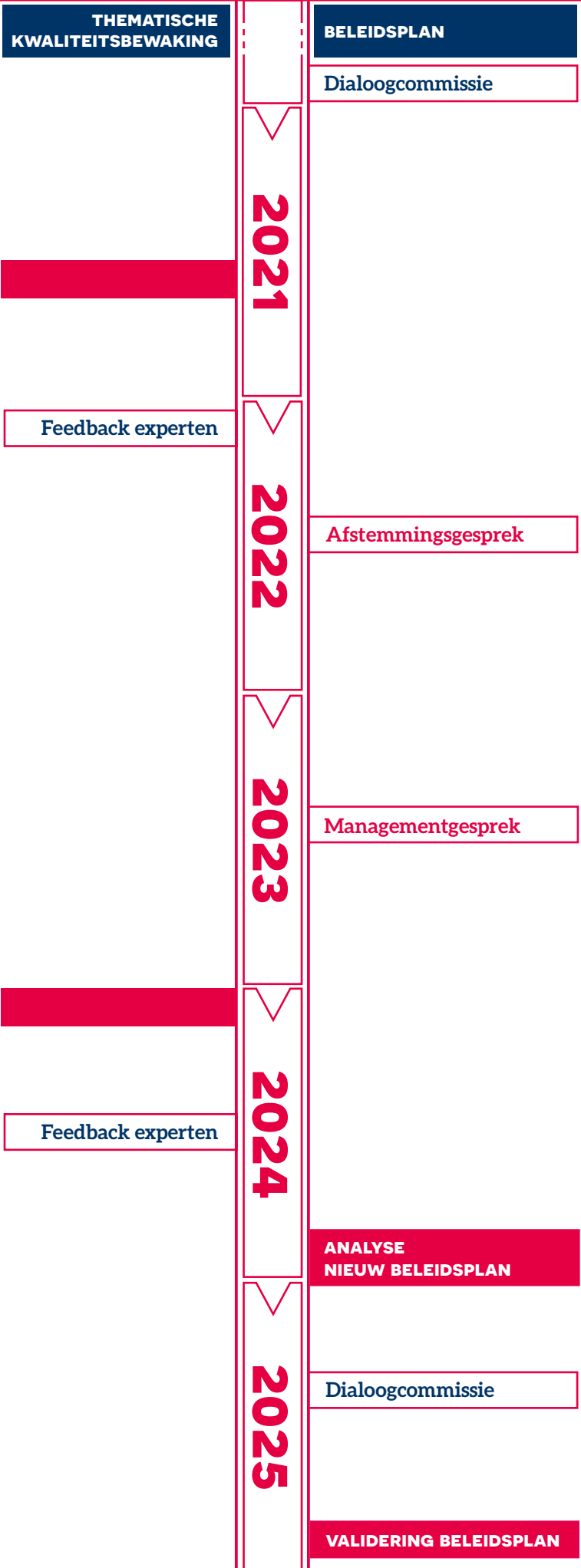


“De visuele voorstelling van het beleidsplan is een fantastische tool om het beleidsplan te laten leven.”

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



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

 **UCLL** Hogeschool  
Jan Creemers  
UCLL alumnus (werkzaam bij Infrabel)

 **sam**  
Chris Truyens  
Voormalig directeur SAM vzw

 **ACV**  
Johan Quintelier  
ACV Bouw Industrie & Energie

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

 **howest**  
Ward Dumoulin  
Howest Hogeschool (Bachelor & grad. Sociaal Werk)

 **UCLL** Hogeschool  
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.”**





De **thematische kwaliteitsbewaking** houdt in dat de opleiding voor een thema, dat zich in het hart van de missie, visie en strategie van onze hogeschool bevindt, een analyse maakt en hierover in dialoog gaat met een expertenpanel. Op basis van deze feedback kan de opleiding verdere stappen zetten in de ontwikkeling van dit thema. De opleiding koos voor het thema:

### Thema **EVALUEREN IN BALANS**

#### Leden

 **Maastricht University** Cees van der Vleuten  
Universiteit Maastricht

 **KU LEUVEN** Katrien Alen  
KU Leuven

 **UCLL HOGESCHOOL** Hadewych Delbaere  
Bedrijfsmanagement en Organisatie & Management

 **THOMAS MORE** Ilse Vandeplass  
Thomas More

 **UCLL HOGESCHOOL** Sarah Steenbrugge  
UCLL student

 **UCLL HOGESCHOOL** Lies Wijnants  
UCLL O&S

#### Feedback experts

Het expertenpanel is onder de indruk van breedte van de analyse waarbij de opleiding op vlak van evaluatie heel breed gescreend werd. Ze raadt de opleiding aan om bij het expliciteren van de vervolgacties een focus te kiezen.

Het expertenpanel waardeert de initiatieven die de opleiding reeds neemt om geïntegreerde opleidingsonderdelen aan te bieden en de beroepscontext binnen te brengen in de opleiding. Het expertenpanel raadt de opleiding aan om meer te gaan naar een feedbackcultuur waarbij de intrinsieke motivatie van studenten gestimuleerd wordt. Dit kan bijvoorbeeld door rijke, authentieke contexten binnen te brengen in het onderwijs.

Om piekbelasting te voorkomen, raadt het expertenpanel aan om te bekijken of bepaalde opdrachten geïntegreerd kunnen worden in één meer complexe opdracht die vanuit verschillende invalshoeken benaderd wordt. Bovendien wordt aangeraden transparantie te bieden aan studenten (over aantal opdrachten, evaluatiecriteria, voorzien tijdsduur, ...) en tussentijdse deadlines en feedback te geven om de zelfregie van studenten te stimuleren.

Het expertenpanel ondersteunt de beslissing van de opleiding om te werken met pass/fail bij de beoordeling van complexe vaardigheden. Ze benadrukt het belang om dit soort vaardigheden holistisch te beoordelen. Mogelijks kunnen een goede onderbouwing van het oordeel, betrekken van meerdere ogen en eenzelfde visie van opleidingsverantwoordelijke en ombudsdienst of een duidelijke visie hierrond door de opleiding docenten meer vertrouwen geven om op zo'n manier een oordeel te maken

**“De opleiding maakte een heel brede analyse van haar evaluatiepraktijken.”**





Twee keer in de beleidscyclus gaat de opleiding in gesprek over de opvolging van het beleidsplan en interne kwaliteitszorgprocessen. In het **afstemmingsgesprek** gebeurt dit intern (tijdens een gesprek met de programmadirecteur), bij het **managementgesprek** worden ook onafhankelijke externen betrokken. Ter voorbereiding maakt de opleiding een stand van zaken van het beleidsplan en van de afspraken van het vorige afstemmings- of managementgesprek.

De opleidingen brengen bovendien hun eigen functioneren ten aanzien van elk van de **MM DNA/kwaliteitskenmerken** in kaart via de inschaling in een groeimodel. Binnen dit groeimodel onderscheiden we vier fasen (activiteitengeoriënteerd, procesgeoriënteerd, systeemgeoriënteerd en extern georiënteerd) waarbij we ernaar streven opleidingen te ondersteunen richting een systematische aanpak voor elk van de kwaliteitskenmerken.

### Belangrijkste conclusies

De programmadirecteur Welzijn dankt de opleiding voor de voorbereiding. De programmadirecteur waardeert de inspanningen van de opleiding om het beleidsplan via een visuele voorstelling bekend te maken bij al haar medewerkers en waardeert de wijze waarop ze studenten betrokken heeft bij de inschaling in het groeimodel. De opleiding realiseert voornamelijk een activiteiten- of procesgeoriënteerde aanpak. De opleiding formuleert duidelijke ambities voor groei.

Om de werking nog te verbeteren worden de volgende aandachtspunten na onderling overleg genoteerd:

- De opleidingsvisie consolideren.
- Een toetsbeleid en programma uitwerken.
- Uitklaren hoe gemeenschappelijke stam, afstudeerrichtingen, leerlijnen en ontwikkellijnen zich tot elkaar verhouden.
- Studentenparticipatie integreren in de opleiding en feedbackloop naar studenten sluiten.
- Kennis naar aanleiding van professionaliseringsactiviteiten van docenten delen binnen het team.
- Internationalisering inbedden in het curriculum.

**“Het is heel sterk dat studenten betrokken werden bij de inschaling in het groeimodel.”**





Twee keer in de beleidscyclus gaat de opleiding in gesprek over de opvolging van het beleidsplan en interne kwaliteitszorgprocessen. In het **afstemmingsgesprek** gebeurt dit intern (tijdens een gesprek met de programmadirecteur), bij het **managementgesprek** worden ook onafhankelijke externen betrokken. Ter voorbereiding maakt de opleiding een stand van zaken van het beleidsplan en van de afspraken van het vorige afstemmings- of managementgesprek.

De opleidingen brengen bovendien hun eigen functioneren ten aanzien van elk van de **MM DNA/kwaliteitskenmerken** in kaart via de inschaling in een groeimodel. Binnen dit groeimodel onderscheiden we vier fasen (activiteitengeoriënteerd, procesgeoriënteerd, systeemgeoriënteerd en extern georiënteerd) waarbij we ernaar streven opleidingen te ondersteunen richting een systematische aanpak voor elk van de kwaliteitskenmerken.

### Aanwezig bij gesprek



Caroline Detavernier  
voormalig Arteveldehogeschool



Griet Verschelden  
HOGent



Greet Decin  
UCLL programmadirecteur Lerarenopleiding



Jasmien Beullens  
UCLL alumna; Rebelle vzw



Joke Maes  
UCLL programmadirecteur Welzijn

### Belangrijkste conclusies

De commissie dankt de opleiding voor de voorbereiding, die door de uitgebreide en relevante achtergrondinformatie en cijfergegevens veel inzichten gaf. De commissie benoemt enkele sterke punten:

- Sterke SWOT-analyse en omgevingsanalyse.
- Aantrekkelijke, visuele voorstelling van het beleidsplan.
- Grote stappen gezeten in het formuleren van een opleidingsvisie.

De commissie stelt vast dat de opleiding zeker aan de slag is gegaan met de afspraken van het afstemmingsgesprek, voornamelijk door ze te integreren in het beleidsplan. Ze realiseerde ook al enkele concrete acties, maar kon (gezien de specifieke context) er nog niet verder systematisch mee aan de slag gaan. De opleiding heeft verschillende acties binnen het beleidsplan ondernomen en paste het beleidsplan ook aan op basis van nieuwe prioriteiten. Het opstellen van een nieuw, sober beleidsplan met duidelijke focus zal de opleiding helpen om nog meer systematisch met het beleidsplan aan de slag te gaan. In het groeimodel schaaft de opleiding zich voor bijna alle MM DNA kwaliteitskenmerken voor een of meerdere rubrieken in de activiteitengeoriënteerde fase in.

Dit alles doet de commissie besluiten dat de opleiding extra inspanningen moet leveren om kwaliteitsvol te zijn op alle drie de criteria. De commissie is van oordeel dat extra opvolging en ondersteuning nodig is om verder te groeien in kwaliteitsvol werken.

De commissie stelt vast dat de nieuwe opleidingsverantwoordelijken de opleiding een nieuwe wind geven. Het gesprek leert de commissie dat de opleidingsverantwoordelijken sterk beleidsmatig aan de slag gaan en een groot engagement tonen ten aanzien van de opleiding en het opleidingsteam. De commissie heeft er vertrouwen in dat de opleiding in de toekomst kwaliteitsvol kan werken, maar stelt op dit moment wel nog een activiteitengeoriënteerde werking vast binnen het team. De commissie is daarom van oordeel dat de opleiding recht heeft op ondersteuning zodat iedereen zijn verantwoordelijkheid binnen het collectief kan opnemen.

De gesprekspartners maken de volgende afspraken:

- De opleiding maakt een aangepast, sober beleidsplan met een duidelijke focus. Zaken die niet bijdragen aan het verstevigen van het fundament van de opleiding kunnen geschrapt of verschoven worden naar het volgende beleidsplan.
- De opleiding kiest één structurend element om het curriculum rond op te bouwen.
- De opleiding brengt verschillende perspectieven (student, alumni, werkveld, experts) binnen in het debat over de afstudeerrichtingen.
- De opleiding expliciteert de doelstellingen rond het personeelsbeleid zodat medewerkers hierin ook op hun verantwoordelijkheid kunnen aangesproken worden.
- De opleiding past de ambitie in het groeimodel aan vanuit het tijdsframe wat ze deze beleidsperiode nog wil realiseren.

**“De visuele voorstelling van het beleidsplan is een fantastische tool om het beleidsplan te laten leven.”**

