

GRADUAAT IN DE ORTHOPEDAGOGISCHE BEGELEIDING

KATHOLIEKE HOGESCHOOL VIVES ZUID

TOETS NIEUWE GRADUAATSOPLEIDING • BEOORDELINGSRAPPORT

18 SEPTEMBER 2020



Inhoud

1	Samenvattend advies van de commissie	4
2	Rapportage van de bevindingen en overwegingen	6
2.1	Inleiding	6
2.2	Beoogd eindniveau van de opleiding.....	6
2.3	De onderwijsleeromgeving	9
2.4	Te realiseren eindniveau.....	13
2.5	Organisatie van de interne kwaliteitszorg	14
3	Oordeel van de commissie.....	16
4	Beoordelingsproces	17
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding	18
	Bijlage 2: Domeinspecifieke leerresultaten (DLR).....	19
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie.....	20
	Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal.....	21
	Bijlage 5: Lijst met afkortingen	22

1 Samenvattend advies van de commissie

De NVAO heeft de domeinspecifieke leerresultaten (DLR) van de nieuwe opleiding graduaat in de orthopedagogische begeleiding gevalideerd op 16 december 2019.

De hier voorliggende graduaatsopleiding in de orthopedagogische begeleiding wordt omgevormd vanuit de voormalige HBO5-opleiding Orthopedagogie van CVO Miras. De opleiding wordt aangeboden in Kortrijk (VIVES Zuid) en richt zich zowel tot generatiestudenten als tot zij-instromers.

De zoektocht naar het beoogde eindniveau op niveau 5 van de Vlaamse Kwalificatiestructuur (VKS) en de verhouding tot niveau 6 vraagt verdere aandacht. Niveau 5 en 6 moeten duidelijk onderscheiden zijn. De opleiding bouwt voort op een lange historiek, maar er zit momenteel nog veel spanning op het evenwicht tussen de verwachtingen van afgestudeerden op niveau 5 en de afgestudeerden op niveau 6 van de VKS.

Aansluitend hierbij wil de commissie de opleiding aanbevelen om te kijken naar het buitenland en aan internationale benchmarking te doen.

De opleiding kiest voor een gedifferentieerd doelpubliek van potentiële studenten. De voorgestelde manier van werken is complex. De heterogene studentenpopulatie, zowel qua voorkennis als qua ervaring, zal behoorlijk wat aandacht vragen van het opleidingsteam. Om beter in te spelen op de noden van werkstudenten, vooral die van buiten de sector, zou men nog kunnen nadenken over een alternatief voor het dagonderwijs.

Het onderwijsconcept vertrekt vanuit het ervaringsleren en de leercirkel van Kolb en is goed uitgewerkt. Het aandeel werkplekleren in de opleiding is hoog en de commissie is positief over de aandacht voor ethiek, communicatie en diversiteit in het programma. Dit sluit aan bij de doelgroep van graduaatsstudenten en het domein van de opleiding. Als het gaat om de aanpak van het werkplekleren wordt goed ingespeeld op de verwachte behoefte van de student in deze graduaatsopleiding: kleine groepen, een voorspelbaar ritme en een vroege integratie van het werkplekleren twee tot drie dagen per week, met één vaste praktijkdocent door de opleiding heen.

De commissie wil de opleiding aanbevelen om in te zetten op het breder uitwerken van het aspect interculturaliteit binnen de opleiding en binnen het team. Dit mag verder gaan dan de invulling die gegeven wordt binnen de DLR. De eigen context en de eigen regio bieden hiervoor voldoende kansen.

Het toetsbeleid is duidelijk en transparant. Er is een mooie waaier aan verschillende evaluatiemethodieken, gekoppeld aan het werkplekleren/ervaringsleren in de beroepspraktijk. De combinatie van verschillende toetsvormen binnen één opleidingsonderdeel houdt het risico in dat de studiebelasting te hoog wordt. Men zou zuiniger kunnen omspringen met de evaluatievormen en zelf meer keuzes maken vanuit de opleiding, zonder afbreuk te doen aan de mogelijkheid voor studenten om via verschillende wegen hun competenties aan te tonen. Het POP en de praktijkdocent die de student opvolgt over de jaren heen laat toe om voeling te houden met het niveau dat de studenten bereiken.

De opleiding heeft een lange traditie en bouwt voort op de ervaringen en expertise vanuit het verleden. Bovendien kan ze rekenen op de integratie in een bestaand kwaliteitszorgmodel aan de hogeschool. De doorontwikkeling van de opleiding zal wellicht nog behoorlijk wat aandacht vragen van het team dat al sterk belast wordt tijdens de organisatie van deze opleiding. Het zal belangrijk zijn om snel signalen van studenten, werkveld en docenten te kunnen opnemen in de kwaliteitszorgcyclus van de opleiding en kort op de bal te spelen.

De commissie die de kwaliteit van de opleiding graduaat in de orthopedagogische begeleiding van Katholieke Hogeschool VIVES Zuid heeft beoordeeld, brengt een positief advies uit aan de NVAO. Het oordeel voldoende wordt onderbouwd via de positieve en kritische elementen uit het door de commissie gevoerde onderzoek naar de potentiële kwaliteit van de nieuwe opleiding.

Met het oog op de verdere ontwikkeling van de nieuwe opleiding, formuleert de commissie de volgende aanbevelingen. Deze aanbevelingen doen geen afbreuk aan het huidige oordeel over de potentiële kwaliteit van de opleiding.

De commissie beveelt de opleiding aan om:

- Duidelijke opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR) te ontwikkelen, daarin de eigen accenten te leggen en de differentiatie t.o.v. de bachelor te expliciteren.
- Aan internationale benchmarking te doen om de positionering van de opleiding binnen het domein orthopedagogie en t.o.v. de bachelor zowel nationaal als internationaal te versterken.
- In te zetten op het breder uitwerken van het aspect interculturaliteit binnen de opleiding en binnen het team.
- Verder na te denken over een gestructureerd aanbod voor werkstudenten, ook van buiten de sector, om maximaal tegemoet te komen aan alle potentiële doelgroepen voor de graduaatsopleiding.

Den Haag, 18 september 2020

Namens de commissie ter beoordeling van de toets nieuwe opleiding voor de opleiding graduaat in de orthopedagogische begeleiding van Katholieke Hogeschool VIVES Zuid,

Guy Aelterman
(voorzitter)

Pieter Caris
(secretaris)

2 Rapportage van de bevindingen en overwegingen

2.1 Inleiding

De commissie heeft het informatiedossier voor het graduaat in de orthopedagogische begeleiding met aandacht gelezen. De opleiding heeft een mooi dossier opgeleverd. De opleiding kent een lange historie en heeft vele jaren ervaring die ten grondslag liggen aan deze omvorming.

De opleiding werd sinds september 2015 aangeboden als HBO5 Orthopedagogie in een modeltraject van 2,5 jaar en bij de effectieve integratie van de opleiding in de hogeschool in september 2019 omgevormd tot een modeltraject van twee of drie jaar. De huidige studentengroep is een mix van generatiestudenten en zij-instromers, wat zowel door studenten als docenten als sterkte ervaren wordt. De omgevormde opleiding blijft inzetten op deze mix, maar de opleiding wordt enkel aangeboden in dagonderwijs.

Er zijn, voortgaande op de DLR, gedragsindicatoren uitgewerkt. Het werkplekleren vormt de ruggengraat van de opleiding met een aandeel van 60 studiepunten.

2.2 Beoogd eindniveau van de opleiding

Bevindingen:

De DLR die Vlaanderenbreed werden afgesproken voor deze graduaatsopleiding zijn breed gedefinieerd en weinig differentiërend ten opzichte van die van de bachelor. Sommige DLR en de bijhorende gedragsindicatoren lijken vrij ver te gaan voor het beoogd eindniveau: zo zou het schrijven van professionele rapporten en nota's of het correct omgaan met het beroepsethische kader en relevante wettelijke bepalingen een uitdaging kunnen vormen voor graduaatsstudenten. Niet alleen kunnen bepaalde DLR te hoog gegrepen zijn, omgekeerd blijft er door het (terecht) inzetten op ervaringsleren ook maar beperkt tijd en ruimte over voor theoretische onderbouwing. Dat impliceert het maken van keuzes, waardoor men de DLR zorgvuldig dient te kiezen.

De toetsing van de DLR door het werkveld is gebeurd, maar het is niet duidelijk in welke mate er is afgestemd met de arbeidsmarkt over onder andere functies waarin de afgestudeerden terecht kunnen komen en verloning. De opleiding geeft aan dat het inderdaad wat zoeken is en dat er al een lang traject gelopen is met deze opleiding, in onderling overleg met het werkveld. De opleiding was in aanvang een stuk omvangrijker (180sp). De voorbije tien jaren zijn er veel zaken opgezet en afgetoetst: waar moeten de accenten liggen binnen de opleiding, welke tendensen zijn er. Voor dit graduaat was het ook wachten op de beroepskwalificatie. Daarin worden opnieuw accenten gelegd die terug te vinden waren bij het programma dat VIVES achter zich wilde laten. Er is daarom opnieuw naar afstemming gezocht met het werkveld en geprobeerd om de DLR zo goed mogelijk te vertalen in de huidige opleiding.

Het werkveld is nog zoekende naar de positionering van de graduaatsopleiding in relatie tot de andere opleidingen. De opleiding orthopedagogie leidt studenten op voor een knelpuntberoep. Er is een nood aan personeel in de sector. Men staat open voor afgestudeerden op niveau 5 en 6. Wie op niveau 6 zit, kan doorstromen en bijkomende taken op zich nemen, maar er is zeker ruimte voor afgestudeerden op niveau 5. De commissie wil graag weten of de noden op de arbeidsmarkt worden opgelost door ondergekwalficeerde medewerkers op niveau 4 in te zetten of net overgekwalficeerde medewerkers vanuit niveau 6. De gesprekspartners antwoorden dat er geen sprake is van een leemte op niveau 5. Het nieuwe is de inschaling op niveau 5 en de integratie in de hogeschool. Er wordt weliswaar aan een behoefte voldaan wanneer men kijkt naar de afstuderenden. Studenten krijgen al tijdens hun studieloopbaan tijdelijke contracten aangeboden.

In het werkveld bestaat op dit ogenblik geen formeel onderscheid tussen opvoeders-begeleiders op niveau 5 en 6, wat betekent dat de verloning van gegradueerden in principe vergelijkbaar is met die van afgestudeerden op niveau 6. De alumni komen in hetzelfde team terecht en de verwachtingen zijn dezelfde. Het voordeel dat de graduaatsopleiding biedt, is dat het werkveld de student ziet groeien en kan coachen doorheen de opleiding. Het eindresultaat is hetzelfde: of een student meer door het werkveld gekneet wordt dan wel of hij een uitgebreidere bacheloropleiding volgt aan de hogeschool, aan het eind beschikken ze over dezelfde mogelijkheden, al zal in de komende jaren de overgang naar de nieuwe graduaatsopleiding daar verandering in brengen. Er is een evolutie merkbaar die op termijn het verschil zal maken tussen de bachelor en de gegradueerde. Sinds de integratie van de opleiding in de hogeschool wordt het gesprek binnen VIVES gevoerd met focus op een duidelijkere profilering van de graduaatsopleiding en de bacheloropleiding orthopedagogie. Men zal hierover ook met het werkveld in dialoog treden en feedback vragen. Dit is een tijdrovend proces dat bovendien door de huidige Covid-19-situatie uitgesteld is.

De leerweg verschilt wel voor de bachelor en de graduaatsopleiding. Niet elke student kan zich in de bacheloraanpak vinden. De student van de opleiding geeft aan erg blij te zijn met de graduaatsopleiding. Het biedt een enorme meerwaarde om zoveel in de praktijk te staan. Een bacheloropleiding zou voor hem op dit moment niet haalbaar zijn.

De opleiding heeft geen eigen opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR) geformuleerd. Men vindt dat de DLR al vrij breed en generiek geschreven zijn. De opleiding heeft een breed profiel en de stempel die men wil drukken, moet volgens de opleiding niet gezocht worden in een eigen vertaling van de DLR naar OLR, maar in de leerweg en de methodieken die men wil gebruiken in de opleiding. Men wil de afgestudeerden breed inzetbaar houden, maar er is wel een duidelijke handtekening in de manier waarop de opleiding wordt aangeboden.

De ontwikkeling van opleidingen op niveau 5 ziet men ook in andere Europese landen. Het luisteren naar internationale ervaringen en de afstemming met andere graduaatsopleidingen is cruciaal voor een duidelijkere profilering van de graduaatfinaliteit ten opzichte van die van de bachelor. De opleiding probeert actief te zijn binnen CHAIN5. Vorig jaar was er in Brussel een bijeenkomst waarop de opleiding is voorgesteld en waarin met de aanwezigen in discussie gegaan is.

De commissie is benieuwd te vernemen welke invloed de internationale toetsing van de DLR concreet gehad heeft op de vorming en invulling van de opleiding in Vlaanderen. Is er afstemming geweest met bestaande graduaatsopleidingen in hetzelfde domein in het buitenland en wordt er ook samenwerking beoogd? De opleiding bevestigt dat bij het vastleggen van de DLR op Vlaams niveau verschillende hogescholen betrokken zijn. De DLR zijn vervolgens afgetoetst bij het werkveld en bij collega's uit het buitenland. De hogeschool heeft niet actief diezelfde oefening gemaakt voor de eigen regio, er zijn geen contacten gelegd over de grens. In de commissie die zich over de DLR gebogen heeft, zat wel een expert uit Wallonië.

De hogeschool biedt de opleiding aan in dagonderwijs. Dat dagonderwijs staat ook open voor zij-instromers. De commissie is benieuwd naar de organisatie van het werkplekleren voor die groep. De opleiding heeft nu ook al zij-instromers. De student geeft aan dat het maatwerk in deze graduaatsopleiding en de mogelijkheid om het werkplekleren uit te voeren op de eigen werkplek hem toelaten om zijn studie te combineren met zijn gezinsleven. Hij werkt al zes jaar en volgt een dag per week opleiding door gebruik te maken van het Vlaams opleidingsverlof. Het studeren zelf gebeurt in de avonduren.

Een zij-instromer uit een andere sector kan gebruik maken van het opleidingsverlof en krijgt de mogelijkheid om zijn traject van twee jaar te spreiden over drie jaar. Een individueel studietraject is daarnaast ook een optie. Dergelijke studenten gebruiken vaak hun vakantieperiodes om de praktijk op te nemen. De opleiding blijft uiteraard voor iedereen 120sp maar men is heel flexibel om op maat van de student te werken, ook via

onderwijsvormen en leeractiviteiten die op de situatie van de student inspelen. VIVES experimenteert daarmee in het kader van een project.

In samenwerking met de VDAB is er maandelijks een infosessie voor mensen die willen overstappen naar een andere sector, weliswaar vanuit een situatie van werkloosheid. Er worden voor deze doelgroep inloopmodules georganiseerd. Op basis daarvan wordt er een traject opgesteld. Op die manier oriënteert men deze werklozen naar het werkveld, maar ook naar onderwijs.

Op de vraag of er aanpassingen voorzien worden in tijd en ruimte, door bijvoorbeeld avond- en/of weekendmodules in te richten, antwoordt de opleiding dat men die keuze niet gemaakt heeft. De instroom is niet overal even groot en men kan niet alle opties aanbieden. De commissie informeert daarom naar de verhouding tussen de verschillende doelpublieken. Het aantal studenten in de opleiding is de laatste jaren sterk gestegen. In absolute aantallen zijn er zowel meer generatiestudenten als niet-generatiestudenten, maar de generatiestudenten maken nu relatief gezien ongeveer 80% van de studenten uit, acht jaar geleden was dat nog 40%. Er is een groep zij-instromers die vanuit de VDAB naar de opleiding geleid worden. De meeste werkenden die in de opleiding zitten, hebben een tewerkstelling in de sector. De groep die instroomt vanuit een andere sector is klein.

Er is niet voor gekozen om een aanbod via afstandsonderwijs in te richten. Er is ook de bachelor en men wil geen overaanbod creëren. Tegelijk moet het aanbod realistisch blijven in verhouding tot de beschikbare mensen en middelen.

Overwegingen:

De opleiding lijkt in nauwe verbinding met het werkveld te zijn ontwikkeld. Uit het informatiedossier blijkt bovendien dat er duidelijk aandacht besteed is aan internationalisering, die uitdrukking vindt in concrete activiteiten, gericht op competentieontwikkeling. De opleiding lijkt ingevuld op een manier die een brede groep van potentiële studenten kan aanspreken. De DLR zijn daarbij goed vertaald naar gedragsindicatoren die over het algemeen SMART zijn uitgewerkt. Zeer positief is de aandacht voor het verwerven van communicatieve vaardigheden (cf. geweldloze communicatie), de visie op begeleiden en de nadruk op netwerken.

De werkvelddeskundige in de commissie kan de zienswijze van de opleiding over de zoektocht naar niveau 5 en de verhouding tot de bachelor volgen. In de DLR is weinig onderscheid te vinden met de bacheloropleiding. Er moet bekeken worden hoe de twee niveaus zich tot elkaar verhouden en hoe verloning daarin een rol zal spelen. Het werkveld kijkt nu vooral naar persoonlijke competenties van afgestudeerden; een algemeen antwoord voor de differentiatie tussen niveau 4, 5 en 6 is er momenteel niet in de sector. De hogeschool voelt die zoektocht die het werkveld ervaart, goed aan. Het gaat om het organisatieniveau: hoe kan men de afgestudeerden van de verschillende niveaus concreet inzetten. Er is nog geen duidelijke tendens zichtbaar en het is geen evidente oefening. De opleiding wil die discussie mee op gang brengen.

Binnen de sector wordt soms nog gedacht vanuit het oude A2-niveau, dus het is zaak om studenten zeer goed te informeren over hun opleiding en eindniveau. Het volgen van een bacheloropleiding heeft geen meerwaarde als afgestudeerden van beide niveaus in dezelfde jobcontext terechtkomen met identieke verloning en doorgroeikansen enkel afhangen van individuele competenties en ambities. De verhouding tussen de graduaatsopleiding en de bacheloropleiding moet daarom worden uitgeklaard.

Aansluitend hierbij wil de commissie de opleiding aanbevelen om te kijken naar het buitenland en aan internationale benchmarking te doen. De opleiding heeft gesproken van samenwerking met NHL Stenden Hogeschool. Het wordt dan des te belangrijker om duidelijk voor ogen te hebben waar men naartoe wil. De opleiding kan via een benchmarking zicht krijgen op de positionering binnen het domein orthopedagogie. Bovendien kan een

onderzoek gevoerd worden naar de beweegredenen om door te stromen naar een bacheloropleiding en welk verschil dat maakt voor de afgestudeerden.

Met betrekking tot de instroom merkt de commissie op dat in het decreet rond de graduaatsopleidingen de zij-instromers – ook vanuit andere sectoren – expliciet als doelgroep benoemd worden. Hoewel de opleiding anticipeert op zij-instromers die werkzaam zijn in de sector of werkzoekenden die vanuit de VDAB naar de opleiding geleid worden, kan er worden nagedacht over een meer gestructureerd aanbod voor werkstudenten, ook van buiten de sector. De commissieleden hebben ook bij andere graduaatsopleidingen en hogescholen al vastgesteld dat de aandacht voor die laatste groep beperkt is. De aandacht voor alle doelgroepen is een problematiek die elke hogeschool en opleiding voor ogen moet blijven houden.

2.3 De onderwijsleeromgeving

Bevindingen:

De instroom is vrij divers. De commissie wil graag weten hoe de opleiding zal omgaan met de verschillende startcompetenties van de studenten. De opleiding geeft aan dat ze vrij sterk zal inzetten op trajectbegeleiding, ook via praktijkdocenten. Elke student krijgt een praktijkdocent toegewezen die de competenties inschat en een traject op maat aanbiedt binnen de krijtlijnen die zijn uitgezet. Dat geeft wel wat mogelijkheden voor maatwerk en extra begeleiding. Aansluitend wordt gestreefd naar evenwichtige groepsindelingen zodat men kruisbestuiving tussen de studenten bevordert. Er worden leermomenten voorzien waar studenten ervaringen kunnen inbrengen en de docent faciliteert die momenten. Men wil uitgaan van het gegeven dat de verschillende doelgroepen gemixt worden, maar waar nodig kan men ervoor kiezen om gelijke profielen bij elkaar te brengen.

De praktijk wordt gezien als de ruggengraat van de opleidingen. De praktijk moet daarom gespreid zijn doorheen het semester zodat studenten voortdurend de voeding vanuit de praktijk ervaren. De student geeft aan dat ook studenten met al een zekere ervaring kansen krijgen om zich verder te ontwikkelen. Hij heeft via de opleiding meer zelfvertrouwen gekregen dankzij de constante kruisbestuiving tussen werkplek en opleiding.

Studenten kunnen zich beroepen op eerder verworven competenties (EVC), maar de hogeschool geeft aan dat ze nog zoekende is hierin. Op dit moment kan een student via een portfolio zijn competenties aantonen, maar men zoekt naar manieren die dit proces behapbaarder maken voor zowel de student als de hogeschool.

De eisen die vanuit de opleiding gesteld worden aan begeleiding op de werkplek liggen behoorlijk hoog. De commissie is benieuwd naar de afstemming die er is met de begeleiders: hoe worden verwachtingen gecommuniceerd en hoe gebeurt de opvolging. De opleiding nodigt elk semester de werkplekbegeleiders uit om verwachtingen te schetsen. De praktijkdocent gaat bovendien elk semester op bezoek op de werkplek. De dialoog over doelstellingen, verwachtingen en de voortgang gebeurt tussen de drie partijen, de student, werkplekbegeleider en praktijkdocent. Er is hiervoor een evaluatieleidraad beschikbaar. Een duidelijke bundel stelt de verwachtingen scherp voor zowel de student als het werkveld. Op die manier is er geen verschillende invulling meer met verschillende accenten. De opleiding steekt hier veel werk in. Het gaat namelijk om een dynamisch document waar continu aan gesleuteld wordt.

Het voorbije jaar zijn 210 nieuwe studenten gestart. Er was weinig ondersteuning nodig bij het zoeken naar werkplekken. De opleiding heeft een goede reputatie en kan een mooie historie voorleggen. Er zijn voldoende werkplekken en de hogeschool heeft de reputatie zeer bereikbaar zijn voor afstemming. De opleiding wil hierbij benadrukken dat het volume

werkplekleren in de opleiding hoger is dan het decretaal verplichte één derde werkplekleren, het gaat met name om 50% werkplekleren. Die extra 20% maakt dat de werkplek meer impact heeft op de groei van de student en dat is een win-winsituatie. Zelfs in coronatijden waren de organisaties vaak vragende partij om het werkplekleren te laten doorgaan.

De commissie peilt naar de verbreding of verdieping die in de opleiding zit. Er is behoorlijk wat vrijheid in de keuze van de werkplek. Studenten kunnen kiezen voor één werkplek of verschillende werkplekken aandoen. Hoe zorgt men ervoor dat iedereen aan het eind van de rit over de minimaal vereiste competenties beschikt? De opleiding licht toe dat er een aantal criteria zijn voor de werkplekken. Die worden getoetst via de werkplekscan. Er wordt bijvoorbeeld nagegaan of de student het grootste deel van zijn tijd bezig kan zijn met effectieve ondersteuning van cliënten. Daarnaast moet de werkplek leerkansen kunnen bieden. Via het bezoek van de praktijkdocent elk semester wordt dat mee ingeschat en wordt bekeken of de student op de werkplek kan blijven of best ook naar een andere werkplek gaat. De praktijkdocent kan de student met andere woorden stimuleren of een andere werkplek te bezoeken of net om te blijven.

De opleiding heeft een aantal keuzes gemaakt. In het curriculum zelf (los van het werkplekleren) wil men een groot aantal cliënt-doelgroepen aan bod laten komen. Het werkplekleren heeft dan een verdiepend karakter in plaats van tot doel te hebben alle sectoren te doorlopen; dat laatste is niet realistisch. Het werkplekleren gaat dan over groei en verantwoordelijkheid opnemen in processen. De praktijkdocent speelt daarin een belangrijke rol. Per semester zijn er ook intervisies onder de studenten zodat zij kunnen leren van elkaar. Daarnaast zijn er intervisies (ook informele contacten) tussen de docenten om situaties te kunnen bespreken en wordt er elk semester gekeken naar de voortgang van de studenten.

Interculturaliteit en meertaligheid zijn volgens de commissie belangrijke aspecten in deze sector. Interculturele competenties komen aan bod binnen het opleidingsonderdeel 'Omgaan met diversiteit'. De opleiding besteedt niet alleen aandacht aan het doceren, maar laat studenten ook reflecteren, door hen in gesprek te laten gaan met mensen die ze kennen of niet kennen. Elk jaar is er een tweedaagse studiereis naar Molenbeek om de studenten uit de vertrouwde West-Vlaamse context te halen en hen onder te dompelen in een multiculturele en diverse realiteit. De opleiding vindt dat het omgaan met verschillen overal aan bod moet komen in het programma. Toch is er een afzonderlijk aanbod rond diversiteit omdat dat anno 2020 een accent verdient. Het betekent andersom niet dat diversiteitsthema's enkel een plaats krijgen binnen het opleidingsonderdeel 'Omgaan met diversiteit'. Een meertalenbeleid of een taalaanbod is er niet; het programma biedt niet de mogelijkheid om keuzeopleidingsonderdelen talen te volgen.

De opleiding wil krachtgericht werken met aandacht voor inclusie. De werkveldvertegenwoordiger in de commissie vraagt hoe dat te rijmen is met een toelatingsbeleid met toelatingsproef. De opleiding verduidelijkt dat het inrichten van een toelatingsproef voor bepaalde studenten decretaal verankerd is. Men moet aan de decretale eisen voldoen, maar wil studenten tegelijkertijd volop kansen geven. Als het gaat om het toelatingsbeleid van de opleiding gaat het niet over een toelatingsproef maar over de goede oriëntatie van de student, niet over het bouwen van muren. Men wil de startcompetenties inschatten en kijken of er goede kansen zijn voor het succesvol doorlopen van de opleiding. Het werken met een toelatingsproef voor bepaalde studenten is breed gedragen en genormeerd op Vlaams niveau. Het is ontwikkeld door de associatie en vormt zeker geen hoge drempel. Het aantal mensen dat een toelatingsproef moet afleggen, is bovendien beperkt. Het afgelopen jaar ging het om een twaalfstal studenten, waarvan er uiteindelijk twee niet weerhouden zijn.

In de opleiding stromen ook studenten in met een andere thuistaal dan het Nederlands, bijvoorbeeld studenten die Franstalig opgevoed zijn. Ze krijgen begeleiding om na te gaan of er bijkomende ondersteuning nodig is en op welke manier die voorzien kan worden. De

haalbaarheid binnen het werkveld is hierin een belangrijk criterium. Men staat snel in de praktijk dus dat komt snel aan de oppervlakte. De omgang met cliënten moet lukken. Dat gaat om competenties die erg nauw aansluiten bij het arbeidsproces. Indien men zich uit de slag kan trekken, is er geen beletsel om de opleiding voort te zetten. Waar nodig wordt doorverwezen naar partners voor specifieke begeleiding, bijvoorbeeld een taalbad bij CVO Miras.

Ervaringsleren en de leercirkel van Kolb zijn zeer sterke instrumenten die een plaats krijgen in het leerconcept. Veerkracht van studenten lijkt minder aan bod te komen. De opleiding verduidelijkt dat daar geen afzonderlijke leerlijn voor is. Men heeft niet gekozen om met veel aparte leerlijnen te werken, maar daarentegen wordt sterk ingezet op reflecteren op de eigen situatie en op een ontwikkelingstraject (POP en dergelijke). Veerkracht neemt daarbij een centrale rol in. De praktijklijn is het verzamelpunt waar alle informatie samenkomt. Veerkracht komt in elke praktijkbegeleiding aan bod, maar ook in interviews met de studenten, al zal het niet steeds zo benoemd worden. Het accent ligt eerder op zelfkennis bij studenten en zelfhantering. Dat krijgt uitwerking in de praktijk.

Het is duidelijk dat de graduaatsopleiding in de orthopedagogische begeleiding een erg rijke, diverse opleiding is met maatwerk en differentiatie voor studenten. Een fors aandeel van het programma bestaat uit werkplekleren, wat wel consequenties met zich meebrengt. Is de belasting voor de docenten niet hoog? De opleiding vindt dit een terechte bedenking. Het is een continue zoektocht. Men heeft een gedreven ploeg die de lat voor zichzelf vrij hoog legt. Er zijn maar weinig syllabi die twee semesters na elkaar hetzelfde blijven. 60 studiepunten aan werkplekleren heeft gevolgen voor het traject en de opdrachten voor studenten. Dat geeft iets meer ruimte, maar het blijft een zeer sterk spanningsveld. Men zoekt nog de optimale verhouding van het doceren en begeleiden en de werkbelasting.

De integratie van de opleiding in de hogeschool heeft geleid tot een zeer sterke toename in de instroom. Die plotse toename zet druk op de begeleiding. De opleiding prijst zich gelukkig dat ze ingebed is in het studiegebied sociaal-agogisch werk. Dat biedt perspectief inzake beschikbaarheid van middelen, rekening houdend met de instroom en de eigenheid van de doelgroep en het onderwijsprogramma.

Het feit dat vele docenten bagage kunnen meenemen vanuit het werkveld compenseert voor een stuk de hoge werkdruk. Die werkveldervaring markeert ook het aanwervingsbeleid. De opleiding heeft de oefening gemaakt hoe het pakket van de student eruit ziet wat betreft opdrachten en dergelijke. Daarrond bestaat een voortdurende dynamiek en men reflecteert daarop. Het lerend vermogen daaromtrent kan weliswaar nog geactiveerd worden. De opleiding benoemt dit zelf als een aandachtspunt.

Het is de commissie opgevallen dat 25% van het docentenkorps geen bewijs van pedagogische bekwaamheid heeft. De vraag wordt gesteld of daar een evolutie verwacht wordt. De opleiding geeft aan dat er veel zorg gaat naar de selectie van docenten. Praktijkervaring krijgt in het aanwervingsbeleid voorrang op pedagogische bekwaamheid. Studenten hebben veel aan die praktijkervaring. Voor een vaste benoeming is wel een bewijs van pedagogische bekwaamheid vereist. Via individuele begeleiding en coaching worden de docenten ondersteund op pedagogisch vlak. Het toptraject onderwijskundige professionalisering binnen VIVES is uitgebouwd in samenwerking met de educatieve bacheloropleiding. Daarbij is een specifieke vertaling gemaakt naar lesgeven in het hoger onderwijs. Daarnaast worden ook één of twee dagen per academiejaar vrijgemaakt voor professionalisering rond coaching bij zaken als werkplekleren of blended learning. Binnen elk studiegebied kunnen de docenten bovendien rekenen op een onderwijscoach die begeleiding en ondersteuning biedt bij het ontwikkelen van de meest geschikte onderwijsvorm.

Overwegingen:

De commissie is positief over het grote aandeel werkplekleren in het programma en de aandacht voor ethiek, communicatie en diversiteit. Dit sluit aan bij de doelgroep en het domein van de opleiding. Het onderwijsconcept vertrekt vanuit het ervaringsleren en de leercirkel van Kolb en is goed uitgewerkt. De werkvormenmatrix laat een diversiteit aan werkvormen zien. De vrijheid in de keuze van de werkplek, het feit dat studenten verschillende doelgroepen kunnen verkennen en de keuze voor intervisie als instrument voor peer learning, zijn voorbeelden van de degelijke uitwerking van de opleiding. Hoewel geïntegreerd aangeboden (en wellicht ervaren) is er een heldere navolgbare verdeling van het opleidingsprogramma in 60sp werkplekleren enerzijds en 60sp opleidingsonderdelen anderzijds. Als het gaat om de aanpak van het werkplekleren wordt goed ingespeeld op de verwachte behoefte van de student in deze graduaatsopleiding: kleine groepen, een voorspelbaar ritme en een vroege integratie van het werkplekleren twee tot drie dagen per week, met één vaste praktijkdocent door de opleiding heen. De aanpak van het werkplekleren is duidelijk uitgewerkt en beschreven. De werkplekken worden geselecteerd en beoordeeld aan de hand van heldere criteria.

De opleiding is sinds de integratie sterk in omvang gegroeid. De commissie beseft dat dit een grote druk zet op het team. Hierin ligt vermoedelijk de verklaring voor het feit dat er vooral gefocust wordt op generatiestudenten en studenten die afdalen vanuit de bachelor. De opleiding is zeer toegankelijk voor een gedifferentieerde studentenpopulatie, onder andere door de keuze voor twee instapmomenten en het twee- dan wel driejarig traject of maatwerk. De opleiding mikt weliswaar niet op instroom van uit Wallonië of Frankrijk. De commissie mist voorts ook een specifiek aanbod voor werkstudenten, onder meer omdat er enkel op dagonderwijs wordt ingezet. Het lijkt erop dat de voornaamste differentiatie bestaat in spreiding van de opleiding in de tijd. Over blended learning wordt niet gesproken. Voor werkstudenten uit de sector is de aanpak die men voorstelt nog realistisch zolang gewaakt kan worden over de objectieve beoordeling van studenten die op de eigen werkplek aan werkplekleren doen. Men zou daarentegen meer kunnen doen voor zij-instromers van buiten de sector. De commissie is zich bewust van het feit dat er al een grote studentengroep is en dat de werkloosheid in de regio misschien niet van die aard is dat er een grote behoefte bestaat om mensen van buiten de sector om te scholen. Voor de hogeschool en de opleiding is dat overigens een financiële afweging over de inzet van mensen en middelen.

Bij de vraag naar de aandacht voor interculturele competenties in de opleiding bleef de commissie toch op haar honger zitten. De verwijzing naar een tweedaagse om de armoedesituatie te gaan bekijken in Molenbeek getuigt van een relatief stereotiep perspectief naar hedendaagse normen. Het integreren van interculturele competenties in de basishouding van de student loopt doorheen alledaagse contacten in de directe omgeving. Zo zijn er de culturele verschillen tussen studenten onderling waar men op kan inspelen. De commissie beseft dat het opleidingsonderdeel 'Omgaan met diversiteit' veel verder gaat dan de tweedaagse naar Molenbeek maar wil de opleiding toch aanbevelen om ook meer in de eigen context en binnen de eigen regio te kijken. Daar vindt men evenzeer interculturaliteit en kunnen studenten aan competentieontwikkeling doen. Het gaat daarbij niet enkel om de invulling van de DLR maar ook over de betekenis en uitwerking van interculturaliteit binnen de opleiding en binnen het eigen team.

De commissie heeft vernomen dat er geen specifiek taalaanbod voorzien is. Taal is nochtans een belangrijk hulpmiddel in deze sector. Ze wil de vrijblijvende suggestie doen om Frans als keuzevak aan te bieden om de inzetbaarheid van afgestudeerden te verhogen. Daarnaast kan de opleiding ook specifiek aandacht schenken aan een goed gebruik van het Nederlands.

Bij het personeel treft de commissie een goede mix aan naar gender, opleidingsniveau en leeftijd. Er gaat de nodige aandacht naar professionalisering van docenten, onder meer voor de integratie van het personeel uit de voormalige HBO5-opleidingen. De VIVES-

kwaliteitscriteria voor medewerkers vormen een waarborg voor een gekwalificeerd team dat de leeromgeving mogelijk kan maken. De afstand tussen de studenten en het personeel wordt bewust klein gehouden.

2.4 Te realiseren eindniveau

Bevindingen:

Uit het informatiedossier en het toelichtende gesprek blijkt duidelijk dat de opleiding werkt met een erg gevarieerd pallet aan toetsvormen. Vele opleidingsonderdelen hebben zowel een examen, een paper en een verdediging als toetsvormen. De commissie stelt zich daarbij de vraag of dat op maat is van het doelpubliek en het niveau 5 van de VKS. Zijn alle onderdelen bovendien in overweging genomen bij de berekening van de globale werkbelasting? De opleiding licht toe dat het uitgebreide pallet aan toetsvormen een bewuste keuze is. Soms kan de opleiding zelf hierin meer keuzes maken. In elk geval werd een traject doorlopen om te bewaken dat er niet dubbel geëvalueerd wordt. Aan de andere kant wil men studenten maximaal de mogelijkheid bieden om via verschillende wegen hun competenties aan te tonen. De opleiding ontkent echter niet dat ze zuiniger zou kunnen omspringen met het inzetten van verschillende onderwijs- en toetsvormen.

De spreiding van de evaluaties vindt de opleiding wel erg belangrijk. De evaluatielast mag niet allemaal aan het einde van het semester liggen. Taken en examens zullen daarom nooit dezelfde deadline hebben. Dat is ook de reden dat er niet gekozen is voor het werken in kwartalen, maar voor semester zodat er geen continue belasting is. Men gaat voor maximale spreiding, wat evenmin wil zeggen dat er elke week een evaluatie is. Het feit dat het om een kort traject gaat van 120sp impliceert ook dat het een intens traject is. Er moet ruimte zijn voor de studenten om fouten te maken, te leren en feedback te krijgen. Wanneer er gewerkt wordt met permanente evaluatie krijgt de student ook de kans om eventuele mindere prestaties op een bepaald moment op te halen. De opleiding zorgt dat hier een evenwicht is, dat ook in omgekeerde richting werkt: indien er uit de permanente evaluatie al blijkt dat de student goede vorderingen maakt, is het examen niet meer alles of niets. Er is hierover een open communicatie en er is een goede beoordelingscultuur met de nodige flexibiliteit.

Er is een duidelijke leidraad opgemaakt voor de evaluatie van competenties op de werkplek. De begeleider op de werkplek speelt een rol in het beoordelingsproces, maar geeft geen eindscore. Hij geeft wel een score op vier deeldomeinen die in de evaluatieleidraad worden toegelicht, met een toelichting bij elke score. De verschillen tussen werkplekken en de werkplekbegeleiders kunnen groot zijn, en men moet ook differentiëren ten opzichte van studenten uit andere opleidingen, dus is het van belang dat de praktijkdocent een weging kan doorvoeren. Waar nodig wordt dit afgetoetst tijdens de praktijkbesprekingen die de opleiding houdt. De inbreng van de werkplekbegeleider wordt uiteraard steeds in rekening gebracht, zodat bijvoorbeeld kan blijken dat de omgang van de student met cliënten onvoldoende is. Dat wordt dan in dialoog besproken tussen de student, de praktijkdocent en de werkplekbegeleider. In de evaluatieleidraad maakt men bewust geen opsplitsing tussen taken en het functioneren op de werkvloer. De gedragsindicatoren die de opleiding heeft opgesteld, zijn leidend. Het 'spreken over' en het 'handelen naar' gaan samen: er is steeds een combinatie van theorie en praktijk. Al deze bewuste keuzes stellen de opleiding in staat om de weging en eindscore steeds bij de docent te leggen.

In het eindproject maakt de student ook een reflectie op zijn persoonlijke ontwikkeling. In een reflectienota stelt hij zichzelf voor, licht hij zijn agogisch veranderingsproces toe en blikt hij terug op zijn groei in de opleiding door te focussen op twee of drie competenties. Hij geeft daarbij het startpunt aan en de huidige situatie en beschrijft wat zijn groei beïnvloed heeft. De praktijkdocent leest dit na en beoordeelt, maar stuurt de reflectie ook door naar de juryleden.

De student stelt het agogisch veranderingsproces waar hij twee semesters mee bezig geweest is voor aan een jury tijdens zijn eindverdediging. Het gaat dan om een verbeterpunt in de werksituatie, de werkcontext op de werkplek. In de jury zetelen werkveldvertegenwoordigers die vragen stellen, met de reflectienota die ze vooraf gekregen hebben in het achterhoofd. In totaal zijn er vier beoordelaars: een intern jurylid, zijnde een docent die erover waakt dat de blik op de leerresultaten aanwezig blijft, de praktijkdocent en de twee externe juryleden uit het werkveld.

Overwegingen:

Het toetsbeleid is duidelijk en transparant. Het toetswiel vormt een zeer mooie kapstok voor een gedifferentieerde evaluatie en voor de graduaatsopleidingen is het kwadrant rond 'weten hoe' een belangrijk aspect. De toetsmatrix laat toe het overzicht te behouden over de gebruikte toetsvormen. Er is een mooie waaier aan verschillende evaluatiemethodieken met ook afwisseling tussen evaluatie van de groep en zelfsturing.

Er wordt uitgegaan van een zo authentiek mogelijke toetsing, gekoppeld aan het werkplekleren/ervaringsleren in de beroepspraktijk. De DLR worden systematisch getoetst en er is een zeer goede koppeling van de leerresultaten met de opleidingsonderdelen. De opleiding werkt met een portfolio en een praktijkproject als eindtoets voor het werkplekleren.

De leidraad voor het evalueren van competenties op de werkplek dient kritisch benaderd te worden in functie van de meerwaarde op de arbeidsmarkt en het verschil dat de afgestudeerden kunnen maken ten opzichte van collega's uit andere opleidingen.

De commissie stelt vast dat er tijd gemaakt wordt voor geregelde tussentijdse evaluaties en feedback. Het POP en de praktijkdocent die de student opvolgt over de jaren heen laat toe om voeling te houden met het niveau dat de studenten bereiken. De toepassing van het meer-ogenprincipe komt de betrouwbaarheid van de evaluatie ten goede. De beoordeling van het praktijkproject en de reflectienota door een jury zorgt voor extra betrokkenheid van het werkveld bij de beoordeling.

De studiebelasting die het gevolg is van de combinatie van verschillende toetsvormen voor bijna alle opleidingsonderdelen is een element om te bewaken, zeker gezien de doelgroep bestaat uit 'doeners' die niet altijd optimaal presteren onder (tijds)druk.

2.5 Organisatie van de interne kwaliteitszorg

Bevindingen:

De commissie peilt naar wat de opleiding heeft meegenomen vanuit de ervaringen van de CVO's. Vanuit de historie van de opleiding wordt een zeer directe vorm van kwaliteitszorg meegenomen. Daarbij is vooral de interactie met de studenten en het omgaan met feedback van belang. In de opleiding heerst een zeer open cultuur.

De instroom is de laatste jaren aanzienlijk gewijzigd. Na vier of vijf weken interactie organiseert men daarom een bevraging over hoe de opleiding loopt en wat de studenten nodig hebben om de opleiding beter te kunnen volgen.

Dit jaar heeft men door de Covid-19-situatie ingrijpende maatregelen moeten nemen. Alle studenten hebben een praktijkdocent en die heeft inbelmomenten gepland. Daarbij is een kleine bevraging uitgevoerd over wat de studenten helpt, wat niet en welke nood aan ondersteuning er is om in de toekomst proactief te kunnen reageren.

Wat de opleiding leert, wordt ook teruggekoppeld naar de studenten. De opleiding geeft aan welke input ze gekregen heeft en wat ze daarmee zal doen.

Overwegingen:

De opleiding heeft een lange traditie en kan rekenen op de integratie in een bestaand kwaliteitszorgmodel aan de hogeschool, eenmaal de toets nieuwe opleiding en eerste accreditatie doorlopen zijn. Er is een duidelijk kader voor kritische reflectie en de kwaliteitszorg wordt toegespitst op de graduaatsopleidingen via het VIVES-referentiekader. De betrokkenheid van alle stakeholders zorgt voor gedragenheid.

De doorontwikkeling van de opleiding zal wellicht nog behoorlijk wat aandacht vragen van het team dat al sterk belast wordt tijdens de organisatie van deze opleiding. Het zal belangrijk zijn om snel signalen van studenten, werkveld en docenten te kunnen opnemen in de kwaliteitszorgcyclus van de opleiding en kort op de bal te spelen. Mogelijk kunnen indicatoren gebruikt worden voor een gerichte evaluatie en onderbouwing van de interne kwaliteitszorg.

3 Oordeel van de commissie

Op basis van het gevoerde onderzoek naar de potentiële kwaliteit van de opleiding graduaat in de orthopedagogische begeleiding van Katholieke Hogeschool VIVES Zuid beoordeelt de commissie de potentiële kwaliteit van de nieuwe opleiding als geheel als voldoende. De commissie brengt een positief advies uit aan de NVAO.

De commissie heeft gepoogd om zicht te krijgen op een aantal belangrijke aspecten van de nieuwe opleiding en is nagegaan of ze haar vertrouwen kan uitspreken in het werk dat het opleidingsteam uitvoert om de nieuwe opleiding aan te bieden. De commissie houdt na afloop van het toelichtende gesprek een positieve indruk over. Ze heeft veel goede zaken gehoord, al ziet ze ook nog een aantal werkpunten.

Na afloop van het toelichtende gesprek blijft de commissie met het gevoel zitten dat men niet goed weet wat men in de markt wil zetten. De aftekening van de opleiding in het onderwijslandschap kan duidelijker. Vanuit het perspectief van tewerkstelling zal duidelijk moeten worden wat op termijn de doorgroeimogelijkheden zijn. Het onderscheid met de bachelor zal daarom voor een deel organisch groeien eens de afgestudeerden van deze graduaatsopleiding op de arbeidsmarkt terechtkomen. Desalniettemin mist de commissie de verantwoordelijkheid van de onderwijsinstelling hierin. De commissie beveelt aan om niet af te wachten hoe de arbeidsmarkt zal reageren. Er ligt in deze opleiding een sterke nadruk op ervaringsleren en dat is een sterk gegeven binnen de profilering, maar dat dient voldoende afgezet te worden tegenover andere opleidingen.

Aansluitend daarop wil de commissie de opleiding aanmoedigen om actief aandacht te besteden aan internationale benchmarking. Dat is een element dat ongetwijfeld opnieuw aan bod zal komen bij de eerste accreditatie van de opleiding over enkele jaren.

De opleiding kiest voor een gedifferentieerd doelpubliek van potentiële studenten. De voorgestelde manier van werken is complex, bijvoorbeeld door het aanbod van een tweejarig en driejarig traject en de optie van maatwerk. De commissie heeft een beter zicht gekregen op de aandacht voor alle doelgroepen dankzij de inbreng van de aanwezige student, die zelf zij-instromer was. De heterogene studentenpopulatie, zowel qua voorkennis als qua ervaring, zal behoorlijk wat aandacht vragen van het opleidingsteam. Om beter in te spelen op de noden van werkstudenten, vooral die van buiten de sector, zou men nog kunnen nadenken over een alternatief voor het dagonderwijs.

De commissie wil de opleiding aanbevelen om in te zetten op het breder uitwerken van het aspect interculturaliteit binnen de opleiding en binnen het team. Dit mag verder gaan dan de invulling die gegeven wordt binnen de DLR. De eigen context en de eigen regio bieden hiervoor voldoende kansen.

Uit het dossier blijkt dat VIVES ervaring heeft met graduaatsopleidingen. Er wordt niet zozeer terugverwezen naar andere graduaatsopleidingen, maar zichtbaar is dat ervaringen worden meegenomen in dit dossier. Ook de toevoegingen van de eigen kritische reflectie geven een mooie inkijk in het ingezette denk- en leerproces van de opleiding.

4 Beoordelingsproces

De beoordeling werd uitgevoerd aan de hand van het “Beoordelingskader Toets Nieuwe Opleiding op maat van de eigen regie”, zoals bekrachtigd door de Vlaamse regering op 9 november 2018.

De commissie heeft zich aan de hand van de door de opleiding verstrekte documenten op de beoordeling voorbereid. Voorafgaand aan het voorbereidend overleg heeft elk commissielid de eerste indrukken opgemaakt en werden prioritaire vragen opgesteld.

Tijdens een voorbereidend overleg op 1 juli 2020 heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en heeft zij tevens het toelichtend gesprek voorbereid.

Het toelichtend gesprek werd online georganiseerd op 1 juli 2020 om 10.00 uur. De onderstaande gesprekspartners namen hieraan deel vanuit de hogeschool:

- Studiegebieddirecteur Sociaal-agogisch werk;
- Opleidingshoofd en docent graduaat in de orthopedagogische begeleiding;
- Docent en praktijkcoördinator graduaat in de orthopedagogische begeleiding;
- Docent en trajectbegeleider graduaat in de orthopedagogische begeleiding;
- Docent graduaat in de orthopedagogische begeleiding;
- Werkveldpartner 't Veldzicht;
- Student graduaat in de orthopedagogische begeleiding;
- Onderwijsondersteuner TNO-dossiers graduaatsopleidingen.

Aan de hand van de Waarderende Aanpak heeft de commissie zich tijdens het toelichtend gesprek verder verdiept in de context van de opleiding en het voorlopig oordeel geverifieerd en vervolledigd.

Tijdens een besloten nabespreking op 1 juli 2020 heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en vertaald naar een holistisch oordeel. De commissie heeft deze conclusie in volledige onafhankelijkheid genomen.

Het totaal aan beschikbare gegevens is verwerkt tot een ontwerp van beoordelingsrapport dat naar alle commissieleden werd verstuurd. De feedback van de commissieleden is verwerkt. Het door de voorzitter vastgestelde beoordelingsrapport werd naar de NVAO gestuurd op 18 september 2020.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Katholieke Hogeschool VIVES Zuid
Adres, website van de instelling	Doorniksesteenweg 145 – 8500 Kortrijk www.vives.be
Status instelling	Ambtshalve geregistreerd
Naam opleiding	Graduaat in de orthopedagogische begeleiding
Afstudeerrichtingen	n.v.t.
Niveau en oriëntatie	Hoger beroepsonderwijs niveau 5 (HBO5)
Opleidingstrajecten	• Voltijds tweejarig traject • Gespreid driejarig traject
(Bijkomende) titel	Gegradueerde in de orthopedagogische begeleiding
(Delen van) studiegebied(en)	Sociaal-agogisch werk
Onderwijstaal	Nederlands
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	Campus Kortrijk
Studieomvang (in studiepunten)	120
Nieuwe opleiding in Vlaanderen	Ja, geactualiseerde graduaatsopleiding omvorming
Erkende HBO5-opleiding(en) van waaruit wordt omgevormd tot de nieuwe opleiding en naam CVO waartoe deze opleiding behoort	Orthopedagogie, CVO Miras
Aansluitingsmogelijkheden en mogelijke vervolgopleidingen	• Verkort programma naar bachelor in de orthopedagogie (90sp) • Verkort programma naar graduaat in het maatschappelijk werk (60sp) • Verkort programma naar graduaat in het sociaal-cultureel werk (60sp) • Verkort programma naar bachelor in het sociaal werk, afstudeerrichting maatschappelijk werk (117sp) • Verkort programma naar bachelor in het sociaal werk, afstudeerrichting sociaal-cultureel werk (119sp) • Verkort programma naar bachelor in de toegepaste psychologie (120sp)

Bijlage 2: Domeinspecifieke leerresultaten (DLR)

1. De gegradueerde ondersteunt en begeleidt cliënten en cliëntgroepen in hun dagelijks leven op vlak van wonen, werken, leren en vrije tijd.
2. De gegradueerde draagt in vertrouwde en nieuwe, complexe contexten methodisch bij tot het uitbouwen van een leefklimaat op maat.
3. De gegradueerde verzamelt informatie in functie van het ondersteuningsplan en levert een actieve bijdrage aan het vormgeven en implementeren ervan. De gegradueerde doet dit in samenspraak met de cliënt, het cliëntstelsel, het team en andere betrokken actoren.
4. De gegradueerde handelt vanuit verbondenheid en gelijkwaardigheid. De gegradueerde is zich bewust van het eigen referentiekader en handelt vanuit erkenning van de eigenheid en de verscheidenheid van cliënten en cliëntsystemen.
5. De gegradueerde vertrekt vanuit krachten bij cliënten en cliëntsystemen, heeft oog voor kwetsbaarheden en risicofactoren, en onderneemt doelgericht acties in functie van veiligheid en levenskwaliteit.
6. De gegradueerde communiceert respectvol en doelgericht met cliënten, cliëntsystemen, het team en andere betrokken actoren.
7. De gegradueerde handelt in overeenstemming met het beroepsethisch kader en de relevante wettelijke bepalingen.
8. De gegradueerde ondersteunt cliënten bij het versterken en creëren van netwerken die voor hen belangrijk zijn.
9. De gegradueerde overlegt en werkt samen in een interdisciplinair team en met interne en externe actoren in vertrouwde en nieuwe, complexe contexten.
10. De gegradueerde stuurt zijn (ortho)(ped)agogisch handelen bij o.b.v. zelfreflectie, zelfzorg en levenslang leren.
11. De gegradueerde doet op basis van praktijkervaring en ontwikkelingen in de samenleving suggesties ter verbetering van de (ortho)(ped)agogische werking.
12. De gegradueerde werkt kritisch en constructief mee aan de doelstellingen van de eigen organisatie.

Datum validatie: 16 december 2019

Bijlage 3: Samenstelling van de commissie

De beoordeling is gebeurd door een commissie van deskundigen aangesteld door de NVAO. Deze is als volgt samengesteld:

Guy Aelterman (*voorzitter*) is emeritus hoogleraar aan de Universiteit Gent en voormalig algemeen directeur van Hogeschool Gent en Artesis Hogeschool Antwerpen. Hij was bestuurder en vicevoorzitter van de NVAO en kabinetschef van de Vlaamse minister van onderwijs. Hij is betrokken bij externe evaluaties in het hoger onderwijs in binnen- en buitenland. Hij is ook lid van de raad van bestuur van het evaluatiebureau van Nederlandse universiteiten QANU.

Nina Spithost (*commissielid*) is programmamanager Associate Degrees voor NHL Stenden hogeschool. Zij is actief betrokken bij Europese ontwikkelingen via CHAIN5 en heeft zich via studiereizen kunnen verdiepen in de Community Colleges in de Verenigde Staten.

Maarten Peeters (*commissielid*) is pedagogisch directeur in Onthaalcentrum ter Heide vzw in Rijmenam.

Ann de Beukelaer (*student-commissielid*) behaalde in 1998 de licentie Germaanse Taal- en Letterkunde aan de KU Leuven, die ze in 1999 vervulde met een ManaMa Literatuurwetenschappen. Momenteel is ze student SLO in Antwerpen.

De commissie werd bijgestaan door **Pieter Caris**, senior beleidsmedewerker Vlaanderen NVAO, procescoördinator en secretaris.

Alle commissieleden en de procescoördinator-secretaris hebben een onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring ingevuld en ondertekend waarmee zij tevens instemmen met de deontologische code van de NVAO.

Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Informatiedossier opleiding

- Informatiedossier toets nieuwe graduaatsopleiding voor de opleiding graduaat in de orthopedagogische begeleiding – Katholieke Hogeschool VIVES Zuid

Verplichte bijlagen bij het informatiedossier

- Bijlage 1. De domeinspecifieke leerresultaten;
- Bijlage 2. De overeenkomstige opleiding(en) in het Vlaams hoger onderwijs of, indien die niet bestaan, de overeenkomstige opleidingsnaam in de buurlanden;
- Bijlage 3. Een schematisch programmaoverzicht van het volledige curriculum;
- Bijlage 4. Een inhoudsbeschrijving van de programmaonderdelen van de eerste 60 studiepunten, met vermelding van de beoogde leerresultaten, onderwijs-/werkvorm(en), toetsvorm(en), studiemateriaal, aantal studiepunten (ECTS-fiches);
- Bijlage 5. Een beschrijving van het personeel: documenten die inzicht geven in de vereiste competenties van de reeds aanwezige en van de beoogde profielen;
- Bijlage 6. Overzicht van de contacten met het werkveld.

Bijlage 5: Lijst met afkortingen

COVID-19	Coronavirus disease 2019
CVO	Centrum voor Volwassenenonderwijs
DLR	Domeinspecifieke leerresultaten
ECTS	European Credit Transfer System
EVC	Eerder verworven competentie(s)
HBO5	Hoger beroepsonderwijs
NVAO	Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie
OLR	Opleidingsspecifieke leerresultaten
POP	Persoonlijk ontwikkelingsplan
SMART	Specifiek-meetbaar-acceptabel-realistisch-tijdsgebonden
SP	Studiepunt
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VKS	Vlaamse Kwalificatiestructuur

