

CONGRES DIVERSITEIT CONCLUSIE WERKGROEP 2 DIVERSITEIT IN DE INSTELLINGEN

Goedgekeurd op het VVS-congres 12/04/2008

Hoger onderwijs instellingen spelen een essentiële rol in het diversiteitsverhaal. De meeste instellingen staan echter nog niet zo ver op dit vlak. Sommige instellingen beginnen het onderwerp wat af te tasten, anderen hebben al wel wat initiatieven genomen, maar deze beperken zich meestal tot (her)oriëntering en begeleiding. Bovendien staan de meeste projecten nog in hun kinderschoenen en is het afwachten of ze een positief resultaat zullen genereren.

We bespreken in deze tekst eerst welke drempels een divers hoger onderwijs, dat iedereen gelijke kansen biedt, nog in de weg staan. Dan bekijken we eens wat de instellingen momenteel al doen. Daarna geven we enkele elementen aan die voor studenten essentieel zijn in een goed diversiteitsbeleid. Deze kunnen als inspiratie dienen voor instellingen die een diversiteitsplan opstellen, maar ook voor studentenvertegenwoordigers die het diversiteitsbeleid van hun instelling de juiste kant willen uitsturen.

1. DREMPELS	1
1.1. INSTROOM	2
1.2. DOORSTROOM	2
1.3. UITSTROOM	3
2. KADER INSTELLINGSBELEID	3
2.1. ENGAGEMENTSVERKLARING 'DIVERSITEIT IS EEN MEERWAARDE'	3
2.2. AANMOEDIGINGSFONDS EN STUDENTENKENMERKEN	3
3. DIVERSITEITSPANNEN	4
3.1. HUIDIGE PLANNEN	4
3.2. EEN GOED DIVERSITEITSPANNEN	4
4. EEN GOED DIVERSTEITSBELEID	4
4.1. INSTROOM	4
4.2. DOORSTROOM	5
4.2.1. Begeleiding	5
4.2.2. Taal	5
4.2.3. Sociaal academische integratie	6
4.2.4. Curriculum	7
4.3. UITSTROOM	7

1. DREMPELS

Studenten in het hoger onderwijs zijn niet allemaal hetzelfde. Ze hebben allemaal andere achtergronden problemen en andere noden. Een sans papier heeft andere problemen dan een student met kinderen, een werkstudenten heeft andere behoeften dan een student die uit het BSO of TSO komt, een allochtone student ervaart andere drempels dan een student met een functiebeperking. En zo kunnen we een lang lijstje maken. Maar allemaal ondervinden ze bepaalde drempels bij de in- door- en uitstroom van het hoger onderwijs. We lijsten enkele drempels op. Deze opsomming is echter lang niet exhaustief.

1.1. INSTROOM

Bij de instroom blijven nog steeds heel wat financiële drempels bestaan, die potentiële studenten kunnen weerhouden studies hoger onderwijs aan te vatten. Financiële onzekerheid zal studenten tegenhouden om aan hogere studies te beginnen. Maar ook het gedeerde inkomen (het feit dat je niets verdient omdat je niet gaat werken) is een grote financiële drempel. Sommige jongeren gaan liever meteen na het middelbaar werken en geld verdienen in plaats van zich te wagen aan een onzekere investering in een studie hoger onderwijs.

Anderen hebben dan weer minder tijd om aan studies te besteden, zoals werkstudenten of studenten met kinderen. Sommige jongeren kunnen niet rekenen op de steun van hun ouders. Dit komt voornamelijk voor bij kinderen van kortgeschoolde ouders en kan de motivatie van jongeren negatief beïnvloeden. Deze ouders hebben vaak weinig kennis van het hoger onderwijs en beschikken niet over de juiste informatie om hun kinderen te helpen bij het maken van de juiste studiekeuze. Ook het CLB of de leerkrachten van het secundair onderwijs geven niet altijd correct studiekeuzeadvies.

Sommige studenten beschikken niet over een traditionele vooropleiding die aansluit bij de opleiding die ze willen gaan volgen. Dit geldt niet enkel voor jongeren die een BSO of TSO opleiding volgden, maar vaak ook voor ASO studenten die weinig wiskunde of wetenschappen kregen. Het hoger onderwijs verwacht ook een hogere talenkennis dan diegene waarover heel wat jongeren beschikken.

Ook de fysieke toegankelijkheid kan een probleem zijn. Dit geldt uiteraard vooral voor studenten met een functiebeperking. Maar ook de fysieke afstand tussen de woonplaats en de hoger onderwijs instelling kan een drempel zijn. Een kot of treinabonnement is zeer kostelijk en dagelijks lang pendelen kan soms zo lang duren dat het de motivatie als sneeuw voor de zon doet verdwijnen.

Ook de niet-erkenning van een buitenlands diploma of van eerder verworven competenties en kwalificaties kan een drempel zijn. Op een lager niveau moeten beginnen of dingen moeten herhalen, omdat de instelling weigert je eerdere inspanningen te erkennen, werkt weinig motiverend. Studenten zonder papieren en studenten in precare situaties, zoals asielzoekers en vluchtelingen kampen vaak met deze problemen. Daarnaast zijn hun rechten vaak beperkt, wat ook in het hoger onderwijs voor grote problemen kan zorgen.

Bij de inschrijving ervaren potentiële studenten ook nog steeds discriminatie, al dan niet bewust. Deze discriminatie kan vele gronden aannemen en kan soms zeer hardnekkig zijn. We verwijzen voor deze problematiek naar de conclusies van werkgroep 3 die het non-discriminatiebeleid bespreekt dat de overheid moet voeren.

1.2. DOORSTROOM

Ook bij de doorstroom blijven financiële drempels spelen. Studenten die veel bijklussen lopen meer studievertraging op en lopen een grotere kans om uit te vallen zonder diploma, doordat ze onvoldoende tijd over hebben om aan hun studies te spenderen. Tijdsgebrek is ook een probleem bij de doorstroom voor werkstudenten of studenten met een gezinslast. Heel wat hoger onderwijsinstellingen hebben nog geen aangepaste trajecten voor hen voorzien. Nochtans biedt de flexibilisering hier heel wat mogelijkheden.

Een ander probleem is een gebrekkige integratie van studenten in de hogeschool- of universiteitsomgeving. Een hoger onderwijsomgeving kan zeer veel verschillen van wat de student kent uit het secundair onderwijs. Sociaal contact met medestudenten kan het gevoel alleen te zijn in een omgeving waar alles nieuw is opvangen. Een goed contact met medestudenten heeft vaak een positief effect op de slaagcijfers. Het is belangrijk voor studenten dat ze zich aanvaard voelen door medestudenten en docenten.

Ook de cursusinhoud kan studenten het gevoel geven dat ze niet thuishoren in het hoger onderwijs. Eurocentrisme in het onderwijs kan een gevoel van uitsluiting creëren bij allochtone studenten. Ook stigmatisering en stereotypes creëren het gevoel bij studenten dat ze er niet bij horen. In plaats van stereotypes aan te vechten, worden ze in het hoger onderwijs vaak nog versterkt. Studenten ervaren ook vaak discriminatie in het hoger onderwijs. Soms is dit bewust, maar meestal is er eerder sprake van een pygmalioneffect. Dit werkt als een soort van self-fulfilling prophecy waarbij de verwachtingen van docenten omtrent hun studenten het gedrag van de docent zodanig beïnvloeden, waardoor de verwachten uiteindelijk zichzelf bevestigen. Zo pleit de Black Students' Campaign van NUS UK¹ voor het invoeren van anoniem quoteren van examens, omdat uit onderzoek blijkt dat black students tot 12% minder scoren als examens niet anoniem gemaakt werden voor de verbetering.

Studenten die zich niet goed in hun vel voelen presteren vaak ondermaats. Sommige studenten sleuren reeds heel wat psychologische bagage mee die hun motivatie en attitude beïnvloeden. Ze vinden niet altijd hun weg naar de juiste begeleiding. Ook bij de doorstroom kan de ondersteuning van ouders een bepalende factor zijn. Kortgeschoolde ouders hebben soms ook een groter onbegrip voor falen.

Tenslotte blijft een niet-traditionele vooropleiding ook een risicofactor voor falen bij de doorstroom. Een voorkennis die niet voldoet aan de verwachte voorkennis van de docent en een onaangepaste leerstijl kunnen leiden tot studievertraging. Ook taalproblemen blijven een drempel voor heel wat studenten.

¹ <http://www.nusonline.co.uk/campaigns/blackstudentscampaign/>

1.3. UITSTROOM

Eens studenten een diploma verworven hebben en ze zich hier mee op de arbeidsmarkt begeven, blijven er nog ongelijkheden bestaan. Een gebrekkige kennis over sollicitatieprocedures kan de kansen van een sollicitant aanzienlijk doen slinken. Een beperkt netwerk zal eveneens de mogelijkheden om snel een job te vinden beperken. Maar er is ook nog steeds sprake van discriminatie op de arbeidsmarkt. Zo weigeren nog steeds heel wat werkgevers om redelijke aanpassingen voor mensen met een functiebeperking te doen. Ook allochtonen ervaren nog vaak problemen. In sollicitatieprocedures worden ook regelmatigsten afgenomen en deze zijn dikwijls niet cultuurvrij. Een gebrek aan een werkvergunning en het niet erkennen van buitenlandse diploma's zijn eveneens drempels die de valorisatie van een diploma met een goede job in de weg staan.

2. KADER INSTELLINGSBELEID

2.1. ENGAGEMENTSVERKLARING 'DIVERSITEIT IS EEN MEERWAARDE'

De Vlaamse OnderwijsRaad heeft op 31 mei 2005 een engagementsverklaring uitgebracht, 'Diversiteit als meerwaarde in het hoger onderwijs'. De Vlaamse OnderwijsRaad (VLOR) is het strategische adviesorgaan voor onderwijs binnen de Vlaamse Gemeenschap, het orgaan waar alle betrokkenen (van inrichtende machten van lagere scholen, de vakbonden tot universiteitsbesturen, maar ook scholieren en studenten) samenzitten om zich uit te spreken over alles wat de overheid wil doen rond onderwijs. Daarnaast brengt de VLOR ook eigen adviezen uit. Na een eerdere engagementsverklaring voor het leerplichtonderwijs is binnen de VLOR ook een verklaring voor het hoger onderwijs ontwikkeld.

Deze engagementsverklaring heeft tot doel om alle betrokkenen bij het hoger onderwijs, zijnde de overheid, de hogescholen en universiteiten, de personeelsleden en de studenten, te wijzen op hun verantwoordelijkheid naar de diversiteit binnen het hoger onderwijs en binnen de samenleving in haar geheel. De diversiteit in de samenleving is een feit. Deze diversiteit wordt door alle ondertekenaars als een meerwaarde gezien. De ondertekenaars van de engagementsverklaring hebben een duidelijk engagement aangegaan om de drempels in, naar en uit het hoger onderwijs weg te werken. Deze engagementsverklaring werd door alle hogescholen en universiteiten ondertekend.

2.2. AANMOEDIGINGSFONDS EN STUDENTENKENMERKEN

Onlangs werd in het parlement, ondanks aanhoudend protest van onder andere VVS, het nieuwe financieringsdecreet voor universiteiten en hogescholen goedgekeurd. In dit financieringsdecreet wordt een "Aanmoedigingsfonds voor beleidsspeerpunten" voorzien. Instellingen kunnen de middelen uit dit fonds aanwenden om gelijke kansen en diversiteit in het hoger onderwijs aan te moedigen. In 2008 zal het fonds starten met 3 miljoen. Vanaf 2009 wordt dit opgetrokken tot 6 miljoen euro. Er geldt een systeem van co-financiering dus de instellingen moeten minstens hetzelfde bedrag dat ze ontvangen bijleggen. Voorlopig zal het geld worden verdeeld op basis van de grootte van de instelling. Vanaf 2011 zal het geld echter verdeeld worden op basis van resultaatsindicatoren. Deze moeten betrekking hebben op het verhogen van de instroom, doorstroom, uitstroom in/uit het hoger onderwijs, in het bijzonder voor die studenten die afkomstig zijn uit bevolkingsgroepen die ondervertegenwoordigd zijn in het hoger onderwijs.

Om aanspraak te maken op geld uit het aanmoedigingsfonds moeten de instellingen een beheersovereenkomst afsluiten met de Vlaamse overheid. Deze hebben een looptijd van vijf jaar (drie jaar voor de eerste beheersovereenkomsten). Deze beheersovereenkomst moet doelstellingen, prestaties, tijdspad, evaluatiecriteria, middelen en wijze van verantwoording opnemen.

Daarnaast voorziet het nieuwe financieringssysteem een extra weging voor bepaalde kansengroepen, namelijk voor beursstudenten, studenten met een functiebeperking en werkstudenten. Als deze studenten zich inschrijven krijgen de instellingen er dus een grotere financiering voor, omdat deze studenten meer steun en begeleiding nodig hebben. Dit zou instellingen moeten aansporen om maatregelen te nemen voor deze studenten. Bovendien zou dit financiële extraatje instellingen aanzetten om hun best te doen deze studenten te recruter.

VVS is steeds voorstander geweest van het aanmoedigingsfonds en de studentenkenmerken. Toch heeft VVS heel wat bedenken bij de uitwerking ervan in het financieringsdecreet. Zo is er geen extra financiering voor allochtonen, alhoewel deze kansengroep slechter scoort, zowel bij instroom, doorstroom als uitstroom. De groep van studenten met een functiebeperking die extra gefinancierd wordt is ook zeer beperkt. Zo wordt er geen extra financiering voorzien voor studenten met leerstoornissen, chronische ziekten en geestelijke gezondheidsproblemen, aangezien er uitsluitend extra gefinancierd wordt voor studenten met een Vlaams Fondsnummer.

Het aanmoedigingsfonds kan dan weer op te weinig middelen rekenen. Op kruissnelheid zal het fonds slechts 0,6% van het totale hoger onderwijs budget bedragen. VVS vreest dan ook dat dit fonds beperkt zal blijven tot wat bijkleuren in de marge. VVS bracht ondertussen een advies uit over de concrete uitwerking van het aanmoedigingsfonds. Het aanmoedigingsfonds voor diversiteit moet openstaan voor vernieuwende maatregelen voor alle kansengroepen. Dit zijn alle groepen die ondanks hun intrinsieke kwaliteiten niet op een evenredige wijze in-, door- en uitstromen uit het hoger

onderwijs. Verder vindt VVS dat projecten in het kader van het aanmoedigingsfonds steeds moeten gekaderd worden in een instellingsbrede diversiteitsvisie, die wordt weergegeven in een diversiteitsplan.

3. DIVERSITEITSPANNEN

3.1. HUIDIGE PLANNEN

Er beweegt ondertussen zeker wat in het Vlaamse hoger onderwijs. Enkele instellingen schreven reeds een diversiteitplan. Er zijn heel wat projecten opgestart en initiatieven genomen. Er zitten enkele goede dingen tussen. Zo zijn er enkele instellingen die al samenwerken met zelforganisaties. Anderen voeren een geïntegreerd beleid. Dit doen ze bijvoorbeeld door zaken als het onderwijs- en examenreglement en de missie van de instelling te screenen op diversiteit. Heel wat instellingen proberen de kloof met het secundair te dichten en scholieren te begeleiden in hun studiekeuze. Veel instellingen investeren in studiebegeleiding, monitoraten, opfriscursussen, trajectbegeleiding en dergelijke. Er zijn verder heel wat projecten die proberen studenten te helpen om problemen met academisch Nederlands te overwinnen. Steeds meer instellingen werken meer flexibele trajecten uit.

De meeste diversiteitsplannen zijn echter veel geblaat maar weinig wol. De meeste zullen niet bepaald veel verschil uitmaken. In heel wat instellingen staat het diversiteitsbeleid nog in de kinderschoenen. Er gaat veel aandacht naar studiebegeleiding, trajectbegeleiding, monitoraten, mentoraten, taalcursussen etc. Er wordt dus nogal veel gekeken naar de tekorten van studenten en die worden geremedieerd. Er wordt echter niet ingegrepen in het onderwijsproces zelf. Ook evaluatieprocedures en lesinhouden worden niet bekeken. De mogelijkheden die flexibilisering biedt worden nog te weinig benut. Op vlak van sociale voorzieningen gebeurt er ook veel (dit is decretaal verplicht en wordt gefinancierd door de overheid), maar er is weinig afstemming met het algemene diversiteitbeleid.

3.2. EEN GOED DIVERSITEITSPAN

Een goed diversiteitsplan moet voor VVS voldoen aan enkele essentiële kenmerken. Zo moet het uitgaan van een goede visie en moet deze visie zich ook uiten in concrete doelstellingen en maatregelen. Heel wat instellingen slagen er momenteel nog niet in hun visie volledig te vertalen naar de praktijk. Een diversiteitsplan moet voldoende concreet zijn om ook effectief impact te hebben. Een duidelijke timing is ook onontbeerlijk om een diversiteitsplan te doen slagen. Verder moet er in een diversiteitsplan ook duidelijk vermeld staan wie waarvoor verantwoordelijk is. Er moet ook een duidelijk opvolgingssysteem zijn zodat de vooruitgang gemonitord kan worden.

Om een goed diversiteitsplan tot stand te brengen is een brede consultatie nodig bij alle belanghebbenden. Zo wordt de betrokkenheid verhoogd en zal het diversiteitsplan een breed draagvlak hebben. Hierbij mogen zeker de studentenraden en de zelforganisaties niet vergeten worden. Want wie weet er beter wat de noden juist zijn dan de studenten zelf?

4. EEN GOED DIVERSTEITSBELEID

Een goed diversiteitsbeleid volgt twee sporen. Enerzijds ondersteunt het studenten met problemen op adequate wijze. Anderzijds wordt er ingegrepen in de instelling zelf, bijvoorbeeld door het onderwijsproces, de evaluatieprocedures, de curriculaopbouw etc. Een goed diversiteitsbeleid is verder integraal: het komt alle studenten ten goede. Maar een goed diversiteitsbeleid durft ook doelgerichte acties te ondernemen waar bepaalde kansgroepen nood aan hebben. Tenslotte is een goed diversiteitsbeleid niet gebaat bij geïsoleerde projecten. Diversiteit moet procesmatig worden bekeken, en dit zowel bij de in-, door- als uitstroom.

4.1. INSTROOM

Goede informatie is essentieel voor het maken van een doordachte studiekeuze. Instellingen moeten de bestaande **informatie voor studiekeuzers** screenen op diversiteit. Er moet ook informatie beschikbaar zijn die gericht is op de ouders. Hier wordt nog vaak in geflaterd. Veel instellingen weten niet hoe ze bepaalde doelgroepen moeten bereiken. Er moet nagedacht worden over wat de beste manier is om bepaalde groepen te bereiken: welke drager, welke talen, welke kanalen? Zo zal bijvoorbeeld een online brochure in het Turks niet veel zoden aan de dijk zetten als de ouders niet met internet overweg kunnen. Er moet ook een breed gamma ontwikkeld worden: informatie op de website, brochures voor potentiële studenten, brochures voor de ouders, infodagen, SID-ins, etc. Instellingen moeten hiervoor samenwerken met zelforganisaties om zo de doelgroepen juist te bereiken, omdat zij beter kunnen inschatten hoe en langs welke weg dit best moet gebeuren.

Hoger onderwijsinstellingen hebben de maatschappelijke verplichting om alle studenten **correcte informatie** te geven. In de strijd om de studentenaantallen op te krikken worden veel beloften gedaan aan potentiële studenten en deze worden niet altijd waar gemaakt. Verkeerde en verbloemde informatie van instellingen over hun opleidingen zijn een

belangrijke factor in verkeerde studiekeuzes van studenten. Valse beloften horen dus niet thuis in een diversiteitsbeleid. Zeker studenten met een **functiebeperking** hebben er absolute baat bij correcte informatie te krijgen voor ze hun studies aanvangen. Het is belangrijk dat ze snel duidelijke en eerlijke informatie kunnen vinden over de toegankelijkheid van de instelling. Verder moeten ze kunnen vinden welke faciliteiten ze kunnen krijgen en waar ze deze moeten aanvragen. Dit moet zo laagdrempelig mogelijk zijn.

Ook bij de start van het academiejaar moeten nieuwe studenten goed geïnformeerd worden. Ze moeten **wegwijs** gemaakt worden in de instelling en weten voor welke hulp ze waar terecht kunnen. De studiebegeleiders, trajectbegeleiders, sovo-medewerkers, ombudspersonen, etc. moeten worden voorgesteld, bijvoorbeeld via een korte voorstelling op de introductiedag, of via een kort bezoekje als de studenten les hebben.

Verder moet de kloof met de secundaire scholen verkleind worden. Dit kan onder andere door naar de secundaire scholen zelf te trekken en zo de scholieren persoonlijk te informeren over de mogelijkheden in het hoger onderwijs. Hoger onderwijsinstellingen moeten hierbij ook naar TSO en BSO scholen trekken. Instellingen moeten ook zelforganisaties ondersteunen die naar secundaire scholen trekken om daar de studenten te informeren over het hoger onderwijs. Deze studenten kunnen fungeren als **rolmodellen** en kunnen het hoger onderwijs promoten bij potentiële studenten en hun ouders die weinig vertrouwd zijn met het hoger onderwijs.

4.2. DOORSTROOM

4.2.1. Begeleiding

In Vlaanderen bestaat er reeds een heel gamma aan begeleiding voor studenten: vakinhoudelijke begeleiding (zoals monitoraten), studievaardigheidstraining (zoals studieplanning), faalangstraining, sociale vaardigheidstraining, psychosociale diensten, psychotherapie, studieadvies, studietrajectbegeleiding, etc. Hier en daar is er echter nog geen volledig aanbod. Studenten zijn daar aangewezen op het privé-aanbod, zoals repetitorenbureaus. Deze durven nogal eens veel geld vragen zonder kwaliteitsgaranties te bieden. VVS vindt daarom dat al de voorheen opgesomde begeleidingsdiensten een publieke verantwoordelijkheid zijn: ze maken deel uit van de noodzakelijke onderwijsomkadering. Er moet voor alle studenten in Vlaanderen een volledig, toegankelijk en toereikend aanbod worden gegarandeerd. Dat wil niet zeggen dat de student hiervan gebruik moet maken. Bij verplichting verliezen deze begeleidingsvormen doorgaans hun effect.

Deze begeleidingsmaatregelen moeten worden georganiseerd vanuit een hulpverleningskader dat het belang van de student steeds voorop stelt. Dat wil zeggen dat de relatie student-hulpverlener een vertrouwensrelatie moet zijn. De gewenste discretie en anonimiteit vergen een fysieke scheiding van het onderwijsgebeuren. Ook is er de functionele onverenigbaarheid tussen het begeleiden en het beoordelen en sanctioneren van de studievoortgang. Er moet dus een functionele scheiding zijn om overlap te mijden tussen de begeleiders en de docenten die de student moeten evalueren – ook al om ervoor te zorgen dat de begeleidingstaak geen bijkomstigheid wordt in de tijdsbesteding. De ideale positionering van deze begeleidingsdiensten hangt af van de specifieke doelstelling van de begeleiding. We verwijzen hiervoor naar de conclusies van het VVS dropout congres van 2006².

Studietrajectbegeleiding staat momenteel nog in de kinderschoenen in Vlaanderen. Dit is echter essentieel om ons hoger onderwijs succesvol te flexibiliseren. VVS wil dat de Vlaamse overheid een minimumnorm van 1 gekwalificeerde studietrajectbegeleider per 800 studenten vastlegt en hier de nodige financiële voorwaarden aan koppelt. Deze trajectbegeleiding moet eveneens gebeuren vanuit een kader van hulpverlening waarbij de studievoortgangsbegeleiding niet mag worden vermengd met studiesanctionering. Deze trajectbegeleiding zal vooral zich toespitsen op de doelgroep van de minder klassieke studenten die nog meer gebaat zijn met geïndividualiseerde trajecten: studenten met een weinig evidente vooropleiding, allochtonen, studenten met functiebeperkingen, zij-instromers of herintreders, topsporters, studenten met kinderen, werkstudenten, erasmusstudenten die problemen tegenkomen met equivalenties en anderen met een geïndividualiseerd traject...

4.2.2. Taal

Een belangrijk aandachtspunt bij de doorstroom is taal. Het Academisch Nederlands blijft voor vele studenten een struikelblok. Heel wat instellingen nemen dan ook maatregelen hieromtrent. Meestal gaat het om het remediëren van de 'taalzwakke studenten' via bijles Nederlands. Dit kan verplicht zijn voor iedereen of enkel voor studenten die slecht scoren op een taalttest. Aan andere instellingen is het dan weer een keuzevak, al dan niet extra-curriculair.

Studenten moeten volgens VVS in het hoger onderwijs worden opgeleid in het Academisch Nederlands. Maar al te vaak wordt de kennis hiervan verondersteld, terwijl dit niet tot de eindtermen van het secundair behoort. Het academisch taalgebruik staat echter mijlenver van de omgangstaal en is dus geen vanzelfsprekendheid. Het moet dus gradueel worden aangeleerd. Hierbij moet een tweesporenbeleid gevolgd worden. Enerzijds moet er een vak worden aangeboden dat de academische taalvaardigheid van studenten verhoogt. Anderzijds moet het taalgebruik in de hele opleiding aangepast worden aan het studentenpubliek.

VVS is voorstander van een vak Academisch Taalgebruik. Dit moet ingebed zijn in de opleiding. Niet enkel het academisch taalgebruik moet worden aangeleerd. Studenten moeten ook ingewijd worden in het vakjargon. Naast het aanleren van woordenschat moet er echter ook aandacht gaan naar het aanleren van taalvaardigheden. Studenten

² http://www.vvs.ac/documentatie_standpunten/standpunten/ouder/2005-2006/Congresstandpunt%20Drop-out.pdf

moeten leren spreken voor publiek, wetenschappelijke teksten analyseren, papers schrijven, etc. Dit vak wordt best gegeven in het eerste semester. Het vak kan naast het Academisch Nederlands ook oog hebben voor het academisch taalgebruik in andere talen. Met de toenemende verengelsing van vele wetenschapsdomeinen is dit zeker geen overbodige luxe.

Momenteel zijn er reeds heel wat instellingen die een dergelijk vak aanbieden. De modaliteiten verschillen echter per opleiding. Soms is het verplicht, soms is het een keuzevak. Beide pistes hebben hun voor- en nadelen. Enerzijds is de voorkennis van het Nederlands uiteenlopend en zal dus niet iedereen evenveel nood hebben aan een vak Academisch Taalgebruik. Sommige studenten zullen dus eerder opteren voor andere vakken. Anderzijds is elke student gebaat bij het aanleren van taalvaardigheden. Een vak Academisch Taalgebruik kan een meerwaarde zijn voor alle studenten, ongeacht hun voorkennis. Een keuzevak kan ook een procesmatige aanpak over de hele opleiding belemmeren.

Als keuzevak kan het bovendien aanleiding geven tot een pygmalioneffect. De groep studenten die dit volgt kan door docenten gezien worden als de 'zwakke groep'. Dit kan hun doceergedrag beïnvloeden waardoor de perceptie zich ook kan vertalen in lagere resultaten. Langs de andere kant kan het als keuzevak ook een selectiecriteria worden. Taalsterke studenten die makkelijk willen slagen zullen dit keuzevak kiezen om met weinig moeite te slagen, terwijl taalzwakke studenten zullen moeten zwoegen om te slagen. VVS wil dat beide pistes nauwlettend in het oog worden gehouden. Na enkele academiejaren moet er geëvalueerd worden welke instellingen de beste resultaten boeken: daar waar het verplicht is voor alle studenten, of daar waar het een keuzevak is. Instellingen moeten dan hun beleid aanpassen aan de conclusies.

VVS is geen voorstander van het extra-curriculair aan te bieden van een dergelijk vak. Dit verhoogt de studiedruk voor studenten die sowieso al moeilijkheden hebben, waardoor hun slaagkansen eerder verkleinen dan vergroten. Bovendien is VVS ervan overtuigd dat dit vak, indien goed ingebed in de opleiding, een meerwaarde is waardoor inpassing in het curriculum gerechtvaardigd is. VVS is evenmin voorstander van een taaltest die het vak verplicht voor studenten die slecht scoren op de test. Dit creëert een extra drempel en schiet dus het doel voorbij. Heel wat studenten beschouwen dit ook als stigmatiserend. Bovendien is het weinig motiverend om net na je inschrijving al te vernemen dat je gebuisd bent voor iets essentieel als taal.

Verder moet het aanleren van het academisch taalgebruik ook procesmatig aangepakt worden. Het volstaat niet om gewoon één vak hierover te geven. Om de taaldrempel weg te werken moet een vak Academisch Taalgebruik geflankeerd worden met een taalbeleid over de gehele opleiding. Maar al te vaak overdonderen docenten hun studenten vanaf de eerste les met een taalgebruik dat het merendeel van de studenten niet kan volgen. Docenten moeten hun taalgebruik aanpassen aan hun studentenpubliek. Het academisch taalgebruik moet gradueel worden ingebouwd. Projecten rond Academisch Nederlands die niet zijn ingebed in een breder beleid hebben weinig kans op slagen.

Daarnaast moeten opleidingen talenkennis zien als een troef in plaats van een probleem. Er moet aandacht zijn voor andere talen. Deze aandacht mag zich niet beperken tot de traditionele talen. Studenten die in hun opleiding een vreemde taal aanleren moeten de kans krijgen om onderricht te krijgen in niet-traditionele talen zoals bijvoorbeeld Turks en Berbers. Flexibilisering biedt hier veel mogelijkheden. Studenten zouden dit als keuzevak moeten kunnen volgen. Instellingen die deze talen niet aanbieden kunnen samenwerkingsverbanden aangaan met instellingen die wel een uitgebreid taalaanbod hebben. Op deze manier kunnen allochtone studenten hun moedertaal verbeteren en leren ze ook het academisch taalgebruik in hun moedertaal. Zo wordt hun meertaligheid ook een academische troef.

4.2.3. Sociaal academische integratie

Heel wat studenten voelen zich niet goed thuis in het hoger onderwijs. Veel studenten hebben het gevoel dat ze er niet bij horen. Ze voldoen niet aan de norm en voelen zich anders, doordat ze bijvoorbeeld de enige allochtoon in de aula zijn. Dit kan een effect hebben op hun studieresultaten. Studenten die zich niet goed voelen in het onderwijs zullen ook sneller uitvallen als de resultaten wat tegenvallen. Instellingen moeten dus een beleid voeren dat de sociaal-academische integratie van studenten bevordert.

Het is belangrijk dat zowel docenten als studenten hierover gesensibiliseerd worden. Vaak zijn ze zich namelijk niet bewust dat hun gedrag anderen het gevoel geeft uitgesloten te worden. Docenten moeten zich bewust worden van het effect van hun taalgebruik. Nog al te veel proffen spreken over 'negers' en 'gehandicapten', meestal zonder te beseffen dat dit kwetsend kan zijn voor sommige studenten. Ook stereotypes worden nog te vaak gebruikt, al dan niet in grapjes. Ook deze hebben vaak een grotere impact dan dat de docent beseft.

Onderwijsvernieuwing kan een instrument zijn om de sociaal academische integratie te bevorderen. Er moet echter opgelet worden met hoe men dit in praktijk brengt. Bij groepswerkjes mogen studenten vaak zelf het groepje samenstellen. Dit kan een gevoel van uitsluiting doen ontstaan. Vaak vinden allochtone studenten of studenten met een functiebeperking moeilijker een groepje om samen te werken. Docenten kunnen hierop anticiperen door zelf groepjes in te delen die zo divers mogelijk zijn.

Een belangrijke rol is hierin weggelegd voor studentenraden, studentenverenigingen en zelforganisaties. Zij kunnen het sociaal weefsel versterken en de betrokkenheid van studenten in de instelling verhogen. Heel wat studentenorganisaties dragen nu al hun steentje bij door het uitbouwen van netwerken, het inrichten van studiegroepen, mentorprojecten, peter/meteravonden, etc. Daartoe moeten ze echter van de instelling voldoende middelen krijgen. Ze moeten zowel financieel als logistiek ondersteund worden.

4.2.4. Curriculum

Een punt dat zeer weinig aandacht krijgt is de inhoud van de curricula. Dit is echter belangrijk om een diversiteitsbeleid te doen slagen. Als studenten zich uitgesloten voelen omwille van de inhoud, dan zullen allerlei randvoorwaarden het probleem niet kunnen oplossen. Vaak worden onbewuste boodschappen meegegeven in cursussen die een grote impact kunnen hebben. Het Eurocentrisme, dat in vele cursussen te vinden is, kan het idee doen ontstaan dat de Westerse beschaving superieur is. Andere cursussen geven dan weer als boodschap mee dat alle belangrijke onderzoekers uit een wetenschapstak blanke mannen zijn en dat vrouwen of allochtonen weinig kans maken om uit te blinken in het vak. Maar ook het gehanteerde taalgebruik kan stereotyperend werken. Zo gaan heel wat cursussen er van uit dat managers, wetenschappers, dokters, etc. van het mannelijke geslacht zijn. Door de kracht van de taal worden stereotypes zo op subtiële manier bevestigd.

In Vlaanderen bestaat er spijtig genoeg geen onderzoek naar het effect hiervan. De gevolgen hiervan kunnen echter zeer ingrijpend zijn. Studenten die niet aan de norm voldoen die in cursussen wordt gehanteerd, zullen zich niet thuis voelen in het hoger onderwijs, wat een invloed kan hebben op hun studieresultaten. Of ze herkennen zich niet in de rolmodellen die als belangrijk worden meegegeven en zullen hun ambities neerwaarts bijschaven. Bovendien bevestigt het hoger onderwijs op deze manier stereotypen en wordt het normdenken versterkt. Zowel de inhoud als het taalgebruik van de curricula moet onderworpen worden aan een diversiteitstoets. Een kwaliteitsvol onderwijs trapt niet in de val van stereotypering en stigmatisering.

4.3. UITSTROOM

Hoger onderwijsinstellingen moeten een belangrijke rol spelen in de uitstroom uit het hoger onderwijs. Ze moeten maatregelen nemen om een gelijke uitstroom te bewerkstelligen. Dit kunnen ze doen door sollicitatietraining te voorzien voor geïnteresseerde studenten. Een beperkt netwerk is een oorzaak van ongelijke kansen op de arbeidsmarkt en instellingen moeten dus de contacten tussen studenten en werkgevers bevorderen. Dit kan bijvoorbeeld via het organiseren van jobbeurzen. Ook bij stages en dienstverlening naar jobstudenten (via de jobdienst) moet men gelijke kansen garanderen. Hierbij moeten instellingen samenwerken met werkgevers die diversiteit als verrijking zien en die gelijke tewerkstellingskansen bieden aan alle afgestudeerden. Bovendien moet men proberen studenten te helpen aan stageplaatsen en studentenjobs die de kans op tewerkstelling later verhogen.

In 2007 boog het VVS-congres over 'onderwijs en economie' zich over de discriminaties op de arbeidsmarkt. Er werden enkele beleidsmaatregelen voorgesteld die deze discriminaties moeten terugdringen³. Er werd ook gepleit voor een aangepast stagebeleid dat oog heeft voor de specifieke noden en arbeidsmarktdrempels van de verschillende kansengroepen. Zo kan het onderwijs ook een bijdrage leveren aan een evenredige arbeidsmarktparticipatie en aan het sensibiliseren van de werkgevers. Verder werd er gepleit voor evenredige arbeidsmarktparticipatie in de hoger onderwijsinstellingen. De overheid moet daarom de onderwijsinstellingen belonen die de vooropgestelde streefcijfers voor de verschillende doelgroepen bereiken. Het onderwijs moet verder ook een belangrijke sensibiliserende rol vervullen en alle jongeren gevoelig maken voor de diverse realiteit in de samenleving en op de arbeidsmarkt.

³ <http://www.vvs.ac/congres/2007/arbeidsmarkt.pdf>