

**Reviewrapport**

**PROFESSIONELE BACHELOR IN  
DE PEDAGOGIE VAN HET JONGE  
KIND**

**1 februari 2021**

**Arteveldehogeschool**

Campus Sint-Amandsberg | J. Gérardstraat 18 | 9040 Gent

# Inhoud

<b>1</b>	<b>SITUERING EN REVIEWCOMMISSIE</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>VISIE EN STRUCTUUR VAN DE OPLEIDING</b>	<b>5</b>
1.1.	Ambities	5
<b>3</b>	<b>ONDERWIJS- EN LEERPROCES</b>	<b>7</b>
3.1	Leerresultaten	7
3.2	Opleidingsprogramma's	7
3.2.1	Leerdoelen en gedragsindicatoren	7
3.2.2	Stage/praktijk/werkplekleren	8
3.2.3	Bachelorproef/afstudeerproject	8
3.2.4	Internationalisering	8
3.2.5	Betrekken van interne en externe stakeholders	8
3.3	Motiverende leeromgeving	9
3.4	Toetsing	9
3.5	Trajecten, varianten, excellentieprogramma's, postgraduates	9
<b>4</b>	<b>ONDERZOEK EN DIENSTVERLENING</b>	<b>10</b>
<b>5</b>	<b>BEGELEIDING OP MAAT</b>	<b>11</b>
5.1	Instroom	11
5.2	Doorstroom	11
5.3	Uitstroom	11
<b>6</b>	<b>PERSONEEL</b>	<b>12</b>
6.1	Personeelsbeleid	12
6.2	Expertise en deskundigheid	12
6.3	Professionaliseringsbeleid	12
6.4	Mobiliteit van staf	13
<b>7</b>	<b>KWALITEITSCULTUUR</b>	<b>14</b>
7.1	Aanpak kwaliteitszorg	14
7.2	Borgen van kwaliteit	14
7.3	Verbetercyclus	14
7.4	Visie en aanpak rond innovatie	15
<b>8</b>	<b>INFRASTRUCTUUR</b>	<b>16</b>
<b>9</b>	<b>BESLUIT</b>	<b>17</b>
9.1	Sterke punten	17
9.2	Aandachtspunten en groeikansen	18
9.3	Onduidelijkheden	20
<b>10</b>	<b>BIJLAGE</b>	<b>21</b>

# 1 SITUERING EN REVIEWCOMMISSIE

De instellingen hoger onderwijs krijgen in deze periode 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 eerste opleidingsreview die aan de hogeschool werd uitgevoerd bij de opleiding PBA Pedagogie van het Jonge Kind.

De review vond plaats op **21, 22 en 23 oktober 2020**.

De commissie, die hiertoe werd samengesteld bestaat uit 6 leden en een notulant:

Leden van de commissie:

- Tim Maenhout: Projectcoördinator en leidinggevende in vzw Brake-Out
- Karla Van Leeuwen: Professor Onderzoekseenheid Gezins-en Orthopedagogie, KULeuven
- Adelbrecht Haenebalcke: departementshoofd Onderwijs, Opvoeding en Jeugd bij Stad Gent
- Isabel Rots: Stafmedewerker studiedienst, Christelijk Onderwijzersverbond
- Rob Van Tilborgh: student Educatieve bachelor secundair onderwijs met als onderwijsvakken Nederlands en katholieke Godsdienst
- Ton Kallenberg: Director Education & Student Affairs (Universiteit Leiden) - voorzitter.

Als notulant trad op Florianne Thys.

Mark Pâquet, Opleidingsdirecteur Bachelor sociaal werk en Graduat in het domein Mens en Samenleving 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 Akwaris, het interne kwaliteitsregistratie- en informatiesysteem, met doorverwijzing naar de 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 23 oktober 2020 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 via Akwaris.



## 2 VISIE EN STRUCTUUR VAN DE OPLEIDING

De opleiding hanteert een duidelijk beeld waarvoor een pedagogisch werker moet staan en aan welke vier rollen de student aan het eind van de opleiding moet voldoen. De OLR en DLR's zitten goed in elkaar, waarbij de tien OLRs ontwikkeld zijn vanuit de vier rollen en zijn conform de DLRs waarbij de opleiding eigen accenten heeft gelegd. Hierdoor is het voor studenten duidelijk in welke richting zij moeten gaan. De opleiding heeft tevens aandacht voor de internationale benchmark, afstemming met verschillende stakeholders en richt zich ook op de preventieve gezinsondersteuning. Het is een teken van de identiteit van de opleiding. De opleiding speelt in op de noden van de samenleving.

De commissie geeft het belang aan voor de focus van de opleiding. Zij adviseert de opleiding om regelmatig stil te staan bij de grote pedagogische uitdagingen en thema's voor de toekomst, en de vraag te stellen wat dit betekent voor het programma. Immers, de hogeschool kan een zeer goede en specifiek gerichte curriculum maken waarin studenten in drie jaar worden opgeleid. Maar de grensgebieden van de pedagogie worden ruimer: diversiteit en inclusie zijn belangrijke thema's; opvoedingsproblemen in gezinnen nemen toe; de uitdagingen in het onderwijs worden complexer. Meer transdisciplinair afstemmen een noodzaak. De opleiding heeft mogelijkheden en ook kansen om in te spelen op groeiende maatschappelijke problemen. De commissie ziet hier mogelijkheden voor de opleiding om - in samenwerking en complementariteit met andere opleidingen en organisaties - initiatieven in te nemen. Een sterkere profilering van de opleiding met een naar buiten gerichte blik is in de ogen van de commissie iets waarop de opleiding met ondersteuning van de hogeschool zich zou kunnen onderscheiden.

Tevens adviseert de commissie aan de opleiding om ook aandacht te hebben voor de externe communicatie en profilering. Het is relevant om het verschil met gelijkaardige opleidingen in Vlaanderen te kunnen duiden. In de ogen van de commissie zijn er mogelijkheden om de breedte van de opleiding ook ten opzichte van andere instellingen te vermarkten (bv. bij studenten die willen doorstuderen: hoeveel vrijstellingen krijgen zij op basis van uw curriculum en meerwaarde ten aanzien van welke voortgezette opleidingen?)

### 1.1. Ambities

De opleiding formuleerde zes ambities voor de komende jaren. De commissie is van mening dat de opleiding beschikt over haar eerste ambitie (een sterk gedragen interne identiteit) en nog een uitdaging heeft om het profiel en inhoud van de opleiding als geheel naar het 'verdere' werkveld uit te dragen.

De tweede ambitie luidt: de opleiding streeft een werkbare context na, met verbinding in het team waarbij de autonome professionals de opleiding versterken. Dat is in de ogen van de commissie het geval.

De derde ambitie, namelijk invloed op de samenleving en het brede pedagogisch werkveld en het beleid, streeft de opleiding in de ogen van de commissie overduidelijk na. Vervolgens heeft de opleiding als vierde ambitie om zich te richten op de lerenden van morgen, in al hun diversiteit en continue verandering. Daarover heeft de commissie in de verschillende gesprekken gesproken en zij denkt hierover enkele suggesties te hebben gedaan voor de komende jaren.

De vijfde ambitie van de opleiding, namelijk de innovatieve aanpak van onderwijs, levenslang leren en onderzoek, is aanwezig en zou voor wat betreft het levenslang leren nog iets verder kunnen worden uitgewerkt.

Ten slotte wordt aan de zesde ambitie, om PJK vorm te geven in een buurtgerichte, inspirerende en geïntegreerde campus, op dit moment hard gewerkt.

## 3 ONDERWIJS- EN LEERPROCES

### 3.1 Leerresultaten

Het is duidelijk waarvoor een pedagogisch werker moet staan en aan welke vier rollen zij of hij moet voldoen. De OLR en DLR's zitten goed in elkaar. Hierdoor zijn het onderwijs en leerproces voor studenten duidelijk voor wat betreft richting en voor wat betreft de gestelde leerresultaten. De commissie stimuleert de opleiding om ook aandacht te blijven besteden aan internationale ontwikkelingen. Daarnaast was de commissie gecharmeerd van de aandacht die de opleiding besteedt aan de preventieve pedagogische gezinsondersteuning. Het is een teken van een eigen identiteit.

### 3.2 Opleidingsprogramma's

De structuur van het curriculum in modules is overzichtelijk en vertoont samenhang in de vier leerlijnen die de opleiding onderscheidt. De studiepunten zijn evenwichtig verdeeld over de verschillende leerlijnen. Wel onderstreept de commissie het belang t.a.v. generalisatie en specialisatie.

Op dit moment hanteert de opleiding een breed curriculum dat een goede basis is voor een breed opgeleide pedagogisch werker. Deze brede generalistische focus kan mogelijk ook leiden tot een gebrek aan diepgang en specialisatie. Sommige onderdelen vragen nu eenmaal om een meer tijd en voortschrijdend inzicht? (bv. om de moeilijkere vaardigheden en kennis te verkrijgen - zoals het voeren van gesprekken met ouders). De commissie geeft de opleiding daarom in overweging om de komende jaren nog eens na te denken over de mogelijkheden in het curriculum voor meer specialisatie en differentiatie (dit zowel in vakken als in stageplekken). De commissie doet dit ook in het licht van de doelgroepen van studenten die de opleiding aantrekt. Bijvoorbeeld: In welke mate is de opleiding aantrekkelijk voor mannen die zich wellicht willen richten op een functie als pedagogisch werker voor jongeren, doch zich minder aangetrokken voelen tot de peuter en kleuter kinderopvang? Van hen wordt op dit moment doorzettingsvermogen gevraagd om de eerste fase van de studie door te komen, vóórdat zij hun intrinsieke motivatie kunnen volgen.

Het curriculum voor SWITCH studenten lijkt de commissie in orde. De opleiding speelt in op de variatie van EVC's en EVK's bij studenten. Ook is er voldoende variatie in onderwijsvormen, stages en toetsing/evaluatie. De leerlijn onderzoeken en innoveren' is doordacht in stappen opgebouwd. De commissie waardeert de aandacht voor taalbegeleiding, inclusief schriftelijke rapportage.

De commissie waardeert de aandacht die de opleiding besteedt aan het leren reflecteren door de studenten. De commissie vindt het belangrijk dat de pedagogisch werker vanuit meerdere perspectieven naar een reële werksituatie kan kijken.

#### 3.2.1 Leerdoelen en gedragsindicatoren

Het programma is gericht op het realiseren van de leerdoelen en volgt daarbij het principe volgens de 'standaard': onderwijs - toets - onderwijs - toets, et cetera. Kortom het principe van *constructive alignment*. De commissie vindt dit een goed punt.

Zij is daarnaast ook van mening dat dit principe de student veel aan de hand meeneemt in termen van studeerbaarheid en studierendement. Zij suggereert dat de opleiding zou kunnen nadenken hoe verdere diepgang en eigen verantwoordelijkheid van de studenten over hun leerdoelen in de toekomst vorm gegeven kan worden.

Met name in de latere jaren van de opleiding vindt de commissie het belangrijk dat er aandacht is voor de eigen verantwoordelijkheid voor het leerproces bij de studenten, bijvoorbeeld in het omgaan met deadlines en het verwerken van grotere pakketten leerinhouden. De opleiding zou hier nog wat meer aandacht aan kunnen besteden. Het is belangrijk om de geleidelijke overgang naar het wereldburgerschap ook in het curriculum gestalte te geven.

### **3.2.2 Stage/praktijk/werkplekieren**

Studenten hebben al enkele jaren de mogelijkheid om hun lintstages flexibel in te plannen in periode Stage 2. Daarmee is het tevens mogelijk om een binding met de stageplaats op te bouwen. De lintstages gaan enkel door in de periode tussen de twee blokstages. Daarmee kan de binding met de stageplaats op een goede manier onderhouden worden.

De commissie vraagt de opleiding na te denken over de mate waarin studenten inspraak hebben in de keuzes voor de plaatsen en onderwerpen van de stages, met name bij de afstudeerstages. Door het mandaat over de realisatie van de leerresultaten bij de studenten te leggen, is het belangrijk om hen hiertoe ook in staat te stellen bij de keuzes van stage.

### **3.2.3 Bachelorproef/afstudeerproject**

De commissie heeft verschillende bachelorproeven en afstudeerprojecten bestudeerd en is tevreden over het gerealiseerde niveau van de proeven. Ze voldoen aan het referentiekader dat hoort bij een bacheloropleiding (EKK niveau 6).

### **3.2.4 Internationalisering**

De opleiding geeft studenten in het programma ruimte voor **internationale** ervaringen. Enerzijds gebeurt dit "at home". In het campus onderwijs worden de Vlaamse studenten in contact gebracht met internationale studenten. Ook wordt een Engelstalig programma aangeboden. Anderzijds gebeurt dit door de studenten de mogelijkheid te bieden om tot internationale uitwisseling over te gaan. Studenten kunnen daarbij zowel een korter buitenlands verblijf als ook een langer buitenlands verblijf aangaan. De commissie suggereert om 'oog' te houden voor de plaatsen waar de opleiding de studenten naar toe uitstuurt. In de ogen van de commissie is het relevant om daarbij de figuurlijke bergtoppen in de wereld te vinden: daar waar de pedagogie vooruitstrevend en interessant is; en/of daar waar de pedagogische problematiek goed aansluit op de Vlaamse situatie. Immers veruit het merendeel van de alumni van de opleiding komen in de Vlaamse arbeidsmarkt terecht. Ook heeft de commissie aan de opleiding in overweging mee om na te denken over de duurzame ontwikkeling van het wereldburgerschap voor de toekomst vanuit ecologisch perspectief. Internationalisering is - met andere woorden - meer dan mobiliteit.

### **3.2.5 Betrekken van interne en externe stakeholders**

De opleiding onderhoudt voldoende contacten met omringende stakeholders.



### 3.3 **Motiverende leeromgeving**

Zie voor meer informatie: hoofdstuk 8

### 3.4 **Toetsing**

Toetsing en beoordeling van de studenten is in de ogen van de commissie een goede weerspiegeling van het leerproces. Er zijn duidelijke criteria waarop studenten worden beoordeeld, aansluitend bij de OLRs. Er is variatie en studenten worden uitgedaagd door goede toetsen. Een team van docenten is verantwoordelijk voor het maken van tentamens, waarmee de opleiding invulling geeft aan het vier-ogen principe. Bij de toetsing (en toetsvormen) is er aandacht voor brede ontwikkeling inzake kennis, vaardigheden en attituden.

De commissie constateert ook dat, omwille van het werken in een modulair systeem, het voorkomt dat de cijfers (en daarmee de feedback) pas na langere tijd beschikbaar komt voor studenten. De commissie heeft begrepen dat dit feit onderdeel is van een hogeschoolbeleid, maar in de ogen van de commissie is het voor het leerproces van studenten (zeker in formatieve zin) belangrijk dat de feedback op het toetsresultaat zo snel mogelijk komt na het voltooien ervan. Wellicht dat een indicatieve deelscore hen eerder al voorziet van die feedback.

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

n.v.t.

## 4 ONDERZOEK EN DIENSTVERLENING

De betrokkenheid van de opleiding in (internationaal) onderzoek en projecten, biedt in de ogen van de opleiding een absolute meerwaarde voor het curriculum

De opleiding wil via onderzoek een gangmaker zijn in de sector van de kinderopvang. Ze zijn de motor die nieuwe ideeën uitdragen uit onderzoeksresultaten en willen deze inbedden. Daarom zet de opleiding in op netwerking en sectoroverleg om de noden te capteren en innovatieve partnerschappen te creëren. Binnen het team kijkt men met open blik naar nieuwe calls en matcht en zoekt men binnen het team de juiste profielen voor die calls.

De onderzoeksprojecten binnen Pedagogie van het jonge kind (PJK) komen voort uit samenwerking met het werkveld, het beleid of binnen PJK zelf. Binnen PJK zelf zijn 'gangmakers' aangeduid, die rond specifieke thema's onderzoek uitbouwen. Zo vereist de commissie onder meer naar de pioniersrol van de opleiding in het onderzoek tot inrichting van een avontuurlijke speelomgeving.

De commissie vindt het ook sterk dat wat uit bepaalde onderzoeksprojecten voortkomt, ook effectief gebruikt wordt in de praktijk. Een voorbeeld hiervan is het WANDA-project. Daarmee koppelt de opleiding de dienstverlening aan het onderzoek.

Alle onderzoeksprojecten worden ook gebundeld in een Nederlands- en Engelstalig magazine voor een breed publiek. Er wordt ook gepubliceerd in het vaktijdschrift KIDDO, al wordt ook erkend dat er nog meerdere outletmogelijkheden zijn (bijvoorbeeld sociaalnet.be of Klasse).

## 5 BEGELEIDING OP MAAT

### 5.1 Instroom

De instroom van de opleiding bestaat voor 54% uit TSO-studenten, voor 29% uit ASO-studenten en 13% uit BSO-studenten. Bij ASO is vooral de opleiding Humane Wetenschappen een grote toeleider (18% van alle studenten), in TSO vooral de opleidingen Sociaal en Technische Wetenschappen (21%) en Gezondheids- en Welzijnswetenschappen (9%). In BSO rekruteert de opleiding vooral uit 7<sup>de</sup> Kinderzorg (7%). Het aandeel generatiestudenten is gemiddeld 52% van de nieuwe instroom.

De opleiding besteedt veel aandacht aan het **correct informeren van kandidaat-studenten**. Hierbij wordt gebruikt gemaakt van instrumenten zoals infodagen, SID-in, brochure en website.

### 5.2 Doorstroom

De begeleiding van de studenten in de doorstroom is in de ogen van de commissie goed. De opleiding beschikt zowel over algemene begeleiding alsook over specifieke begeleiding op maat. De trajectcoaching is goed en werkt drempelverlagend voor studenten. Er is sprake van een warme begeleiding, waarbij 'oog' is voor het welzijn van de student. De rolverdeling tussen trajectcoach en trajectbeheerder is helder.

De huidige situatie rondom de Corona-crisis heeft ertoe geleid dat de opleiding hierin op actieve wijze stappen heeft ondernemen, waarbij vooral aandacht wordt besteed aan het welzijn van de studenten. Zo is er in deze tijd elke twee weken overleg met de studentenvertegenwoordigers. Door de 'peter en meter'-werking hebben deze studentvertegenwoordigers contact met alle klasgroepen. Op die manier vangt de opleiding heel snel signalen op van studenten en wordt daarop gericht bijgestuurd. Op het einde van vorig academiejaar werd er vanuit Arteveldehogeschool een algemene bevraging bij studenten (en docenten) georganiseerd. De aanpak in het huidige academiejaar werd daarop afgestemd.

### 5.3 Uitstroom

Het uitstroomrendement van de opleiding PJK schommelt de laatste jaren tussen de 82 en 85% en is in de ogen van de commissie naar behoren. Om de uitstroom van de studenten te stimuleren biedt de opleiding uitstroom begeleiding op twee niveaus, namelijk (1) geïntegreerd binnen de opleiding door middel van informatieverstrekking over de arbeidsmarkt, en (2) door een aantal gerichte uitstroom initiatieven waarvoor studenten zich specifiek kunnen inschrijven. Daarnaast beschikt de opleiding over een speciale opdrachthouder uitstroom en alumni, wiens taak het is om actief contact te onderhouden met de alumni en het werkveld.

## 6 PERSONEEL

### 6.1 Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid vertrekt vanuit een waarderende en competentiegerichte aanpak. De taakin-vulling krijgt vorm vanuit een maximale aansluiting van taken bij de competenties en talenten, expertise en interesses van elke medewerker. De werkomgeving wordt als “kansrijk” en “ondersteunend” omschreven door de docenten zelf. Het opleidingshoofd is verantwoordelijk voor het personeelsbeleid en zij maakt een eerste taakverdeling op basis van input uit de functioneringsgesprekken. Deze taakverdeling wordt met de docenten besproken en aangepast. Zo kunnen docenten zelf mee hun taakin-vulling vorm geven en wordt er samen verantwoordelijkheid genomen over het geheel van de uit te voeren taken. De commissie kan zich vinden in deze lijn.

Aandacht moet er wel zijn voor de hoge werkdruk en hieruit de aangevoelde mindere beschikbaarheid voor de studenten.

### 6.2 Expertise en deskundigheid

Tijdens de gesprekken werd van verschillende kanten positief over de expertise en deskundigheid van de docenten gesproken en werden aan hen pluimen uitgedeeld. De docenten zijn betrokken, enthousiast, bekwaam en zijn de belichaming van de huidige kwaliteit van de opleiding. Zij zijn toegankelijk voor de studenten en besteden aandacht aan de stageplaatsen. Het beschikken over een dergelijk docententeam is een overduidelijk voordeel, waarbij vanzelfsprekend ook de waarschuwing hoort, dat de opleiding oog moet houden voor het welzijn en de werkdruk van de docenten.

### 6.3 Professionaliseringsbeleid

Docenten krijgen veel mogelijkheden om deel te nemen aan internationale uitwisselingen en participatie in onderzoeksprogramma's ("hier werken is kansrijk" zei een van de docenten letterlijk). Docenten ervaren dit ook als zeer positief. Mogelijk ligt hier nog wel een uitdaging om ook de diversiteit en multiculturaliteit onder de docenten verder te optimaliseren. Het is in de Gentse agglomeratie in de ogen van de commissie namelijk ook belangrijk om rolmodellen onder het docententeam te hebben voor de studenten met een migratieachtergrond.

Nu de opleiding groeit, is het ook belangrijk dat alle nieuwe medewerkers op dezelfde manier worden meegenomen in die cultuur. Een potentieel aandachtspunt is namelijk dat de module structuur van het curriculum het gevaar in zich heeft dat de verbinding tussen de losse modules niet vanzelfsprekend is.

Om de professionele ontwikkeling een extra boost te kunnen geven (op het vlak van informele trajecten), adviseert de commissie om de mogelijkheden te onderzoeken om docenten periodes vrij van onderwijstaken te plannen. Deze kortdurende ‘sabbaticals’ zouden kunnen worden besteed aan onderwijs gebonden onderzoek of continue professionele ontwikkeling. Studenten gunnen de docenten deze extra mogelijkheid. De commissie onderstreept het belang dat ook docenten werkelijk ruimte hebben voor reflectie. Reflectie op zichzelf, op het beroep, op de opleiding en op het werkveld.

## 6.4 Mobiliteit van staf

De mobiliteit van staf is voor de opleiding PJK een middel tot professionalisering van elke docent. Daarnaast is het een belangrijke hefboom om het internationale netwerk van PJK uit te breiden en te onderhouden.

Bijna alle docenten bezoeken jaarlijks één of meerdere partners binnen en buiten Europa om er les te geven, praktijksettings te bezoeken, uit te wisselen met collega's, de eigen interculturele competenties aan te scherpen, afspraken rond samenwerking te maken. Daarmee wordt stafmobiliteit door het gehele team als een vanzelfsprekend deel van hun job beschouwd. Het modulesysteem zorgt ervoor dat docenten lesvrije periodes hebben, waardoor deze mobiliteit haalbaar wordt. Binnen Arteveldehogeschool is PJK koploper wat betreft het aandeel uitgaande staf t.o.v. het aandeel personeelsleden. De commissie is hierover tevreden.

## 7 KWALITEITSCULTUUR

### 7.1 Aanpak kwaliteitszorg

In de ogen van de commissie beschikt de opleiding over een doorleefde kwaliteitscultuur. De leden van het team stellen zich voortdurend de vraag of de (eigen of in team) gerealiseerde kwaliteit en het bijsturen of innoveren ervan ook daadwerkelijk gerealiseerd wordt. Teamleden fungeren onderling van elkaar als critical friends en geven en krijgen feedback van elkaar.

Het geheel van kwaliteitszorg wordt aangestuurd en opgevolgd door de coördinator integrale kwaliteitszorg (IKZ) en het opleidingshoofd.

### 7.2 Borgen van kwaliteit

De opleiding stelt vierjaarlijks een opleidingsplan op dat ervoor zorgt dat er doelgericht gewerkt wordt aan een kwaliteitsvolle opleiding. Het opleidingsplan stelt doelen voor de komende vier jaar en is geënt op het strategisch instellingsplan van de hogeschool, aangevuld met opleidingsspecifieke accenten. Daarbinnen stelt de opleiding jaarlijkse kwaliteitsplannen op, waarin de accenten voor het komende academiejaar bepaald worden. Aan elk topic wordt ook een of meerdere verantwoordelijken gekoppeld.

In PJK heerst een kwaliteitscultuur waar onderzoek, zowel vanuit de hogeschool als vanuit de opleiding, leidt tot borging en verbetering van de kwaliteit. Structurele en planmatige kwaliteitsonderzoeken (Arteveldebreed opgesteld, met de kans om een aantal opleidingsspecifieke zaken toe te voegen) vormen vaak het startpunt:

1. Alumnibevraging: de afgestudeerden van het jaar voordien (jaarlijks)
2. Studententevredenheid (jaarlijks)
3. Bevraging vakken bij studenten: om de zes jaar met daaraan gekoppeld een studentendocentenforum, waarin studenten en docenten met elkaar in gesprek gaan
4. Bevraging doceer- en begeleidingsgedrag bij studenten (driejaarlijks)
5. Instroom- doorstroomanalyse: instroomgegevens, studierendement (jaarlijks)
6. Medewerkerstevredenheid (om de vier jaar)
7. Werkveldtevredeheid: bevraging tevredenheid werkveld en stakeholders onderzoek
8. Analyse van instroom en doorstroom (jaarlijks)

De coördinator IKZ analyseert samen met het opleidingshoofd de resultaten en formuleert een aantal acties voor verbetering. Op teamvergaderingen worden deze voorgesteld en voorgelegd ter discussie om samen te zoeken naar mogelijkheden ter verbetering. Zo werd na het studententevredenheidsonderzoek van 17-18 beslist om in het onderwijsinnovatietraject van 19-20 te focussen op stage.

### 7.3 Verbetercyclus

Zie in de vorige paragraaf

## 7.4 **Visie en aanpak rond innovatie**

Zie in de vorige paragraaf

## 8 INFRASTRUCTUUR

Voor wat betreft de infrastructuur maakt de commissie de volgende opmerkingen:

De opleiding beschikt over een nieuw gebouw dat in een adequate en ondersteunende leeromgeving voor studenten voorziet. De studenten konden desgevraagd niet veel aanvullende wensen formuleren, anders dan dat het fijn zou zijn wanneer er wat meer 'buitenruimte' zou zijn om te kunnen zitten in de pauzes. Een scheiding met de ruimte voor de basisschool zou daarbij de rust van de studenten ten goede kunnen komen.

Ook in de ogen van de commissie biedt het gebouw de benodigde faciliteiten om het leren mogelijk te maken. De uitstraling is momenteel nog wel die van een moderne kantoorruimte en het lijkt alsof de pedagogische 'ziel' nog moet worden toegevoegd. Mogelijk dat die ziel en het gevoel er vanzelf in komt, wanneer de studenten weer optimaal gebruik maken van het gebouw na de Corona periode. De commissie suggereert om samen met de studenten na te denken over de verdere invulling en gebruik van het gebouw

Het onderwijsmateriaal (de cursusboeken) ziet er verzorgd uit. Daar heeft het docententeam duidelijk veel werk aan (gehad). Wij zijn benieuwd naar de wijze waarop de inhoud regelmatig vernieuwd wordt en hoe men zorg draagt voor actualisatie. In de ogen van de commissie kost dit namelijk veel tijd om dit goed te doen en het kan natuurlijk ook zo zijn dat de docenten gebruik maken van de vele literatuur die er in boeken en online beschikbaar is. Het gaat in de hedendaagse samenleving er immers niet alleen meer om om de juiste bronnen te maken in hapklare brokken (voor studenten), maar vooral ook moet de nieuwe generatie omgaan met het vinden, selecteren en beoordelen van de juiste informatie (als 21th century skills: Het leren onderscheiden van fake-news en echt nieuws: ICT & media geletterdheid en maatschappelijke awareness).

Doordat de studenten veel op stage gaan, komen zij op een goede manier in aanraking met het werkveld. Stages zijn voor de studenten leerzaam en uitdagend en dragen bij aan een krachtige leeromgeving. De begeleiding ervan is goed, zowel van de kant van de docenten, als van de kant van het werkveld. Belangrijk is dat de breedte en de kwaliteit van het aanbod van stageplaatsen ook naar de toekomst kan gegarandeerd worden.

De interne digitale omgeving 'Mijn Dinar' biedt zowel voor studenten, als voor docenten (alook voor de commissie) een goede mogelijkheid om op een gemakkelijke wijze toegang te krijgen tot de benodigde informatie voor de studie.

De nieuwe mediatheek ziet er goed en verzorgd uit. Vanzelfsprekend is er ook veel informatie en materiaal beschikbaar online. Maar ook lijkt de mediatheek mogelijk (nog) niet voldoende ingericht in functie van een dynamisch gebruik voor de stageplek van de studenten.



## 9 **BESLUIT**

Tot slot van deze rapportage worden in deze paragraaf de sterke punten en de groeikansen van de opleiding puntsgewijs opgesomd. De opsomming is gebaseerd op de acht kwaliteitskenmerken die de commissie tijdens haar bezoek heeft gevolgd

### 9.1 **Sterke punten**

#### 1) Leerresultaten

- Helder uitgewerkt in duidelijke rubrieken en targets.
- Goede resultaten op de arbeids- en opleidingsmarkt.
- Mooie evolutie in groei van de opleiding, met voldoende evaluatie. Logische structuur en evolutie naar "pedagogisch werker".
- Sterk is de internationale benchmark.
- Niveau van de opleiding wordt in voldoende componenten getoetst, ook via onafhankelijke experts.
- Goed Canvas voor stagebeoordeling.

#### 2) Curriculum

- Helder curriculum: doordachte opbouw en samenhang > mooi Canvas
- Modulair systeem voorziet haalbaarheid en studeerbaarheid.
- SWITCH: sterk dat dit zelfde opleidingsonderdelen zijn.
- Degelijke variatie in de aanpak van de onderwijsactiviteiten en toetsing, aansluitend bij OLRs.
- Begeleiding en taalbegeleiding voor de bachelorproef is sterk.
- Individuele delen zijn sterk, en blijf aandacht houden voor de onderlinge samenhang van de modules.

#### 3) Docenten

- Super gemotiveerd en hecht docententeam: worden bejubeld.
- Kans op (informele) intervisie, interessante teamdynamiek.
- Sterk betrokken op de student en de stageplek.
- Kansrijke omgeving, ontwikkelkansen. Enorme kansen voor de professionele groei (maar meteen ook de grootste valkuil, de werkdruk is hoog, is er wel voldoende tijd en ruimte voor reflectie?

#### 4) Toegankelijke voorzieningen en studiebegeleiding

- Duidelijke rollen (beheerder en coach) voor de studentenbegeleiding en betrokken inzet van de stuvers.
- Sterke focus op taalbegeleiding.
- Studentenparticipatie staat zichtbaar op de kaart.
- Warm en toegankelijk onthaal.
- Zeer studentgerichte opleiding, lage drempels.

#### 5) Onderwijsleeromgeving

- Fysiek en digitaal op punt, ook via social media (facebook > SWITCH, zorgt voor verbinding).
- Dynamisch en met juiste instrumentarium voorzien (blended learning+).
- Zeer veel aandacht voor relatie leren-onderzoek-praktijk > de kans om nog meer "living lab" op campus te voorzien?
- Mooie internationale werking met balans tussen weekwerking en lange Erasmusperiode.
- Interessante en geïntegreerde SWITCH-module maakt mix tussen verschillende studenten mogelijk (jong en ervaren).
- Sterk in praktijkgericht onderzoek.
- Signalen van studenten over de stageomgeving worden door de begeleiders en ondersteuners ernstig genomen.
- Omgeving ondersteunt ondernemerschap (open campusomgeving stimuleert).

#### 6) Beoordeling van de studenten

- Kader is gekend.
- Balans van studeren, stage en evaluatie is oké en vertrekt vanuit korte en aaneengesloten periodes.
- Aandacht voor de brede ontwikkeling inzake kennis, vaardigheden en attitudes.
- Studenten betrokken bij de examenplanning en is zeer vroeg in jaar beschikbaar.
- Teams van docenten zijn verantwoordelijk voor de verschillende inhoudelijke domeinen van de opleiding.

#### 7) Volledige en makkelijke info

- Veel materiaal fysiek en digitaal ter info.
- Mooie nieuwe mediatheek vanuit centrale functie op de campus.

#### 8) Info over de opleiding (IKZ) is publiek toegankelijk

- Grote bereidheid hiertoe.
- Degelijk IKZ-kader.
- Ingebed in de brede strategie van de AHS.

## 9.2 **Aandachtspunten en groeikansen**

### 1) Leerresultaten

- Uitdaging deze leerresultaten met focus te behouden in functie van de vooropgestelde verbreding van de opleiding en ondertussen de balans met het verdiepen van het bestaande.
- Nog meer ondersteuning en verdieping gevraagd op het domein "coachen"
- Bij nieuwe docenten belangrijk om hen voldoende binnen deze context te coachen en richting te geven. Is het kader van de leerresultaten voldoende gedeeld.
- Noodzaak om meer richting te geven: bv naar afstudeerrichtingen > opgroeien en opvoeden, preventieve gezinsondersteuning (drie domeinen: opvoedingsondersteuning, preventieve gezondheidszorg en bevorderen sociale cohesie door ontmoeting en netwerk), coaching werkveld.

### 2) Curriculum

- Keep focus en link naar de basisdoelstelling van de opleiding PJK kan nog verder verdiept worden (bv gezinsondersteuning en preventieve gezondheidszorg, aandacht voor de superdiversiteit en dit in het curriculum slijpen).
- Management zal rol moeten opnemen in het bepalen van de focus: nu overgelaten aan vele inzichten en input.
- Extern (bij Ugent bv.) nog te weinig gekend als opleiding naar inhoud en troeven: gevolg > geen vrijstellingen verleend.
- Profiel van de opleiding mag scherper!
- Hoe (super)diversiteitsinvloeden maximaal en adaptief meenemen in curriculumontwikkeling en dit in cocreatie met maatschappij, studenten, werkveld, docenten en AHS.
- In dubio: kan de verbreding er wel voor zorgen dat toch meer mannelijke studenten de opleiding aanvatten en zo getriggerd worden voor het werkveld en het jonge kind? Valkuil: is dat deze nieuwe studenten via verwachtingen een verdere verwijdering zullen verzoeken t.a.v. "het jonge kind".
- Aandachtspunt: wat als een student een onderdeel mist? Al deels ondervangen door digitale leeromgeving.

### 3) Docenten

- Aandacht van hun eigen rol richting de verbreding en hoe hierin samen focus bepalen.
- Aandacht voor de (zeer hoge) werkdruk (nieuw curriculum, projecten, internationale begeleiding, innovatie en update lesopdracht (ook in coronatijd), reorganisatie (vele rollen o.a. gangmaker). Aandacht voor monitoring van de werkdruk.
- Quid kansen op echt levenslang leren voor docenten: dit zowel formeel als informeel (zoek naar een balans tussen formeel leren en ontdekken).
- Studenten vragen extra docenten voor behoud nauwe relatie en opvolging (moesten zij het voor het zeggen hebben).
- Tijd kopen voor reflectie en professionaliseren ("zuurstofperiode" of sabbatical, kunnen ze onderwijsvrij zijn?).

### 4) Toegankelijke voorzieningen en studiebegeleiding

- Aandacht voor de contextfactoren bij studenten (diverser publiek).
- Aandacht voor communicatie over overleg en beslissingen OR naar studenten: enkel beschikbaar online (is vaak niet voldoende aangezien wel benoemd als opmerking).

### 5) Onderwijsleeromgeving

- Aandacht voor digitale leerstrategie en inbreng van de studenten hierin ter ontwikkeling.
- Nog meer investeren in living lab en multidisciplinaire aanpak.
- Meer focus op andere vakgebieden, ook buiten mens en samenleving.
- Draag zorg voor borging van de brede beschikbaarheid van de stageplekken.
- Grote verschillen (laatste tijd gedetecteerd) in de mate waarin de stagebegeleiders via vast concept de stageplaats benaderen in voorbereiding van stage-opdracht (gemis aan Canvas en geen opleiding voor nieuwe docenten?).
- Bij praktijkleren is er peer2peer tussen 1-2jr en 2-3jr, maar waarom geen begeleiding tussen 1-3jr aangezien "coachen" toch leerdoel is?
- Aandacht om uit het vele materiaal tijd te nemen om te valoriseren en te decimeren.
- Studenten betrekken bij verdere campusontwikkeling.

### 6) Beoordeling van de studenten

- Snelle(re) feedback gevraagd op examenresultaten (zeker voor eerstejaars).

- Ook aandacht voor het prikkelen van complexe leermaterie en het plannen en examineren hierrond (dit met oog op kunnen verder studeren, of voor studenten die willen excelleren). Geen evident vraagstuk; wel een idee om het meer naar onderzoeksprojecten toe te leiden.

7) Volledige en makkelijke info

- Besteed aandacht aan het ontleenmateriaal in de mediatheek in functie van een dynamisch gebruik richting de stageplekken.
- Besteed aandacht aan de visualisatie van producten (de vraag of er een vormgever beschikbaar kan gesteld worden voor docenten).

8) Info over de opleiding (IKZ) is publiek toegankelijk

- Check deze aanpak van review in het integrale proces van “*plan-do-check-act*” (PDCA) van strategische planning en evaluatie.
- Maak keuzes met welke indicatoren wil men werken: veel studenten in de verbrede opleiding of verdiepte expertise op basis van focus en relevantie voor het werkveld.

### 9.3 Onduidelijkheden

Tot slot zijn er nog enkele punten die wij graag willen noemen en waarover we eigenlijk nog geen volledige helderheid hebben. Deze stellen we daarover als vraag in uw richting, opdat u deze vragen in uw komende beleidsperiode kunt overwegen. Het gaat om deze punten:

- Veel aandacht voor doorstroom naar werkveld, mag nog meer in functie van verder studeren ook. Zeer degelijke cyclus (modulair systeem) rond doceren, leren, stagepraktijk, examineren en beoordelen in korte loop. Quid voor zij die willen excelleren of dit gedifferentieerd kan geprikkeld worden?
- Hoe wordt de validiteit en betrouwbaarheid van het opleidingsresultaat geborgd?
- Studenten die in het derde jaar kiezen voor een Erasmus-uitwisseling of een mondiale praktijkverkenning maken geen klassieke bachelorproef. Hoe worden de eindcompetenties onderzoeksvaardigheden (op niveau 6 van de VKS) geborgd?

Korte beschrijving van het CV van de commissieleden

**Ton Kallenberg** is pedagoog/onderwijskundige (Universiteit Leiden) en behaalde zijn PhD aan de universiteit van Tilburg binnen het domein van het onderwijsmanagement. Hij werkte onder meer als directeur van het onderwijskundig centrum aan de Erasmus Universiteit en als Lector bij de lerarenopleidingen aan de Hogeschool Leiden. Momenteel is hij Director Educational- and Student Affairs aan de universiteit Leiden. Hij heeft ruime ervaring als lid van accreditatie- en visitatiepanels in het Nederlandse en Vlaamse hoger onderwijs. Hij is lid van de executive board van de EAIR en eindredacteur van het Tijdschrift voor Hoger Onderwijs. Zijn voornaamste expertisegebieden zijn curriculumontwikkeling, didactiek en docent-ontwikkeling.

**Tim Maenhout** werkt momenteel als verantwoordelijke voor Brake-Out, een leerprogramma voor jongeren met een verstandelijke beperking. Na studies in Sociaal Werk was hij 12 jaar directeur in de kinderopvang. Hij maakte een switch in 2016 naar de sector van personen met een handicap en kon ervaring opdoen als directeur zorg in Dienstverleningscentrum de Triangel. In 2018 kreeg hij de uitdaging bij vzw Konekt om Brake-Out op te starten en is intussen actief in 4 provincies met dit innovatieve talentgerichte leerprogramma. Onder het motto levenslang leren werkte hij onlangs de cursus Impact Management & Measurement af bij de European Investment Bank.

**Karla Van Leeuwen** is licentiaat in de Psychologie en pedagogische wetenschappen (PW), optie klinische en ontwikkelingspsychologie. In 2004 behaalde ze haar PhD in de psychologie (UGent). Sinds 2007 is ze professor Gezinspedagogiek aan de KU Leuven. Zij gaf mee vorm aan het onderwijsbeleid binnen de PW als voorzitter van de Richtingscommissie Orthopedagogiek (2010-2014) en als programmadirecteur van de POC Bachelor PW & Bachelor Onderwijskunde (2014-2018). In die functie was ze onder meer verantwoordelijk voor de programmahervorming van de bachelor PW. Sinds Augustus 2019 is ze afdelingshoofd van de onderzoekseenheid Gezins- en orthopedagogiek. Zij doceert in de bachelor en master in Leuven en Kortrijk, doet onderzoek naar gezin, opvoeding en ontwikkeling van kinderen, en is betrokken bij maatschappelijke dienstverlening binnen het werkveld van de gezins- en opvoedingsondersteuning.

**Adelbrecht Haenebalcke** studeert in 1994 af als licentiaat politieke wetenschappen en start zijn loopbaan bij de provincie Oost-Vlaanderen in het departement Personeelszaken om er in 2005 ook personeelsdirecteur te worden. In 2009 maakt hij de overstap naar de Stad Gent in de job van directeur Organisatieontwikkeling waarbij hij de stad- en ocmw-diensten ondersteunt bij reorganisaties, organisatiebeheersing, administratieve vereenvoudiging en projectmanagement. Sinds juni 2016 is hij binnen de stad als departementshoofd verantwoordelijk voor het departement Onderwijs, Opvoeding en Jeugd. In die functie is hij sterk vertrouwd met zowel de regie- als actorrol in de domeinen onderwijs en kinderopvang. Vanuit deze functie is hij ook trekkende kracht voor de samenwerking met de hoger onderwijsinstellingen en alle onderwijsactoren binnen de stad. Ook binnen het jeugd(welzijns)werk en de natuur- en milieu-educatie is hij actief.

**Isabel Rots** is licentiaat in de pedagogische wetenschappen, geaggregeerde voor het secundair onderwijs en behaalde in 2010 haar PhD in het domein van de lerarenopleiding. Na een tewerkstelling als psycho-pedagogisch consulent en een tewerkstelling als wetenschappelijk medewerker aan de Vlerick Leuven Gent Managementschool werkte zij van 2000-2013 aan de vakgroep Onderwijskunde van de Universiteit Gent, achtereenvolgens als wetenschappelijk medewerker, assistent, doctor-assistent en houder van een postdoctoraal onderzoeksmandaat bij het Bijzonder Onderzoeksfonds. Sinds 2013 werkt ze als stafmedewerker op de studiedienst van het Christelijk Onderwijzersverbond.

**Rob Van Tilborgh** studeert voor leerkracht secundair onderwijs Nederlands – katholieke godsdienst aan Arteveldehogeschool. Sinds 2017 is hij verantwoordelijk voor de zaalverhuur bij Cetio bvba. Verder is hij actief als vrijwilliger. Zo is hij hoofdanimator en instructeur vorming animatoren bij Top Vakantie vzw, en is hij de voorzitter van Handelscentrum Geraardsbergen vzw. Aan Artevelde zelf is hij voorzitter van de studentenvertegenwoordigers en is hij lid van de opleidingsraad. Eerder zat hij al in het bestuur van studentenvertegenwoordigers.

Procesbegeleider:

**Mark Pâquet** is sinds september 2020 beleidsadviseur binnen de Arteveldehogeschool. Hij diplomeerde eerst als Bachelor in het sociaal werk (1980) en later als Master in de sociologie (1990) en begon zijn loopbaan in de sector samenlevingsopbouw. Van 1985 tot 1999 was hij docent aan de toenmalige Sociale Hogeschool KVMW te Gent. Hij werd eind '99 door KLBOGent aangeworven als opleidingsdirecteur voor de 'Bachelor in het onderwijs: lager onderwijs'. Zijn opdrachtenpakket werd stap voor stap uitgebreid met de verantwoordelijkheid voor de drie bachelor-na-bacheloropleidingen in het onderwijs van de ondertussen opgerichte Arteveldehogeschool. Hij inspireerde de curriculumvernieuwing van deze opleidingen en nam zelf dienstverleningsopdrachten op in Ecuador. In 2014 maakte Mark als opleidingsdirecteur de overstap naar de 'Bachelor in het sociaal werk'. Hij leidde aldaar de evolutie naar een generieke opleiding, nam verantwoordelijkheid voor verschillende postgraduaatsopleidingen en in 2019 voor vier graduaatsopleidingen.