

Infobrochure werkgevers

Bachelor na bachelor 'orthopedagogisch management'



Infobrochure voor werkgevers

Bachelor na bachelor

'orthopedagogisch management'

Vindt u het belangrijk om in uw organisatie goed opgeleide leidinggevenden te hebben die

- zowel kunnen inspireren en motiveren (leiding geven) als organiseren en coördineren (management)
- zowel resultaatgericht als procesgericht kunnen denken en handelen
- zowel op tactisch-operationeel niveau goed kunnen handelen als op strategisch niveau kunnen meedenken
- zowel zichzelf als leidinggevende in vraag kunnen stellen en bijsturen als een team kunnen (aan)sturen en coachen.
- op vlak van de organisatie kunnen en willen meedenken
- kritisch kunnen kijken naar orthopedagogische en ethische tendensen

Dan is de BANABA (bachelor na bachelor) 'orthopedagogisch management' een goede opleiding voor (toekomstig) leidinggevenden in uw organisatie.

Een alomvattende en unieke opleiding!

De opleiding BANABA 'orthopedagogisch management' richt zich tot (toekomstig) leidinggevenden in het orthopedagogisch werkveld.

De BANABA Orthopedagogisch Management tracht de diverse aspecten van het leiding geven te bundelen in één opleiding. Zowel de leidinggevende als persoon en zijn competenties als het werken met het team, de organisatie en de context van de organisatie komen aan bod.

Deze opleiding wordt georganiseerd door 3 hogescholen met de bachelor-opleiding orthopedagogie (gespecialiseerd opvoeder/begeleider) en is uniek in Vlaanderen. Studenten kunnen in Kortrijk, Brussel of Hasselt lessen volgen.

Voor wie?

Professionelen die beschikken over minimum een bachelor of masterdiploma orthopedagogie worden rechtstreeks toegelaten tot de opleiding.

Professionelen die beschikken over een ander bachelor of masterdiploma kunnen instromen mits zij voldoende orthopedagogische voorkennis hebben verworven (via opleiding, bijscholing of ervaring). Indien nodig kunnen zij een voorbereidingsprogramma (via zelfstudie) volgen.

Voor kandidaten die over een CVO-diploma orthopedagogie beschikken, bestaat een schakelprogramma.

'een mooie opleiding voor wie in het orthopedagogisch werkveld werkzaam is en zich wil bekwamen in vaardigheden/capaciteiten die draaien om management'

(rapport onderwijsvisitatie VLOHRA, 2011)



'wat ik op een donderdagavond leer, kan ik reeds vrijdag op de werkvloer toepassen'.

Sylvia, hoofdopvoedster.



Troeven van de opleiding

DE OPLEIDING IS PRAKTIJKGERICHT

Door het werken in kleine groepen is uitwisseling met elkaar en met de docent mogelijk. Studenten komen uit diverse sectoren uit het werkveld, dit verruimt hun blik en maakt netwerkontwikkeling mogelijk.

De studenten leggen geen examens af maar passen de aangeboden inhouden toe op hun praktijk via opdrachten en reflectie.

Studenten die het hele traject afleggen maken een paper over een orthopedagogisch en/of ethisch onderwerp, stellen een persoonlijk ontwikkelingsplan op en werken bovendien een project op de eigen werkvloer uit.

DE OPLEIDING IS KWALITEITSVOL

Docenten met ervaring in orthopedagogisch management geven de lessen.

De opleiding kreeg in 2012 een positieve accreditatie. Dit wil zeggen dat zij voldoet aan de Europese kwaliteitscriteria voor een bachelordiploma. Zowel de inhoud als het niveau van de opleiding zijn door de accreditatiecommissie positief beoordeeld.

De prijs-kwaliteitverhouding is goed. Het is een integrale opleiding, in kleine groepen, gespreid in de tijd aan een haalbare prijs. Informatie over de inschrijvingsgelden: zie websites van de respectieve hogescholen

DE OPLEIDING IS FLEXIBEL

De opleiding bestaat uit 3 grote delen:

1. Postgraduaat 'de leidinggevende als persoon en als (bege)leider van een team'
2. Postgraduaat 'de leidinggevende als actor in de organisatie en de organisatiecontext'
3. Finalisatievakken

De postgraduatoren zijn afzonderlijk te volgen. Deze worden 2jaarlijks ingericht .

De opleiding wordt **gespreid over de periode van september – juni** en op **3 locaties** georganiseerd. De inhouden van de postgraduatoren worden aangeboden (80 uren) hetzij in dagen (Kortrijk, 12 x en Brussel, 11 x) hetzij in avonden (Hasselt, 20 x). Dit gebeurt op de campussen van de hogescholen waar men beschikt over aangepaste accommodatie en mediatheek.

Informatie over de locaties en de plaatselijke regelingen: zie websites van de respectieve hogescholen

Enkele realisaties

AANTAL STUDENTEN

Reeds meer dan 200 studenten over de 3 locaties startten de opleiding. Hun reacties over de opleiding kun je verderop lezen.

PROJECTEN

De studenten die het diploma willen behalen werken op de eigen werkvloer een project uit. Zo werden er oa. volgende projecten gerealiseerd:

- Op weg naar een succesvol team ..., teambuildingsprogramma voor nieuwe teams
- Het teamfunctioneringsgesprek als hulpmiddel voor teamontwikkeling
- Organisatiesensitiviteit
- Competentiemanagement, een nieuwe stap in het personeelsbeleid ?

Deze projecten zijn te raadplegen via [www. Doks.khlim.be](http://www.Doks.khlim.be) > departementen > sociaal agogisch werk

ARTIKELS

Naar aanleiding van de BANABA verschenen reeds volgende artikels over leiding en management:

- Bouwen aan werkteams van morgen door Meyers Bart en Walbers Dave in Vlaams tijdschrift voor orthopedagogiek, 2009 (3)
- Van functionerings- en evaluatiegesprekken naar competentiegericht coachen door Meyers Bart en Van den Brande Ann in Sociaal, februari 2011
- Via een nieuwe missie naar een sterkere samenwerking door Lampaert Mieke in Agora, 2010, nr. 1
- Management van social profitondernemingen, uitdagingen in een vraaggericht zorglandschap door Libbrecht Liselotte en Vanderwielen Greet in Alert, mei 2012
- Nood aan gidsen en kompassen in de jeugdhulpverlening van de toekomst door Cornelis Eva en Vuylsteke Ann in Agora, december 2012

5 JAAR BANABA: STUDIEDAG 'DE CLIËNT CENTRAAL'

In 2010 vierde de opleiding haar 5jarig bestaan met een studiedag 'de cliënt centraal, management van vraaggerichte en vraaggestuurde zorg'.

De lezing werd verzorgd door Gabriëlle Verbeeck, auteur van het gelijknamige boek.

Vervolgens kwamen oa. volgende workshops aan bod:

- Emancipatorisch werken als uitgangspunt voor pedagogisch beleid én personeelsbeleid
- Netwerkorganisatie en cliëntgerichtheid, een logische combinatie
- Kernwaarden als hefboom voor het realiseren van de missie
- Dromen, leren, worstelen en wijs worden: levensfasegericht coachen
- Maatschappelijk verantwoord ondernemen
- ...



(Oud)studenten aan het woord?

OVER DE LEEREFFECTEN

- Ik ben me veel meer bewust geworden van mogelijke valkuilen als leidinggevende, ik ben meer geneigd tot zelfreflectie
- Ik heb meer aandacht gekregen voor het beleid in het algemeen
- Ik heb meer zicht gekregen op mijn eigen functioneren als leidinggevende. Ook de inzichten betreffende teamwerking vond ik heel interessant. Door de lessen over de organisatie en context heb ik mijn blik kunnen verruimen.
- Ik kan medewerkers beter inschatten en opvolgen, ik weet nu hoe ik hen als leidinggevende kan faciliteren in het optimaal ontplooiën van hun mogelijkheden.

OVER DE STERKE KANTEN VAN DE OPLEIDING

- Het geïntegreerd werken in kleine groep met mogelijkheid tot zelfreflectie en voldoende eigen inbreng aan de hand van eigen ervaringen, casussen, mogelijkheid tot stellen van vragen.
- De mogelijkheid om met anderen te netwerken en de mogelijkheid tot intervisie met andere studenten
- De methodiek van interactie tussen lesgevers en studenten. De kleine groepen laten ook meer mogelijkheden tot uitwisseling van ervaringen toe
- De verscheidenheid aan sectoren waaruit iedereen komt. Je leert heel veel door een ruime blik te horen en daarover te reflecteren. Dit geeft zeker een meerwaarde aan de opleiding.

WAAROM IS DE OPLEIDING EEN AANRADER?

- Er zijn resultaten op de werkvloer te merken. De opleiding doet je linken met je eigen praktijk maken. Dit is niet vrijblijvend noch voor jezelf noch voor je organisatie.
- Mijn kritische kijk en bevragingen bij stafleden zorgden voor een bewustwording bij collega's en leidinggevenden



Werkgevers en collega's aan het woord ?

OVER (LEER)EFFECTEN

De opleiding zorgt voor een nieuwe dynamiek in de organisatie. Bepaalde zaken worden planmatig aangepakt gebaseerd op een ruime theoretische basis. Wij zijn heel tevreden over de input nav de opleiding in onze organisatie. De medewerker krijgt ook een ruimer inzicht op de organisatie-structuren en staat bewuster stil bij zijn handelen en bij de effecten van zijn handelen.

OVER DE STERKE KANTEN VAN DE OPLEIDING

De lessen worden gegeven door mensen die een leidinggevende functie hebben in een organisatie. Naast de theoretische kennis is er zo heel wat ruimte om ervaringen uit te wisselen en om na te gaan hoe dit vertaald wordt in de organisatie van iedere dag. Het inspireert om nieuwe ideeën toe te gaan passen in de eigen werkomgeving en het geeft zodoende een ruim beeld over organisatiebeleid.

WAAROM IS DE OPLEIDING EEN AANRADER ?

Het is belangrijk dat een leidinggevende niet alleen reflecteert over de eigen leidinggevende stijl, maar dat hij ook competenties verwerft rond samenwerking en teamvorming. De leidinggevende dient ook zijn rol te kunnen situeren in de totale organisatie om zo te zien hoe dit een invloed kan hebben op de eigen functie. Ook dient hij de organisatie te kunnen situeren in de eigen context. Al deze facetten komen aanbod in deze opleiding.

De opleiding betekent een (noodzakelijk aanvullende) verrijking in het professioneel traject van leidinggevende. Hierin 'soulmates' vinden is ongetwijfeld een versterking bij de hindernissen die men hierin ervaart en die men soms ten onrechte exclusief toeschrijven aan persoonlijk falen.

Lesgevers aan het woord?

Studenten ontdekken dat onder hun 'persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)' vanuit het perspectief van de leidinggevende functie die ze bekleden/ambiëren een aantal vergelijkbare thema's schuilgaan, waarmee ze elk op hun eigen manier worstelen, op een constructieve manier proberen een plaats te geven. Dit inzicht, deze herkenning schept een krachtige leeromgeving, die de studenten helpt om hiermee op een meer afstandelijke/ objectieve manier om te gaan.

Studenten ontwikkelen een netwerk met elkaar, dit blijft ook na het afstuderen belangrijk. Er is een mix van formeel en informeel leren. Zij leren bovendien circulair kijken en krijgen van daaruit meer begrip voor beleidskeuzes.



Associatie KU Leuven
Schapenstraat 34
3000 LEUVEN
info@associatie.kuleuven.be

Heeft u vragen ?

VERDERE INFORMATIE EN INLICHTINGEN

www.ucll.be/orthopedagogisch-management

UC Leuven Limburg, groep Gezondheid en welzijn
Liesbeth Lenie
Agoralaan, gebouw B, 3590 Diepenbeek
☎ 011/ 180 700
Liesbeth.lenie@ucll.be

Voor Odisee: contacteer Caroline Damman,
02/609 82 05 of caroline.damman@odisee.be
www.odisee.be/gpv > opleidingen > sociaal agogisch werk >
persoon en organisatie > postgraduaat orthopedagogisch management

Voor Vives: contacteer Ann Vuylsteke,
056/26 41 50 of Ann.vuylsteke@vives.be
www.vives.be > wat wil je doen? > verder studeren >
sociaal agogisch werk > banaba orthopedagogisch management