

OPLEIDINGSKWALITEIT RECHTSPRAKTIJK

In **februari 2022** onderzocht een gesprekspanel de kwaliteit van de opleiding. Dit kadert in een proces van kwaliteitsbewaking dat georganiseerd wordt vanuit de hogeschool. Op die manier wordt er om de 4 jaar een grondige scan gemaakt van de onderwijskwaliteit van elke opleiding. In 2018 werd er al een soortgelijke eerste scan gemaakt van rechtspraak.

Het panel bestond zowel uit personen uit de eigen organisatie als leden die niet rechtstreeks verbonden waren met de opleiding of onderwijsinstelling. Zij gingen in gesprek met opleidingsverantwoordelijken, studenten, docenten, alumni en vertegenwoordigers uit het werkveld.

De check van de opleidingskwaliteit gebeurde aan de hand van de Kwaliteitscode Onderwijs. Die code is gebaseerd op de KdG-visie, de European Standards and Guidelines en de kwaliteitscode NVAO.

Het panel stelde voor rechtspraak geen dwingende werkpunten vast.

Zowel in 2018 als in 2022 werden er geen dwingende werkpunten geformuleerd.

Het panel expliciteerde de volgende belangrijke sterktes van de opleiding:

- Goede managementstructuur;
- Kennisdeling en samenwerking onder docenten;
- Systematische curriculumvernieuwing, curriculum dat doordacht is opgebouwd en toewerkt naar een gerichte keuze in het derde jaar;
- Lesmateriaal is inhoudelijk goed uitgewerkt, actueel, gestructureerd. Studenten krijgen voldoende informatie;
- Praktijkgerichte opleiding, studenten maken uitgebreid kennis met werkveld,
- De stage is goed georganiseerd en opgevolgd. Er zijn duidelijke criteria en beoordelingsschalen;
- Voeling met werkveld, studenten en alumni;
- Alumniwerking is structureel ingebed in de opleiding;
- Opbouw curriculum en toetsprogramma aan de hand van het gehanteerde 'EVA-model'. Docenten kennen dit model en werken hier gericht naartoe;
- Studenten en stagebedrijven krijgen duidelijke informatie over de beoordeling;
- Studenten voelen zich gehoord. De opleiding gaat aan de slag met de feedback die studenten geven;
- Gedreven en gepassioneerde docenten. Studenten ervaren docenten als betrokken, warm en bereikbaar;

Waar heeft de opleiding op ingezet, welke processen werden opgestart, verfijnd of verdergezet, wat gaat er in de toekomst verder versterkt worden?

- De opleiding werkt een taalbeleid uit over de verschillende trajectjaren met focus op de Nederlandse taal. We houden rekening met het gradueel aanleren van competenties, het uitwerken van leerroutes en de mogelijkheid tot remediëren;
- Het vernieuwd curriculum wordt gemonitord en verfijnd. Het geïntegreerd werken in de hogere trajectjaren is hierbij een speerpunt, net als het zelfmanagement bij studenten. Studenten vaardig maken in het geven en krijgen van feedback en het leren samenwerken, zijn aanvullende componenten waar de opleiding op inzet (in het bijzonder in de leerlijn van de communicatieve en juridische vaardigheden);
- Via teamprofessionalisering wordt elke docent betrokken in het project Diversiteit en Inclusie. Docenten worden uitgenodigd om mee te bouwen aan een veilige context, het eigen lesmateriaal onder de loep te nemen, na te denken over de gehanteerde (klas)didactiek. Er worden stappen gezet richting een gedeelde taal;
- De praktijkleerlijn wordt verder uitgerold. In het bijzonder worden de stages in het tweede en derde jaar op elkaar afgestemd. Dit omvat onder andere de organisatie, een automatisatie en de koppeling aan trajecten. In de praktijkstage staat de interactie tussen student, stagementor en stagebegeleider centraal;
- De toetsvisie van REP krijgt vorm;
- Een team van docenten – de leerteamcoaches - ondersteunt en begeleidt studenten binnen de opleiding en draagt bij tot het verhogen van slaagkansen en het welbevinden van studenten.

Contactpersoon: an-Katrien.vanrensbergen@kdg.be