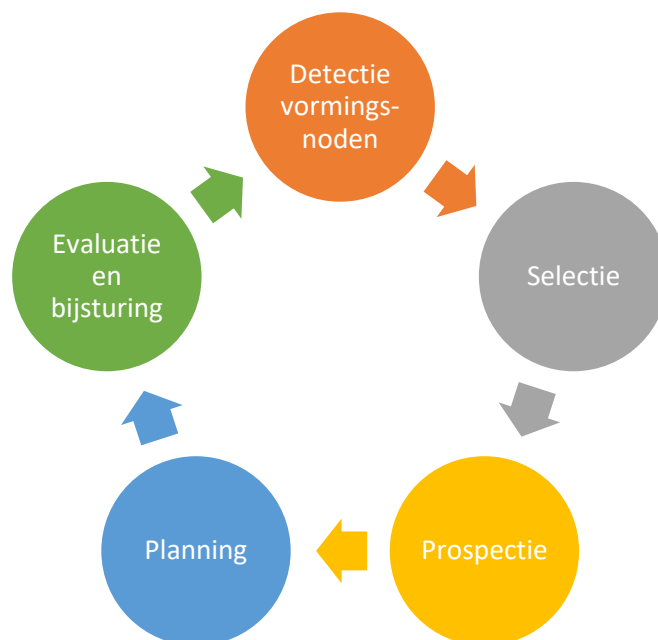


# Hoe komt een kwaliteitsvol vormingsaanbod voor professionele hulpverleners tot stand?

Het vormingsaanbod van het najaar 2022 biedt weer heel wat mogelijkheden om je als hulpverlener bij te scholen en zo de kwaliteit van de hulpverlening te bestendigen.

Maar hoe komt het Sig-aanbod tot stand? Wat zijn onze kwaliteitscontroles? Hoe gaan we te werk? In deze bijdrage willen we daar graag even bij stilstaan.

We onderscheiden verschillende stappen die we verder toelichten:



In het hele proces zijn er ook verschillende actoren die betrokken zijn bij de opmaak van het vormingsprogramma:

1. CAR als sector. De CAR is onze belangrijkste stakeholder, maar daarnaast houden we ook rekening met invloeden vanuit het overheidsbeleid en andere sectoren.
2. Jullie, de deelnemers. Allen vanuit hun eigen specifieke werksetting.
3. Adviesraad Vorming en Opleiding (AVO) i.s.m. stafmedewerkers Vorming en Opleiding en het Wetenschappelijk Netwerk (1)
4. Het netwerk van sprekers, deskundigen en experts dat we sinds onze oprichting, 36 jaar geleden, opgebouwd hebben.

## Fase 1 Detectie van de vormingsnoden

Vormingsnoden kunnen langs verschillende wegen gesignaleerd worden:

- Welke noden formuleren de mensen op de werkvloer?
  - vanuit persoonlijke vormingsnoden
  - vanuit taakwijzigingen
  - vanuit cliënten, cases, interesses, artikels, wetenschappelijk onderzoek, ...
- Welke noden formuleren leidinggevenden, beleidsmakers, sectoren?
  - vanuit organisatiedoelstellingen
  - vanuit medewerkersbeleid (items uit functioneringsgesprekken bijvoorbeeld)
  - vanuit overheidsbepalingen
- Welke nieuwigheden komen er vanuit onderzoek en wetenschap?
- Welke good practices ontdekken we in onze contacten?

Sig probeert alle actoren aan te sporen hun noden kenbaar te maken:

- door ruimte voor suggesties te voorzien op het evaluatieformulier
- door regelmatige bevraging, bv. van de intervisiewerkgroepen en de CAR-directies
- via de leden van de AVO, die ook in andere overlegorganen zitten
- via het wetenschappelijk netwerk
- ...

Om een nood te kunnen detecteren, moet je durven onderzoeken waarop je soms vastloopt. We vinden het dan ook interessant 'problemen' te inventariseren en na te gaan of het probleem opgelost kan worden door nieuwe kennis te vergaren en praktijkgerichte handvatten te bieden via opleiding.

## Fase 2 Selectie

In de AVO worden alle suggesties overlopen. Een eerste selectie gebeurt op basis van relevantie, is het onderwerp nieuw, nog actueel of al gekend en achterhaald? Na selectie houden we een prospectielijst over en gaan we aan de slag.

Het spreekt voor zich dat alle suggesties van belang zijn. We zijn telkens dankbaar deze te mogen ontvangen, al durft het soms wel eens gebeuren dat we een suggestie niet verder kunnen onderzoeken, omdat de omschrijving niet helemaal duidelijk is. Maak je wensen gerust concreet of laat je gegevens achter bij het indienen van een suggestie. Zo kunnen we je later nog contacteren en kunnen we nog beter inspelen op je vraag.

## Fase 3 Prospectie

Om een suggestie al dan niet te weerhouden, worden de volgende criteria gehanteerd:

- Is er wetenschappelijke evidentie of practice-based evidentie voor dit onderwerp? Zijn er in dat opzicht tegenindicaties?
- Sluit de suggestie aan bij de werkvloer van onze deelnemers?

- Is het financieel haalbaar dit te organiseren?
- Is de spreker deskundig genoeg voor deze materie? Referenties?
- Hebben we didactische referenties voor de spreker?

Sommige topics worden opnieuw besproken op de volgende AVO-vergadering, andere worden bij positieve antwoorden op bovenstaande vragen meteen verder vastgelegd in de planning.

## Fase 4 Planning

We zoeken naar de **gepaste vorm** voor de bijscholing: eerder een studiedag of workshop? Online of live? Iets voor een praktijkdag, symposium of een congres? Misschien een webinar?

We plannen **geen activiteiten op woensdagen**, omdat er dan te veel therapie gepland staat. Bij activiteiten van meerdere dagen proberen we dit te spreiden over wisselende dagen. Daarnaast wordt rekening gehouden met een spreiding van soortgelijke onderwerpen en het aanbod voor specifieke disciplines.

Het is je misschien al opgevallen dat onze activiteiten de laatste jaren (meer dan vroeger) verspreid worden doorheen het hele werkjaar. Dit omdat we merkten dat er voor onze studiedagenweken in de vakanties opvallend minder inschrijvingen kwamen. Om iedereen de kans te geven tijdig een aantal dagen in de agenda te blokkeren voor vorming, maken we ons volledige aanbod bekend per seizoen aan de hand van drie flyers (voorjaar-zomer-najaar).

## Fase 5 Evaluatie en bijsturing

Alle deelnemers worden gevraagd een **evaluatieformulier** in te vullen. Sinds vorig jaar is het ook mogelijk om je evaluatieformulier **online** in te vullen. Dat maakt niet enkel de verwerking van de evaluaties een stuk vlotter, we sparen er ook een hoop papier mee uit! Wanneer de responsgraad van het online formulier minstens even hoog ligt dan bij onze papieren bevraging, zouden we structureel voor deze **ecologische oplossing** kunnen kiezen. Steek je mee een tandje bij?

De evaluatie gebeurt op reactieniveau, het is geen peiling naar het effect op de werkvloer. We vragen volgende zaken te quoteren met een open ruimte voor feedback:

- Wat vond je van de inhoud?
- Wat vond je van de aanpak en didactiek van de spreker?
- Was de inhoud van de vorming relevant voor je praktijk?
- Heb je opmerkingen bij de organisatie van deze activiteit?

Evaluaties worden gegeven op een 10-puntenschaal van zeer slecht naar zeer goed. We zijn fier op de resultaten hiervan in 2021:

#### **Wat vond je van de inhoud?**

Gemiddeld: 8,6

- tussen 9-10 = 23,6 %
- tussen 8-9 = 63,8 %
- tussen 7-8 = 11,8 %
- tussen 6-7 = 0,8 %

#### **Wat vond je van de aanpak en didactiek van de spreker?**

Gemiddeld: 8,7

- tussen 9-10 = 33,8 %
- tussen 8-9 = 56,7 %
- tussen 7-8 = 8,7 %
- tussen 6-7 = 0,8 %

De sprekers krijgen de kwantitatieve verwerking en een samenvatting van de opmerkingen. De werkpunten worden met de spreker besproken en er wordt besloten of aanpassing al dan niet mogelijk of wenselijk is. Organisatorische opmerkingen worden met het team besproken en deze worden opgenomen waar mogelijk. De stafmedewerkers en AVO bekijken de evaluaties voor eventuele herneming of engageren de spreker voor andere onderwerpen... en zo zijn we al naarstig aan het sleutelen aan het vormingsaanbod voor het voorjaar van 2023.

#### **(1) Huidige samenstelling van de adviesraad vorming en opleiding (AVO):**

Jo Rigole, psycholoog, voormalig directeur CAR Roeselare, voorzitter AVO  
Pieter Vanvolsem, psycholoog, directeur CAR Buggenhout  
Nick Van Hamme, psycholoog, directeur CAR Impuls Gent en voorzitter Sig  
Charlotte Joossens, logopedist/audioloog, directeur CAR Zeplin Woluwe en Lovenjoel  
Steven Wellekens, psycholoog, directeur CAR De Hert Aalst  
Herman Van Hove, pedagoog, voormalig directeur CAR Buggenhout  
Lucia Vaes, kinesitherapeut, diensthoofd CAR Bree  
Petra Warreyn, dr psychologie, Universiteit Gent  
Sophie Tessier, orthopedagoog, therapeutisch directeur CAR Overleie Kortrijk  
Veerle Pelckmans, psycholoog, directeur CAR Roeselare  
Begga Van de Walle, logopediste, CAR Overleie Kortrijk

#### **Stafmedewerkers Sig (tevens auteurs van deze bijdrage):**

Marijn Wambacq, psycholoog  
Jade Van Ransbeeck, sociaal agoog  
Viviane Vermeiren, orthopedagoog