

“Het lef om te focussen op  
drie beleidsprioriteiten is krachtig.”

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

THEMATISCHE KWALITEITSBEWAKING	BELEIDSPLAN
Beoordelingsrapport TNO	Dialogcommissie
Feedback experts	Afstemmingsgesprek
Feedback experts	Managementgesprek
Feedback experts	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. De identiteit / het profiel van de graduatens welzijn Limburg is helder, zichtbaar en duidelijk voor (kandidaat)studenten, werkveld en andere opleidingen.
2. Er is een krachtige wisselwerking in de driehoek: studenten • opleiding • werkveld.
3. Hybride leren is volledig op maat van alle graduaatstudenten.

We vinden het belangrijk om in de verwevenheid van alles wat we doen, te focussen op ons afstudeerniveau, onze identiteit, de wisselwerking tussen werkveld/student/docent en het hybride leren. Onze slogan luidt: 'mix & match'. Door de nauwe relatie met het werkveld/student/docent weten we hoe we ons onderwijs en de uitstraling ervan passend maken. We werken op maat van onze diverse doelgroep. Het transparant afstudeerniveau biedt alle kansen in het werkveld en maakt succesvol verder studeren mogelijk.

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 dialogcommissie samengesteld met interne en externe peers. De dialogcommissie geeft feedback op de analyse die de opleiding maakt ter voorbereiding van het beleidsplan.

### Leden dialogcommissie 2020



Elvire Vangeneugden  
CAW Limburg



Sarah Stevens  
Intesa



Cindy Van Hoof  
UCLL alumna



Jeroen Thys  
UCLL O&S



Evi Neven  
UCLL PBA Orthopedagogie

### Feedback dialogcommissie

De leden van de dialogcommissie complimenteren de opleiding voor de duidelijke en uitgebreide analyse. De dialogcommissie raadt aan om twee macro-ontwikkelingen explicieter op te nemen in de omgevingsanalyse: superdiversiteit en complexere hulpvragen.

De dialogcommissie is het eens met de beleidsprioriteiten die de opleiding vooropstelt. De beleidsprioriteiten dekken veel af en zijn complementair. Per beleidsprioriteit werden enkele specifieke aanbevelingen geformuleerd.

De identiteit van de graduaat welzijn Limburg:

- Neem concrete acties om de zichtbaarheid te vergroten naar studenten, teamleden, werkveld en andere opleidingen.
- Bekijk samen met de werkplekken hoe opdrachten en leerdoelen ingevuld kunnen worden, op maat van de werkplek.

Samenwerking binnen opleidingsteams en met het werkveld:

- Maak hier expliciet 'tijd voor'.
- Geef professionalisering van docenten hierin een plaats.
- Zet in op wederzijdse wisselwerking tussen opleiding en werkveld.

Hybride leren:

- Zoek naar de ideale, weldoordachte mix, aangepast aan de diversiteit van de doelgroep, de opleidingsvisie/domeinspecifieke leerresultaten en de opleidings-specifieke inhoud.
- Besteed aandacht aan mogelijke valkuilen van hybride leren op vlak van basishouding studenten en verbinding.

**“De afgestudeerden zijn heel snel inzetbaar op de werkvloer.”**





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 INCLUSIEF HOGER ONDERWIJS**

### Leden

**HO  
GENT**

David van Bunder  
HoGent

**randstad**

Pravini Baboeram  
Randstad Nederland

**UHASSELT**

Elke Emmers  
UHasselt

**UCLL  
HOGESCHOOL**

Annet Devroey  
UCLL Banaba's LER

**UCLL  
HOGESCHOOL**

Liesbeth Lenie  
UCLL O&S

**UCLL  
HOGESCHOOL**

Lisa Waals  
UCLL O&S

**UCLL  
HOGESCHOOL**

Annelore Ponsaerts  
UCLL student

### Feedback experts

De aandacht voor pioniersstudenten en voor de diversiteit qua uitstroom (om deze even divers te maken als de instroom) zijn sterke punten. Het expertenpanel raadt de opleiding aan om te blijven investeren in het opzetten van een buddy werking en hierbij ook de studenten zelf die opgetreden hebben als buddy mee te nemen in de promotie hiervoor. Ook raadt het expertenpanel de opleiding aan om zich te blijven inzetten om een vlotte overgang van professionele bacheloropleidingen naar een graduaatsopleiding te faciliteren.

Het onderzoek over het opleidingsonderdeel 'taal en ICT' is inspirerend, net zoals de activiteiten van de taalcoach naar lectoren toe. Met betrekking tot de thematiek taal geeft het expertenpanel mee om, vertrekkende vanuit de DLR's, te blijven zoeken naar hoe talige competenties kunnen geïntegreerd worden in de opleiding en de opleidingsonderdelen en hierbij aandacht te hebben voor zowel de thuistaal als de schooltaal. Er wordt gewaardeerd dat de opleiding maatschappelijk gevoelige thema's zoals racisme en discriminatie bespreekbaar maakt. Hierbij wordt de suggestie gedaan om ook inspiratie op te doen bij bestaande initiatieven waarbij studenten nog meer verantwoordelijkheid wordt gegeven om bepaalde thema's zelf uit te diepen en daarnaast ook om nog sterker in te zetten op professionalisering van het lectorencorps.

Daarnaast apprecieert men dat studenten op een actieve wijze inspraak krijgen om hun onderwijs mee vorm te geven en dat studenten au serieux genomen worden om mee te denken en dit op heel veel verschillende manieren waardoor studenten eigenaarschap krijgen over hun leeromgeving. Het expertenpanel ziet mooie initiatieven van verbindende activiteiten.

De opleiding geeft aan het gesprek heel verrijkend te vinden en geeft aan dat het graduaatsteam heel gemotiveerd is om aan de slag te gaan met de thematiek.

**“Het volledige overzicht van het studentenpubliek geeft een goed beeld op de aanwezige diversiteit en dit op diverse vlakken.”**





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 bedankt de opleiding voor de degelijke voorbereiding en aangeleverde documentatie. Het is duidelijk dat de afgelopen drie jaar heel hard gewerkt is. De opleiding maakte duidelijke keuzes in het beleidsplan en ent haar activiteiten op deze focus. De opleiding verschilt per kwaliteitskenmerk en rubriek wat inschaling in het groeimodel betreft en heeft duidelijk afgebakende ambities voor groei vastgelegd, die ondersteund worden door de programmadirecteur.

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

- Kernachtig formuleren wat met wissellereen bedoeld wordt.
- Bewaken dat de lat voor afgestudeerden op niveau 5 blijft liggen.
- Rapportering en verslaggeving versterken, aansluitend bij de cultuur van opleidingsteams.
- De toetscommissie en focus van acties hiervan goed kaderen naar medewerkers.

“Het is duidelijk dat er de afgelopen drie jaar heel hard gewerkt is.”





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.

*Aan dit managementgesprek hebben alle graduaatsopleidingen van het programma Welzijn (Limburg) deelgenomen. Deze opleidingen werken samen vanuit één beleidsplan, vandaar deze keuze.*

### Aanwezig bij gesprek



Caroline Detavernier  
voormalig Arteveldehogeschool



Joke Vrijders  
Radar



Kim Plevoets  
UCLL programmadiirecteur Management



Manu Mussen  
UCLL alumnus; O.C. Sint-Ferdinand



Joke Maes  
UCLL programmadiirecteur Welzijn;  
voorzitter van de commissie

### Belangrijkste conclusies

De commissie dankt de opleidingen voor de grondige, eerlijke en kwetsbare voorbereiding. De commissie benoemt enkele sterke punten:

- Het lef om met de keuze voor drie beleidsprioriteiten een overzichtelijk, behapbaar en herkenbaar beleidsplan te realiseren.
- Collectieve professionalisering op vlak van hybride leren.
- Warmte voor en oriëntatie op de studenten komt sterk naar voor.
- Ambities voor groei in het groeimodel zijn bewust en goed gekozen.

De commissie waardeert dat de opleidingen zich heel open en zelfkritisch opstelden. De opleidingen hebben een duidelijk doel voor ogen en werken hier doordacht en onderbouwd stap voor stap naartoe. De opleidingen vinden een mooie balans in het rekening houden met verschillende perspectieven bij de acties die ze opzetten. De opleidingen zijn systematisch aan de slag gegaan met elk van de afspraken van het afstemmingsgesprek. De opleidingen gaan systematisch aan de slag met het beleidsplan. Als er vragen waren, bleek er tijdens het gesprek telkens meer te zijn dan weergegeven is in de voorbereiding. Met betrekking tot de kwaliteitskenmerken schalen de opleidingen zich voornamelijk procesgeoriënteerd in. De commissie herkent deze procesgeoriënteerde aanpak in de aangeleverde documenten en tijdens het gesprek.

Dit alles doet de commissie besluiten dat ze er vertrouwen in heeft dat de opleidingen voldoen aan de voorwaarden om kwaliteitsvol te werken voor elk van de onderwerpen of in staat is om verder te groeien in kwaliteitsvol werken op basis van bestaande plannen.

De gesprekspartners maken de volgende afspraken:

- Vul het beleidsplan aan zodat hierin realisaties zichtbaar zijn en successen gevierd kunnen worden.
  - Maak de acties rond het personeel zichtbaar in het beleidsplan.
  - Maak binnen de prioriteit rond hybride leren de acties rond Toledo zichtbaar.
  - Wees in de formulering van indicatoren helder over wanneer de opleidingen tevreden zullen zijn.
- Formuleer in het groeimodel concreter welke stappen de opleidingen gaan zetten richting een volgende fase en benoem hierin ook de ondersteuning die nodig is.
- Benoem in het groeimodel ook reeds de acties die je doet rond het kwaliteitskenmerk evalueren.
- Benadruk in de profilering van de graduaatsopleidingen niet enkel de andere leerweg, maar ook niveau 5.
- Neem ook de tijd om te verwoorden wat de opleidingen nodig hebben en appeleer hier pro-actief op.
- Benut het organiek reglement als instrument om de bevoegdheid van de POC vorm te geven.

**“Het lef om te focussen op 3 beleidsprioriteiten is krachtig.”**

