

“De commissie heeft veel waardering voor de manier waarop de opleidingscluster de grote complexiteit van haar werking op een systematische manier aanpakt.”

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

| THEMATISCHE KWALITEITSBEWAKING | BELEIDSPLAN               |
|--------------------------------|---------------------------|
|                                | Dialogcommissie           |
| 2021                           | ACCREDITATIERAPPORT       |
| Feedback experts               |                           |
| 2022                           | Afstemmingsgesprek        |
|                                |                           |
| 2023                           | Managementgesprek         |
|                                |                           |
| 2024                           |                           |
| Feedback experts               | ANALYSE NIEUW BELEIDSPLAN |
|                                |                           |
| 2025                           | 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. Profileren van de opleidingen binnen de hogeschool, het onderwijslandschap en werkveld
2. Optimaliseren van het curriculum
3. Uitbouwen van een krachtige, motiverende leeromgeving
4. Implementeren van een performant toetsbeleid
5. Verankeren van kwaliteitszorg
6. Voeren van een doelmatig personeelsbeleid en professionaliseringsbeleid

Als opleiding willen we afgestudeerden afleveren die onmiddellijk inzetbaar zijn en wendbaar in een snel veranderende wereld. Daarom zorgt de opleiding voor een up-to-date curriculum, ontstaan door co-creatie met het werkveld. De opleiding installeert een zo optimaal mogelijke hybride leeromgeving met focus op diverse vormen van werkplekleren in de reële en realistische arbeidscontext, de juiste mix van hard skills en soft skills, differentiatie in aanpak en begeleiding met oog voor het groeiproces van de student. We leggen extra de nadruk op een performant en slank toetsbeleid dat de tripartite van werkveld, docent en student in staat stelt om feedback en feed forward snel om te zetten in doelgerichte verbeteracties.

Om die ideale leeromgeving waar te maken en duurzaam te verankeren, wordt het bewaken en bijsturen van de onderwijskwaliteit een automatische reflex. Om het welbevinden van de studenten te bevorderen zodat zij zoveel mogelijk kunnen groeien, worden er acties opgezet om hun participatie te versterken en hen meer te betrekken bij de opleiding. Daarnaast zorgt de opleiding ervoor dat elke medewerker zich optimaal kan ontplooiën, voldoende kansen krijgt om te professionaliseren en zich thuis voelt zodat hij/zij ten volle kan meewerken aan de beleidsprioriteiten van de opleiding inzake onderwijsaanpak, onderwijskwaliteit en begeleiding van de student.

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

**ZU  
YD** Manon Niesten  
Hogeschool Zuyd, NL

**a** Kathy Dewitte  
Artevelde Hogeschool Gent

**UCLL** Lieselot Ignoul  
HOGESCHOOL UCLL studente

**UCLL** Pieter Jan Cauwelier  
HOGESCHOOL UCLL alumnus

**UCLL** Tanja Ceux  
HOGESCHOOL UCLL Research & Expertise

**UCLL** Leen Van den Broeck  
HOGESCHOOL UCLL opleidingsverantwoordelijke PBA SRW

**UCLL** Els Castelein  
HOGESCHOOL UCLL O&S

### Feedback dialogcommissie

De leden van de dialogcommissie geven aan dat

- de opleiding zich open en zelfkritisch heeft opgesteld en een constructieve dialoog is aangegaan
- met de gekozen beleidsprioriteiten en bijhorende doelstellingen de opleiding zeker antwoorden zal bieden op de geformuleerde uitdagingen
- de keuze van de concrete acties zorgvuldig moeten worden gekozen om een haalbaar traject uit te stippelen dat perspectief biedt op succes en medewerkers kan enthousiasmeren
- de besproken onderwijsthema's actueel zijn en bouwstenen vormen voor een degelijk, attractief en duurzaam curriculum
- het verduidelijken van het onderwijsniveau 5, via concrete situaties uit de beroepscontext, een zeer belangrijke uitdaging is naar zowel de studenten als het werkveld
- de uitrol van het werkplekleren in samenspraak met het werkveld gebeurt en hierbij voldoende aandacht wordt gespendeerd aan de onderlinge afstemming op verschillende domeinen

**“De commissie feliciteert de managementopleidingen om hun gezamenlijke aanpak van belangrijke onderwijsthema’s. Ook al heeft ieder beleidsplan andere accenten, de verbondenheid is duidelijk zichtbaar.”**





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**     **HYBRIDE LEREN**

### Leden



Andy Thys  
KU Leuven



Sven Breugelmans  
GO! Scholengroep Huis 11



**UCLL**  
HOGESCHOOL

Steven Verjans  
UCLL EBA Secundair Onderwijs



**UCLL**  
HOGESCHOOL

Bart Boelen  
UCLL PBA Verpleegkunde



**UCLL**  
HOGESCHOOL

Tori Vets  
UCLL ICTO+



**UCLL**  
HOGESCHOOL

Maja Busidotti  
UCLL student BASO



**UCLL**  
HOGESCHOOL

Sara Theuwen  
UCLL O&S en R&E

### Feedback experten

Er werd een helder en duidelijk rapport geschreven, waaruit reeds een grote gedragenheid en interesse bij de opleiding t.a.v. hybride leren blijkt. Het is belangrijk om die gedragenheid te behouden en te versterken vanuit de eigen ervaringen van lectoren.

De contacten met het werkveld en het stevige fundament van werkplekleren is een sterke kracht van deze opleiding en kan als belangrijke inspiratiebron dienen bij de verdere uitbouw van het hybride onderwijs.

Het expertenpanel vindt de aanpak van de opleiding om het hybride leren te verankeren waarbij steeds rekening wordt gehouden met de inhoud en het doelpubliek bijzonder waardevol

Een belangrijke uitdaging evenwel is het laten participeren van de studenten bij het ontwerp en het evalueren van leermateriaal en -paden. De leden van het expertenpanel adviseren om de stem van de studenten sterker te integreren. Nog duidelijker en transparanter communiceren naar studenten en lectoren is een bijkomend aandachtspunt. Het helpt beide groepen om vertrouwd te geraken met de nieuwe uitdagingen.

Verder wordt het advies gegeven om een professionaliseringsaanbod uit te werken voor de lectoren en hierin te differentiëren.

Het expertenpanel wenst de opleiding veel succes in de verdere ontwikkeling en adviseert om deze uitdagingen gefaseerd aan te pakken en gebruik te maken van de ondersteuning die UCLL voorziet.

**“Het werkplekleren is een mooi voorbeeld van hybride leren en kan perfect geplaatst worden binnen de vier dimensies van het beleidskader.”**





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 voorbereiding op het afstemmingsgesprek van de opleiding met de programmadirecteur is gebaseerd op een stand van zaken van het beleidsplan, de inschaling in het groeimodel voor de MM DNA kwaliteitskenmerken.

Het opleidingsteam timmert gestaag aan de basiskwaliteit van deze nog relatief jonge graduaatsopleidingen. Stapsgewijs wordt een beleidswerking uitgebouwd om deze opleidingen aan te sturen. Het functioneren van de POC, van het teamoverleg en van de leergemeenschappen is geïntegreerd in de werking van de opleiding en zorgt ervoor dat de opleiding de vinger aan de pols houdt en snel kan reageren indien nodig. De input van en de samenwerking met het werkveld zijn een belangrijke schakel in het ontwikkelingsgebeuren van al deze managementopleidingen op graduaatsniveau.

Het feit dat er vanaf het begin werk is gemaakt van de leerresultaten als een logisch en samenhangend geheel gecombineerd met de aandacht voor het evalueren ervan zorgt voor een stevige vertrekbasis. De ontwikkeling van ondersteuningstools voor het werkpleklers is een voorbeeld van het innovatief karakter van de opleiding. Deze elementen samen met de werkkraft en deskundigheid van het volledige team geven vertrouwen voor een mooie toekomst.

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

- De opleiding bepaalt de USP's in het academiejaar 2022-2023 als onderdeel van de werkzaamheden voor de profilering van de opleiding.
- De opleiding werkt verder aan de integratie van de soft skills in het curriculum en zorgt voor een optimalisatie van de graduaatsproef.
- De opleiding besteedt extra aandacht aan het ontwerpprincipe 'hybride leren' bij de verdere uitbouw van een krachtige leeromgeving.
- De opleiding werkt verder aan het evaluatiebeleid waarbij evalueren op het juiste kwalificatieniveau met medewerking van de werkveldmentoren en het oprichten van een evaluatiecommissie centraal staan.
- De opleiding investeert in het versterken van de studentenparticipatie.
- De opleiding besteedt extra aandacht aan het volledig doorlopen van de PCDA-cyclus.

**“De samenwerking met de leergemeenschappen is goed geïntegreerd in de werking van de opleiding.”**





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 Management deelgenomen. Deze opleidingen werken samen vanuit één beleidsplan, vandaar deze keuze.*

### Aanwezig bij gesprek



Anne Vanmaercke  
VIVES Hogeschool



Ronny Meertens  
Sint-Augustinus Bree



Joke Maes  
UCLL programmadiirecteur Welzijn



Caroline Grandjean  
UCLL alumnus



Kim Plevoets  
UCLL programmadiirecteur Management

### Belangrijkste conclusies

De commissie bedankt de vertegenwoordigers van de opleidingscluster voor de degelijke voorbereiding en de concrete toelichting tijdens het managementgesprek. De commissie heeft veel waardering voor de manier waarop de opleidingscluster de grote complexiteit van haar werking op een systematische manier aanpakt. De prioriteiten in het beleidsplan zijn goed gekozen en de commissie ziet dat er op een systematische manier aan wordt gewerkt. Op korte tijd zijn er al veel acties gerealiseerd.

De kwaliteitszorg die de opleidingscluster hanteert is gebaseerd op het kwaliteitszorgsysteem van UCLL en verder aangepast aan de noden van de graduaatsstudenten. Ook het bewust werken met data duidt op een professionele aanpak.

De commissie looft ook de inspanningen die de opleidingscluster levert m.b.t. het werkplekieren en de studie- en studentenbegeleiding.

De commissie stelt vast dat de afspraken van het afstemmingsgesprek goed zijn opgevolgd.

Dit alles doet de commissie besluiten dat ze er vertrouwen in heeft dat de opleiding voldoet 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 op basis van het gesprek bijkomende afspraken:

- Het beleidsplan genoeg inzichtelijk maken door duidelijk aan te geven wat reeds voltooid is en de verschillen per opleiding accentueren.
- In het beleidsplan verduidelijken dat het werken rond taal kadert binnen het aanleren en ondersteunen van een professionele attitude.
- Gemeenschappelijke principes bepalen en communiceren rond aanpak, inhoud en evaluatie van de graduaatsproef met de nodige ruimte voor eigenheden per opleiding.
- In het kader van werkplekieren moet de opleidingscluster op regelmatige tijdstippen feedback opvragen en hiermee aan de slag gaan en een database opstellen en onderhouden met de contactgegevens van de werkplekken.
- Meer concreet in het traject werkplekieren moet de eindbespreking student-lector-mentor in alle opleidingen worden ingevoerd als belangrijk leermoment en om feedback te vergaren.
- Vaker benoemen wat nodig is of wat men nodig heeft om zaken te realiseren. Verbinding met de andere graduaatsopleidingen in UCLL versterken kan een hefboom zijn zodat er meer vanuit één stem wordt gesproken. Voorbeelden van thema's zijn: een mentorenopleiding, een aangepast MM DNA, een toetsadviesbureau,...
- Aandacht hebben voor 'werkbaar werk voor iedereen' en dus ook voor het kernteam en de opleidingsverantwoordelijke.
- Kritisch kijken naar de argumentatie in het groeimodel en dit laten matchen met de inschaling.
- De rol van externen en het opzoeken van benchmarks mag een grotere plaats krijgen.
- De inschalingsoefening aangrijpen om de noden en verwachtingen, die men heeft t.a.v. de hogeschool, te benoemen.

Suggesties

- Voor participatie van studenten in beleid en kwaliteitszorg beroep doen op recente alumni.
- Voor de verdere ontwikkeling van zelfsturende teams contact opnemen met de opgegeven persoon.

**“De commissie heeft veel waardering voor de manier waarop de opleidingscluster de grote complexiteit van haar werking op een systematische manier aanpakt.”**

