



## Opvolgrapport Externe reflectie Orthopedagogie – 19 mei 2017

Datum: 5 april 2019

Directeur: Tanja Nuelant

Opleidingshoofd: Inge Verhaegen

In dit opvolgrapport geeft de opleiding aan hoe zij de tips van de externe commissie heeft opgevolgd. Dat kan verschillende vormen hebben aangenomen: een éénmalige concrete actie, een continue verbetering, een meerjarenactie, een non-opvolging.

Tips van de commissie	Opvolging van de opleiding
<p><b>Profiel, Leerresultaten en curriculum</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- De commissie adviseert de opleiding om, met het oog op verdere afstemming op de visie, aandacht te besteden aan de bewustwording rond een aantal thema's, bv. de nadruk op inclusie en burgerschapsdenken in de visie tegenover doelgroepdenken in het curriculum.</li><li>- De commissie is van mening dat de opleiding nog kan werken aan de versterking van de profilering ten opzichte van de andere opleidingen Orthopedagogie in Vlaanderen en ten opzichte van verwante opleidingen binnen het studiegebied Sociaal-agogisch werk. De commissie is ook van mening dat de opleiding de eigen sterktes nog meer in de verf mag zetten.</li><li>- De samenhang van de drie pijlers ten opzichte van elkaar, en in het bijzonder de plaats van muzisch-agogisch werken ten opzichte van de twee andere pijlers, vraagt nog verdere afstemming.</li></ul>	<p>Dit werd opgenomen in de denktank (2017-2018) die een nieuwe visie op de ondersteuner-begeleider van Odisee ontwikkelde en principes voor een nieuw curriculum. Op dit ogenblik (2019-2021) is er een ontwikkelteam bezig met het omtunen van de doelgroepvakken naar OPO's die meer vertrekken vanuit Kwaliteit van bestaan (waar inclusie en burgerschap deel van uitmaken).</p> <p>De profilering t.a.v. andere opleidingen Ortho werd eveneens meegenomen in het werk van de denktank (zie hierboven). Ondertussen ligt er een profiel van de ondersteuner-begeleider van Odisee anno 2020. Dit profiel werd ook voorgelegd aan het werkveld en als accuraat en toekomstgericht bevonden.</p> <p>De profileringsoefening t.a.v. verwante opleidingen in het studiegebied wordt voorbereid door de opleidingshoofden en de studiegebieddirecteur (2018-2019) en van 2019-2021 verder uitgewerkt door de drie teams van het studiegebied in overleg met het werkveld.</p> <p>Dit thema wordt op opleidingsniveau verder uitgeklaard, maar kende nog geen concreet resultaat.</p>

<p>- Bewaken dat de doelstellingen rond diversiteit behaald worden. De commissie staat achter het integratief denken over diversiteit. Het is aan de opleiding om te bewaken dat de diversiteitslijn ook effectief terugkomt doorheen het curriculum.</p>	<p>Diverssensitief werken komt expliciet aan bod binnen verschillende OPO's. Het is ook een criterium voor het werk van de verschillende ontwikkelteams die begin 2019 werden opgestart. Naast de ruime aandacht die het thema op studiegebiedniveau krijgt binnen de OnderwijsOntwikkelGroep (OOG), werd het thema diversiteit actief opgepikt door het docententeam in 2018-2019.</p>
<p><b>Onderwijsleeromgeving en evaluatie</b></p>	
<p>- Een aantal innoverende initiatieven zijn nog nieuw in de opleiding. De commissie adviseert om voldoende aandacht te besteden aan de borging van deze initiatieven zodat ze op langere termijn structureel kunnen worden ingebouwd in het curriculum.</p> <p>- De commissie stelde vast dat een aantal vernieuwende initiatieven nog sterk docentafhankelijk zijn. Dit vraagt verdere afstemming binnen het team, met aandacht voor het versterken van elkaars talenten als leden van het team.</p> <p>- Hoewel de talentgerichtheid een sterkte is van de opleiding, zitten nog niet alle collega's op dezelfde lijn en is de commissie van mening dat de maturiteit binnen het team op dit vlak nog kan verhogen.</p> <p>- De commissie vraagt de opleiding om na te denken over mogelijkheden om het holistisch evalueren blijvend te kunnen realiseren voor een groeiend aantal studenten en dit structureel in te bedden.</p>	<p>Nog niet actief opgenomen.</p> <p>We werken met divers samengestelde ontwikkelteams zodat een bredere gedragenheid en docentonafhankelijkheid ontstaat.</p> <p>De "unieke creatieve professional" is een pijler in het nieuwe profiel O2B. De ankerpersoon talent zorgt voor implementatie en gedragenheid en kan ontwikkelteams begeleiden. De leerlijn talent wordt verder verfijnd en uitgezet binnen de opleiding.</p> <p>Alle ontwikkelteams volgden een vormingssessie op basis van het OOF project Breedst. Verschillende docenten volg(d)en de masterclass UDL. Het ontwikkelteam 'breed evalueren' werkt een kader uit voor breed evalueren in de opleiding.</p>
<p><b>Informatie, voorzieningen en begeleiding van studenten</b></p>	
<p>- De openheid naar diversiteit en de mogelijkheid tot flexibele aanpassingen kan best meer structureel ingebed worden.</p> <p>- De commissie is van mening dat de opleiding nog verder moet nadenken over taalbeleid, o.a. wat betreft de afstemming tussen de aandacht voor diversiteit enerzijds en de focus op taal in de inschalingslijsten anderzijds.</p>	<p>Het ontwikkelteam 'UDL' werkt aan een kader voor de opleiding. Flexibilisering waarborgen in nieuw curriculum, begeleiding inzake brede basiszorg door de traject- en studentenbegeleider en verhoogde zorg door de zorgcoach.</p> <p>Op studiegebiedniveau werd een talenbeleid ontwikkeld dat operationele doelstellingen kent in de drie opleidingen. De ankerpersoon Talenbeleid volgt dit verder op met het docententeam en in het bijzonder met de docenten schriftelijke communicatie.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Borgen dat kwetsbare studenten (autisme, ADHD, ...) op maat gecoacht en ondersteund worden, zodat zij evenveel kans hebben om een goede hulpverlener te worden dan studenten zonder deze kwetsbaarheid.</li> <li>- De commissie stelde vast dat niet alle hyperlinks op Toledo correct werken en vraagt om dit in orde te brengen.</li> </ul>	<p>(zie hierboven), brede zorg, trajectbegeleiding en STUVO+</p> <p>Dit was een aandachtspunt op de ECTS-dag van de opleiding (juni 2018).</p>
<p><b>Expertise en van stakeholders</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rekening houdend met de nadruk die in de opleiding wordt gelegd op talentwerking, is het belangrijk om er voor te zorgen dat het werkveld, en meer bepaald de stagementoren, worden meegenomen in dit verhaal.</li> <li>- De commissie adviseert de opleiding om de formele vertegenwoordiging van hulpverleningsorganisaties in de resonantieraad uit te breiden met vertegenwoordigers van andere velden (bv. inclusief onderwijs, burgerschaps- en tewerkstellingsinitiatieven, lokale besturen, cliëntenorganisaties, ...), zodat de visie van de opleiding ook zichtbaar wordt in de samenstelling van de resonantieraad.</li> <li>- In de mate van het mogelijke aandacht hebben voor de weerspiegeling van een superdiverse samenleving in het docententeam.</li> </ul>	<p>Bespreking met stagecoördinator en stageteam. Nog verder op te volgen.</p> <p>Resonantieraad is diverser (focus op reguliere diensten, ervaringsdeskundigheid), nog niet alle voorgestelde sectoren, maar wordt werk van gemaakt.</p> <p>Aandachtspunt aanwervingsbeleid, werpt alvast zijn vruchten al af bij de stagebegeleiding. Er werd een strategisch project uitgeschreven voor een divers personeelsbeleid door het studiegebied. SG SAW ging hierover reeds in overleg met de personeelsdienst. Er worden alvast een aantal concrete stappen gezet op niveau van selectie en aanwerving. Een grondige analyse en actieplan volgen in 2019-2020.</p>
<p><b>Focusdossier</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitbreiden van de professionalisering van het docententeam in verband met onderzoek en dit o.a. met het oog op de begeleiding van de bachelorproef door een grotere groep docenten.</li> <li>- De commissie adviseert om beleidsmatig duidelijke keuzes te maken met betrekking tot de profilering van praktijkgericht onderzoek, met bijzondere aandacht voor de structurele verankering en aansluiting van onderzoek bij de drie pijlers.</li> <li>- De kwaliteit van het resultaat van bachelorproeven voor de praktijk kan volgens de commissie beter bewaakt worden. Voeling van de student met de organisatie</li> </ul>	<p>Taakstelling voor de opleiding in 2018-2019. Vergroten van het BP-team wordt opgenomen in 2019-2020.</p> <p>Taakstelling voor de opleiding in 2018-2019. Work in progress. Nog verder op te volgen.</p>

<p>waarvoor het bachelorproefproject wordt uitgewerkt is daarbij onontbeerlijk. De commissie is van mening dat de opleiding moet nadenken over mogelijkheden om dit te garanderen, bv. contacttijd voorzien. Ook de keuze om stage en bachelorproef al dan niet op dezelfde plaats te laten doorgaan, kan in dit verband opnieuw ter sprake gebracht worden.</p>	<p>Deze aandachtspunten worden verder opgenomen door de bachelorproefcoördinator, in samenwerking met het bachelorproefteam en in overleg met de resonantieraad.</p>
<p><b>Kritische vraag waarmee de commissie de opleiding wil uitdagen</b></p>	
<p>De commissie wil de opleiding motiveren om na te denken over de vraag hoe in de toekomst omgegaan kan worden met de spanning tussen participatie van stakeholders, externe druk en streven naar een consensusmodel enerzijds en het ontwikkelen van een eigen identiteit en profilering als opleiding anderzijds.</p>	<p>Onderwijsvernieuwing: duidelijk mandaat een aan kleine denktank die een lijn kon uitzetten met een duidelijk profiel, stakeholders werden geconsulteerd, keuzes werden door de denktank gemaakt (nieuw evenwicht tussen consulteren, input vragen, en eigen keuzes maken). In het verlengde van die keuzes zullen opnieuw stakeholders betrokken worden bij het uitwerken ervan.</p>