

Missie & uitwerking diversiteit en inclusie Koninklijk Conservatorium Antwerpen

KADERING VAN DE NOTA

Begin 2021 werd een tijdelijke werkgroep geïnstalleerd met als opdracht om een schoolbrede visie rond diversiteit en inclusie voor te bereiden voor het Koninklijk Conservatorium Antwerpen. Na zeven maandelijkse werksessies onder begeleiding van Atlas kwam deze groep met twintig studenten, docenten en medewerkers uit de verschillende opleidingen begin 2022 tot een missie en visie. In 2022 werden deze documenten becommentarieerd, geactualiseerd en verfijnd door de klankbordgroep Wellbeing van het conservatorium. Daarna werd dezelfde oefening op staf-niveau herhaald. Onderstaand document is een intentieverklaring om een actief beleid tot stand te brengen. Het is een levend, veranderlijk document om engagement te genereren.

MISSIE/VISIE DIVERSITEIT EN INCLUSIE

Missie

Het Koninklijk Conservatorium Antwerpen biedt muziek- en podiumkunstenopleidingen aan. Via flexibel onderwijs met aandacht voor het individu beogen we dat elke student en docent het beste uit zichzelf kan halen. Het Conservatorium wil daarom een **'geestverruimende' kunstschool (1)** zijn, waar iedereen zich **welkom en gerespecteerd (2)** voelt om wie die is.

In een maatschappij die nog steeds veel mensen uitsluit op basis van gender, kleur, beperking, taal, cultuur, religie, inkomen, seksuele voorkeur... zien wij zulke **verschillen (3)** liever als een artistieke en educatieve krachtbron. Ze sterken ons als kunstopleiding om de norm net uit te dagen en daarin een 'schoolvoorbeeld' te worden voor stad en samenleving. We sluiten ons dus niet op tussen witte muren, maar verbreden onze **Westerse traditie (4)** in kritische dialoog en via samenwerkingen buiten onze comfortzone.

Het Conservatorium streeft naar kunstonderwijs dat **meerstemmig en meertalig (5)** is, zowel in de leerstof als in de klas. Door seksisme, racisme, validisme en andere negatieve vormen van **discriminatie daadkrachtig aan te pakken (6)**, creëren we vertrouwen en veiligheid als gelijkwaardige basisvoorwaarde voor ieders individuele groei. Artistieke waarden die we stimuleren bij

studenten en docenten, schragen ook het **diversiteitsbeleid (7)** van de school: kwaliteit door kunde, creativiteit vanuit kritische zelfreflectie, met ruimte voor kwetsbaar experiment.

Rond diversiteit en inclusie wil het Conservatorium een 'leerschool' zijn met zin in verandering en vernieuwing.

Visie in 7 punten

1. **Kunst vaart wel bij verscheidenheid.** Vernieuwingen in muziek, podiumkunsten en kunsteducatie zijn vaak aangedreven vanuit de periferie van het bestaande kunstenveld. Zeker als kunstopleiding, broeikas voor de kunst van morgen, blijven we daarom graag onze grenzen verleggen naar wat ons minder vertrouwd is. De straffe kunstenaars die we willen ontwikkelen, zijn niet enkel technisch onderlegd, maar tonen zich ook maatschappelijk bewust van hun positie. Ze beschikken over de nodige tools om vanuit hun eigenheid een verschil te maken in een werkveld en samenleving die steeds diverser worden. Net op dat kruispunt ontspruiten de innovaties van vandaag. Onze school wil niet alleen mee zijn, maar ook nieuwe paden bewandelen in het kunstenveld.
2. **Alles begint bij een inclusieve schoolcultuur.** De bijzondere kracht van onze kunstopleiding is dat ze extra flexibel is in onderwijs op maat. Ze helpt om het eigen verhaal en vermogen van elke student bijzonder te maken. We creëren daarvoor ook de basisvoorwaarden: dat iedereen zich op school thuis voelt en gelijkwaardige kansen krijgt, omdat er extra voorzieningen en redelijke aanpassingen mogelijk zijn. Een school die zo haar drempels tracht weg te werken, wordt aangenamer voor iedereen. Daarom koestert onze school open dialoog en ruimte voor kritiek, net als een transparante hiërarchie en veilige omgangsvormen.
3. **Alle verschillen verdienen aandacht.** Elke identiteit is meervoudig: voor kunstcreatie is die unieke eigenheid een cruciale bron. Bewust hanteren we daarom voor studenten, docenten en staf niet één identiteitsnorm. We geloven dat verschillende profielen onze pedagogische kwaliteit juist verhogen. Die diversiteit die we nastreven, zien we als een breed palet, ruimer dan enkel nationale verschillen, meertaligheid of gendergelijkheid. Ook rond kleur, klasse, leeftijd, seksualiteit, religie, beperking... tonen we ons bewust van mogelijke privileges of uitsluitingsmechanismen. Daarbij geloven we niet in hokjes-, wel in kruispuntdenken.
4. **Geen Westerse traditie zonder kritische kijk.** Ons curriculum bouwt op een lange en rijke Westerse traditie. Net daarvoor varen studenten uit andere continenten graag de Antwerpse haven binnen. Ook voor studenten van hier blijft de canon inspirerend. Tegelijk zijn we ons als school bewust van de koloniale achtergrond van dat Westers referentiekader en gaan we actief op zoek naar onze blinde vlekken: dat maakt van ons pas echt een internationale school, sterk

ingebod in een veelkleurige stad. We gaan bewust en kritisch om met formuleringen en gebruiken uit het verleden en het heden. We openen onze leerstof en ons docentenkorps voor verschillende perspectieven en cultuurtradities.

5. **Taal is cruciaal, als meervoud.** Van ieders meervoudige identiteit is taal een essentieel expressiemiddel. Niet alleen door het internationale profiel van veel van onze opleidingen, met in totaal ruim 50 betrokken nationaliteiten, is meertaligheid onze tweede natuur. Verder zijn we ons bewust van onze context binnen de superdiverse stad Antwerpen en maken we plaats voor de talen en dialecten van onze Belgische studenten. Ook artistiek scheppen we als kunstschool eer in alle nuances en creatieve mogelijkheden van taal als drager van genuanceerd denken: zij uit zich niet alleen verbaal, maar evenzeer visueel, performatief en muzikaal. Die polyfonie willen we koesteren. Daarom zetten we in op een meertalige schoolcultuur: we willen taalondersteuning bieden in Nederlands en Engels, we gaan zo flexibel mogelijk om met de taalnoden van studenten en indien nodig kennen we individuele aanpassing toe met betrekking tot taalgerelateerde leerproblemen. We vermijden in onze communicatie niet-inclusieve of gewelddadige termen. Taal vraagt om zorgzaamheid. Geen meerstemmigheid zonder zorgzame meertaligheid.

6. **Discriminatie dient uitgesloten.** Kunstopleidingen, met hun grensuitdagende, fysieke en persoonlijke pedagogie zijn vatbaar voor grensoverschrijdend gedrag. Een welkome thuis willen zijn voor iedereen wordt pas geloofwaardig als er toegankelijke procedures bij grensoverschrijdend gedrag bestaan: niet alleen een heldere meldingsprocedure en een onafhankelijke ombudsfunctie, maar ook een consequent optreden na gedegen onderzoek. Discriminatie, van micro-agressies en (on)bewuste stereotypering tot ernstige inbreuken, gaat niet onder de mat. Ook voor eigen institutioneel racisme en validisme blijft de school extra waakzaam. In vertrouwen je grenzen verleggen kan enkel als die grenzen helder zijn.

7. **Geen meerstemmigheid zonder structureel beleid.** Meerstemmigheid is voor ons een integrale keuze en een gedeelde verantwoordelijkheid. We kiezen voor een structureel beleid op alle niveaus. Om onze meerstemmige ambitie niet afhankelijk te laten zijn van toevallige voortrekkers of losse projecten, zijn er vaste checks & balances, structuren en procedures, budgettaire prioriteiten. De specifieke context van de artistieke toelatingsproeven maakt dat niet iedereen kan starten aan het Conservatorium. We blijven kritisch kijken naar de toelatingsproeven zelf (hoe mensen geselecteerd worden), de uitsluitingsvormen die zich daar manifesteren en de grotere maatschappelijke uitdagingen die ervoor zorgen dat bepaalde groepen geen toegang hebben tot de nodige vooropleidingen of kunstparticipatie. Wanneer een student start op het Conservatorium, willen we ervoor zorgen dat de onderwijsomgeving voor elke student in de school zo kwalitatief mogelijk is.

UITWERKING

Het Koninklijk Conservatorium Antwerpen streeft naar een inclusieve schoolomgeving, waar iedereen zich welkom en gerespecteerd voelt om wie die is. Zo krijgt ieders creatieve vermogen de beste kansen. Een gedeelde aandacht voor de diversiteit bij studenten, (gast)docenten en medewerkers vraagt niet alleen goede wil, maar ook actieve inzet.

Deze acties en doelstellingen vragen een verschillende aanpak voor alle onderdelen en opleidingen van het Conservatorium. De opleidingen, onderzoek, productie en het administratief-technisch personeel vertalen de doelstellingen naar een aangepast werkbaar kader.

1. Kunst vaart wel bij verscheidenheid

Het Conservatorium zet structureel in op een meer diverse samenstelling van zijn pool van zowel vaste docenten, gastdocenten als juryleden.

Deze doelstelling is een meerjarenproces op basis van een uitgesproken personeelsbeleid.

- We gaan waar mogelijk voor open calls voor gastdocenten voorbij het eigen netwerk.
- We maken een overzicht van de streefhoudingen die nu gehanteerd worden door de verschillende opleidingen voor gast- en vaste docenten en jury's. We communiceren ze open en evalueren regelmatig.
- We bekijken mogelijkheden voor inclusief rekruteren en het opstellen van vacatures. We rekenen daarbij op ondersteuning vanuit AP Hogeschool.

Het Conservatorium mikt op een meer diverse instroom van studenten en versterkt de band met alumni na het afstuderen.

Een inclusieve kunstschool werkt drempels weg om aan de opleiding te beginnen en helpt na de studie de kloof te overbruggen naar het werkveld.

- De opleidingen leveren inspanningen om toegankelijker te zijn voor studenten met verschillende profielen.
- We bekijken en evalueren de opleidingen regelmatig en hervormen waar nodig.
- We willen het werkveld binnenhouden via onze recente alumni en denken blijvend na over het algemene alumni-beleid.

2. Alles begint bij een inclusieve schoolcultuur

Het Conservatorium installeert een stevig verankerde gesprekscultuur op school.

Goed gemodereerde gespreksmomenten over gevoelige onderwerpen worden gewaardeerd door studenten. Ze helpen om extra bewustzijn te creëren, alternatieve kennis uit te wisselen en bij te dragen aan een gedeelde vocabulaire.

- Er worden op regelmatige basis gespreksmomenten georganiseerd: schoolbreed en op opleidingsniveau indien nodig.
- In IBaMaFlex heb je de mogelijkheid als student om een roepnaam aan te vragen en je voornaamwoorden aan te geven. We respecteren aangegeven voornaamwoorden en voorzien vorming en ondersteuning voor docenten, personeel en studenten.
- We proberen steeds zo inclusief mogelijk te communiceren met respect voor ieders identiteit. We dragen daar een collectieve verantwoordelijkheid voor.
- We kijken kritisch naar onze organisatie- en vergadercultuur. We werken aan een constructieve werk- en leeromgeving en voorzien collectieve vorming rond communicatievormen.

Het Conservatorium mikt op een zo horizontaal mogelijke relatie tussen studenten en docenten waar het kan.

- Feedback van studenten en (gast)docenten is cruciaal voor het functioneren van de opleidingen. Feedbackmogelijkheden zijn structureel ingebed via de opleidingscommissies, formele evaluatiemomenten na opleidingsonderdelen en informele feedback- en gespreksmomenten georganiseerd door de opleidingen.

Het Conservatorium streeft naar een gedragen, structurele visie rond diversiteit en inclusie.

- De visie rond diversiteit en inclusie en de gedragscode van het Conservatorium worden tijdens de aanwervingsperiode besproken en door het aangeworven personeelslid onderschreven. De visie en de gedragscode zijn een onderdeel van ontwikkelings- en evaluatiegesprekken.
- De visie rond diversiteit en inclusie en de gedragscode van het Conservatorium worden elk jaar besproken en doorlopen met studenten.
- De schoolgemeenschap heeft inspraak in het beleid via de klankbordgroep, die meermaals per academiejaar plaatsvindt.
- Bij de evaluatie van opleidingsonderdelen worden checks rond diversiteit en inclusie geïntegreerd.
- Met de dienst Patrimonium (en waar mogelijk via de Beheerscommissie De Singel) wordt de toegankelijkheid van het gebouw bekeken en een plan opgesteld voor verbetering.
- We werken aan het verzamelen van tips rond toegankelijkheid bij voorstellingen en stages.
- We communiceren op een transparante manier over het personeelsbeleid dat het Conservatorium voert en bij uitbreiding het personeelsbeleid van AP Hogeschool.

3. Alle verschillen verdienen aandacht

Het Conservatorium vermijdt het hanteren van één identiteitsnorm voor studenten, docenten, personeel en anderen verbonden aan de school.

We hebben allemaal een meervoudige identiteit en nemen kruispuntdenken als vertrekpunt. Diversiteit is de norm. We blijven waakzaam voor onze eigen blinde vlekken en blijven die onderzoeken om ermee aan de slag te gaan.

- We geven personen met beperkingen (onzichtbaar of zichtbaar) en neurodiverse personen gelijke kansen. We doen waar mogelijk redelijke aanpassingen (zoals een aangepast studieprogramma, extra ondersteuning, ...).
- We faciliteren en ondersteunen waar nodig (productioneel en/of financieel) safe(r) spaces of andere specifieke initiatieven die worden opgestart door studenten.
- We blijven in gesprek met de stuvo-dienst van AP Hogeschool over een breed basisaanbod dat nog meer tegemoetkomt aan de noden van onze studenten.

4. Geen Westerse traditie zonder kritische kijk

Het Conservatorium opent zijn curriculum voor niet-canonieke perspectieven en culturele tradities.

Hoe kan onze school extra ruimte voorzien voor artistieke inspiratie vanuit andere tradities, zonder in te boeten op de meerwaarde van de tradities die we nu al onderwijzen? Door in cursusmateriaal, leeslijsten, geschiedenisvakken, artistieke projecten... ook aandacht te geven aan niet-westerse tradities, aan oeuvres van vrouwelijke kunstenaars en/of aan niet-canonieke kunstvormen, verhogen we bij studenten en docenten het kritische bewustzijn over de westerse traditie.

- Dit is een uitdaging van het hele kunstenveld en overstijgt het niveau van het Conservatorium. Wij focussen op het verzamelen van relevante resources en tools rond het thema op Digitap en Teams. Ook in-huis zijn er al best wat voorbeelden, die nog beter gedeeld kunnen worden met elkaar.
- We integreren deze zoektocht in de opleidingsonderdelen.
- We onderzoeken nog meer samenwerkingsmogelijkheden met andere opleidingen (binnen en buiten het Conservatorium).
- Waar mogelijk organiseren we momenten voor kennisdeling, uitwisseling, eventueel vorming... voor docenten, personeel en studenten van het Conservatorium.

5. Taal is cruciaal, als meervoud

Het Conservatorium kiest voor een duidelijk taalbeleid, want meertaligheid is een meerwaarde.

- We werken aan het ontwikkelen van een duidelijk en transparant taalbeleid dat de professionele, artistieke en persoonlijke ontwikkeling van studenten stimuleert op een pedagogische manier.
- Het taalbeleid van het Conservatorium vertrekt vanuit het bewustzijn van het kruispunt tussen taal, identiteit en andere leeruitdagingen zoals dyslexie of ASS en mogelijke taalgerelateerde machtstructuren.
- We stroomlijnen manieren om de taalvaardigheid van nieuwe studenten te toetsen tijdens de artistieke toegangspoeven. Zo kunnen we studenten met een lager niveau in de geboden onderwijstalen de nodige en juiste ondersteuning bieden om de opleidingen te kunnen voltrekken.

Het Conservatorium biedt ruimte voor alle talen.

- Het beleid en curriculum van de school nodigt studenten actief uit om hun thuistalen, dialecten en culturen te onderzoeken en waarderen, en om in dialoog te gaan met lesmateriaal in andere talen dan Nederlands of Engels.
- Het Conservatorium stimuleert het bewustzijn over de toegevoegde waarde van de Nederlandse taal voor het welzijn en de professionele kansen van internationale studenten.

Het Conservatorium biedt taalondersteuning.

- We voorzien toegankelijke taalondersteuning voor studenten, zoals specifieke ondersteuning voor academisch schrijven in Nederlands en Engels.
- We ondersteunen studenten in het ontwikkelen van professionele taalvaardigheden, naast academische taalvaardigheid en vakspecifiek jargon.
- Docenten worden ondersteund in het ontwikkelen van hun eigen taalvaardigheden en verdere ontwikkeling in meertalige lesmethodes, CLIL (Content and Language Integrated Learning) en taalbewust lesgeven.

Het Conservatorium communiceert open over taal en het taalbeleid.

- Het taalbeleid en de verwachtingen daaromtrent worden duidelijk gecommuniceerd naar huidige en toekomstige studenten en personeel van het Conservatorium.
- De keuzes, en de reden daarvoor, rond taalgebruik in vakken en lesmateriaal wordt duidelijk gecommuniceerd voor aanvang van een opleidingsonderdeel.

Bekijk het [onderzoeksrapport meertaligheid op het Koninklijk Conservatorium Antwerpen](#) voor uitgebreid verslag en duiding van deze acties. Het onderzoek werd afgerond in 2022 en Joanna Britton is intussen vast verbonden aan het Conservatorium als taalcoach.

6. Discriminatie dient uitgesloten

Het Conservatorium verfijnt verder zijn beleid en procedures rond grensoverschrijdend gedrag.

- De gedragscode wordt aan het begin van elk academiejaar besproken met alle studenten (bij het startmoment) en met alle personeel bij hun intake.
- Elk jaar wordt de gedragscode herzien en besproken in de klankbordgroep, zo heeft iedereen die wil inspraak in de inhoud.
- Er worden handelingsrichtlijnen opgesteld om met bepaalde situaties om te gaan zodat het duidelijk is wat er wanneer verwacht wordt. .
- De meldingsprocedure is zo helder mogelijk voor iedereen op het Conservatorium. Een stappenplan hangt in postervorm verspreid in het gebouw en is vrij beschikbaar op de website.
- Er is overleg met de personen van het meldpunt GOG van AP Hogeschool (door projectmedewerker diversiteit en inclusie) om te zien hoe het meldpunt beter tegemoet kan komen aan de noden van het Conservatorium en welke preventieve vormingen georganiseerd worden door het meldpunt.

7. Geen meerstemmigheid zonder structureel beleid

Het Conservatorium verankert diversiteit en inclusie als een speerpunt in zijn structurele werking.

De visie van het Conservatorium rond diversiteit en inclusie vertaalt zich ook in beleidskeuzes en budgettaire prioriteiten.

- Er wordt budgettaire ruimte gemaakt voor initiatieven en acties rond diversiteit en inclusie.
- Er is inspraakmogelijkheid rond het beleid diversiteit en inclusie voor iedereen verbonden aan het Conservatorium, via de klankbordgroep.
- Koninklijk Conservatorium Antwerpen nam samen met HoGent en KASK het initiatief voor een intervisieplatform rond diversiteit tussen Vlaamse kunstschole: hoe gaat het in andere scholen, wat zijn inspirerende praktijken en leerpunten? Er wordt bekeken hoe dit netwerk duurzaam vorm kan krijgen.
- We werken van klein naar groot en omgekeerd: waar mogelijk worden initiatieven op (deel)opleidingsniveau structureel verankerd en worden beleidsbeslissingen geïmplementeerd op elk niveau.

- Het Conservatorium nam een deeltijdse projectmedewerker diversiteit en inclusie in dienst sinds januari 2023.
- We implementeren de resultaten van het onderzoeksproject “Weerbare Kunstenaars” in de school.

Het Conservatorium denkt na over een professionaliseringsbeleid voor personeel, docenten en onderzoekers.

Er moet ruimte zijn voor personeel, onderzoekers en docenten om zich te professionaliseren rond onderwijs gerelateerde thema's, waar mogelijk binnen hun opdracht en vrij van persoonlijke financiële kosten.

- We blijven in gesprek met de algemene AP-diensten over het opzetten van een structureel jaarlijks vormingsaanbod toegankelijk voor docenten, onderzoekers en personeel van het Conservatorium.
- Binnen het vormingsaanbod is er plaats voor enkele vormingen rond diversiteit en inclusie.
- We evolueren naar een systeem waarbij professionalisering effectief deel uitmaakt van de taakstelling. Afhankelijk van het aanstellingspercentage wordt er gekeken wat kan worden opgenomen, zoals deelname aan INSPIRE, vormingen uit het aanbod van AP Hogeschool, het aanbod dat in het brede werkveld georganiseerd wordt, het aanbod van ARTICULATE, specifieke opleiding georganiseerd op niveau van het Conservatorium, ... Dit kan opgevolgd worden aan de hand van de ontwikkelingsgesprekken.