

Verslag

Ontwikkелgesprek

Opleiding Jeugd en Gezin (M)



1. Ontwikkelgesprek Jeugd en Gezin (M)

Ter afsluiting van onze visitatie (19-01-2026) vond op 13 juli 2026 het ontwikkelgesprek plaats met twee leden van het visitatiepanel, de opleidingsmanager MJG en de adviseur kwaliteitszorg. Voorafgaand aan het gesprek heeft de opleiding drie ontwikkelvragen geformuleerd, gebaseerd op de ZER en de bevindingen in de eindrapportage. Deze ontwikkelvragen zijn aan de deelnemende panelleden toegestuurd. Het gesprek heeft een uur geduurd en vond online plaats. In dit verslag vatten we het gesprek samen.

1.1 Ontwikkelvraag 1: Groeimogelijkheden in een turbulente tijd

De Master Jeugd en Gezin is een opleiding voor jeugd- en gezinsprofessionals die zich verder willen ontwikkelen. De opleiding wil graag groeien, maar de jeugdsector staat onder druk. Zo is het aantal jeugdigen dat jeugdhulp gebruikt fors toegenomen en stijgen de kosten van de jeugdhulp. Tegelijkertijd zijn er forse bezuinigingen door de rijksoverheid aangekondigd. In diverse rapporten zijn zorgen geuit over de kwaliteit van de jeugdhulp- en jeugdbeschermingsketen. Organisaties hebben te maken met een tekort aan personeel en/of financiële tekorten. Dit roept de vraag op hoe de opleiding in deze sector kan blijven groeien, en welke mogelijkheden zij daartoe kan benutten. De panelleden geven aan dat veel masters met deze vraag worstelen. In het gesprek zijn o.a. de volgende suggesties besproken:

- Kijk hoe andere (BIG-geregistreerde) opleidingen dit oppakken en in hoeverre voor de MJG dit mogelijke opties voor groei kunnen zijn.
- Het panel geeft in de eindrapportage aan dat de missie en het profiel van de *Leading Professional* waarvoor de MJG opleidt, sterk aansluit bij de actuele vraagstukken in het jeugdveld. Er is echter ook ruimte om deze positie nog scherper en explicieter te formuleren en op die manier de reikwijdte van *Leading Professional* en de meerwaarde van de master voor het werkveld nog duidelijker zichtbaar te maken. Als voorbeeld wordt het werken met sleutelpersonen gegeven. Mooi om te noemen is dat een aantal alumni bij dezelfde werkgever zich hebben verenigd om daarmee beter zichtbaar te zijn in hun organisatie.
- Kijk of het mogelijk is om de doelgroep te verbreden, met bijvoorbeeld verpleegkundigen of onderwijsprofessionals. Deze diversiteit in doelgroep kan een meerwaarde zijn bij het uitwisselen van (leer)ervaringen. Uitbreiden van de doelgroep heeft echter ook consequenties voor de opbouw en kern van de opleiding.

1.2 Ontwikkelvraag 2: Flexibilisering van onderwijs en toetsing

Het tweede onderwerp gaat over flexibilisering van het onderwijs om de opleiding nog beter aan te laten sluiten aan de behoeften van de studenten. De opleiding heeft hierin al verschillende stappen gezet, zoals het werken met leeruitkomsten en het kunnen volgen van losse modules. In het gesprek geven de panelleden enkele suggesties, die we verder kunnen verkennen:

- Hoe mooi zou het zijn als de studenten hun opleiding kunnen integreren in hun werk, en de werkomgeving daarmee ook een leergemeenschap wordt? En dat de studenten m.a.w. de leeruitkomst op de werkplek kunnen aantonen. De leergemeenschap op de opleiding vormt volgens het panel een sterk onderdeel van de MJG; Het werkveld is onderdeel van de leergemeenschap.
- Is het mogelijk om 'arrangementen' aan te bieden, waaruit studenten een keuze kunnen maken? Een arrangement kan tegemoetkomen aan verschillende behoeften en levensomstandigheden van studenten, bijvoorbeeld aan voorkeuren voor bepaalde lestijden.
- Flexibiliteit creëren kan ook door leerwegaafhankelijk te toetsen, en dat vraagt tegelijkertijd om een andere manier van kijken naar toetsing: wat kan de student al? Dit sluit goed aan bij de meer holistische manier van beoordeling die de MJG al is ingeslagen. Het vraagt ook om commitment van de student.

1.3 Ontwikkelvraag 3: Integratie van rollen in toetsing op eindniveau.

Een *leading professional* moet de juiste onderzoeksinstrumenten kunnen inzetten en een innovatieproces in de praktijk kunnen realiseren (veranderend onderzoeken), een integratie van de rol van onderzoeker en de rol van innovator. De vraag is hoe we daarbij waarborgen dat we enerzijds studenten keuzevrijheid bieden om een voor hun (werk)situatie passende (onderzoeks-)aanpak te kiezen, terwijl we anderzijds zorgen dat iedere student de beoogde onderzoeksvaardigheden op masterniveau realiseert?

In het gesprek komt naar voren vanuit welk perspectief er naar onderzoek wordt gekeken.

- Het gaat om de kwaliteit van het onderzoek, en daarmee zijn beide perspectieven belangrijk. Het werk van D. Andriessen (2014) is hierin verhelderend: hoe zorg je ervoor dat je kwalitatief sterk onderzoek doet dat ook relevant is voor de praktijk? De opleiding kent deze zienswijze en heeft deze opgenomen in haar toetsvisie. De grondigheid zit meer in het totaal van het onderzoek (en de kwaliteit daarvan) dan in de grondigheid van de gebruikte methodologie.
- Bij veranderend onderzoeken maakt de student een plan om de verandering tot stand te brengen, waarbij de werksituatie kan worden ingezet om de toetsing uit te voeren; Het is voor de student verrijkend als de verandering mede door de werkgever wordt vormgegeven.

1.4 Afsluiting

We sluiten na een uur het gesprek af, waarbij we kunnen concluderen dat het gesprek als waardevol is ervaren met mooie adviezen en denkrichtingen.

