

“De opleiding durft kritisch naar zichzelf te kijken”

dialogcommissie (2020)

[klik hier voor meer info
over deze feedback](#)

THEMATISCHE KWALITEITSBEWAKING	BELEIDSPLAN
	Dialogcommissie
2021	
Feedback experts	
2022	Afstemmingsgesprek
2023	Managementgesprek
2024	
Feedback experts	
2025	ANALYSE NIEUW BELEIDSPLAN
	Dialogcommissie
	VALIDERING BELEIDSPLAN

klik op de vakjes voor meer informatie

HET BELEIDSPLAN

Om de kwaliteit van de opleiding blijvend te garanderen, zet de opleiding voor de periode 2021-2025 in op volgende beleidsprioriteiten:

1. Geëngageerd onderwijs in een samenleving in transitie: solidariteit in-kleuren
2. Gestroomlijnde interne werking
3. Verzelfstandigde opleiding PW/HR
4. Stijgend aantal diploma's

De gekozen beleidsprioriteiten vloeien voort uit de realisaties van het vorige beleidsplan maar ook de (nieuwe) uitdagingen die daar uit voortkwamen. De curriculumhervorming die de opleiding doorvoerde was zonder twijfel de belangrijkste realisatie van het vorige beleidsplan, maar die hervorming is niet helemaal af. De opleiding maakte in de curriculumhervorming een aantal keuzes die verder moeten ontwikkeld worden (leerlijnen, ontwikkellijnen, connectie met onderzoek, internationalisering, samenwerking met werkveld,...). Daarnaast moet het opleidingsproject ingebed worden in een organisatie die het curriculum steunt, faciliteert en de geambieerde ontwikkeling mogelijk maakt. Daarom zet de opleiding in op verbinding, eigenaarschap en betrokkenheid. Werken aan de organisatiecultuur, structuur en interne communicatie zijn hier de hoofdlijnen. Een belangrijke keuze in de curriculumhervorming was de keuze voor een sterk uitgebouwd HR-traject. Het was en is de vertaling van de ambitie om een verzelfstandigde HR-opleiding tot stand te brengen. De opleiding zal elke kans die zich aandient aangrijpen om tot een verzelfstandig te komen. De nood aan 'straffe' sociaal werkers in de samenleving is groot zowel kwalitatief als kwantitatief. Daarom willen we inzetten op meer afstuderenden. Dat is een kwestie van (zij-)instroom, maar ook van doorstroom. Een grote studie-efficiëntie leidt tot een grotere en sterkere (diverse) doorstroom.

de informatie in deze fiche wordt stapsgewijs aangevuld

MEER INFORMATIE:

Achtergrondinformatie over kwaliteitszorg in UCLL ↻


Cijfers over de opleiding:
<https://data-onderwijs.vlaanderen.be/opleiding-in-cijfers/>



Om de opleiding te inspireren en aan te zetten tot reflectie wordt een dialogocommissie samengesteld met interne en externe peers. De dialogocommissie geeft feedback op de analyse die de opleiding maakt ter voorbereiding van het beleidsplan.

Leden dialogocommissie 2020

 Jan Creemers
UCLL – Alumnus (Werkzaam bij Infrabel)

 Chris Truyens
Voormalig directeur SAM vzw

 Johan Quintelier
ACV Bouw Industrie & Energie

 Koen Hermans
KU Leuven (LUCAS en Master Sociaal Werk en Sociaal Beleid)

 Ward Dumoulin
Howest Hogeschool (Bachelor en graduaat Sociaal Werk)

 Liselotte Libbrecht
UCLL – O&S

Feedback dialogocommissie

De dialogocommissie geeft aan dat de opleiding een sterke analyse maakte, waarin ze kritisch naar zichzelf durfde te kijken. De leden van de dialogocommissie halen twee extra aandachtspunten aan.

- Ten eerste stelt de dialogocommissie dat een analyse van de dalende studentenaantallen nodig is zodat nagegaan kan worden waar de opleiding haar eigen werking kan verbeteren.
- Een tweede extra aandachtspunt betreft het ontbreken van een duidelijk zichtbaar onderzoeksprogramma, verbonden aan de opleiding en een beleid dat dit faciliteert. De dialogocommissie raadt de opleiding aan om goed uit te klaren wat vervlechting van onderzoek en onderwijs betekent en welke rol het inzetten en uitdragen van sterke onderzoeksprofielen hierin speelt.

Omwille van de veelheid aan kaders die gehanteerd worden, is het voor de dialogocommissie onduidelijk vanuit welk leidend principe de actiepunten voor het beleidsplan verder uitgewerkt zullen worden. Een duidelijke keuze hierin maken is belangrijk om het beleidsplan haalbaar te houden en ook duidelijke stappen vooruit te kunnen zetten in een coherent verhaal.

Per beleidsprioriteit worden enkele specifieke aanbevelingen geformuleerd.

Geëngageerd onderwijs

- Bekijk internationalisering breed, werk eigen weestanden binnen de opleiding hierover weg en zet in op kwalitatieve mobiliteiten.
- Informeer werkstudenten duidelijk over de verwachtingen en biedt hen zeker een minimum aan contactonderwijs.
- Bewaak zelf voor welke zaken afstandsonderwijs niet ingezet kan worden (bijv. vaardigheden).
- Bekijk of het haalbaar is om een parallel proces op te zetten waarbij hybride leren voorbereidt op hybride werken.

Gestroomlijnde interne werking

- Beperk de doelstellingen en acties onder deze beleidsprioriteit niet tot overleg en communicatie, maar voeg acties toe rond het functioneren van het team.

Verzelfstandigde opleiding PW/HR

- Klaar uit wat een zelfstandige opleiding PW/HR betekent en welke identiteit deze opleiding krijgt opdat deze voldoende zichtbaar is binnen het brede aanbod van opleidingen op dit vlak.

“De opleiding durft kritisch naar zichzelf te kijken”

