

ONDERWIJSDAG: DIVERSITEITSSENSITIEF HOGER ONDERWIJS

02/02/2024



SENSE OF BELONGING ACCESS PROJECT

JENTE DE CONINCK



ALGEMENE INLEIDING

ENGAGEMENTSVERKLARING ETNISCH-CULTURELE DIVERSITEIT - VLIR

- Domein Onderwijs
- Domein Studenten
- Domein Personeel
- Domein Onderzoek

Wetenschappelijke onderbouwing en inspirerende praktijkvoorbeelden voor de verdere bevordering van etnisch-culturele diversiteit en inclusie aan de Vlaamse universiteiten

VLIR-werkgroep Diversiteit en sociaal beleid
Ravensteingalerij 27
1000 Brussel
www.vlir.be

Jonge Academie (JA)
Paleis der Academiën
Hertogsstraat 1
1000 Brussel
www.jongeacademie.be

ENGAGEMENTSVERKLARING ETNISCH-CULTURELE DIVERSITEIT - VLIR

- Domein Onderwijs
- **Domein Studenten**
- Domein Personeel
- Domein Onderzoek

Wetenschappelijke onderbouwing en inspirerende praktijkvoorbeelden voor de verdere bevordering van etnisch-culturele diversiteit en inclusie aan de Vlaamse universiteiten

VLIR-werkgroep Diversiteit en sociaal beleid
Ravensteingalerij 27
1000 Brussel
www.vlir.be

Jonge Academie (JA)
Paleis der Academiën
Hertogsstraat 1
1000 Brussel
www.jongeacademie.be

ENGAGEMENTSVERKLARING ETNISCH-CULTURELE DIVERSITEIT - VLIR

Domein Studenten

- Instroom
- Doorstroom: de universiteit als leeromgeving
- Doorstroom: de universiteit als leefomgeving
- Studentenparticipatie

**ENGAGEMENTSVERKLARING
ETNISCH-CULTURELE
DIVERSITEIT - VLIR**

Domein Studenten

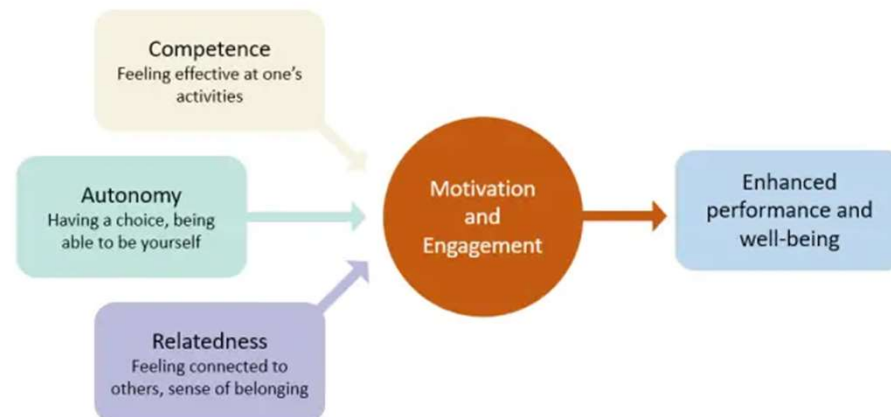
- Instroom
- Doorstroom: de universiteit als leeromgeving
- **Doorstroom: de universiteit als leefomgeving**
- Studentenparticipatie

EEN BEETJE THEORIE

BELONGING

- Jezelf kunnen zijn, psychologische veiligheid en je ergens kunnen thuisvoelen (belonging) = psychologische **basisnoden** (Maslow, 1987; Ryan & Deci, 2000; Vansteenkiste et al., 2006).
- **Zelfdeterminatietheorie: 3 basisbehoeften**

Self-determination Theory (Ryan & Deci, 2017)



BELONGING

- HO \neq een cultureel neutrale omgeving
 - systeem "gebouwd en georganiseerd volgens vanzelfsprekend geachte culturele normen uit de midden- en hogere klasse, ongeschreven codes of 'spelregels'" (Bourdieu & Passeron, 1977).
 - Universiteit = "out of field experience" (Reay, Crozier en Clayton, 2009)
- Studenten in minderheidspositie → ondervertegenwoordigde identiteit *more salient* → subjectief voelbare verschillen met anderen (Orbe, 2004; zie ook Martin, 2015).
 - Gevolg → gevoel hebben "er niet bijhoren" (Harackiewicz et al., 2014; Ostrove & Long, 2007; Pittman & Richmond, 2007; Rubin, 2012; Soria & Stebleton, 2013)

BELONGING

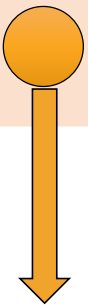
- University belonging = de subjectieve gevoelens van studenten van verbondenheid en integratie met hun instelling en campusgemeenschap (Gillen-O'Neel 2019; Hoffman et al. 2002; Maunder 2018; Soria en Stubblefield 2015).
 - → percepties van studenten van hun onderwijscontext + interpersoonlijke relaties (Gillen- O'Neel 2019; Maunder 2018; Murphy en Zirkel 2015; Slaten et al. 2016; Thomas 2012).
- Factoren: interacties met peers en de faculteit, co-curriculaire betrokkenheid, percepties van het raciale klimaat op de campus

BELONGING

- Invloed op:
 - sociaal en psychologisch functioneren (Hagerty et al. 1996)
 - steun en caring (Freeman, Anderman en Jensen 2007)
 - zelfvertrouwen en academische prestaties (Pittman en Richmond 2007)
 - sociale erkenning en aanvaarding (Freeman, Anderman en Jensen 2007)
- Focus op belonging → Beschermen van hun welzijn + doorstroom bevorderen

METHODOLOGIE

Semester 1,
AJ 2022-2023:
STUDENTEN



31

20

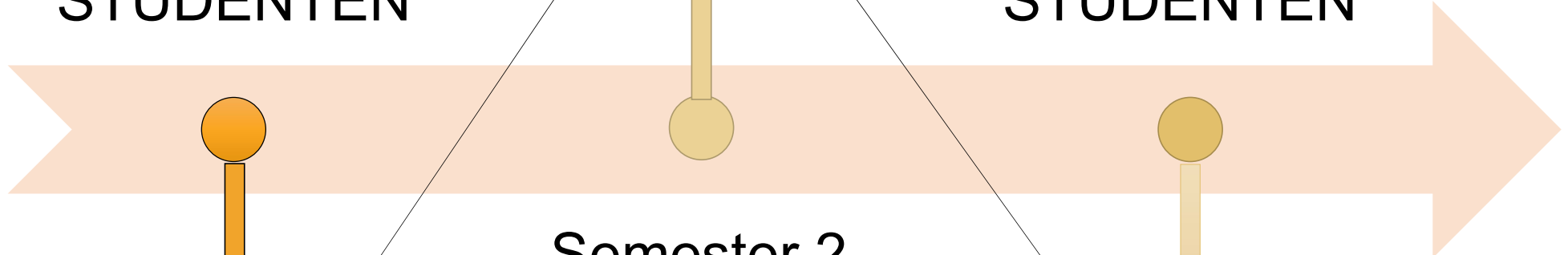


Semester 1,
AJ 2023-2024:
STUDENTEN



18

Semester 2,
AJ 2022-2023:
STUDENTEN



PRELIMINAIRE RESULTATEN

RESULTATEN

- *“Ik zat altijd met het idee ‘universiteit is te hoog gegrepen’. Zo van, ik heb thuis (en op school) altijd moeten aanhoren: je gaat extra hard je best moeten doen omwille van je migratieachtergrond, omwille van je roots, omdat je moslim bent enzovoort. Je start met het gevoel: **ze geloven sowieso niet in mij**. Ik moet mij sowieso **extra hard bewijzen**. En je wil dat ook bewijzen naar sowieso de andere leerlingen, maar ook naar degenen met een migratieachtergrond.”*
- **→ pygmalion effect/ selffulfilling prophecy**
- **→ Geïnternaliseerde lage verwachtingen**

RESULTATEN

- *“Als ik rondkijk in de klas dan zie ik steeds mensen die er hetzelfde uitzien. Dan bedoel ik meestal mensen met blond haar, dus allemaal mensen die allemaal van hier zijn geboren. Ik zie niet veel mensen die met mij dezelfde achtergrond kunnen hebben of ja mij dezelfde dingen hebben meegemaakt in mijn leven”*
 - Geen **representatie**, geen **belonging** => eenzaamheid + out of field experience

RESULTATEN

- *“Antwerpen dat is zoveel verschillende culturen, zoveel verschillende mensen, qua geaardheid, qua denkwijze, daar was zoveel om te zien, ontdekken en leren. En mijn hogeschool was een weerspiegeling van de maatschappij. Mijn vriendengroep is heel divers. En dan kom ik naar hier en dat was echt een shock. Oprecht! Ik ben er eigenlijk niet goed van. Nog altijd niet. Want ik wist, ik wist dat het erg was, dat het nog geen weerspiegeling is van de maatschappij, maar ik wist niet zo erg. “*
- **Relativiteit van perceptie diversiteit**

RESULTATEN

- *Ik was ook aan het twijfelen om naar UGent te komen, omdat er, ja, niet veel diversiteit is. Leek mij, ik had een idee van UGent dat er niet veel diversiteit was en dat heeft toch wel bevestigd wat ik dacht. Dus ik weet niet of ik hier nog volgend jaar ga studeren, want ja, ik voel me daar zo een beetje, een soort van, niet op mijn gemak.*
- **→ Aanwezige diversiteit spelen een rol in overwegen inschrijven**

RESULTATEN

- *Ook de professoren, als er ja weinig kleur zit onder de studenten, zal er ook wel weinig kleur zitten onder de professoren. Dat zorgt ervoor dat de afstand nog groter zit, en de drempel nog groter is om iemand bij een vraag aan te spreken.*
- **→ *Weinig representatie***

RESULTATEN

- *Ik ben kleindochter van een gastarbeider, dochter van een arbeider. En dat zijn dochters en zonen van bedrijfsleiders. Dus dat is ook sociaaleconomisch, maar ook religieus, migratie enzoverder, hoeveel verschillend kan je zijn. Ik zeg niet dat er geen gelijkenissen kunnen zijn e.*
- ➔ Weinig representatie en herkenning
- ➔ Heel bewust van 'anders zijn' en behandeld worden

RESULTATEN

- *Ik hoor er niet bij, ik weet dat ik er niet bij hoor. Maar voor mij is dat oké, ik heb dat aanvaard. Ik hoef er niet bij te horen. Voor mij, dat lijkt mss overdreven, maar ik wil gewoon mijn diploma halen, en voor de rest, de rest is er en ik hoor er niet bij. So what? Haal uw diploma and that's it."*

RESULTATEN

- Zichtbare herkenning → moeilijkheden tot **identificatie** → “instant verbondenheid”

T.o.v. studenten

- Alle ogen op hen gericht
- Eenzaamheidsgevoelens
- Weinig representatie
- Meerderheid: geen direct racistische ervaringen, maar toch wel signalen van uitsluiting
- Geïnternaliseerde lage verwachtingen → angst om deze te bevestigen (pygmalion effect)

T.o.v. proffen

- Weinig representatie

ENKELE CONCLUSIES

BELANGRIJKE FACTOREN DOORSTROOM

Conclusie

- Interpersoonlijk contact
- Representatie
- (H)erkenning
- Belonging
- Mentaal welzijn

Conclusie

- Om alle studenten hun talent te laten ontwikkelen hebben we een diverse leergemeenschap nodig, waar ieder individu een veilige, unieke plaats heeft en waarin niemand wordt uitgesloten.
- **Inclusie als doel** van het diversiteitsvraagstuk

HOE STREVEN WE INCLUSIE NA?

Conclusie

- Meer aandacht voor het gevoel van **welkom zijn**, erbij te horen.
- Meer aandacht voor de **informele obstakels** van het individu die in- en doorstroom beïnvloeden
- **Inclusie** = geen enkel lid van de gemeenschap wordt buitengesloten obv individuele kenmerken
- Integratie van anderen lukt pas als er geen anderen zijn → diversiteit is geen doel maar is de **NORM**

Conclusie

Collectieve verantwoordelijkheid voor een collectieve toekomst
Ontwerp- en bouwproces hieraan is wat iedereen bindt
Alle leden voelen zich onderdeel van dat proces, er is een sense of
belonging (Siebrecht en Jansen, 2021)

Geen **wij vs zij**, maar iedereen als unieke en onmisbare toegevoegde
waarde van het individu aan de UGent-gemeenschap
Allemaal UGent'er

Jente De Coninck

Doctoraatsonderzoeker

STEUNPUNT DIVERSITEIT EN LEREN

E jente.deconinck@ugent.be

L <https://www.linkedin.com/in/jentedeconinck/>

 Universiteit Gent

 @ugent

 @ugent

 Ghent University

www.ugent.be