

Aan: Bestuur

Van: FV

Brussel, 4/05/2020

Nota: bijlage 08: management respons midterm evaluatie dr An Vranckx

1. Studenten binnen het hoger onderwijs (R1)

Uit de mid-term evaluatie van An Vranckx halen we volgende bevindingen en aanbevelingen voor onze werking naar de studenten binnen het hoger onderwijs:

- » Het kan leerzaam zijn om meer inzicht te verkrijgen in de acties die studenten zelf ondernemen (zie indicator 3 van de Specifieke Doelstelling). Eventueel kan een bijkomend kanaal opgezet worden, bijvoorbeeld via de website, om deze acties bekend te maken en zo de studenten te motiveren.

[Antwoord: we hebben reeds eerder geëxperimenteerd met blogs van studenten op onze website, maar de kwaliteit bleek meestal ondermaats. Dit van nabij opvolgen om een strenge selectie te maken, is dan weer te tijdsintensief voor wat het oplevert.](#)

- » Wegens het grote overwicht aan vrouwen dat deelneemt aan de Voorbereidingsdagen (bij de deelnemers aan de enquête meer dan 78 %), moeten er misschien specifieke accenten gelegd worden in de Voorbereidingsdag en in de Debriefing.

[We hebben hier echter al veel aandacht voor. Daarenboven vinden we gendergerelateerde zaken net zo belangrijk voor de mannelijke als voor de vrouwelijke deelnemers.](#)

- » Onder de medewerkers van het Vlaamse hoger onderwijs betwijfelt niemand (die door An Vranckx werd gecontacteerd) de relevantie van de door UCOS verstrekte omkadering van studenten.
- » De professionaliteit en het enthousiasme van de UCOS-medewerkers heeft de medewerkers van het hoger onderwijs overtuigd om verder een beroep te doen op UCOS.
- » De meeste instellingen die een omkaderingstraject voor de studenten voorzien, hebben de Voorbereidingsdag van UCOS ingebed.

[We moeten hier goed opletten voor overlap tussen de sessies in dergelijke trajecten. Eventueel maken we een overzicht van de instellingen die een traject hebben uitgewerkt en wat de inhoud hiervan is.](#)

- » De hogescholen die inzetten op online leerpaden, linken deze vlot met de online ondersteuning van UCOS, zoals de landenfiches.

- » Deelname aan de Voorbereidingsdag is (of wordt binnenkort) verplicht voor een groot aantal studenten van de Vlaamse hogescholen.
- » In enkele instellingen werd de rol van UCOS in het omkaderingstraject uitgebreid naar een module Interculturele communicatie.
- » De commentaren van de medewerkers hoger onderwijs betreffen vaak dezelfde medewerker van UCOS. Een extra vormingsgever lijkt nodig, o.a. om alle opgebouwde kennis intern te verankeren.

Ondertussen hebben we een nieuwe vormingsgever aangeworven.

Uit de enquête bij studenten kunnen vermoedelijk nog meer conclusies worden gehaald dan deze die door An Vranckx werden geïdentificeerd.

2. Medewerkers hoger onderwijs (R2)

An Vranckx heeft in het kader van de mid-term evaluatie met meer dan 30 medewerkers van de instellingen van het hoger onderwijs gesproken, via individuele gesprekken en via een focusgroep met medewerkers van hogeschool VIVES. Ook werd met personeelsleden van VLIR-UOS en VLHORA gesproken. Zij kwam tot volgende bevindingen:

- » De medewerkers waarmee zij heeft gesproken zijn unaniem lovend. Zij vonden UCOS al zeer relevant in de reeds afgelegde periode van het huidige programma en is ervan overtuigd dat het dat ook zal blijven in de resterende periode. UCOS heeft haar relevantie o.m. te danken aan de optimale voorbereiding van haar programma, door zich in te schrijven in het GSK België en door gevolg te geven aan de inzichten verkregen uit de eidevaluatie van het vorige programma.
- » Ook aan de tweedelijnsactiviteiten van UCOS wordt een hoge inhoudelijke relevantie toegeschreven. Enkel voor de train de trainers Debriefing is deze minder eenstemmig. Dit ligt niet aan de kwaliteit van de sessies of aan het nut van debriefings, maar aan het feit dat de stagebegeleiders de opgedane competenties zelden kunnen toepassen. Enerzijds blijkt het heel moeilijk om de studenten nog bij elkaar te krijgen na hun terugkeer van de stages; anderzijds moeten de strakke tijdslijnen van de reeds overbevraagde docenten en studenten gerespecteerd worden.

Het blijft echter heel belangrijk voor de studenten om debriefings te organiseren en ook voor ons is het interessant als feedback en om nieuwe casussen te verzamelen. Op het komende overleg met de instellingen kunnen we dit aankaarten, eventueel kunnen zij dit verplichten aan de beursstudenten voor het ontvangen van de laatste schijf.

- » De uitwerking van de visie op mobiliteit wordt zeer hoog geprezen, vooral omdat UCOS moeilijke thema's durft aankaarten waarbij we ons kritisch opstellen. Er is een proces in gang gezet waarbij men hoopt op verdere begeleiding van UCOS. Anderen benadrukken dat ze zij-aan-zij met UCOS werken.
- » Naar UCOS wordt verder gekeken voor het doordenken van een visie rond de duurzaamheid van partnerschappen.
- » Enkele medewerkers geven aan dat ze aan het denken werden gezet rond inherent "onbedoeld" racisme; de vormingssessies hierover bleken een eyeopener.
- » Bij hogeschool VIVES is men reeds aan de slag gegaan om de partnerschappen te verduurzamen, o.a. via de visietekst Globaal engagement in hoger onderwijs. Deze is afgetoetst met UCOS en wordt gedeeld via de VLHORA.

3. CHanGE (R3)

Uit de mid-term evaluatie van An Vranckx komen volgende bevindingen die verband houden met het project CHanGE naar boven. Hiervoor putte zij vooral uit een focusgroep die zij organiseerde met 5 CHanGEmakers die deelnamen in 2017 en 2018.

- » Een medewerker internationalisering van VIVES gaf aan dat zij de studenten probeert te overtuigen om deel te nemen aan het project CHanGE, maar dat zij ook graag de deelname wil valoriseren in studiepunten. Vanwege de timing van de selectie is dit echter onmogelijk, aangezien de studenten tegen dan hun ECTS-pakket hebben vastgelegd.

Vooraf tijdens het campagnejaar is het interessant voor de studenten om dit op te nemen in hun curriculum. Indien deze mogelijkheid er is, zullen we dit zeker aanmoedigen en ondersteunen.

- » De CHanGEmakers geven aan dat hun deelname een belangrijke invloed had op hun verdere studieloopbaan en hen ook in hun professionele carrière op weg hielp.
- » De gevraagde inzet werd als bijzonder zwaar ingeschat.
- » De CHanGEmakers merkten dat ze met hun campagnes ook impact hadden op hun wijdere omgeving, zoals familie en vrienden.
- » Vanwege de enorme inzet van tijd van de deelnemers, kan men de indruk krijgen dat het project minder doelgericht en doelmatig is. De middelen van DGD gaan echter vooral naar de personeelskosten van UCOS en de betrokken medewerkers slagen erin om de CHanGEmakers snel zelfredzaam te maken en als een grotendeels zelf-organiserend systeem aan de slag te zetten.
- » In vergelijking met andere gelijkaardige vormingen, zoals de voormalige BTC Infocyclus, heeft het voorbereidingstraject van CHanGE een veel grotere diepgang en relevantie.

- » Het zeer intens samenwerken in groep, genereerde – o.a. tijdens het Zuidverblijf – spanningen en andere problemen. Hierop had de omkadering beter kunnen anticiperen om dit te voorkomen.
- » De CHanGEmakers tonen zich weinig geïnformeerd noch bekommerd over de herkomst van de financiële middelen voor het project, maar geven wel aan dat deze zeer economisch werden ingezet.
- » De CHanGEmakers zijn het er absoluut niet mee eens dat een dergelijk project ook georganiseerd kan worden met meer dan 12 deelnemers, zonder aan kwaliteit in te boeten.

De CHanGEmakers krijgen de kans om uitvoerig feedback te geven aan de UCOS-medewerkers, die dit gebruiken om aanpassingen door te voeren aan het project. De nieuwe generatie CHanGEmakers kon ook steeds leren van de alumni.