

Reviewrapport

**PROFESSIONELE BACHELOR IN
DE LOGOPEDIE EN AUDIOLOGIE**

25 mei 2022

Inhoud

1	SITUERING EN REVIEWCOMMISSIE	3
2	VISIE EN STRUCTUUR VAN DE OPLEIDING	4
3	ONDERWIJS- EN LEERPROCES	5
3.1	Leerresultaten	5
3.2	Opleidingsprogramma's	5
	3.2.1 Leerdoelen en gedragsindicatoren	5
	3.2.2 Stage/praktijk/werkplekleren	6
	3.2.3 Bachelorproef/afstudeerproject	6
	3.2.4 Internationalisering	7
	3.2.5 Betrekken van interne en externe stakeholders	7
3.3	Motiverende leeromgeving	7
3.4	Toetsing	8
3.5	Trajecten, varianten, excellentieprogramma's, postgraduates	8
4	ONDERZOEK EN DIENSTVERLENING	9
5	BEGELEIDING OP MAAT	10
5.1	Instream	10
5.2	Doorstream	10
5.3	Uitstream	10
6	PERSONEEL	11
6.1	Personeelsbeleid	11
6.2	Expertise en deskundigheid	11
6.3	Professionaliseringsbeleid	11
6.4	Mobiliteit van staf	11
7	KWALITEITSCULTUUR	13
7.1	Aanpak kwaliteitszorg	13
7.2	Verbetercyclus	13
7.3	Visie en aanpak rond innovatie	13
8	INFRASTRUCTUUR	14
9	BESLUIT	15
9.1	Sterke punten	15
9.2	Aandachtspunten en groeikansen	15
10	BIJLAGE	17

1 SITUERING EN REVIEWCOMMISSIE

In de periode 2015-2017 krijgen de instellingen hoger onderwijs zelf de kans om aan te tonen dat ze in staat zijn om de volledige verantwoordelijkheid op te nemen voor het borgen en verbeteren van de kwaliteit van hun opleidingen. Deze aanpak/regie wordt in de instellingsreview beoordeeld tijdens de 'reviewtrail'.

De Arteveldehogeschool voorziet in haar regie ook het uitvoeren van **opleidingsreviews**. Dit rapport is de output van de tweede opleidingsreview die aan de hogeschool werd uitgevoerd bij de opleiding Professionele Bachelor in de Logopedie en Audiologie.

De review vond plaats op **23, 24 en 25 mei 2022**.

De commissie, die hiertoe werd samengesteld bestaat uit **5 leden** en een notulant:

- Tinne Boons, voorzitter (extern commissielid)
- Katrien Colman, werkvelddeskundige (extern commissielid)
- Ina Foulon, werkvelddeskundige (extern commissielid)
- Aurélie Dewael, werkvelddeskundige (extern commissielid)
- Rob Van Tilborgh (student commissielid)

Dries Rombouts, hoofd van de Bachelor Journalistiek van de Arteveldehogeschool, trad op als interne procesbegeleider.

Voor een korte beschrijving van hun CV, zie bijlage.

De reviewbronnen die door de commissie gebruikt worden, zijn:

- een ingevulde vragenlijst die digitaal te consulteren is op de Akwaris met doorverwijzing naar intranetsite van de opleiding;
- een zelfevaluatie ten opzichte van het Onderwijsraamwerk, wat de kwaliteitseisen van de hogeschool inventariseert;
- en een presentatie van de opleiding die als startschot geldt van de diverse gesprekken met de stakeholders: medewerkers, studenten, werkveld en alumni.

Er vond een mondelinge rapportering plaats op 25 mei 2022 waarbij de opleiding een eerste feedback van de commissie ontving.

De resultaten van de opleidingsreview worden ook publiek gemaakt.

De opleiding schrijft naar aanleiding van de bevindingen van de commissie een opvolgingsrapport en volgt de uitvoering van haar (verbeter)projecten op.

2 VISIE EN STRUCTUUR VAN DE OPLEIDING

2.1 Visie

Het opleidingsprofiel is geënt op de missie en visie van Arteveldehogeschool. Tijdens de diverse gesprekken kon de commissie vaststellen dat de opleiding doordrongen is van de vier waarden van de hogeschool; authentiek, bevlogen, baanbrekend en betrokken.

De opleiding onderscheidt zich in Vlaanderen door de onmiddellijke opsplitsing tussen de afstudeerrichtingen logopedie en audiologie. De commissie stelt vast dat deze keuze door het werkveld en de studenten erg gewaardeerd wordt. De opleiding zet sterk in op internationalisering, wat onder andere door het belang van taal binnen het beroep niet evident is. De commissie waardeert de moed van de opleiding om zich op dit vlak te onderscheiden en onderschrijft het belang van internationale en interculturele competenties in een diverse en snel veranderende wereld.

De opleiding heeft als einddoel het afleveren van startklare professionals. De commissie stelt vast dat de opleiding worstelt met de definitie van 'startklaar' binnen de verschillende interventiedomeinen en hierbij soms gehinderd wordt door het perfectionisme dat inherent is aan de opleidingsgemeenschap. De opleiding greep de curriculumherziening aan als kans om gezamenlijk na te denken over wanneer iets goed genoeg is. De commissie moedigt de opleiding aan om verder te gaan op de ingeslagen weg en in nauw overleg met stakeholders weloverwogen keuzes te maken.

2.2 Structuur

ENW Gezondheid en zorg

Arteveldehogeschool heeft een nieuw organogram uitgewerkt waarbij de opleidingen geclusterd worden in vijf expertisenetwerken (ENW). De professionele bacheloropleiding Logopedie en Audiologie valt daarbij onder het ENW Gezondheid en zorg. De commissie ziet veel mogelijkheden in deze nieuwe organisatiestructuur op het vlak van kennisdeling en efficiëntie. De commissie wil de opleiding stimuleren om de nieuwe organisatiestructuur aan te grijpen om over de muren van de opleiding heen te kijken en actief op zoek te gaan naar inter- en multidisciplinaire samenwerkingen met andere opleidingen, zowel binnen als buiten het ENW Gezondheid en Zorg.

Afstudeerrichtingen

Het opleidingsmanagementteam (OMT) bestaat uit een teamleider voor de afstudeerrichting Logopedie en een teamleider voor de afstudeerrichting Audiologie en wordt aangestuurd door het opleidingshoofd. Deze structuur faciliteert de samenwerking tussen beide afstudeerrichtingen. Toch ziet de commissie op dit vlak nog heel wat groeimogelijkheden. Ze adviseert de opleiding om nog meer met de beide afstudeerrichtingen samen te doen, dwarsverbanden te creëren en elkaars goede praktijken over te nemen.

3 ONDERWIJS- EN LEERPROCES

3.1 Leerresultaten

De opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR) zijn geënt op de domeinspecifieke leerresultaten (DLR) en de opleiding is zonder twijfel niveau 6 van de Vlaamse Kwalificatiestructuur waardig. De opleiding kiest ervoor om 2 eigen OLR te formuleren, gericht op diversiteit en internationalisering, waarmee de opleiding zich duidelijk profileert.

Het opleidingsprogramma omvat alle leerdoelen behorend tot de OLR en beantwoordt tegelijkertijd aan de vereisten van de Koninklijke Besluiten betreffende de beroepstitels van logopedist of audioloog. Voor de afstudeerrichting audiologie botst de opleiding op het feit dat het Koninklijk Besluit dateert van 2004 en niet meer afgestemd is op de huidige klinische praktijk. De commissie adviseert de opleiding om hierover in overleg te gaan met collega-opleidingen, alumni, de beroepsvereniging en het werkveld zodat dit issue met gebundelde krachten op de politieke agenda geplaatst kan worden. De commissie is ervan overtuigd dat de opleiding alle kwaliteiten in huis heeft om hierin een voortrekkersrol op te nemen.

3.2 Opleidingsprogramma's

3.2.1 Leerdoelen en gedragsindicatoren

Het curriculum is logisch opgebouwd, gestructureerd en helder afgestemd op de OLR. De opleiding heeft in overleg met haar stakeholders sterk ingezet op de curriculumherziening. De commissie heeft vertrouwen in de sterke basis die hiermee gelegd is.

Binnen de verschillende interventiedomeinen is de opleiding op zoek naar een evenwicht tussen het opleiden van startklare professionals enerzijds en de sterke mate van specialisatie van de lectoren anderzijds. De commissie stelde vast dat de opleiding binnen sommige interventiedomeinen al verder staat met het 'ontstoffen' dan binnen andere. De commissie adviseert om in cocreatie met alle stakeholders per interventiedomein de vereisten om startklaar te zijn helder en concreet te definiëren en de inhoud van het curriculum hierop af te stemmen. Daarbij raadt de commissie aan om sterker in te zetten op diepgang, 'grondig begrijpen van de basisprincipes', dan op volledigheid, 'alles gezien hebben'. Als de basisprincipes goed beheerst worden, mag je van een bachelorstudent een vlotte transfer van kennis en vaardigheden verwachten naar andere diagnostische of therapeutische tools, andere doelgroepen of andere interventiedomeinen. Bovendien biedt de Artevelde Academy heel wat mogelijkheden aan alumni om via levenslang leren de kennis en vaardigheden binnen bepaalde interventiedomeinen te vervolledigen of actualiseren. De commissie wil de opleiding stimuleren om het werkveld uit te dagen om mee te beslissen wat essentieel is voor een startklare logopedist of audioloog. Het werkveld heeft niet enkel een rol in het binnenbrengen van de laatste nieuwe tools of ontwikkelingen in de opleiding, maar ook in het afwegen welke zaken minder actueel of relevant geworden zijn. Ook in het proces van 'ontstoffing' is het van belang dat de samenwerking tussen de OLOD's en de interventiedomeinen geïntensifieerd wordt en good practices breed en systematisch gedeeld worden.

Tot slot raadt de commissie de opleiding aan om op zoek te gaan naar meer ruimte in het curriculum voor multidisciplinaire samenwerking. Het beroep van logopedist of audioloog vindt in sterke mate plaats in een multidisciplinaire context. Enkel door samenwerking en kruisbestuiving met andere disciplines zullen de complexe uitdagingen van de toekomst

succesvol aangepakt kunnen worden. De commissie adviseert de opleiding om binnen het curriculum vaker de samenwerking met andere opleidingen op te zoeken. Dit kan zowel op microniveau (bv. een gezamenlijke workshop) als op macroniveau (bv. een multidisciplinaire bachelorproef).

3.2.2 Stage/praktijk/werkplekleren

De opleiding beschikt over heldere stagegidsen waarin de verwachtingen ten aanzien van de student, de stagementor en de stagebegeleider duidelijk beschreven worden. Sinds de stagevernieuwing is het stageprogramma meer ontwikkelgericht en minder gestandaardiseerd, onder andere door het vervallen van vaste stageopdrachten. Het stageproces wordt nauwgezet opgevolgd en alles wordt gedetailleerd geregistreerd in het digitaal stageportfolio MEDbook. De opleiding wil in het stageproces focussen op de zelfsturing van de student. De commissie adviseert de opleiding om met deze focus in gedachten nog eens kritisch te kijken naar de afbouw in begeleiding en ondersteuning, zodat de student in trajectschijf 3 maximaal zelfsturend aan de slag kan tijdens de stage.

De afstudeerrichting audiologie gebruikt CanMEDS als model om bij de uitrol van het nieuwe curriculum het geheel van te behalen leerresultaten te visualiseren en te vertalen naar het werkveld. De commissie adviseert de opleiding om te onderzoeken of de CanMEDS-rollen ook voor de afstudeerrichting logopedie een meerwaarde kunnen zijn.

De opleiding speelt kort op de bal en voorziet goede begeleiding in het geval er zich een negatieve ervaring voordoet op de stageplaats. Toch stelt de commissie vast dat de studenten nog niet systematisch betrokken worden bij de opvolging/evaluatie van de stageplaatsen. De commissie adviseert de opleiding om na te gaan hoe ze de studenten structureel inspraak kan geven in de kwaliteitsbewaking van de stageplaatsen.

3.2.3 Bachelorproef/afstudeerproject

De leerlijn ‘wetenschappelijk onderzoek’ doorloopt de drie jaren van het opleidingsprogramma, kent een graduele opbouw met als sluitstuk de praktijkgerichte bachelorproef. De opleiding zet in op twee soorten bachelorproeven, de ‘ontwikkelingsgerichte bachelorproef’ en de ‘onderzoeksgerichte bachelorproef’. De commissie is enthousiast over de ingekeken stukken. Het zijn praktijkgerichte, relevante en doorgaans grondig uitgewerkte onderzoeken of producten.

De eindevaluatie omvat het proces, het product, de poster, de pitch en het diepte-interview. Hoewel al deze onderdelen relevant en waardevol zijn, vraagt de commissie zich af of het noodzakelijk is om ze allemaal op te nemen in de eindevaluatie. In het kader van het beheersen van de werkdruk voor zowel de docenten als de studenten, adviseert de commissie om na te gaan welke onderdelen het meest geschikt zijn om de OLR op eindniveau aan te tonen en erover te waken dat er zo weinig mogelijk dubbel getoetst wordt.

De inhoudelijke en procesmatige begeleiding van elke bachelorproef is in handen van minstens één, bij voorkeur twee promotoren. De student is los van de gestelde deadlines in de jaarplanning zelf verantwoordelijk om op geregelde tijdstippen contact te nemen met de betrokken promotor(en) om een stand van zaken van het onderzoek te bespreken. Ook de planning van alle andere activiteiten (zoals stage) in trajectschijf 3 in het kader van de bachelorproef ligt volledig in handen van de student. De commissie stelde vast dat de studenten deze vrijheid en verantwoordelijkheid als een stijlbreek ervaren met de manier waarop het onderwijs vormgegeven wordt in trajectschijf 1 en 2. De commissie adviseert de opleiding om kritisch te reflecteren over de mate van zelfsturing die ze wenselijk acht en hierover duidelijke afspraken te maken met de promotoren. Vervolgens raadt de commissie

aan om de studenten hierin gradueel te laten groeien en na te gaan in hoeverre de overgang van trajectschijf 2 naar 3 minder bruusk kan verlopen.

Bovendien hebben ook promotoren een grote vrijheid in het invullen van hun rol. De commissie stelde vast dat er aanzienlijke verschillen zijn tussen promotoren op het vlak van intensiteit van de begeleiding en snelheid van feedback geven. De commissie acht het aangewezen dat de opleiding op zoek gaat naar manieren om een betere afstemming te krijgen tussen de promotoren op het vlak van begeleiding en evaluatie.

3.2.4 Internationalisering

Het internationale aspect is, gezien het belang van taal in het beroep, geen evidentie binnen deze opleiding en dit werkveld. Toch zet de opleiding hier erg succesvol op in met de leerlijn 'My Global Mind'. De commissie apprecieert de ambitie van de opleiding om zowel de uitgaande als de inkomende studentenmobiliteit te verhogen en structurele samenwerkingsverbanden met internationale partners aan te gaan.

3.2.5 Betrekken van interne en externe stakeholders

De opleiding betreft haar stakeholders in twee advies- en participatieraden; de opleidingsadviesraad (OAR), bestaande uit werkveldvertegenwoordigers en docenten, en de opleidingsraad (OR), bestaande uit medewerkers en studentvertegenwoordigers. Het ENW Gezondheid en zorg wil de OAR een vernieuwde, duurzame invulling geven. De commissie onderschrijft het belang van een formeel orgaan waarin de werkveldparticipatie structureel verankerd is, als aanvulling op de veelvuldige en intensieve werkveldcontacten die de opleiding al heeft. De commissie wil de opleiding en bij uitbreiding het ENW aanmoedigen om op zoek te gaan naar een format voor de OAR waarin het mede-eigenaarschap van het werkveld maximaal tot ontwikkeling kan komen.

Op het vlak van studentenparticipatie stelt de commissie vast dat de invulling van de OR een vraag-antwoord karakter heeft. De commissie is ervan overtuigd dat de OR verder kan doorgroeien naar een volwaardig participatie-orgaan waarin de studenten, als belangrijkste stakeholder, zich mede-eigenaar van de opleiding kunnen voelen. De commissie moedigt het managementteam, de docenten en de studenten aan om de OR zo vorm te geven dat er vanuit dialoog en met gedeelde verantwoordelijkheid samen gebouwd kan worden aan de toekomst van de opleiding.

3.3 Motiverende leeromgeving

De opleiding zet succesvol in op authentiek en ervaringsgericht onderwijs. De opleiding greep de COVID-pandemie aan om de omslag naar blended learning te versnellen en versterken. Het onderwijskader 'Blended learning plus' biedt handvaten aan de opleiding om structureel in te zetten op de uitbouw en ondersteuning van flexibele leerwegen. DigiCare en EduCare ondersteunen de docenten in het ontwikkelen van een kwaliteitsvolle online leeromgeving. On campus faciliteren de (praktijk)lessen in kleine groepen de leermogelijkheden van de student.

Uit gesprekken met de studenten kon de commissie afleiden dat ze een hoge werkdruk ervaren die soms ten koste gaat van hun motivatie. Vooral in trajectschijf 1 gaven de studenten aan dat de snelheid waarin taken en opdrachten elkaar opvolgen en de combinatie met het drukke lessenrooster zwaar was. De commissie kreeg daarbij de indruk

dat het perfectionisme van het docententeam afstraalt op de studenten, voor wie goed ook vaak niet goed genoeg is. De commissie raadt de opleiding aan om op zoek te gaan naar manieren om de nieuwsgierigheid van studenten te prikkelen en hun passie voor het beroep aan te wakkeren en daarbij oog te hebben voor een gezonde werkhouding en het onderscheiden van hoofd- en bijzaken.

De commissie raadt de opleiding aan om een kritische blik te werpen op haar visie op leren en wat ze van de student verwacht. De commissie merkt een discrepantie tussen de wil van de opleiding om zelfsturende, zelfstandige, ondernemende studenten op te leiden enerzijds en het uitgebreide begeleidingsaanbod en de oplossingsgerichte ondersteuning van het managementteam, de docenten en begeleiders anderzijds.

3.4 **Toetsing**

De opleiding beschikt over een toetsbeleidsplan en een overzichtelijke toetsmatrix, gebaseerd op de OLR en met de focus op authenticiteit, validiteit en betrouwbaarheid. De commissie voor curriculum en toetsing (CCT) bewaakt de toetsing in de opleiding. Bij de afsluitende toetsen, zoals stage en bachelorproef, wordt het werkveld actief en systematisch betrokken.

3.5 **Trajecten, varianten, excellentieprogramma's, postgraduat**

De opleiding beschikt over een uitgebreid pakket postgraduat, bijscholingen en andere activiteiten in het kader van levenslang leren waarin de expertise van het docententeam maximaal tot zijn recht komt.

De opleiding beschikt over een verkort traject audiologie na logopedie en verkent de mogelijkheid om naar analogie hiervan ook een verkort traject logopedie na audiologie uit te werken. Om een diverse instroom te faciliteren, adviseert de commissie om sterker in te zetten op het ontwikkelen van trajecten voor zij-instromers en werkstudenten. De geboekte vooruitgang in blended learning biedt heel wat mogelijkheden om tegemoet te komen aan de vraag naar anytime anywhere leren.

4 ONDERZOEK EN DIENSTVERLENING

De opleiding zet succesvol in op de nexus onderzoek onderwijs. Dankzij de uitgebreide vakinhoudelijk expertise binnen het opleidingsteam en het sterk ondersteuningsnetwerk binnen OOC GEZ, lopen er op dit moment verschillende onderzoeksprojecten in de opleiding die steeds een implementatie van de resultaten in het onderwijs beogen. De commissie vindt het sterk hoe de opleiding erin slaagt om studenten te laten participeren aan het onderzoek en onderzoeksresultaten te koppelen aan opleidingsonderdelen en leerresultaten.

De opleiding beschikt over een divers aanbod gerichte vormingen in de verschillende interventiedomeinen in het kader van levenslang leren. Het werkveld en de alumni appreciëren de praktijkgerichte, inhoudelijk sterke en evidence based bijscholingen, studiedagen en postgraduatoren. De commissie is ervan overtuigd dat de toegenomen expertise van de opleiding op het vlak van online leren kansen biedt om het aanbod levenslang verder uit te breiden.

De opleiding verkent de mogelijkheid om haar dienstverleningsactiviteiten uit te breiden in het kader van het opzetten van een audiolab, als pilootproject voor een multidisciplinair gezondheidscentrum binnen het ENW Gezondheid en Zorg. Een intramuros hoorcentrum voor o.a. mensen uit de buurt biedt kansen om naast care en cure ook sterk in te zetten op preventie. Door zich te richten op preventie zou de opleiding ook een sterke maatschappelijke voortrekkersrol op kunnen nemen in de buurt van de campus (campus in de buurt, buurt in de campus als verbinding met de stad Gent). De commissie ziet veel potentieel in dit initiatief en wil de opleiding stimuleren om samen met de diverse stakeholders op zoek te gaan naar een innovatief format dat aanvullend is op het huidige (zorg)aanbod zodat er geen concurrentie kan ontstaan die de goede contacten met het werkveld onder druk zet.

5 BEGELEIDING OP MAAT

5.1 Instroom

De opleiding beschikt over een uitgebreid aanbod aan informatiemogelijkheden om kandidaat-studenten een duidelijk beeld te geven over de opleiding en het werkveld. De opleiding wil een actieplan uitwerken om meer diverse groepen instromende studenten aan te trekken. De opleiding toont ambitie om de instroom actief te verhogen, vanwege de groeiende wachtlijsten in de zorg. De commissie onderschrijft het belang van diversiteit binnen de opleiding om een realistische weerspiegeling van de maatschappelijke realiteit in de opleidingsgemeenschap te realiseren. Bovendien is het werkveld vragende partij naar meer diversiteit binnen het beroep. De commissie adviseert de opleiding om bij het opzetten van het actieplan voor meer diversiteit te onderzoeken wat er nodig is voor studenten met diverse achtergronden om zich thuis te voelen in de opleiding en op basis hiervan gepaste acties te ondernemen.

5.2 Doorstroom

De opleiding heeft een hart voor de student en beschikt over een performant uitgewerkt systeem van begeleiding op maat waarin naast de trajectbeheerders, trajectcoaches en intra- en extracurriculaire leercoaches, ook de docenten en het managementteam steeds paraat staan om de student met raad en daad bij te staan. De commissie stelde vast dat dit persoonlijk contact en de laagdrempeligheid zowel een sterkte als een valkuil is. Door de kleinschaligheid en nabijheid van de opleiding lijken grenzen te vervagen en rollen te verschuiven. Een zekere mate van afstand en objectiviteit is soms nodig om voldoende veiligheid te creëren voor de student om open te communiceren. De commissie adviseert de opleiding om op zoek te gaan naar kwaliteitsvolle begeleidingsvormen met voldoende aandacht voor de professionele afstand tussen student en coach. In het kader van 'teach as you preach' is de commissie ervan overtuigd dat het strikter bewaken van grenzen door docenten en begeleiders zal resulteren in studenten die op hun beurt ook beter hun grenzen bewaken en sterker in hun schoenen staan.

5.3 Uitstroom

De opleiding neemt de verantwoordelijkheid om studenten op te leiden tot zeer goede logopedisten en audiologen die een verrijking zijn voor het werkveld. De opleiding houdt contact met haar alumni via de Facebookpagina en de verschillende activiteiten in het kader van levenslang leren. De alumni blikken tevreden terug op hun opleiding en zijn blij met hun keuze voor de opleiding logopedie en audiologie aan Arteveldehogeschool.

6 PERSONEEL

6.1 Personeelsbeleid

Het opleidingsteam bestaat uit enthousiaste, betrokken, gepassioneerde, hardwerkende professionals met een sterke vakinhoudelijke expertise. Het team legt de lat hoog en wil het steeds beter doen. De commissie vindt de werkhethiek binnen het team indrukwekkend en bewonderenswaardig en een grote kracht van de opleiding. Tegelijkertijd waarschuwt de commissie voor de buitenproportionele vormen die deze inzet bij sommige medewerkers aanneemt. De commissie stelde vast dat een hoge werkdruk en beschikbaarheid buiten de werkuren (bv. 's avonds via MS Teams bereikbaar zijn voor studenten) de norm geworden zijn binnen het team. De commissie adviseert de opleiding om op zoek te gaan naar handvaten voor een gezond werkklimaat en duidelijke afspraken te maken omtrent beschikbaarheid met het oog op de duurzame inzetbaarheid van alle teamleden.

6.2 Expertise en deskundigheid

Het opleidingsteam is stabiel en deskundig en bestaat voor meer dan 60% uit medewerkers die actief zijn in het werkveld of praktijkervaring vanuit onderzoeks- of dienstverleningsprojecten integreren. Op die manier brengen zij kennis, expertise en uitdagingen vanuit het werkveld rechtstreeks binnen in de opleiding. Dankzij hun vakinhoudelijke expertise zijn heel wat medewerkers veel gevraagde sprekers op congressen, studiedagen en postgraduatoren. De commissie adviseert de opleiding om te blijven zoeken naar manieren om de aanwezige expertise te bestendigen binnen het team zodat kennis en vaardigheden niet verloren gaan als een collega het team verlaat.

6.3 Professionaliseringsbeleid

Met de systematisch ingeplande teamdagen en de professionaliseringsruimte in het werkrooster wil de opleiding haar teamleden maximale kansen bieden om zich te professionaliseren. De opleiding heeft de ambitie om een lange termijn professionaliseringsbeleid uit te bouwen gericht op vakinhoudelijke, onderwijskundige en zelfstuderende ontwikkeling.

6.4 Mobiliteit van staf

Op microniveau ziet de commissie kansen om de uitwisseling van docenten binnen de hogeschool te versterken. Momenteel gebeurt het uitwisselen van docenten tussen opleidingen eerder incidenteel. Binnen de context van het ENW Gezondheid en Zorg kan dit frequenter en structureler plaatsvinden.

Op macroniveau kan de opleiding dankzij sterke internationale partnerschappen en lidmaatschap in internationale werkveldorganisaties, een beroep doen op een goed uitgebouwd netwerk dat heel wat mogelijkheden biedt voor stafmobiliteit. De opleiding heeft de ambitie om de uitgaande stafmobiliteit te verduurzamen en de inkomende stafmobiliteit verder uit te bouwen. De commissie waardeert deze ambitie en ziet de kansen die online leren biedt als een opstap om dit te realiseren.

7 KWALITEITSCULTUUR

7.1 Aanpak kwaliteitszorg

De commissie merkt een duidelijke wil van de opleiding om te groeien en te evolueren; zowel op inhoudelijk als op didactisch vlak. De opleiding kijkt kritisch naar zichzelf en is zich bewust van haar sterke punten en groeipunten. De commissie bevestigt deze inzichten en heeft er vertrouwen in dat de opleiding door haar kwaliteitsvolle werking voldoende garanties biedt dat het onderwijs, het onderzoek en de dienstverlening aan de maat zijn en blijven.

De opleiding grijpt crisissen, niet in het minst de COVID-pandemie, aan als kans om te groeien. Ze stelt zich daarbij flexibel en leergierig op. De commissie apprecieert de hoge ambities en de moed van de opleiding om vastberaden veranderingen en optimalisaties aan te pakken.

Voor wat betreft de studentbevragingen, geeft de opleiding aan zich op een scharnierpunt te bevinden. Er loopt een pilootproject met een verkorte vragenlijst en de mogelijkheid om de bevraging te integreren in Canvas wordt onderzocht. Ook de bevragingstermijn zal worden aangepast. Naast de kwantitatieve input, besteedt de opleiding meer en meer aandacht aan de kwalitatieve input door middel van focusgroepen. De commissie moedigt de opleiding aan om de bevragingen goed af te stemmen op de doelgroep, zodanig op te stellen dat ze een duidelijke signaalfunctie hebben en de frequentie voldoende hoog te leggen zodat mogelijke verbeterpunten snel in beeld komen.

De commissie stelt vast dat alle stakeholders erg betrokken zijn bij de opleiding, het beste met elkaar voor hebben en dat er een groot wederzijds respect is. Dit mag echter niet in de weg staan van een open en vrije communicatie. Constructieve feedback is een cadeautje waarmee je de ander de kans geeft om te groeien. De commissie adviseert de opleiding om structurele overlegorganen te gebruiken als hefboom om stakeholders op een andere manier te betrekken; als kritische vrienden met iets meer afstand en met een meer objectieve focus. Dit zou een mooie aanvulling vormen op de nabijheid en warme betrokkenheid die er nu is.

7.2 Verbetercyclus

De opleiding pakt verbeteringen systematisch en grondig aan en volgt hierbij de stappen van de PDCA-cyclus. De meeste groeipunten uit de vorige review (2015) werden consciëntieus aangepakt. Voor sommige zaken is de opleiding op de goede weg, maar is het vooropgestelde doel nog niet bereikt. De commissie wil de opleiding stimuleren om verder in te zetten op het samenwerken tussen beide afstudeerrichtingen en met andere opleidingen, het vergroten van de diversiteit in de opleiding en het gezamenlijk nadenken over wanneer iets goed genoeg is. De commissie adviseert om prioriteit te geven aan deze groeipunten die al een hele tijd leven in de opleiding.

7.3 Visie en aanpak rond innovatie

De opleiding wordt gekenmerkt door een voortdurend streven naar kwaliteit en vooruitgang. De docenten en het managementteam houden de vinger aan de pols en hechten veel belang aan innovatie en vernieuwing in het werkveld.

8 INFRASTRUCTUUR

De opleiding is gehuisvest op campus Kantienberg, een vlot bereikbare en moderne campus met het nodige didactisch materiaal, goed uitgeruste praktijklokalen en state-of-the art voorzieningen zoals een immersive room, een simulatielab en een fablab.

Arteveldehogeschool heeft de ambitie om de campus de komende jaren te renoveren en de opleiding heeft een helder zicht op de wenselijke aanpassingen aan de infrastructuur om haar onderwijs-, onderzoeks- en dienstverleningsactiviteiten verder te optimaliseren en uit te bouwen. De commissie rekent erop dat de opleidings specifieke noden opgenomen worden in het masterplan campus Kantienberg zodat de opleiding haar voortrekkersrol kan blijven waarmaken. Tijdens het bezoek was de ervaring van de commissie dat de opleidingslokalen an sich, maar ook de campus tout court weinig persoonlijkheid uitstraalden. De inrichting van de campus lijkt studenten en stakeholders niet uit te nodigen om elkaar te ontmoeten op de campus. De commissie adviseert om in het renovatieplan voldoende aandacht te hebben voor het interieur van de campus zodat de eigenheid van de opleiding en van Arteveldehogeschool niet enkel zichtbaar is in de studenten en docenten, maar ook letterlijk van de muren spat. De inbreng van de studenten bij het vormgeven van het renovatieplan acht de commissie onontbeerlijk.

9 **BESLUIT**

9.1 **Sterke punten**

- Door de onmiddellijke opsplitsing tussen de afstudeerrichtingen logopedie en audiologie en de aandacht voor internationalisering in het curriculum profileert de opleiding zich sterk.
- De nieuwe organisatiestructuur waarin de opleiding deel uitmaakt van het Expertisenetwerk Gezondheid en Zorg biedt veel mogelijkheden op het vlak van kennisdeling en efficiëntie.
- De opleidings specifieke leerresultaten (OLR) zijn geënt op de domeinspecifieke leerresultaten (DLR) en de opleiding is zonder twijfel niveau 6 van de Vlaamse Kwalificatiestructuur waardig.
- Het recent vernieuwde curriculum is logisch opgebouwd, gestructureerd en helder afgestemd op de OLR. Het vormt een sterke basis om de volgende jaren op te bouwen.
- De stage en bachelorproef vormen het sluitstuk van de opleiding. De opleiding volgt de stages nauwgezet op en faciliteert een goede afstemming tussen alle betrokken partijen. De leerlijn 'wetenschappelijk onderzoek' bereidt de studenten stapsgewijs voor op de bachelorproef die resulteert in praktijkgerichte, relevante en grondig uitgewerkte onderzoeken of producten.
- De opleiding zet succesvol in op authentiek en ervaringsgericht onderwijs. Het onderwijskader 'Blended learning plus' biedt handvaten aan de opleiding om structureel in te zetten op de uitbouw en ondersteuning van flexibele leerwegen.
- De opleiding beschikt over een uitgebreid pakket postgraduatoren, bijscholingen en andere activiteiten in het kader van levenslang leren waarin de expertise van het docententeam maximaal tot zijn recht komt.
- Dankzij de uitgebreide vakinhoudelijke expertise binnen het opleidingsteam en het sterk ondersteuningsnetwerk binnen OOC GEZ, liepen en lopen er verschillende onderzoeksprojecten in de opleiding die steeds een implementatie van de resultaten in het onderwijs beogen.
- De opleiding heeft een hart voor de student en beschikt over een performant uitgewerkt systeem van begeleiding op maat.
- De opleiding neemt haar verantwoordelijkheid en leidt studenten op tot zeer goede logopedisten en audiologen die een verrijking zijn voor het werkveld.
- Het opleidingsteam bestaat uit enthousiaste, betrokken, gepassioneerde, hardwerkende professionals met een grote vakinhoudelijke expertise en sterke link met het werkveld.

9.2 **Aandachtspunten en groeikansen**

- Definieer, in cocreatie met alle stakeholders, per interventiedomein heldere en concrete vereisten om startklaar te zijn.
- Stem het curriculum af op de startklare logopedist en audioloog, met aandacht voor een realistische werkdruk voor de studenten en de docenten en ruimte om flexibel in te spelen op interesses van de studenten, ontwikkelingen in het werkveld en expertise van de docenten.
- Grijp de nieuwe organisatiestructuur aan als kans om over de muren van de opleiding heen te kijken en actief op zoek te gaan naar multidisciplinaire

samenwerkingsmogelijkheden tussen de beide afstudeerrichtingen en met andere opleidingen, zowel binnen als buiten het ENW Gezondheid en Zorg.

- Ga op zoek naar een format voor de opleidingsadviesraad (OAR) en de opleidingsraad (OR) met een veilige feedbackcultuur waarin mede-eigenaarschap van het werkveld en de studenten maximaal tot ontwikkeling kan komen.
- Er is een discrepantie tussen de wil van de opleiding om zelfsturende, zelfstandige, ondernemende studenten op te leiden enerzijds en het uitgebreide begeleidings-/coachingsaanbod en de oplossingsgerichte ondersteuning van het managementteam, de docenten en de begeleiders anderzijds. Werp een kritische blik op de visie op de student en trek deze visie consequent door in alle aspecten van het onderwijs.
- Ga verder op zoek naar manieren om de diversiteit van de instroom te vergroten en geef daarbij extra aandacht aan zij-instromers en werkstudenten.
- Maak de plannen voor het audiolab waar en zoek naar een innovatief format dat aanvullend is op het huidige (zorg)aanbod.
- Blijf zoeken naar kwaliteitsvolle begeleidingsvormen met een duidelijke roldefiniëring en voldoende aandacht voor de professionele afstand tussen de student en de coach.
- Heb aandacht voor een gezonde werkcultuur, bewaak grenzen en maak duidelijke afspraken omtrent beschikbaarheid met het oog op de duurzame inzetbaarheid van alle teamleden.
- Blijf zoeken naar manieren om de aanwezige expertise in het team te bestendigen zodat kennis en vaardigheden niet verloren gaan.

Korte beschrijving van het CV van de commissieleden

Dr. Tinne Boons studeerde in 2006 af als Master in de Logopedische en Audiologische Wetenschappen aan de KU Leuven. In 2007 volgde ze met succes de Specifieke lerarenopleiding (SLO) en het Postgraduaat in de Hoortoestelaanpassing. In 2013 behaalde ze, eveneens aan de KU Leuven, een Doctoraat in de Biomedische Wetenschappen met een studie naar de variabiliteit in gesproken taalontwikkeling bij kinderen met een cochleair implantaat. Van 2008 tot 2019 was ze werkzaam als docent-onderzoeker bij de Fontys Paramedische Hogeschool in Eindhoven. Van 2019 tot 2021 werkte ze als kwaliteitsverantwoordelijke bij de Clinical Trial Unit van Ziekenhuis Oost-Limburg. Sinds 2021 is ze als stafmedewerker kwaliteitszorg verbonden aan de Hogeschool PXL in Hasselt.

Dr. Katrien Colman studeerde in 1998 af als licentiate Logopedie en Audiologie aan de medische faculteit van de Rijksuniversiteit Gent. Na haar afstuderen werkte zij enkele jaren als logopedist in het ziekenhuis Maria Middelaers. In 2003 rondde Katrien de Europese Erasmus Mundus masteropleiding Clinical Linguistics af aan de Rijksuniversiteit Groningen. In 2011 behaalde Katrien haar doctoraat in de Letteren aan de Rijksuniversiteit Groningen. Haar doctoraatsonderzoek richtte zich op taalverwerking bij personen met de ziekte van Parkinson. Katrien was daarna actief als docent en onderzoeker bij de Rijksuniversiteit Groningen, de Thomas More hogeschool en de Hanzehogeschool Groningen. Op dit moment is zij bij de Hanzehogeshool Groningen aan de slag als docent en onderzoeker bij de opleiding Logopedie en is zij kerndocent van de transitie-master Healthy Ageing Professional.

Prof. Dr. Ina Foulon studeerde van 1996 tot 2003 aan de Vrije Universiteit Brussel en behaalde in juni 2003 haar diploma van arts. Vanaf september 2003 werkte ze als assistent in opleiding aan het Universitair Ziekenhuis Brussel in het departement Neus-Keel- en Oorheelkunde. In 2008 behaalde ze haar diploma van Neus- Keel- en Oorarts en startte haar carrière als residenten later als kliniekhof in dezelfde dienst. Haar interesse gaat uit naar de otologie en pediatrische NKO. In 2015 behaalde ze haar PhD in de medische wetenschappen met als onderwerp: *Congenital Cytomegalovirus Infection: a Study on the Incidence and Characteristics of Hearing Loss.* Sinds december 2018 combineert ze haar werk in het Universitair Ziekenhuis met werk in De Poolster, een revalidatiecenter voor kinderen met gehoorproblemen.

Aurélie Dewael studeerde af in 1998 als graduate Logopedie en in 2000 als graduate Audiologie aan de Arteveldehogeschool Gent. Van 2000 tot 2008 werkte ze als audiologe voor verschillende werknemers waarbij het aanpassen van hoorapparaten tot haar belangrijkste takenpakket behoorde. In 2008 startte ze haar carrière bij Cochlear, marktleider voor implanteerbare hooroplossingen. Daar startte ze als Clinical Technical Specialist, maar ontdekte ze snel haar passie voor leren en anderen ontwikkelen. Doorheen de jaren bleef ze zichzelf ontwikkelen met o.a. het behalen van een Theater Access certification in 2010, een Postgraduaat Diploma in Clinical Education in 2016. In 2018 volgde ze een cursus in Accelerated Learning and Program Design en in 2020 behaalde ze een CIPD Level 5 Associate Diploma in Organisation Learning and Development. Momenteel is zij Talent Development Manager voor EMEA (Europe Middle East & Africa), met een grote focus op het ontwikkelen van een target culture binnen het bedrijf, het implementeren van leadership programma's en het begeleiden van toptalent en successon plans.

Rob Van Tilborgh is student Bachelor in het secundair onderwijs voor keuzevakken katholieke godsdienst en Nederlands. Daarnaast is hij voorzitter van de overkoepelende Studentenraad van de Arteveldehogeschool (SRA). Binnen die hogeschool neemt hij nog veel extracurriculaire taken op, waaronder ondervoorzitter van de Stuvoraad. Hij is ook student-ondernemer van Cetio, en voorzitter van vzw Handelscentrum Geraardsbergen.