

Reviewrapport

**BACHELOR-NA-BACHELOR
CREATIEVE THERAPIE**

15 mei 2023

Arteveldehogeschool

Campus Kantienberg | Voetweg 66 | 9000 Gent

INHOUD

INHOUD	2
SITUERING EN REVIEWCOMMISSIE	3
DOMEIN 1. VISIE EN BELEID VAN DE OPLEIDING	5
CONCLUSIE	6
DOMEIN 2. BEOOGDE LEERRESULTATEN EN OPLEIDINGSPROGRAMMA	7
CONCLUSIE	8
DOMEIN 3. ONDERWIJSAANPAK EN ONDERWIJSORGANISATIE	9
CONCLUSIE	9
DOMEIN 4. TOETSING	10
CONCLUSIE	10
DOMEIN 5. STUDIE- EN STUDENTENBEGELEIDING	11
CONCLUSIE	11
DOMEIN 6. MEDEWERKERS EN PROFESSIONALISERING	12
CONCLUSIE	13
BESLUIT	14
STERKE PUNTEN	14
AANBEVELINGEN	15
ADVIES AAN BESTUURSORGaan	15
BIJLAGE	16

SITUERING EN REVIEWCOMMISSIE

Sinds 2015 zijn universiteiten en hogescholen zelf verantwoordelijk voor de kwaliteit van hun geaccrediteerde opleidingen. Net zoals de andere hogeronderwijsinstellingen heeft Arteveldehogeschool dan ook een 'regie', een systematiek uitgewerkt om de kwaliteit van haar opleidingen te bewaken. Om de zes jaar wordt de regie van elke hogeronderwijsinstelling beoordeeld in de instellingsreview.

Eén van de elementen van de 'regie' van Arteveldehogeschool is de opleidingsreview. Dit rapport is de output van de opleidingsreview van de opleiding Bachelor-na-bachelor Creatieve Therapie.

De review vond plaats op 11, 12 en 15 mei 2023.

De commissie, die hiertoe werd samengesteld, bestaat uit vijf externe leden:

1. Donatienne Debandt, covoorzitter
2. Reitske Meganck, covoorzitter
3. Johannes Junker
4. Truus Wertheim
5. Pankti Shah, student

Een korte beschrijving van het CV van de commissieleden vind je in de bijlage.

De reviewbronnen die door de commissie gebruikt worden, zijn:

- **Reviewvragenlijst**
Het is belangrijk dat de commissie inzicht krijgt in alle facetten van de opleiding vóór ze de opleiding bezoekt. Daarom vult de opleiding ter voorbereiding van het bezoek van de commissie de reviewvragenlijst in.
- **Kritische zelfevaluatie**
Ter voorbereiding van de opleidingsreview stelt de opleiding een kritische zelfevaluatie op. Deze zelfevaluatie wordt opgemaakt aan de hand van een sjabloon.
- **Kick-off presentatie**
Deze presentatie vormt het startpunt van het bezoek van de commissie. De opleiding geeft een overzicht van de visie van de opleiding, met aandacht voor de uitdagingen en toekomstperspectieven van de opleiding.
- **Onderwijsmarkt**
Via de onderwijsmarkt worden de opleiding en haar onderwijsaanpak voorgesteld aan de commissie. Docenten en medewerkers zijn aanwezig. Ze verduidelijken de structuur en samenhang van het opleidingsprogramma; de opleidingsonderdelen; stage, praktijk en werkplekleren en onderwijsvormen. Ze tonen cursus- en studiemateriaal en voorbeelden van evaluaties en verdeelsleutels.
- **Gesprekken**
De manier waarop de gesprekken tussen de commissie en de gesprekspartners van de opleiding verlopen, evenals de samenstelling van de gespreksgroepen, zijn een

vrije keuze van de opleiding. De opleiding vult dit in op een manier die het best past bij haar context. Toch legt de regie van Arteveldehogeschool vast dat de commissie zeker met volgende gesprekspartners moet hebben gesproken: opleidingsverantwoordelijken, onderwijsondersteuners, docenten/medewerkers, studenten en alumni en werkveld.

Er vond een mondelinge rapportering plaats op 15 mei 2023 waarbij de opleiding een eerste feedback van de commissie ontving.

De opleiding schrijft naar aanleiding van de bevindingen van de commissie een opvolgingsrapport en volgt de uitvoering van haar (verbeter)projecten op in de online tool 'Opvolging reviews'.

Dit rapport wordt gepubliceerd op de webpagina 'Kwaliteitsvol leren' van de opleiding.

Voorwoord Commissie

We willen jullie bedanken voor de warme ontvangst, voor al hetgeen jullie organiseerden om dit aan ons over te brengen. We denken dan ook aan de originele en mooie aanpak om de opleiding te situeren via de tekeningen en dit in een digitaal tijdperk. Hier willen we jullie een compliment voor geven.

We hebben een heel uitgebreide, soms wat overweldigende maar ook boeiende inkijk gehad in de opleiding. We hebben een nieuwe taal geleerd de afgelopen dagen en van binnenuit leren kennen hoe het er hier aan toe gaat.

Jullie hebben ons als team ook overtuigd met jullie passie voor jullie vak, de bevoegenheid van het hele team en jullie engagement dat bij ieder van jullie op te merken is. Het waren boeiende gesprekken met alle geledingen waar we soms heel verschillende dingen gehoord hebben.

DOMEIN 1. VISIE EN BELEID VAN DE OPLEIDING

De opleiding heeft een sterke structuur en is ook ingebed in de ruimere structuur van de Artveldehogeschool. Ze beschikt over een goed functionerend en geëngageerd team. Ondanks de complexe structuren zijn er korte communicatielijnen tussen de studenten, de docenten en het opleidingsmanagementteam hetgeen een continue formele en informele uitwisseling bevordert en toelaat kort op de bal te spelen.

Er is veel expertise in alle lagen. Dit leidt tot een zeer kwalitatieve opleiding die goed georganiseerd is. De teamleider speelt hierin een heel grote rol. Zij organiseert en bewaakt de kwaliteit en de haalbaarheid van het opleidingsgerelateerde werk.

De opleiding is goed ingebed in het werkveld en zorgt voor een goed onderhouden contact met stakeholders. In het werkveld is de opleiding goed herkenbaar en stagiairs/ studenten worden daar ook geapprecieerd.

De sterk gedragen inhoudelijke visie biedt een duidelijk kader voor het team en de studenten. Het geeft een heel goede basis om in het werkveld aan de slag te gaan op een zelfstandige manier. Dat wordt ook positief onthaald. De studenten slagen er meestal in om, ook bij mensen met wie ze samenwerken en dit kader niet hanteren, iets over te brengen zonder terug te vallen op vakjargon. Het is via het werk zelf en de werkzaamheid van de opgestarte processen, de innovatieve en out-of-the-box aanpak die in de praktijk vruchten afwerpt, dat studenten in het werkveld erkenning voor hun beroep creëren en zelfs nieuwe werkplekken tot stand brengen. We zien langs de andere kant dat het specifieke kader ook uitdagingen met zich meebrengt. Wanneer studenten in het werkveld stappen geven ze aan soms iets van voorbereiding te missen om zich te verhouden ten aanzien van die andere kaders. Studenten voelen zich niet altijd voldoende voorbereid om de dialoog met andere visies aan te gaan en moeten hierin een stuk zelf op zoek gaan. Alumni geven aan dat ze zich moeten aanpassen in het werkveld, flexibel moeten zijn. Het docententeam geeft aan dat ze aandacht hebben voor een open en constructieve houding ten aanzien van andere visies. We gaan er ook van uit dat er hoe dan ook altijd verdere vorming nodig is na de opleiding. Dit neemt niet weg dat een iets uitgebreider basispakket over andere visies interessant kan zijn. Hierbij kan er nagedacht worden over inleidende lessen of workshops door creatief therapeuten uit het veld die getuigen over hun werk vanuit een ander theoretisch kader. Een andere mogelijkheid om hier iets mee te doen is de verhouding tussen de opleidingsvisie en internationalisering. Creatieve therapie wordt internationaal ruimer gedacht vanuit andere kaders. Bijvoorbeeld door het ECARte congres expliciet aan te grijpen als leermoment voor de studenten waarbij ze kennismaken met andere visies en waaraan een reflectie-oefening gekoppeld wordt. Uit de gesprekken met docenten en studenten blijkt dat ook in het kader van de bachelorproef op dit moment gewerkt wordt aan het herdenken van die dialoog tussen verschillende kaders en de verhouding van het psychoanalytische kader ten aanzien van andere kaders. Dit bachelorproefonderzoek kan ook leiden tot materiaal dat verder binnen de opleiding kan gebruikt worden om vorm te geven aan die kennismaking met specifieke kaders. Het stellen van prioriteiten is daarbij zeker aan de orde, gezien de reeds hoge werkdruk en vele pistes waarop de opleiding wil inzetten.

De sterk gedragen opleidingsvisie die een kracht is van de opleiding blijvend in vraag stellen en opvolgen, blijft dus een aandachtspunt om de dialoog met een soms anders geïnspireerd werk- en internationaal veld constructief te kunnen blijven voeren. Ook bijsturen ten aanzien van nieuwe (maatschappelijke) contexten en evoluties lijkt daarbij noodzakelijk.

Een ander punt gaat over de structuur van de expertisenetwerken. De nieuwe structuur lijkt sterk gedragen door het team en stroomlijnt een aantal processen binnen het werken. Het blijkt algemeen positief ervaren te worden maar het stelt ook een aantal uitdagingen. De

zware boven- en tussenstructuur lijkt daarbij niet altijd verbonden met de concrete opleiding en de docenten.

Ook al is het opleidingsmanagement wel heel concreet verbonden aan de dagelijkse organisatie van de opleiding, toch zijn er heel wat transversale functies waarvan niet duidelijk is op welke manier zij concreet het OMT en het docententeam ondersteunen in hun onderwijsstaak. De meerwaarde wordt wel gevoeld in de context van bijvoorbeeld studentenbegeleiding, maar minder in het onderwijs.

Het lijkt ons belangrijk erover te waken dat functies die inzetten op vernieuwing van betekenis zijn voor de onderwijstaken. Eerder dan vernieuwen om te vernieuwen, lijkt het een aandachtspunt om te vertrekken vanuit de noden van het team. Het team functioneert relatief zelfsturend, maar dit kan een extra dimensie krijgen door meer te gaan denken vanuit de noden van docenten.

We merken hierbij ook de kloof op tussen het ambitieuze plan dat voor de Arteveldehogeschool wordt geschetst en de hoge werkdruk en besparingsdruk op de werkvloer die minder besproken wordt. We menen dat het belangrijk is deze als dusdanig ook te benoemen. Steeds hogere verwachtingen zonder bijkomende middelen kunnen een hoge tol eisen van het menselijk kapitaal in de organisatie. Het lijkt belangrijk om het engagement van het zeer bevoegen en competente team te bewaken. Daarin lijkt een goede afweging hanteren tussen wat kerntaken zijn en wat niet is cruciaal.

Ruimer naar de Arteveldehogeschool willen we er de aandacht op vestigen dat het toelichten van de verwezenlijkingen en toekomstambities naar de buitenwereld toe inderdaad relevant is, maar dat het eveneens belangrijk is aandacht te hebben voor waar de limieten zijn en wat er aan middelen beschikbaar is. Dit zowel als signaal naar de overheid dat ambities middelen vereisen en dat de huidige context het onderwijs onder druk zet, als om te voorkomen dat de kwaliteit van het onderwijs op lange termijn daarvoor moet inboeten. Het expliciet benoemen van actuele knelpunten kan zowel een maatschappelijk debat faciliteren als een blijk van erkenning zijn voor medewerkers die onder steeds grotere druk maar met engagement hun onderwijsopdrachten vervullen.

CONCLUSIE

De kwaliteitsverwachting van 'Domein 1. Visie en beleid van de opleiding' is voldoende aangetoond.'

DOMEIN 2. BEOOGDE LEERRESULTATEN EN OPLEIDINGSPROGRAMMA

De psychoanalytische visie en het aanbod van de vier verschillende media maakt de opleiding uniek in het onderwijs en het GGZ landschap in Vlaanderen. De opleiding en het team mogen hier terecht trots op zijn en dit in de verf zetten naar de buitenwereld toe. Inhoudelijk is het programma leerresultatengericht en gradueel, concentrisch via het EVA-kader opgebouwd waardoor leerdoelen jaarlijks terugkomen op een meer verdiepend niveau. De opleiding levert daarbij sterk gevormde creatief therapeuten af die zelfstandig kunnen werken en flexibel inzetbaar zijn.

De aandacht voor de combinatie van algemene en mediums specifieke theoretische en praktijkgerichte vorming én persoonlijke ontwikkeling van studenten in hun therapeutische houding en hun eigen persoonlijk proces zorgt voor een grote maturiteit bij de studenten. Zowel bij studenten als alumni zien we een zeer open klinische houding, een groot zelfreflectief vermogen en een grondige theoretische onderbouwing, zowel inhoudelijk als met betrekking tot het klinisch werk. Dat spreekt heel erg voor de opleiding.

Dat impliceert ook dat het een zware opleiding is, wat door de studenten ook aangegeven wordt. Zij ervaren de opleiding in die zin soms als master niveau. Het ernstig nemen door het docententeam van het beroep waarvoor studenten gevormd worden lijkt ons echter vooral een sterkte, gezien ze in een uitdagend werkveld terecht komen. Daarin als therapeut een positie innemen en processen bij patiënten begeleiden, vraagt zowel een grote theoretische als persoonlijke maturiteit. Het is dus een zware opleiding, maar die er net daardoor wel in slaagt deze competenties te verwezenlijken. De opleiding geeft daarbij naast de grondige theoretische en praktische vorming aandacht aan het persoonlijk proces en geeft een actieve aanbeveling voor een individuele leertherapie, zelf in therapie of in analyse te gaan. Dat is zeker iets om blijvend op in te zetten bij de studenten!

Er is een groot werk gedaan om de beoordelingscriteria explicieter te maken, hetgeen een werkpunt was uit de vorige review. Dat is grondig aangepast geweest door de CCT en onderwijsbegeleiding in samenspraak met docenten en stakeholders en wordt via een continu proces verder opgevolgd. De opleiding is grondig doordacht, de opleidingsonderdelen zijn goed afgestemd op elkaar en de EVA-structuur maakt het voor studenten ook heel duidelijk hoe het op elkaar voortbouwt.

De cross-over door het gezamenlijke luik van de verschillende mediumstudenten is een sterk punt van de opleiding en wordt door studenten en docenten als verrijkend ervaren. Hier is mogelijk een groeikans om nog meer te doen met “wanneer en waarom meer het ene of het andere medium in te zetten”. Kan de uitwisseling daarin worden bevorderd? Misschien is het iets dat bijvoorbeeld kan vastgehouden worden door studenten en meegenomen in bachelorproeven.

Het is zeer interessant dat de opleiding is ingebed in Levenslang Leren. Het geeft de mogelijkheid om vorming verder te zetten en er blijvend aandacht voor te hebben. Via een postgraduaat de mogelijkheid geven om een extra medium te volgen is daarbij een heel mooie kans. We willen daarbij wel de vraag stellen of het nodig is dit gericht in de markt te zetten (door het team als een groeikans geformuleerd) gezien het team reeds tegen de grenzen van wat haalbaar is aanloopt. Actief hierop inzetten hoeft bijgevolg misschien niet direct een prioriteit te zijn. In Levenslang Leren is er reeds een aanbod: supervisie na de opleiding, een alumni aanbod, studiedagen. Deze mogelijkheid voegt daar een kans aan toe, die zolang ze kan ingebed blijven in het reguliere lesaanbod ook haalbaar is, maar misschien door een te grote interesse in conflict kan komen met het aanbod naar reguliere studenten.

Het niveau van de opleiding is hoog, ook in het werkveld wordt dit zo ervaren. Voor de alumni is er een keerzijde van de medaille dat er soms het gevoel is van gebrek aan erkenning in het werkveld. Als ze tewerkgesteld worden in structuren waar met Ific wordt gewerkt, is er geen erkenning van het beroep waardoor ze onder “ergo” of zelfs “onbekend” vallen. Daar waar het niveau van de opleiding als masterniveau wordt ervaren, wat ook gerechtvaardigd lijkt gezien de sterke theoretische onderbouw en de grote verwachte zelfstandigheid en stevig persoonlijk traject, blijft het zo dat de verloning slechts op bachelor niveau gebeurt. De opleiding zelf kan daar niets aan veranderen maar het is belangrijk mee te bewaken dat beroepsverenigingen dit op de agenda blijven zetten. Het niveau van de opleiding aanpassen kan in deze ook geen antwoord zijn aangezien heel wat therapeuten ook in een zelfstandige context aan het werk gaan en daarvoor de nodige competenties moeten bezitten.

We willen nog een klein inhoudelijk reflectiepunt toevoegen dat aansluit bij de duidelijke visie die wordt gehanteerd in de opleiding. Dit wordt sterk geapprecieerd door de studenten en krijgen ze ook erkenning voor vanuit het werkveld. Anderzijds zijn ze in die zin soms minder voorbereid op de confrontatie met andere kaders en invalshoeken. Soms stellen ze zich daarbij de vraag hoe ze daar voldoende op voorbereid kunnen worden, hoe er ook een soort inhoudelijke verbreding kan komen. Ze stellen vast dat er daar iets ontbreekt, hetgeen ons inziens ook onvermijdelijk is; het praktijkveld instappen vraagt hoe dan ook een verdere vorming en in dialoog gaan met nieuwe contexten. Mogelijks kunnen internationaliserings-initiatieven wel ingezet worden om reeds in de opleiding de dialoog met andere kaders meer reflectief aanwezig te stellen. Bijvoorbeeld kan de organisatie van het ECARTe congres hier expliciet voor ingezet worden.

Naast de kloof tussen de opleidingsvisie en het werkveld die ze soms ervaren, ervaren ze ook een inhoudelijke kloof binnen de opleiding. De context is dat ze in het laatste jaar supervisie volgen waar vanuit een ander kader vertrokken wordt. Deze kloof kunnen ze soms moeilijker plaatsen. Dit voelt soms wel vreemd aan dat hier de klinische lijn niet lijkt aan te sluiten. We zien dan ook een groeikans om hier een reflectie-oefening rond te doen met het team: waar worden andere kaders binnengebracht? Wat is de rationale hiervoor? Hoe wordt dit naar studenten toe duidelijk gemaakt?

CONCLUSIE

De kwaliteitsverwachting van 'Domein 2. Beoogde leerresultaten en opleidingsprogramma' is voldoende aangetoond.'

DOMEIN 3. ONDERWIJSAANPAK EN ONDERWIJSORGANISATIE

De sterkte van de opleiding is de coherente onderwijsaanpak die gebaseerd is op persoonlijk contact tussen de studenten en docenten en de studenten onderling. Dit sluit aan bij de leerdoelen en competenties die verwacht worden van creatief therapeuten. Studenten en alumni achten deze aanpak als zeer waardevol ondanks de hoge werklast voor de studenten die er aan verbonden is.

Het programma wordt ervaren als zeer consistent en bereidt de studenten goed voor op de praktijk. Het is een combinatie van theorie en praktijk die emotioneel als zwaar wordt ervaren, maar ook als noodzakelijk in de opleiding. Het is een groeiproces waar anders naar gekeken wordt in het laatste jaar dan in de eerste jaren waar de hele puzzel van het leerproces op de verschillende vlakken in elkaar valt en zijn vruchten afwerpt. Dit vraagt ook wel wat zorg, hetgeen wordt gegeven via onder andere individuele trajecten.

Een ander punt in de onderwijsaanpak en organisatie is de feedback van de studenten. De opleidingsraad als kanaal om feedback te geven fungeert goed. Maar gezien niet iedereen vertegenwoordigd is en er slechts 2 vergaderingen per jaar zijn, komt niet alle info/feedback daar terecht. Vooral aan het einde van de opleiding lijkt er informatie verloren te gaan. Dit is niet eenvoudig te verhelpen aangezien de studenten werken/gezin en studeren combineren en het moeilijk lijkt hier in extra ruimte te voorzien. In die zin is het reeds opmerkelijk dat er zoveel vertegenwoordiging is in de context van een verdergezette opleiding. Naast de formele kanalen zoals de opleidingsraad blijken de lijnen ook tussen studenten en docenten en het OMT voldoende kort om signalen tijdig op te pikken.

De inzet van de Arteveldehogeschool op een nieuwe onderwijsvisie die een blended concept vooropstelt, lijkt in tegenspraak met de gewenste en noodzakelijke aanpak van de opleiding. Er is een diversiteit aan werkvormen die al langer gebruikt worden. We zien ook dat er zaken meegenomen zijn uit de versnelde digitale evolutie van de pandemie waarbij er wel voor persoonlijke individuele contactmomenten gebruik wordt gemaakt van de digitale mogelijkheden. Iedereen vindt daar zijn weg in en we merken dat dit voor kleine individuele momenten de dingen vergemakkelijkt. We stellen in vraag of het zinvol is om te zoeken naar meer formele structuren voor de verdere inzet van blended learning. De vraag is of dit niet vernieuwing om vernieuwing is, wat niet leidt tot beter gevormde therapeuten of gemotiveerde docenten.

In het algemeen is de opleiding bijzonder goed georganiseerd. Het OMT in het algemeen en de teamleider in het bijzonder staan hiervoor in en besteden daar samen met de docenten en verschillende commissies zoals de CCT veel aandacht aan. Ruimer ondersteunen ook de voorzieningen vanuit Arteveldehogeschool de organisatie van de opleiding. Canvas wordt daarbij ervaren als een heel gebruiksvriendelijke digitale leeromgeving. Ook de commissie merkt op dat dit een heel aantrekkelijk vormgegeven en makkelijk toegankelijk platform is.

Enkele kleine concrete groeikansen die de sterke onderwijsaanpak en -organisatie op lange termijn kunnen blijven garanderen betreffen doorstroomkansen blijven ondersteunen voor studenten die een individueel traject wensen, zorg blijven dragen voor mediums specifieke lokalen die de commissie niet heeft bezocht en oog hebben voor een blijvend groot aanbod recent wetenschappelijke artikels en deze ter ondersteuning ter beschikking stellen.

CONCLUSIE

De kwaliteitsverwachting van 'Domein 3. Onderwijsaanpak en onderwijsorganisatie' is voldoende aangetoond.'

DOMEIN 4. TOETSING

Er is heel veel werk gedaan rond expliciteren van leerdoelen en gedragsindicatoren de voorbije jaren. Hierbij werd het hele team betrokken wat zorgt voor een gedragen koerswijziging. Gezien het werk rond het expliciteren en verhelderen van beoordelingscriteria een groeikans was die volgde uit de vorige review, toont dit aan dat het team aan de slag gaat met de feedback. De bewustwording van de afstemming tussen de verschillende docenten rond evaluatie is een sterk punt van de opleiding. Deze moeilijke oefening van vaak ongreepbare zaken, zoals bijvoorbeeld een therapeutische houding, concreet trachten te maken verdient zeker alle erkenning. Ook voor de mediums specifieke vakken die zowel inhoudelijke als persoonlijke elementen moeten evalueren is het een sterkte dat dit in duo wordt gedaan.

De examens worden goed samengesteld met een evenwicht tussen theorie en praktijk. Nieuwe collega's worden ook dadelijk meegenomen in de verschillende vormen van toetsing.

Het hele kader dat uitgewerkt werd (helder en duidelijke toetsmatrix, jaarlijks bekijken van evaluatie, collega's worden meegenomen in het toetsbeleid) loopt nu zeer goed. Er werd geen negatieve feedback ontvangen van de studenten. Een aandachtspunt hierbij is er goed over te blijven waken dat deze geformaliseerde regels geen keurslijf worden die een eigen leven gaan leiden. Regels en criteria dreigen al eens een doel op zich te worden, waarmee de nu gecreëerde meerwaarde zou verdwijnen.

CONCLUSIE

De kwaliteitsverwachting van 'Domein 4. Toetsing' is voldoende aangetoond.'

DOMEIN 5. STUDIE- EN STUDENTENBEGELEIDING

De opleiding heeft een goed uitgewerkte studentenbegeleiding met zowel aandacht voor instroom als door- en uitstroom. Er is een grondige instroomprocedure waarbij via een uitgebreide kennismaking – zowel theoretisch als persoonlijk - een weloverwogen inschatting wordt gemaakt van de geschiktheid van de opleiding voor de student in kwestie op dat moment in zijn leven. Het advies is niet bindend, maar blijkt gezien de slaagpercentages goed te werken en zijn vruchten af te werpen in de doorstroom en uitstroom.

Het spreiden van de opleiding over meer dan drie jaren blijkt niet uitzonderlijk en vraagt de nodige zorg. Het is belangrijk de studenten goed te informeren over de studielast zowel inhoudelijk als persoonlijk, aangezien de opleiding heel wat vraagt op beide vlakken in de loop van de drie opleidingsjaren. Uiteraard geven we ons daarbij rekenschap van het feit dat het moeilijk is om zich compleet voor te bereiden op iets dat nog moet komen.

We hebben tijdens de review enige aandacht gevraagd voor de cijfers van in- en uitstroom omdat het moeilijk was voor de commissie hier goed zicht op te krijgen. Degene die instromen slagen bijna allemaal, maar soms is er uitval omwille van persoonlijke redenen of de combinatie opleiding/werk/gezin waardoor het dan toch niet lukt om de opleiding op dat moment in hun leven te volgen. Soms wordt de opleiding gespreid over meerdere jaren. Het lijkt een sterkte van de opleiding dat er de mogelijkheid is voor zowel een modeltraject als voor individuele trajecten. Het voelt ook als natuurlijk aan dat studenten een persoonlijk traject volgen en dat dit niet beschouwd wordt als een uitzondering of een niet lukken in het modeltraject. Het is wel iets om over te blijven waken en voldoende op te volgen.

Het hoge niveau van de opleiding resulteert in competente en mature therapeuten maar vraagt ook veel van studenten. De uitstekende organisatie van de opleiding waarbij er een duidelijk opgebouwd programma is en veel aandacht voor elke individuele student leidt tot een grote tevredenheid bij studenten en het kunnen plaatsen van de hoge eisen van de opleiding.

Zoals het team ook zelf als een groeikans aanhaalt, is een ruimere terugkoppeling zowel vanuit de stagiairs als het werkveld een goede manier om ook na de opleiding en binnen de ruimere context van het praktijkveld feedback te krijgen over de sterktes en uitdagingen van de opleiding. Het is belangrijk om de ervaringen/noden vanuit het werkveld aandacht te geven om blijvend competente en flexibel inzetbare therapeuten te leveren. Maar ook de ervaringen van de studenten over de stageplekken in acht nemen. Hoe worden de stageplekken ervaren, hoe functioneren ze, voldeden ze aan de verwachtingen van de student?

Een sterkte is ook dat de faciliteiten die er binnen Arteveldehogeschool zijn voor de studenten hen een goed kader geeft, zowel voor studenten die het modeltraject volgen als een individueel traject, of voor mensen met een functiebeperking.

CONCLUSIE

De kwaliteitsverwachting van 'Domein 5. Studie- en studentenbegeleiding' is voldoende aangetoond.'

DOMEIN 6. MEDEWERKERS EN PROFESSIONALISERING

Het team en de teamleden zijn bevlogen en geëngageerd. Het verlangen waarmee ze hun werk doen en hun passie werkt heel aanstekelijk. Het is mooi om te zien hoe het team de opleiding samen draagt en ondanks deeltijdse tewerkstellingen toch echt een team vormt. Het is deze passie die zorgt dat het team kan realiseren wat het realiseert met beperkte middelen.

Dit heeft echter ook een keerzijde met een werkdruk die heel hoog blijkt. Het is belangrijk om hier goed over te waken. Over de jaren is er meer werk gekomen voor dezelfde inzet. Het lijkt belangrijk om van onderuit na te denken wat belangrijk is en waar men wil op inzetten. Zo is er bijvoorbeeld in het kader van professionalisering een aanbod van Arteveldehogeschool uit, maar hierbij kan de vraag gesteld worden in welke mate dit aansluit bij de specifieke noden van de docenten zelf. In die zin, lijkt het belangrijk primair te blijven vertrekken van wat docenten daarin zelf belangrijk vinden, waarop zij willen inzetten en welke ruimte ze daarvoor nodig hebben.

Dit is een reflectie die de complete opleiding overstijgt. Het zijn vragen die een onderwijsinstelling zich ook ruimer moet stellen: hoe middelen inzetten, wat zijn kerntaken? We hebben het eerder al gehad over de zware boven- en tussenstructuren. Er is ook de kloof die we ervaren hebben tussen de presentatie naar de buitenwereld en de druk die er is op de werkvloer en die onder invloed van (dreigende) besparingen verder toeneemt. Hoe kunnen we inzetten op de onderwijscomponent en de kwaliteit van de opleiding? Wat is essentieel voor de opleiding, wat bijkomstig of zelfs veeleer ‘verpakking’? Hoe kan er ingezet worden op meer haalbaar werk en erkenning voor de zeer gemotiveerde docenten die hun werk moeten doen binnen beperkte aanstellingspercentages? Motivatie en bevlogenheid moeten verzorgd worden en gekoesterd worden en we voelden dat hier soms tegen de randen wordt aangeboden. De teamleider zet sterk in op het bewaken van de haalbaarheid via jaarlijkse plannings- en functioneringsgesprekken in dialoog met docenten, maar botst ook zelf op limieten van wat mogelijk is. De zeer sterke organisatie en korte lijnen tussen docenten, teamleider in het bijzonder en het OMT in het algemeen is echter wel een grote sterkte van de opleiding, maar opnieuw zijn er haalbaarheidsgrenzen die dreigen overschreden te worden.

Het lijkt in deze context nuttig om te reflecteren over de mogelijkheid om de transversale functies binnen de nieuwe organisatiestructuur te laten aansturen vanuit de noden van het team (die dan meer zelfsturend zijn) in plaats van door de bovenlaag van de organisatie die zaken te implementeren. Op deze laatste, gebruikelijker manier, dreigt het gevaar dat er vooral nieuwe taken worden gecreëerd die op het niveau van de concrete opleiding voor weinig extra ondersteuning zorgen. De vraag is dus op welke manier deze functies meer concreet het team in hun onderwijsgerelateerde taken kunnen ondersteunen?

Dit risico van een aansturing van bovenuit die de aansluiting met concrete onderwijswerk mist, speelt ook in de context van de opleidingsvergadering. Het lijkt dat ook daar heel wat zaken van bovenuit neerdalen zodat er weinig tijd is voor de dagelijkse werking en het uitwisselen en samen nadenken door de docenten. Het lijkt een groeikans om hier een goed evenwicht in te bewaren. Het OMT tracht dit te bewaken door informatie die moet doorgegeven worden reeds grondig te filteren, maar toch neemt dit steeds een grotere hap uit de beperkt beschikbare tijd. Dit benoemen, ook naar het grotere niveau van de organisatie toe, lijkt dan ook belangrijk. Reflectie op dit bovenliggende niveau is moeilijk af te dwingen, maar lijkt daar cruciaal.

In het algemeen, merken we op dat het mogen en kunnen benoemen van knelpunten een instelling en opleiding sterker maakt. We hebben op de verschillende niveaus soms ervaren dat er wat aarzeling is om die knelpunten te benoemen.

CONCLUSIE

De kwaliteitsverwachting van 'Domein 6. Medewerkers en professionalisering' is voldoende aangetoond.'

BESLUIT

STERKE PUNTEN

- De opleiding heeft een sterke structuur ingebed in de ruimere structuur van Arteveldehogeschool. Ook is er een sterk gedragen inhoudelijke visie en een goed functionerend team. Dit leidt tot een hoog-kwalitatieve opleiding.
- De opleiding levert sterk gevormde creatief therapeuten, zowel inhoudelijk als persoonlijk, die zelfstandig en flexibel ingezet kunnen worden. Ook hier kunnen we het belang van Levenslang Leren benoemen.
- De onderwijsaanpak is coherent en de opleiding goed georganiseerd. De aanpak is gebaseerd op persoonlijk contact tussen de docenten en studenten en studenten onderling. De opleiding heeft een goed uitgewerkte studentenbegeleiding met aandacht voor instroom alsook door- en uitstroom.
- Na de vorige review ging het gehele docententeam aan de slag met de groeikansen rond het expliciteren van leerdoelen en gedragsindicatoren. Het uitrollen van een duidelijk toetsbeleid wordt als een sterkte ervaren.
- Dit is mede mogelijk dankzij een team en zijn teamleden die zeer geëngageerd zijn en met veel verlangen hun werk doen.

GROEIKANSEN

We vatten hier beknopt de groeikansen samen die in de verschillende domeinen aan bod kwamen:

- Een blijvende reflectie over het kader en hoe zich dit verhoudt ten aanzien van het werkveld en de bredere internationale scène lijkt belangrijk. Hierbij kan er een reflectie worden gestart rond hoe bestaande of geplande activiteiten (bv. internationalisering) meer expliciet kunnen gebruikt worden om de kennis van en de dialoog met andere kaders te verbreden. Hierbij aansluitend kan een reflectie-oefening ertoe bijdragen om te expliciteren waar en waarom andere kaders worden binnengebracht in de opleiding (cf. supervisie).
- Het lijkt waardevol om te exploreren hoe de nieuwe structuur maximaal bottom-up kan ingezet worden om de kerntaken, i.e., onderwijs te ondersteunen. Daarbij kan er gedacht worden over hoe de dialoog in twee richtingen (boven- en tussenstructuur met concrete opleidings- en docententeam) versterkt kan worden. Dit vraagt dat nieuw geïnstalleerde functies voldoende voeling hebben met het concrete werk. Dit kadert ook binnen een noodzakelijke reflectie rond haalbaar werk en kerntaken die op de verschillende niveaus in de instelling zou dienen gevoerd te worden. Concreet voor de opleiding rijst hier ook de vraag naar de verhouding met het blended concept dat door Arteveldehogeschool sterk gepropageerd wordt.

- Naast de informele terugkoppeling vanuit het werkveld en de stagiairs kan de haalbaarheid bekeken worden van een meer formele en breed georganiseerde bevraging van stagiairs en het werkveld. Dit kan zinvolle input leveren voor de blijvende reflectie-oefening rond de positionering van de opleiding en de dialoog met het werkveld.

AANBEVELINGEN

- Gezien de positieve review op alle domeinen formuleren we geen aanbevelingen voor de opleiding. Alle punten die aangehaald werden zien we als groeikansen en punten om over te reflecteren, maar er zijn geen fundamentele zaken waar we het nodig achten dat de opleiding dit herziet of aanpast.

ADVIES AAN BESTUURSORGAAN

De commissie adviseert het Bestuursorgaan om volgend borgingsbesluit te nemen:

- 1) Positief borgingsbesluit

BIJLAGE

Korte beschrijving van het CV van de commissieleden

- **Donatienne Debandt – covoorzitter reviewcommissie - commissielid**

Donatienne is steeds geboeid geweest door beeldend werk en door psychoanalyse. Die interesses brachten haar naar de opleiding creatieve Therapie aan Arteveldehogeschool waar ze in 2009 afstudeerde. Sinds 2010 is ze aan de slag als creatief beeldend therapeut bij Emmaüs vzw, meer bepaald in het Psychiatrisch ziekenhuis Bethanië, Zoersel en Elim, centrum voor intensieve psychotherapie, Kapellen. Ze werkt er sinds enkele jaren op de moeder-baby-afdeling waar ze samen met patiënten zoekt naar oplossingen via beeldende therapie.

- **Reitske Meganck – covoorzitter reviewcommissie - commissielid -**

Reitske behaalde na haar masterdiploma klinische psychologie een PhD als Doctor of clinical Psychology aan de Universiteit Gent en volgde met succes het postgraduaat Psychoanalytische psychotherapie vanuit Freudiaans-Lacaniaans perspectief. Ze is werkzaam als hoofddocent aan de Universiteit Gent in de Faculteit Psychologie & Pedagogische Wetenschappen waar ze lid is van de vakgroep Psychoanalyse en Raadplegingspsychologie. Ze heeft daarnaast haar zelfstandige praktijk om de combinatie van theoretisch en klinisch werk te realiseren.

- **Johannes Junker – commissielid**

Johannes behaalde zijn masterdiploma in de Theologie en filosofie in 1985 in het Duitse Frankfurt am Main. Vervolgens studeerde hij de opleiding dramatherapie in Nijmegen om er in 1990 af te studeren. Hij was gedurende achttien jaar deeltijds onderzoeker, supervisor en hoofd Kunst, muziek en dramatherapie aan de Hogeschool Arnhem-Nijmegen (HAN). Hij is hoofd en docent Dramatherapie aan de Nürtingen-Geislingen University of Applied Sciences, Duitsland. Hij is voorzitter van de Europese federatie voor dramatherapeuten.

- **Truus Wertheim – commissielid**

Truus heeft tonnen werkervaring op haar teller staan: als Ergotherapeut, creatief therapeut, kunstenaar, docent, onderzoeker. Ze startte oorspronkelijk als ergotherapeut in Jeruzalem, Israël, en werkte meer dan 35 jaar als beeldende therapeut met slachtoffers van geweld en onderdrukking. Naast haar eigen praktijk was ze als docent o.a. verbonden aan de RINO N.H. en aan de E.E.S.P. Haute Ecole Pédagogique in Lausanne Zwitserland. Als adviseur en trainer was zij werkzaam voor verschillende humanitaire organisaties, waaronder Warchild Nederland. Ze is erelid van de NVCT Nederlandse Vereniging voor Creatieve Therapie (inmiddels opgegaan in de FVB, Federatie voor Vaktherapeutische beroepen). Ze had zitting in de adviesraad van meerdere Nederlandse HBO-opleidingen voor Creatieve Therapie.

- **Pankti Shah – student commissielid**

Pankti is student International Business Management aan Arteveldehogeschool waar ze studentenvertegenwoordiger is en voorzitter van de opleidingsstudentenraad (OSR) en zetelt in de overkoepelende studentenraad van Arteveldehogeschool (SRA).