functiebeperking>
- Visie op onderwijs en leren: <https://www.thomasmore.be/sites/default/files/inline-files/Visie%20op%20Onderwijs%20en%20Leren.pdf>
- Thomas More visie 2030: pijler 2 door en voor talent, werf 1 golden ticket (posters beschikbaar)
- Thomas More traject didactische bekwaamheid (poster beschikbaar)
- Thomas More ondersteuningscontinuüm (poster beschikbaar)

5.4 UHasselt en tUL (universitaire campus Diepenbeek-Hasselt)

Onderwijs, een basisvoorziening en voorwaarde voor welzijn en ontwikkeling, moet diversiteit verbinden aan hoogstaande kwaliteit met maximale leeransen voor ieders talent. Jammer genoeg is hier nog een weg af te leggen en is de in- en doorstroom in ons Vlaams hoger onderwijs geen afspiegeling van de maatschappelijke diversiteit. Sinds de oprichting van UHasselt is het de missie om hier een oplossing voor te vinden. In de loop van het bijna 50-jarig bestaan van de instelling wordt hierop ingezet, zowel binnen de eigen context als binnen regionale, Vlaamse en internationale netwerken. Op basis hiervan is UHasselt overtuigd dat inclusie niet gerealiseerd wordt door geïsoleerde of ad hoc acties. Het vraagt een geïntegreerde aanpak, een shift of mind, inclusie is een zaak voor iedereen betrokken in onderwijs: beleid, opleidingen, medewerkers, studenten en stakeholders. In overleg met de werkgroep van de systeembrede analyse wil UHasselt van hieruit in/uit zoomen op één of meerdere thema's die een hefboom betekenen naar inclusief hoger onderwijs.

Inclusief hoger onderwijs als een kenmerk van kwaliteitscultuur is niet te vatten in een *checklist*, *quick win* noch in een vastomlijnd methodologisch kader. Een complex, meerstemmig en individueel-sociaal-maatschappelijk fenomeen als diversiteit vraagt een divers sensitieve en -responsieve competentie die in voortdurende dialoog, formeel en informeel leren en reflecteren tot stand komt. Vergelijk het met wat Tracy Bibo-Tansia (MO* mei 2022)

zegt over dekolonisatie: “...het is een reis - geen eindbestemming”. Samen creëren, (her)kaderen, reflecteren, experimenteren en evalueren is de reis waar we met de werkgroep systeembrede analyse aan willen deelnemen. In het proces zijn door NVAO mijlpalen gezet naar facilitering, rapportering, peer-to-peer event en disseminatie. Dit geeft uitzicht op een boeiende leerervaring met een *roadmap* als resultaat om de weg naar inclusie te banen en te blijven volgen.

UHasselt kent momenteel een sterke onderwijskwaliteit gedreven dynamiek bij de totstandkoming en implementatie van een nieuw transversaal- en onderwijsbeleid rond de thema's 'divers en inclusief'. UHasselt ziet bij Vlaamse en internationale onderwijsinstellingen eenzelfde zoeken naar meer gelijke kansen, equity en inclusive excellence.

Situering op basis van **beleidsdocumenten**:

- Het plan diversiteit in inclusief onderwijs opgesteld door de werkgroep diversiteit van de Associatie Universiteit Hasselt - Hogeschool PXL. Het plan, oorspronkelijk opgesteld voor de periode 2014-2019 werd in 2020, na evaluatie door de werkgroep en de onderwijsdirecties, voor onbepaalde duur verlengd. [Plan diversiteit in inclusief onderwijs AUHL](#)
- Als onderdeel van het onderzoek naar het uitbreiden van UHasselt met bijkomende opleidingen (Groeiplan UHasselt 2018) werd het strategisch plan Inclusief en Excellent (2018) uitgewerkt. De voorstellen in het plan stelen op academische en beleidsrelevante literatuur, data over de achtergrondkenmerken van de eigen studentenpopulatie en rapporten gebaseerd op regionale, nationale en Europese analyses. Het plan is nog actueel als inspiratiebron voor beleid en praktijk. [Strategisch plan inclusief en excellent](#)
- Aan UHasselt werden in 2021 vier transversale beleidslijnen (lerend, duurzaam, inclusief en internationaal) gekozen, waarop zal worden ingezet door alle beleidsdomeinen van de instelling.

Op instellingsniveau werd een stuurgroep inclusie opgericht, die over alle beleidsdomeinen (whole institution approach) het strategisch en operationeel beleid rond inclusie opvolgt en begeleidt. De stuurgroep inclusie werkt momenteel aan een overkoepelend plan Inclusie.

Voorafgaand aan de huidige stuurgroep inclusie gebeurde een open bevraging in alle faculteiten met betrekking tot de noden rond o.a. onderwijs en inclusie.

Ongeveer parallel met het totstandkomen van haar transversaal beleid, werkte UHasselt aan een nieuw Onderwijsbeleidsplan. Het Onderwijsbeleidsplan is de concrete uitwerking in onderwijs van de transversale beleidslijnen, waaronder de beleidslijn Inclusief. Het onderwijsbeleidsplan 2022-2029 heeft als één van de 4 strategische thema's divers en inclusief. Onder dit strategisch thema resulteren 3 operationele doelstellingen waar UHasselt zich de komende jaren extra voor engageert:

- Operationele doelstelling 1: Aan de UHasselt ontwikkelen medewerkers diversiteitscompetenties.
- Operationele doelstelling 2: UHasselt creëert een inclusieve onderwijs- en leeromgeving die studiesucces voor alle studenten, rekening houdend met de diversiteit van de studenten, maximaliseert.
- Operationele doelstelling 3: UHasselt stimuleert een warme, inclusieve leef- en leergemeenschap.

UHasselt bouwt met deze ambities verder aan inclusief onderwijs, een weg die ze ook al was ingeslagen met haar vorige onderwijsbeleidsplan. In dat plan lag de focus eerder op het versterken van sociale binding tussen studenten en tussen studenten en de instelling. Het Onderwijsbeleidsplan '22-'29 kende een intensieve voorbereiding in brede consultatie- en afstemmingsrondes tussen beleid, opleidingsverantwoordelijken, onderwijsmedewerkers en docenten.

[OWBP 2022-2029 \(thema divers en inclusief\)](#)

Op basis van de drie operationele doelstellingen gebeurde een nulmeting en werden maturiteitsniveaus bepaald. De ondersteuning van het onderwijsbeleidsplan, zowel onderwijskundig als naar kwaliteitsopvolging, gebeurt door de dienst onderwijsontwikkeling, diversiteit en innovatie – kwaliteitszorg (OODI-KZ). Deze dienst voorziet in een ruim aanbod aan onderwijsprofessionalisering. Diversiteit in inclusief onderwijs is een basismodule in het traject

basiskwalificatie onderwijs (BKO – gecertificeerd) met competenties die verplicht aan te tonen zijn voor alle tenure track docenten. Daarnaast zijn er thematische modules (keuzemodules voor een open groep) en trajecten rond een welbepaald thema voor een gesloten groep deelnemers. Jaarlijks is er een instellingsbrede onderwijsdag en is er het event *onderwijs onder de loep* om goede praktijken over de faculteiten heen met elkaar te delen. Ook de faculteiten organiseren jaarlijks een onderwijsdag voor hun docenten en medewerkers. Professionalisering en events zijn steeds gebaseerd op de thema's en doelstellingen in het Onderwijsbeleidsplan. Vanzelfsprekend ligt hier de komende jaren een sterke klemtoon op inclusie. Om de gestelde ambitie van inclusief onderwijs te bereiken en de shift te maken zullen hier zeker inspanningen moeten gebeuren.

In het kader van het Onderwijsbeleidsplan werd een inventaris gemaakt van goede praktijken in de opleidingen en in welke mate die aansluiten bij de diversiteitscompetenties en de operationele doelstellingen.

Onderzoeksgroepen aan UHasselt die werken rond diversiteit en inclusie:

- SEIN: <https://www.uhasselt.be/nl/onderzoeksgroepen/sein>
- URISE: <https://www.uhasselt.be/nl/onderzoeksinstituten-centra-en-groepen/detail/8069-uhasselt-onderzoek-naar-innovatief-en-maatschappelijk-geengageerd-onderwijs>
- R4D: <https://www.uhasselt.be/nl/onderzoeksgroepen/r4d>
- CIEL: centrum Inclusief en Excellent leren (in oprichting)

Hierbij enkele **realisaties**:

In 2021 kreeg UHasselt de diversiteitsprijs van de Jonge Academie voor het buddyproject. Een instellingsbreed en inclusief project voor eerstejaarsstudenten gericht op belonging en sociale en academische integratie. In de loop van de voorgaande jaren is sterk ingezet op het zich thuisvoelen en community building bij studenten. Het buddyproject is een optimalisatie op basis van de ervaring met meter/peter en tutorprojecten in de voorbije tien jaar.

[Buddyproject](#)

In 2021 werd het door UHasselt uitgewerkte voorstel eInclusion voor een Erasmus+project goedgekeurd. Het doel is het uitwerken van tools voor het professionaliseren van docenten en studenten in lerarenopleidingen rond competenties voor inclusief onderwijs gekoppeld aan competenties voor leertechnologisch ondersteund- en online onderwijs- leeromgevingen. In het UHasselt magazine van april 2022 verscheen hierover een artikel.

[UHasselt magazine eInclusion \(april 2022 p12-17\)](#)

Als instelling of opleiding kan je bijkomend aanmelden tot 5 oktober 2022.