

Opvolgrapport Externe reflectie Psychosociale gerontologie – 3 december 2020

Datum: 19/05/2022

Directeur: Tanja Nuelant

Opleidingshoofd: Ellen Van Houdenhove (tot 31/12/2021), Miet Timmers (vanaf 1/2/2022)

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>Profiel, Leerresultaten en curriculum</p> <ul style="list-style-type: none"> De commissie adviseert de opleiding om een unique selling point te identificeren en dat uit te spelen bij de profilering en promotie van de opleiding. Psychosociaal welzijn zou volgens de commissie dat unique selling point kunnen zijn. Dat komt immers tegemoet aan een nood in de samenleving die algemeen wordt erkend. De commissie adviseert om kritisch te bekijken hoe de verschillende competenties bijdragen tot het profiel en na te gaan of aan alle competenties tegemoetgekomen wordt. Met betrekking tot de vertaling van profiel en leerresultaten in het curriculum adviseert de commissie om de samenhang tussen de vakken sterker te maken in leerpaden, zodat ook progressie zichtbaar wordt. 	<ul style="list-style-type: none"> In opvolging van dit rapport werd dit advies meegenomen naar de resonantieraad op 29/11/21. We organiseerden een samenkomst met strategische groep deskundigen die op Vlaams niveau actief zijn en die draagvlak kunnen helpen creëren voor een profiel zoals dat van de banaba psychosociale gerontologie (PSG) binnen de Vlaamse zorgcontext. In het najaar van 2022 organiseren we een tweede resonantieraad waarin we samen met actoren uit het werkveld hieromtrent een denkoefening opzetten. We willen nagaan hoe we de opleiding kunnen optimaliseren en richten op toekomstgerichte thema's, vaardigheden, rollen, competenties, attitudes en visies waardoor werkgevers de meerwaarde van de opleiding inzien en werknemers stimuleren om de opleiding te volgen. Indien nodig maken we voor het werkveld een concrete vertaling van het competentieprofiel. Zal verder verkend worden in het AJ 2022-2023.

<ul style="list-style-type: none"> De commissie stelde vast dat een aantal studenten afhaakt omwille van het werkveldproject (bachelorproef). Daarom adviseert de commissie om voor de wetenschappelijke/methodische opleidingsonderdelen na te gaan welke de bijkomende competenties zijn die studenten op dat vlak nodig hebben en die meer gestructureerd en toepasbaar aan te bieden, rekening houdend met volgtijdelijkheid (m.a.w. voorafgaand aan het werkveldproject). 	<ul style="list-style-type: none"> Het opleidingsonderdeel ‘werkveldproject’ werd in ACJ 20-21 hervormd. Het opleidingsonderdeel bestaande uit 10 studiepunten werd opgesplitst in twee opleidingsonderdelen en gespreid over de twee opleidingsfasen. In de eerste opleidingsfase worden verschillende theoretische lessen gegeven m.b.t. evidence based practice en intervisies. Doorheen de eerste opleidingsfase starten studenten reeds met het formuleren van een onderzoeksvraag en het uitschrijven van een literatuurstudie. Dit als voorbereiding op het effectieve onderzoek dat ze verder uitwerken in het ‘opleidingsonderdeel werkveldproject 2’ dat studenten in de tweede opleidingsfase opnemen.
<p>Onderwijsleeromgeving en evaluatie</p>	
<ul style="list-style-type: none"> Peereducatie is een pluspunt van de opleiding, maar kan volgens de commissie nog meer weerklank krijgen, bv. door de expertise van studenten in te zetten bij de inhoudelijke voorbereiding en bij de evaluatie van specifieke inhoud (peerfeedback en -evaluatie). Formatieve evaluatie is niet structureel verankerd en gebeurt nu vooral vraaggestuurd. De commissie adviseert om formatieve evaluatie structureel te verankeren in de opleiding. 	<ul style="list-style-type: none"> Nog niet opgevolgd. De banaba blijft een kleine opleiding met een klein team, waarbij er op verschillende momenten al ingezet wordt op leren van mekaar, samenwerken, interdisciplinaire uitwisseling, zodat de vraag gesteld wordt of nog meer peereducatie wel tot de reële mogelijkheden behoort. Een aantal OPO’s (vb. geïntegreerd handelen I, II, III, IV en werken met en voor ouderen) hebben in opvolging van dit rapport goede praktijken uitgewerkt wat betreft formatieve feedback. Hiervoor zijn er o.a. verschillende feedbackformulieren en -schalen uitgewerkt (zowel zelfscreening, als peerscreening en feedback door begeleiders). Tijdens het OT van 2 september 2021 was er een professionaliseringssessie over de feedbackcyclus. Uit de oefening die er toen gemaakt werden blijkt dat er in meer OPO’s en op meer momenten dan oorspronkelijk werd verondersteld aandacht is voor formatieve evaluatie. We nemen deel aan de sprintgroep “geïntegreerde feedback” (Odiseebreed) en zullen ook leren uit het optimalisatietraject “formatieve evaluatie” bij de Ba Gezinswetenschappen (zie VARIOSO GW).

<ul style="list-style-type: none"> • De PowerPoints die worden gebruikt als studiemateriaal zijn lean en maken het mogelijk om snel in te spelen op de actualiteit. Studenten zijn vragende partij om daarnaast ook gebruik te kunnen maken van Nederlandstalige handboeken. De commissie stelde vast dat het gebruik van anderstalige literatuur beperkt is. • Aangezien de opleiding wil inzetten op een brede instroom, adviseert de commissie om voor studenten meer mogelijkheden in te bouwen in functie van profilering, vooropleiding en/of (beoogde) job. Op die manier kunnen studenten bijbenen waar nodig en kunnen andere studenten de kans krijgen om te excelleren. • De transparantie voor studenten van evaluatiecriteria voor opdrachten en examens is volgens de commissie een aandachtspunt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Non-opvolging. Anderstalige literatuur wordt steeds verwerkt in de PowerPointpresentaties en/of als achtergrondinformatie ter beschikking gesteld op Toledo. We blijven inzetten op 'lean' onderwijs waarbij we sterk willen inspelen op de huidige tendensen en nieuwe wetenschappelijk inzichten. Daarom beperken we het gebruik van handboeken dan ook tot de minimum. • nog niet opgevolgd • ECTS-fiches van de vakken die die in het ACJ 21-22 worden ingericht werden geoptimaliseerd; Evaluatiecriteria en leerdoelen werden geëxpliciteerd. Voor aanvang van het ACJ 22-23 zal dit eveneens gebeuren voor de OPO's die datzelfde ACJ georganiseerd zullen worden.
<p>Informatie, voorzieningen en begeleiding van studenten</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • De commissie is van mening dat er nog verder kan worden ingezet op het coachingsluik en de structurele inbedding van het portfolio. • De commissie adviseert om voor studenten een overzichtelijke tijdslijn met duidelijke deadlines ter beschikking te stellen. • De commissie vraagt om te bewaken dat, indien het studentenaantal van de opleiding stijgt, de huidige mate van begeleiding en betrokkenheid kan worden gegarandeerd. 	<ul style="list-style-type: none"> • We verkennen de mogelijkheden om gebruik te maken van MyCompass. • Bij aanvang ACJ 21-22 werd een duidelijk overzicht gemaakt van de evaluatiemomenten, vorm en deadline van papers. Dit overzicht werd ter beschikking gesteld op Toledo. • We lezen de zorg van de commissie om blijvend in te zetten op begeleiding en betrokkenheid, ook mocht de instroom toenemen: we verwijzen hier graag naar de traditie binnen de opleiding Gezinswetenschappen (werken met volwassen studenten, combinatie gezin/werk/zorg). Modellen die hun verdienste hebben in GW, bv. trajectbegeleiding en studentenparticipatie en open deur beleid vormen vandaag ook de basis voor de begeleiding in de banaba.
<p>Betrokkenheid en expertise van stakeholders</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • De commissie adviseert de opleiding om na te denken over win-win om het werkveld te engageren tot meer betrokkenheid bij de opleiding (onder meer via 	<ul style="list-style-type: none"> • Binnen de opdrachten geïntegreerd handelen I,II, III en IV zoeken we naar specifieke vragen uit het werkveld waarmee studenten aan

<p>de resonantieraad). Het werkveldproject is een kans op dat vlak. Het werkveld zou zo op termijn mee ambassadeur van de opleiding kunnen worden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De commissie adviseert de opleiding om studenten meer in contact te brengen met het Expertisecentrum Ouderenzorg, bv. door studenten actief te betrekken bij onderzoek. • De commissie adviseert om diversiteit in al zijn aspecten binnen te brengen in de opleiding. • De commissie vraagt de opleiding om gastlessen op locatie en stages te overwegen. 	<p>de slag kunnen gaan; op die manier beogen we tevens de zichtbaarheid van de opleiding in het werkveld te verhogen.”</p> <ul style="list-style-type: none"> • Najaar 2022 organiseren we een resonantieraad met verschillende actoren uit het werkveld. • Er is dit ACJ geen nieuwe coördinator van EXP-o aangesteld. Dit is een nieuwe realiteit. Er zal verder gezocht worden naar synergieën binnen bestaande onderzoekskernen. • Plan van aanpak: analyse van het concept diversiteit: Eerst kort een visie / omschrijving / inkleuring van bepaalde begrippen opstellen i.s.m. ankerpersoon diversiteit SAW. Nadien aftoetsen op twee niveau's: 1) inhoudelijk binnen de opleidingsonderdelen 2) op docenten- en studentenniveau. Timing najaar 2022. • We zien gastlessen op locatie als een win-win en willen hier in de toekomst op inzetten. Voorheen een uitdaging (cfr. pandemie).
<p>Kritische vraag waarmee de commissie de opleiding wil uitdagen</p>	
<p>De commissie wil de opleiding uitdagen om na te denken over de populariteit van de opleiding. De commissie stelt immers een discrepantie vast tussen enerzijds de relevantie van de opleiding en de behoeften in de samenleving en anderzijds het kleine studentenaantal en de promotie van de opleiding door het werkveld. De commissie vraagt zich af of de brede focus van de opleiding hierin een rol speelt en wil de opleiding daarom adviseren om grondig na te denken over identiteit en profilering. Het is aangewezen om deze vragen samen met het werkveld en andere stakeholders te beantwoorden en er een gezamenlijke verantwoordelijkheid van te maken om meer studenten naar de opleiding te leiden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • In het najaar van 2022 organiseren we een resonantieraad waarin we samen met actoren uit het werkveld hieromtrent een denkoefening opzetten. We willen nagaan hoe we de opleiding kunnen optimaliseren en richten op toekomstgerichte thema's, vaardigheden, rollen, competenties, attitudes en visies waardoor werkgevers de meerwaarde van de opleiding inzien en werknemers stimuleren om de opleiding te volgen. • Overleg met de zorgambassadeur over mogelijke acties.