

Opvolgrapport

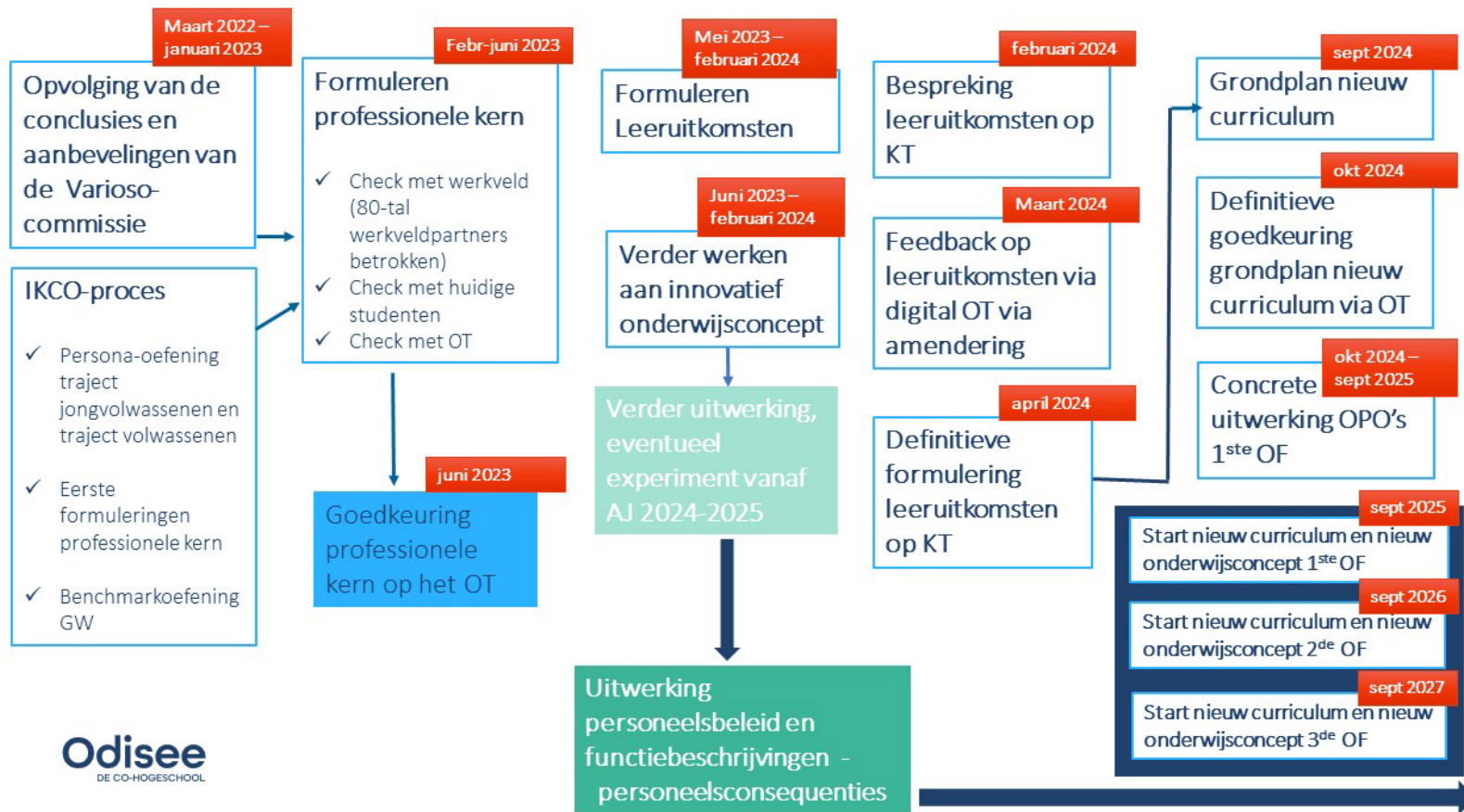
BACHELOR GEZINSWETENSCHAPPEN

juni 2023

1 Situering van de opvolgfase

De opvolgfase is een onderdeel van de bewaking van de opleidingskwaliteit in eigen regie, ook wel het **VARIOSO**-proces genoemd (**V**erkennen, **A**nalysen, **R**eflectie-intern, **O**ptimaliseren, **S**piegelen, **O**pvolgen). De stap van de opvolgfase is een rapportering van de opleiding over hoe zij de aandachtspunten van het reviewpanel in de vorige fase heeft opgevolgd dat besproken wordt in een gesprek met de directie. In het najaar van 2023 volgt een tweede opvolgingsgesprek.

De opvolgingspunten besproken in voorliggend verslag worden voornamelijk opgenomen binnen het IKCO-veranderingstraject binnen de opleiding Gezinswetenschappen. De timing daarvan wordt in onderstaand schema weergegeven.



Kwaliteitskenmerk 1: Profiel, leerresultaten en curriculum

Vragen/bemerkingen van het reviewpanel

Vragen/bemerkingen

Het panel ziet een fundamenteel verschil tussen een student met ervaring, een ervaringsdeskundige en een professionele bachelor. Binnen het volwassenentraject starten de studenten als studenten met ervaring, maar hoe bewaakt de opleiding dat ze binnen verschillende contexten als gezinswetenschapper kunnen functioneren? Het panel ziet een aantal signalen die wijzen op een mogelijk niveauverschil tussen het jongvolwassenentraject en het volwassenentraject. Ten eerste zijn er grote verschillen in het aantal stageuren tussen de twee verschillende trajecten (1420 uren in het jongvolwassenentraject versus 120 tot 240 uren in het volwassenentraject). Daarnaast is er onder de studenten in het volwassenentraject een grote diversiteit in werkervaring en levenservaring. Hoe zorg je ervoor dat studenten die uit een andere sector komen evenveel praktijkervaring opdoen als studenten die binnen dezelfde sector blijven? Als laatste signaal is er de studie-efficiëntie die bij het volwassenentraject hoger ligt dan bij het jongvolwassenentraject. In het volwassenentraject combineren studenten vaker de studie met een job.

In een aanvullend gesprek op 5 juli licht de opleiding toe hoe zij in de vragen van het panel tegemoetkomt. Deze toelichting werd in de bijlage van het verslag toegevoegd.

Tips voor de toekomst

Het panel raadt aan om het vrijwilligerswerk en het aantal stage-uren te herbekijken binnen het volwassenentraject en om het vrijwilligerswerk binnen het curriculum te valoriseren en te reguleren.

Het panel raadt aan om binnen het volwassenentraject te differentiëren tussen werkervaring die relevant is en werkervaring die niet relevant is voor de opleiding Gezinswetenschappen.

Oprvolging door de opleiding

Voor antwoord op de eerste bemerking: [zie aanvullend gesprek van de opleiding in bijlage van het verslag.](#)

Tip 1: Herbekijk het aantal stage-uren binnen het volwassenentraject en valoriseer en reguleer het vrijwilligerswerk binnen het curriculum

Sinds het academiejaar 2020-2021 organiseert de opleiding samen met Awel, De Keerkring en De Zelfmoordlijn een vrijwillig CSL-traject in de 2de OF van het volwassentraject. De commissie verwijst in haar opmerkingen terecht naar het feit dat het vrijwilligerswerk dat studenten uit de 2de OF kunnen opnemen via o. a. dit CSL-traject te vrijblijvend en te weinig gereguleerd is in het curriculum. Vanaf het academiejaar 2022-2023 werd daarom een betere inbedding verzekerd: het CSL-traject werd vanaf september 2022 als volwaardig traject opgenomen binnen het OPO Praktijkverdieping II (8 SP). Daarnaast vormen de deelnemende studenten een aparte groep binnen het OPO Methodieken II – Helpende Gesprekken (vanaf sept. 2023 het OPO Communiceren als Hulpverlener II) waarin sterk gekeken wordt naar complementariteit met de vorming die door de CSL-partners wordt aangeboden.

De opleiding blijft mogelijkheden voor verdere CSL-trajecten als interessant en co-creatief project met het werkveld verkennen, steeds evaluerend op welke manier dit kan ingebed worden binnen het curriculum en hoe dit in relatie staat met leeruitkomsten. Na een eerste project met enkele centra van Fedasil rollen we in het academiejaar 2023-2024 een CSL-traject voor het jongvolwassenentraject uit.

De opmerking van de commissie over het verschillend aantal stage-uren tussen de twee trajecten wordt als een belangrijk aandachtspunt meegenomen binnen de formulering van leeruitkomsten en de curriculumhervorming in het kader van het IKCO-proces. De leeruitkomsten voor stage worden in de periode september 2023 tot februari 2024 samen met werkveldpartners duidelijk gedefinieerd. We herbekijken het portfolio-systeem en bepalen op basis van verschillende persona's hoeveel uren werkplekieren en praktijkverdieping studenten nodig hebben om de leeruitkomsten te bereiken. Dit doen we in overleg met de werkveldpartners. Vanaf september 2025 gaan we van start met nieuwe richtlijnen voor stage en werkplekieren voor de eerste OF, vanaf september 2026 voor de 2de OF en vanaf september 2027 voor de 3de OF.

Tip 2: Differentieer binnen het volwassenentraject tussen werkervaring die relevant is en werkervaring die niet relevant is voor de opleiding Gezinswetenschappen

Op dit moment wordt vanuit de Portfolio-opdracht tijdens Praktijkverdieping II reeds onderscheid gemaakt tussen werkervaring die relevant is en werkervaring die niet relevant is in het bepalen van het aantal uren praktijkverdieping in de 3de OF. Deze Portfolio werkwijze is methodisch ontwikkeld in een wetenschappelijk Europees onderzoek van o.a. de opleiding GW. De opleiding blijft geloven in de merites van deze portfolio-methodiek, gekoppeld aan een breed gekaderd toetsbeleid hierrond binnen de leerlijn Praktijk. In het kader van de definiëring van de leeruitkomsten en de curriculumhervorming volgens de timing hierboven beschreven, zullen we evenwel een verdere specificering en actualisering van het portfolio agenderen, met eveneens een koppeling naar de cluster-nota rond ervaringskennis van studenten (zie volgende opmerking).

Opmerking: Het panel ziet een aantal signalen die wijzen op een mogelijk niveauverschil tussen het jongvolwassenentraject en het volwassenentraject

Vandaag volgen de studenten van het jongvolwassenentraject en het volwassenentraject vanaf de 2^{de} OF dezelfde conceptuele OPO's en methodieken-OPO's met eenzelfde evaluatieactiviteit en toetsing. Het verschil situeert zich in het praktijkkluk: de jongvolwassenen volgen daarin Werkplekklaren II en III en de volwassenen Praktijkverdieping II en III. Het toetsbeleid voor deze praktijk-OPO's is gelijkwaardig en gealigneerd binnen dezelfde praktijk-leerlijn. De leeruitkomsten die in het kader van IKCO worden geformuleerd en vanaf september 2025 in voege gaan voor de 1^{ste} OF bevatten een meetbaar resultaat van de leerervaringen die de opleiding in staat stelt er zeker van te zijn tot welk niveau een competentie is bereikt. Zoals op dit moment de beschreven competenties, de kerndoelen en het toetsbeleid identiek zijn voor de twee trajecten zullen ook de leeruitkomsten die geformuleerd worden tegen april 2024 identiek zijn voor studenten uit het jongvolwassenen en volwassenentraject om zo eenzelfde kwaliteitsniveau te kunnen garanderen. Vanuit de principes van backwards design wordt het curriculum herbekeken, worden adequate leerwegen geformuleerd en wordt een meer leerwegaafhankelijke toetsing gerealiseerd tegen 2025. De resultaten van de studenten uit verschillende trajecten zullen van meet af aan worden gemonitord en indien nodig zal op basis daarvan o.a. inhoud en methodische aanpak van OPO's worden aangepast in overleg met de docent. Beide trajecten worden vormgegeven door eenzelfde team van docenten, net zoals de toetsing.

Kwaliteitskenmerk 2: Onderwijsleeromgeving

Vragen/bemerkingen van het reviewpanel

Vragen/bemerkingen

Het panel stelt zich de vraag hoe er op een objectieve manier wordt vastgesteld of de vooropgestelde competenties bereikt worden? Kan er hier voldoende losgekomen worden van de eigen levenservaring en zelfinschatting van de student? Kan de student ten volle optreden als professional?

De opleiding heeft een groot docententeam waarvan vele hun lesopdracht combineren met een onderzoeksopdracht of deeltijds in het werkveld staan. Hoe worden beleidsinnovaties meegegeven aan het voltallige team?

Tips voor de toekomst

Het panel raadt de opleiding aan om meer in te zetten op lean werken om de werkdruk van het personeel beter te kunnen bewaken.

Opvolging door de opleiding

Vraag 1: Het panel stelt zich de vraag hoe er op een objectieve manier wordt vastgesteld of de vooropgestelde competenties bereikt worden? Kan er hier voldoende losgekomen worden van de eigen levenservaring en zelfinschatting van de student? Kan de student ten volle optreden als professional?

In opvolging van de commissie werd gestart met een clusterbrede werkgroep rond ervaringdeskundigheid die uitmondde in de formulering van concrete aanbevelingen in mei 2023 over hoe studenten begeleid kunnen worden om (eventueel ontwrichtende) ervaringen om te zetten in ervaringsdeskundigheid met een meerwaarde voor het professioneel functioneren. Vanuit deze onderbouwde voorstellen zullen we binnen het nieuwe curriculum leeruitkomsten (en dus ook lesinhouden) formuleren die hierop gericht zijn. In het nieuwe curriculum zullen studenten inzicht verwerven in het feit dat ervaringen impact kunnen hebben op hun professionele optreden en dat dit verwerkt dient te worden op een dusdanige wijze dat het niet negatief interfereert met hun professionele handelen t.o.v. cliënten en collega's en hoe ze hun ervaringen ook als een troef kunnen inzetten in het sociale werkveld. In de loop van het academiejaar 2023-2024 en 2024-2025 werken we dit concreet uit. Vanaf september 2025 wordt dit in het curriculum opgenomen.

Zoals hierboven beschreven zullen leeruitkomsten geformuleerd worden die van toepassing zullen zijn op alle studenten, onafhankelijk van het gevolgde traject. Flankerend aan de leeruitkomsten en het aangepast curriculum wordt een toetsbeleid met zowel formatieve als summatieve evaluatie ontwikkeld. Dit gaat voor de 1^{ste} OF in voege in september 2025, voor de 2^{de} OF in

september 2026 en voor de 3^{de} OF in september 2027. Via evaluatie en opvolging van de toetsing wordt gemonitord of de beoogde eindkwalificaties worden bereikt en kan dit objectief worden vastgesteld.

Vraag 2: De opleiding heeft een groot docententeam waarvan velen hun lesopdracht combineren met een onderzoeksopdracht of deeltijds in het werkveld staan. Hoe worden beleidsinnovaties meegegeven aan het voltallige team?

Bij de opleiding Gezinswetenschappen zijn 63 mensen betrokken als docent, praktijk-, project-, methodiek- en bachelorproefbegeleiders, waarvan 41% een opdracht heeft van ten hoogste 15%, 16% een opdracht tussen 20 en 50%, 19% een opdracht tussen 60 en 85% en 24% een opdracht heeft van meer dan 85%.

De commissie duidt hier op een aandachtspunt dat eveneens een sterkte is. De opleiding Gezinswetenschappen heeft immers steeds bewust gekozen voor een sterke verankering met werkveld en onderzoek. Hierdoor combineren de meeste docenten hun onderwijsopdracht met een onderzoeksopdracht of met een baan als professional in het sociale werkveld. Zo zijn o.a. bij de opleiding directies en medewerkers betrokken van voorzieningen van mensen met een handicap, pleegzorg, geestelijke gezondheidszorg, VVSG, enz. Uit studentenbevraging (O-experience) blijkt een duidelijke appreciatie voor het actualiteitsgehalte van de lessen en de praktijkkennis die op deze manier worden aangereikt.

We erkennen dat het vanuit het kader van de curriculumhervorming binnen het IKCO-proces belangrijk is om beleidsinnovaties en methodische onderwijsvernieuwing goed te kunnen communiceren en coherent te laten toepassen. Momenteel gebeurt afstemming en overleg binnen het leerlijnenoverleg waarvoor steeds een docent met een grote opdracht binnen de opleiding als verantwoordelijke (trekker) is aangesteld. Op basis van de bemerking van de

commissie werd het Kernteam van de opleiding in mei 2022 verruimd met de leerlijntrekkers om op die manier tegemoet te komen aan de opmerking. Zo worden beleidsinnovaties beter gecommuniceerd, wordt de participatie verhoogd en wordt professionalisering i.v.m. onderwijskundige en didactische aspecten effectiever georganiseerd. In het kader van de onderwijsvernieuwing gerealiseerd tegen september 2025 zal bekeken worden of dit leerlijnenoverleg de beste structuur blijft of dat andere mogelijkheden een betere garantie bieden (bv. overleg per OF, deeltrajecten, ...)

Daarnaast werden in het academiejaar 2022-2023 pistes geformuleerd voor een nieuwe aanpak van het personeelsbeleid die besproken werden met de clusterdirecteur en leden van de directie. Hierin wordt een duidelijker onderscheid gemaakt tussen mensen met een grote opdracht die mee de beleidsinnovaties bepalen en docenten met een beperktere opdracht die in functie van specifieke academische of werkveldexpertise lessen opnemen. Op basis hiervan zullen specifieke functiebeschrijvingen voor o.a. docent, gastdocent en gastspreker worden geformuleerd tegen december 2023 met daarin een bepaling van taken,

verantwoordelijkheden en competenties met expliciete aandacht voor kwaliteitsvol didactisch werken en een coherente communicatie naar studenten. In individuele gesprekken met de medewerkers zal worden gekeken wie in welke functie terecht komt. Op die manier wordt ten laatste tegen het AJ 2025-2026 een nieuw personeelsbeleid voor de opleiding geïmplementeerd.

Tip: Het panel raadt de opleiding aan om meer in te zetten op lean werken om de werkdruk van het personeel beter te kunnen bewaken.

Via een duidelijke definiëring van taken en en zoeken naar een betere aanpak van terugkerende (administratieve) processen in het kader van OPO's, examinering, enz. gekoppeld aan een nieuw personeelsbeleid voor de opleiding (zie hierboven) zullen er kansen gecreëerd worden om leaner te werken. Eén van de elementen hierbij is de overschakeling naar Toledo Ultra in september 2023 met duidelijke richtlijnen voor alle OPO's voor een coherenter indeling. Dit heeft zowel voor docenten als studenten een meerwaarde. In het kader van de curriculumhervorming en binnen de reeds besproken IKCO-timing wordt eveneens gekeken naar wat geïntegreerd evalueren kan betekenen voor het leaner werken voor zowel medewerkers als studenten.

Kwaliteitskenmerk 3: Begeleiding van studenten

Vragen/bemerkingen van het reviewpanel

Tips voor de toekomst

Tijdens het verdiepingsgesprek sprak het panel uitgebreid over de uitdaging rond taalvaardigheid met de opleiding. Het panel raadt aan om niet enkel in te zetten op meertaligheid bij studenten die zelf meertalig zijn en de niet-meertalige studenten hierbij niet uit het oog te verliezen. Het panel raadt aan om rond het thema taalvaardigheid inspiratie op te doen bij taalopleidingen. Hoe gaan zij om met meertaligheid?

Opvolging door de opleiding

Het panel raadt aan om niet enkel in te zetten op meertaligheid bij studenten die zelf meertalig zijn en de niet-meertalige studenten hierbij niet uit het oog te verliezen. Het panel raadt aan om rond het thema taalvaardigheid inspiratie op te doen bij taalopleidingen. Hoe gaan zij om met meertaligheid?

Deze opmerking van de commissie heeft een denkproces in gang gezet waarbij niet langer enkel gefocust wordt op het versterken van de Nederlandse taalvaardigheid van onze studenten, maar ook op het werken aan meertaligheid. De tip van de commissie werkte in die zin sensibiliserend en verruimde onze kijk op taligheid.

Dit leidde in het AJ 2022-2023 tot enkele concrete acties zoals o.a. de opname van het thema meertaligheid in het supervisietraject van praktijkbegeleiders en expliciete aandacht voor omgaan met meertaligheid in het nieuwe handboek voor de OPO's Communiceren als hulpverlener in de 3 opleidingsfasen. Tijdens ronde tafelgesprekken met een 80-tal mensen uit het werkveld in februari 2023 kwam het thema Nederlandse en meertalige competenties expliciet aan bod. De conclusies inspireren de nieuwe leeruitkomsten die in de loop van het AJ 2023-2024 zullen geformuleerd worden en die hun beslag krijgen in het nieuwe curriculum dat in 2025 van start gaat.

Kwaliteitskenmerk 4: Betrokkenheid van stakeholders

Vragen/bemerkingen van het reviewpanel

Vragen/bemerkingen

In alle opleidingsfasen zijn er samenwerkingen met het werkveld, maar de CSL-samenwerkingen met het werkveld situeren zich momenteel enkel in het tweede jaar. De opleiding beschikt over sterke en duurzame partnerschappen met het werkveld. Deze zouden volgens het panel nog meer kunnen worden ingezet gedurende de volledige opleiding.

Tips voor de toekomst

In het eerste jaar vinden er veel werkplekbezoeken plaats, maar in de latere opleidingsfasen niet meer. Deze werkplekbezoeken werden door de studenten sterk gewaardeerd. Het panel wil de opleiding de suggestie meegeven om te kijken of dit naar de latere opleidingsfasen kan doorgetrokken worden. Misschien kunnen studenten elkaars stageplekken bezoeken?

Opvolging door de opleiding

Bemerking: Gedurende de volledige opleiding de duurzame partnerschappen met het werkveld sterker inzetten.

In de drie opleidingsfasen wordt reeds op verschillende manieren samengewerkt met het werkveld. De bemerking van de commissie betekende een stimulans om een aantal processen te herbekijken. Op basis van deze bemerking werd bv. de jaarlijkse bevraging van het werkveld voor interessante thema's voor bachelorproeven en projectwerken geoptimaliseerd. Vanaf het AJ 2023-2024 wordt eveneens een aanspreekpunt "werkveld" aangesteld dat de verschillende vragen systematischer zal bundelen en opvolgen. Ook in opvolging van het co-housingproces in de SAW-cluster zal er systematischer worden samengewerkt met het werkveld en zullen partnerschappen verder versterkt worden.

Ook in het AJ 2023-2024 zal binnen verschillende OPO's verder worden samengewerkt met partners uit het werkveld, o.a. voor het OPO Gezinsbeleid. Binnen de 1ste OF van het jongerentraject wordt het proefproject van de samenwerking met Fedasil in het kader van het OPO Projectwerk en Werkveldleren 1 verder gecontinueerd en uitgebreid.

Daarnaast intensifiëren we onze gesprekken met belangrijke partners zoals bv. het Agentschap Opgroeien en het Vlaams Welzijnsverbond.

Tip: Meer werkplekbezoeken, ook in de tweede en derde opleidingsfase. Misschien kunnen studenten elkaars stageplekken bezoeken?

We bevestigen de opmerking van de commissie van het belang van werkplekbezoeken in de loop van de hele opleiding. Vanuit de idee van het groeien in eigenaarschap plannen we daarom in de 1st OF vooral collectief georganiseerde werkplekbezoeken en faciliteren we in de 2^{de} en 3^{de} OF de meer individuele contactopname met het werkveld of bezoeken in kleine groep via opdrachten voor o.a. (examen)opdrachten, projectwerken en bachelorproeven.

We nemen de opmerking en tips van de commissie mee om studenten in de 2^{de} en 3^{de} opleidingsfase nog meer te stimuleren om alle kansen te grijpen om tijdens hun opleiding het werkveld beter te leren kennen. Afgelopen AJ tipten we studenten tijdens intervisiemomenten om elkaars werkplek te bezoeken. Volgend AJ willen we sterker inzetten op studenten motiveren om aan jobshadowing te doen. We zullen ook terug de draad opnemen van het jobshadowing project met Hogeschool Utrecht (stilgevallen tijdens de Covid 19-periode) waarbij onze studenten met een Nederlandse student worden gekoppeld en elkaars werkplek bezoeken.

Kwaliteitskenmerk 5: Internationalisering, toegepast onderzoek en maatschappelijke dienstverlening

Vragen/bemerkingen van het reviewpanel

Vragen/bemerkingen

Het panel wenst de opleiding veel succes met de zoektocht naar samenwerkingen in het Kenniscentrum Gezinswetenschappen met andere opleidingen binnen de cluster.

Opvolging door de opleiding

De opleiding werkte verder mee aan het beleidsplan onderzoek. Hierin werd o.a. de volgende doelstelling opgenomen: *Studenten GW en Banaba PSG worden door het opleidings- en onderzoeksteam geïntroduceerd in een breed palet aan onderzoek, waaronder het onderzoek van het kenniscentrum. Studenten maken in hun opleiding (bv. examenopdrachten, praktijkopdrachten, projectwerking, BP) en in hun beroepspraktijk op een kritische manier gebruik van dat onderzoek (de onderzoeksbevindingen).*

In de evolutie naar een nieuw curriculum en nieuwe onderwijsvormen willen we het voordeel van een sterke band met het Kenniscentrum Gezinswetenschappen blijvend behouden als een troef naar studenten en werkveld toe. Daarnaast zetten we verder in op clusteroverstijgende samenwerking met o.a. de cluster Onderwijs, Gezondheidszorg en Bedrijfskunde. In het najaar van 2023 zijn concrete afspraken gepland om te kijken op welke manier samenwerking verder vorm kan krijgen.

Op 23 juni 2023 vond het opvolgesprek met de directie plaats. De opleiding verwerkte reeds alle bemerkingen van de directie in bovenstaande tekst.

Aanwezigen:

- *Ann Verreth, algemeen directeur*
- *Ann Martin, directeur onderwijs*
- *Paul Garré, directeur onderwijsontwikkeling en kwaliteitszorg*
- *Miet Timmers, opleidingshoofd gezinswetenschappen*
- *Tanja Nuelant, clusterdirecteur sociaal-agogisch werk*
- *Aaron Soens, dienst onderwijsontwikkeling en kwaliteitszorg*
- *Anik Stevens, ankerpersoon kwaliteitszorg cluster sociaal-agogisch werk*
- *Elisabeth Adriaens, ankerpersoon onderwijsontwikkeling cluster sociaal-agogisch werk*
- *Freya De Ruyver, studentenvertegenwoordiger ASR*
- *Sofie Metsers, dienst onderwijsontwikkeling en kwaliteitszorg, verslaggever*