

Visietekst Master in de Psychologie, afstudeerrichting Bedrijfspsychologie en Personeelsbeleid

1. *Situering:*

Van oudsher hoort de bedrijfspsychologie tot het brede domein van de toegepaste psychologie. Veel van de theoretische inzichten in de bedrijfspsychologie worden ontleend aan de fundamentele vakken in de psychologie zoals de functieleer, de sociale psychologie, de persoonlijkheidsleer en de ontwikkelingspsychologie.

Dit wil niet zeggen dat men binnen de bedrijfspsychologie niet aan theorievorming doet. Veel van de theoretische modellen over bijvoorbeeld leiderschapseffectiviteit, arbeidsmotivatie, tevredenheid, organisatiestructuur zijn ontwikkeld binnen de bedrijfspsychologie. Deze modellen bestuderen doorgaans het gedrag van mensen in relatie tot hun werk (in georganiseerd verband) om op een wetenschappelijk verantwoorde wijze te kunnen ingrijpen in en begeleiden van organisaties met het doel zowel de effectiviteit en efficiëntie van organisaties als het welzijn en welbevinden van de medewerkers te verbeteren.

De bedrijfspsychologie beperkt zich niet tot de interne keuken van organisaties. Organisaties bestaan immers niet in isolatie, maar in verhouding tot klanten, consumenten, patiënten, en andere stakeholders. Hun gedrag, functioneren en welzijn zijn onlosmakelijk verbonden met het functioneren van organisaties. De consumenten- en de economische psychologie zijn als dusdanig complementair aan de organisatie-, arbeids- en personeelspsychologie die focussen op de interne werking van organisaties.

Het wetenschappelijk onderzoek over deze onderwerpen is belangrijk. Het managen van personen, groepen en hun onderlinge relaties mag niet gebaseerd zijn op vooronderstellingen en gissingen, maar dient – zoals in andere toepassingsgebieden van de psychologie – gebaseerd te zijn op wetenschappelijke inzichten aangaande de mens in relatie met anderen en in relatie met de brede omgeving. Met andere woorden, de praktijk dient ‘evidence-based’ te zijn.

Studenten worden opgeleid om zich in te schakelen in dit ‘evidence-based’ model of, wanneer dit nog niet aanwezig is in hun werksituatie, om een actieve ‘change agent’ te zijn voor het binnenbrengen van ‘evidence-based’ werken in de praktijk. Daarvoor is het nodig dat studenten en alumni goed hun weg vinden in zowel het fundamentele als toegepaste wetenschappelijk onderzoek. Bovendien moeten ze voldoende gewapend zijn om weerstand tegen verandering naar ‘evidence-based’ werken het hoofd te bieden.

De opbouw van de afstudeerrichting Bedrijfspsychologie en Personeelsbeleid wordt gekenmerkt door de nadruk op twee onderliggende principes: (1) de finaliteit van de opleiding heeft een tweeledige focus: enerzijds prestaties van individuen, teams en organisaties verbeteren, anderzijds het verbeteren van welzijn en welbevinden van medewerkers in organisaties, van consumenten, klanten, patiënten en andere stakeholders; en (2) het ‘scientist-practitioner’ principe waarbij studenten zowel op een wetenschappelijke manier praktische vragen aanpakken als wetenschappelijk onderzoek kunnen opzetten dat praktisch relevant is en helpt om een ‘evidence-based’ praktijk mogelijk te maken. De opleiding beoogt studenten flexibel te leren schakelen tussen onderzoek- en praktijkrollen.

Afgestudeerden Master in de Psychologie met Bedrijfspsychologie en Personeelsbeleid als specialisatie hebben een breed scala van beroepsmogelijkheden en kunnen tewerkgesteld worden in alle bedrijfssectoren. Zo kunnen bedrijfspsychologen in veel profit en non-profit organisaties en instituten terecht in functies zoals organisatiedeskundige, HRM-adviseur, hoofd training en ontwikkeling, communicatieverantwoordelijke, zaakvoerder, beleidsadviseur, arbeidsmarktspecialist, beleids-ondersteunend onderzoeker, ‘marketeer’, ergonom, ‘HR-director’, ‘P&O-officer’, organisatieconsultant, preventieadviseur, terug-naar-werk coördinator of selectiepsycholoog.

Afgestudeerden kunnen later zowel als werknemer in loondienst, als zelfstandig ondernemer in het bedrijfsleven terecht. Ook een verdere academische opleiding en/of wetenschappelijke onderzoeks- of onderwijsloopbaan behoren tot de mogelijkheden.

2. Doelstellingen:

Het programma van de afstudeerrichting Bedrijfspsychologie en Personeelsbeleid wil de studenten in overeenstemming met internationale en nationale beroepsorganisaties (bv. het 'Reference Model van het European Network of Organisational and Work Psychologists') opleiden in wetenschappelijke kennis, in diagnostische, interventie- en onderzoeksvaardigheden in de drie kerndomeinen van het werkveld, met name (a) de arbeidspsychologie, (b) de personeelspsychologie, (c) de organisatiepsychologie.

De afstudeerrichting Bedrijfspsychologie en Personeelsbeleid gaat echter nog een stap verder en beschouwt de afstemming met de externe omgeving als een complementair en essentieel onderdeel. Daarom omvat het programma een vierde kerndomein (d) consumenten- en economische psychologie.

Daarnaast kiest de afstudeerrichting Bedrijfspsychologie en Personeelsbeleid om flankerend een sterke interdisciplinaire basis (o.m. economie, sociologie, recht, ICT) te voorzien zodat afgestudeerden zich weten in te schakelen in de brede context van het bedrijfsleven teneinde de hierboven geformuleerde dubbele finaliteit van de bedrijfspsychologie waar te maken.

Algemeen geformuleerd heeft de afstudeerrichting Bedrijfspsychologie en Personeelsbeleid als doelstellingen:

- Opleiden van 'scientist-practioners' die 'evidence-based' werken.
- Ontwikkelen van kennis over specialistische onderwerpen uit de bedrijfspsychologie.
- Toepassen van de belangrijkste methoden en technieken die in de bedrijfspsychologie worden gebruikt.
- Kunnen onderkennen en analyseren van bedrijfspsychologische problemen in de praktijk en formuleren, (mede) uitvoeren en evalueren van 'evidence-based' oplossingen. Waar nodig, is men in staat om wetenschappelijk onderzoek op te zetten om hiertoe te komen.
- Kunnen onderzoeken van theoretische en praktische problemen op het terrein van de bedrijfspsychologie.
- Verwerven van professionele vaardigheden (zoals samenwerken, overtuigen, argumenteren/debatteren, presenteren, adviseren/coachen en onderhandelen) en attitudes (zoals een constructief kritische ingesteldheid, openheid tegenover diverse belanghebbenden, zelfstandigheid) van belang voor bedrijfspsychologen in de praktijk.
- Verwerven van basisinzichten in het standaard economisch model en zijn beperkingen.
- Leren kennen en hanteren van de ethische gedragscodes ten overstaan van het individu, de groep, de organisatie, en de maatschappij. Dit gebeurt zowel in functie van het wetenschappelijk onderzoek als van de praktijk.
- Bewust worden van het wetenschappelijk principe van voortschrijdend inzicht en de noodzaak tot levenslange bijscholing en (zelf)actualisatie.

3. Opbouw van het afstudeerprogramma

Het afstudeerprogramma volgt na twee Bachelorjaren die in het teken staan van de fundamentele psychologie. In het programma van de eerste twee Bachelorjaren is één oriënterend vak met name 'Inleiding in de Bedrijfspsychologie' voorzien. In het 3^e Bachelorjaar (60 studiepunten) vat de afstudeerrichting Bedrijfspsychologie en Personeelsbeleid aan (naast de afstudeerrichting Klinische Psychologie en de afstudeerrichting Theoretische en Experimentele Psychologie) waarin 9 afstudeerrichtingsspecifieke en ook 3 algemene vakken zijn voorzien.

Het masterprogramma bouwt verder op de driejarige Bacheloropleiding in de Psychologie (180 studiepunten). Het Modeltraject van de afstudeerprogramma Bedrijfspsychologie en Personeelsbeleid is tweejarig en bevat 120 studiepunten.

Het afstudeerprogramma Bedrijfspsychologie en Personeelsbeleid bevat in het 3^e Bachelorjaar en de twee masterjaren zowel domeinspecifieke, domeinoverstijgende, als flankerende opleidingsonderdelen.

3.1. Domeinspecifieke opleidingsonderdelen

Het afstudeerprogramma volgt de opbouw zoals gestipuleerd in het "European Curriculum Reference Model with Minimum Standards for W & O Psychology: Basic and Advanced" (ENOP-EAWOP, 2007). Consistent met het Reference Model, omvat het onderwijsmodel van de afstudeerrichting de drie inhoudelijke kernpijlers: personeelspsychologie, organisatiepsychologie en arbeidspsychologie. Daarnaast onderscheidt onze opleiding zich van andere universitaire I/O psychologie opleidingen door ook een kernpijler aan te bieden inzake Consumenten- en economische psychologie (zie Tabel1). Deze vier kernpijlers vertalen zich in vier dienovereenkomstige leerlijnen met bijhorende vakken in het afstudeerprogramma.

- **Personeelspsychologie:** Dit vakgebied onderzoekt hoe men de juiste persoon op de juiste plaats krijgt en houdt. Belangrijke thema's binnen dit vakgebied zijn rekrutering, personeelsselectie, persoon-organisatiefit, socialisatie, training, mentoring, coaching, ontwikkeling, prestatieverbetering, beloning/renumeratie en loopbaanontwikkeling. De specifieke opleidingsonderdelen "HRM", "Recente Trends in HRM", "Loopbaanplanning en – Ontwikkeling", en "Ontwikkeling van coaching- en trainingsvaardigheden" bereiden studenten voor op functies op het gebied van personeelsselectie, HRM, outplacement, loopbaanadvies, training en ontwikkeling, verloning, etc. Dit soort functies bestaan zowel bij gespecialiseerde adviesbureaus, grote bedrijven (bv. op een P&O afdeling) en binnen de overheid.
- **Organisatiepsychologie:** Dit vakgebied richt zich op de relatie tussen werknemers en hun sociale werkomgeving (bv. collega's, leidinggevende, team, organisatie als geheel, de bredere samenleving). Belangrijke thema's binnen dit vakgebied zijn samenwerking in teams, leiderschap, sociale interactie, conflict, onderhandelen, besluitvormingsprocessen, organisatiecultuur en organisatieverandering. De specifieke opleidingsonderdelen "Teams and work motivation in organizations" en "Leadership and multi-level research in organizations" bereiden studenten voor op functies op het gebied van organisatieadvies, consultancy, management, HRM etc. Dit soort functies bestaat zowel bij gespecialiseerde organisatieadviesbureaus, grote bedrijven en (semi-) overheid.
- **Arbeidspsychologie:** Het werkerrein van de Arbeidspsychologie richt zich op het diagnosticeren en optimaliseren van de arbeidssituatie (bv. arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen) van werknemers. Belangrijke thema's binnen dit vakgebied betreffen: (het voorkomen van) stress, burnout en ziekteverzuim; ontwikkeling van preventieve en curatieve interventies; arbeidsreïntegratie; veiligheid; analyse van problemen bij specifieke groepen (bv. jongeren, ouderen, vrouwen, werklozen, ...), bij medewerkers met een bepaald soort werk (bv. dienstverlening, kenniswerkers, ...), en/of in specifieke beroepsgroepen (bv. verpleegkundigen, informatici, ...) of bedrijfssectoren (bv. technologiesector). Het karakteristieke van de arbeidspsychologie is dat deze telkens gericht is op de verhouding tussen mens en arbeid, en de

consequenties daarvan voor het welbevinden en de fysieke en mentale gezondheid. De specifieke arbeidspsychologische opleidingsonderdelen “Psychologische Arbeidskenmerken” en “Arbeid, Gezondheid en Welzijn” bereiden studenten voor op functies in gebieden zoals de ergonomie, arbeidsrevalidatie, coaching, preventie, consultancy, etc.

- Consumenten- en economische psychologie: Hierin leren studenten hoe consumentengedrag ontstaat en kan worden beïnvloed. Belangrijk thema betreft onder meer hoe organisaties hun product, dienst, idee of zichzelf kunnen positioneren op de markt. Dit domein komt aan bod in de vakken “Marktonderzoek”, “Consumentenpsychologie” en “Strategic Marketing”.

Tabel 1: Referentiekader en leerlijnen

Opleidingsonderdelen				Doelstelling
Inleiding bedrijfspsychologie				Oriëntatie
ARBEIDS- PSYCHOLOGIE	PERSONEELS- PSYCHOLOGIE	ORGANISATIE- PSYCHOLOGIE	CONSUMENTEN- EN ECONOMISCHE PSYCHOLOGIE	Kennis van verklarende theorieën
				Kennis van technologische theorieën
				Diagnostische vaardigheden (<i>verklarend</i>)
				Interventie en ontwerp vaardigheden (<i>technologisch</i>)
Stage en deontologie				Professionele competenties
Masterproef				Onderzoeks-competenties

3.2. Domeinoverschrijdende (bedrijfs)psychologische opleidingsonderdelen

Het afstudeerprogramma bevat een aantal domeinoverschrijdende (bedrijfs)psychologische vakken. In deze vakken worden thema’s behandeld die de vier eerdergenoemde kernpijlers met elkaar verbinden en/of relevant zijn voor de vier kernpijlers. Dit omvat de vakken “Cross-culturele psychologie”, “Gedragseconomie” en “Consulting”. Ook de Masterproef en de Stage kunnen ingevuld worden in elk van de 4 domeinen.

3.3. Flankerende opleidingsonderdelen

Naast deze vier inhoudelijke kernpijlers kiest de opleiding ervoor om twee bijkomende verbredende domeinen aan bod te laten komen.

Het eerste bijkomende domein betreft de economische, sociale en juridische context waarin bedrijfspsychologen terechtkomen. De studenten verwerven inzicht in deze context in de vakken “Bedrijfseconomie” (plichtvak in 3^e Bachelorjaar) , “Basisbeginselen Accounting” (plichtvak in 1^e Masterjaar), “Arbeidsverhoudingen en sociale dialoog” (plichtvak in 1^e Masterjaar) en “Arbeidsrecht in organisaties” (plichtvak in 1^e Masterjaar).

Het tweede flankerende domein beoogt de studenten voor te bereiden op de recente evoluties in de informatie- en communicatietechnologie. Dit domein komt aan bod in de vakken “Media, technologie en innovatie” (plichtvak in 3^e Bachelorjaar) en “Digitale leeromgevingen” (plichtvak in 3^e Bachelorjaar).

3.4. Keuzevak(ken)

In het huidige curriculum dienen studenten in het eerste Masterjaar uit het 2-jarig modeltraject ten belope van 4 van de 60 studiepunten één of meerdere keuzevakken op te nemen. Dit laat studenten toe hun opleidingstraject te personaliseren en af te stemmen op hun persoonlijke carriëredoelen. Keuzevak(ken) kunnen gekozen worden uit alle opleidingsprogramma's van de UGent. Ook kunnen vakken uit de lijst van de universiteitsbrede keuzevakken worden gekozen.

Er zijn een aantal specifieke vakken die rechtstreeks relevant zijn voor onze opleiding, bv.:

- Studenten die een carrière in de academische wereld of als data wetenschapper nastreven, kunnen hun methodologische bagage versterken met vakken zoals ‘Kwalitatief onderzoek’ en ‘Analysis of Repeated Measures’.
- Studenten die jobs beogen inzake preventie en bescherming op het werk kunnen het vak ‘Modellen in de gezondheidspsychologie’ opnemen.
- Studenten die willen ondernemen kunnen universiteitsbrede keuzevakken ivm ondernemen kiezen (bv. ‘Durf ondernemen’).

4. Onderwijsobjectieven

4.1. Overeenkomstig internationale richtlijnen

Op basis van de vier kernpijlars en de verbredende domeinen, voldoet de opbouw van de afstudeerrichting Bedrijfspsychologie en Personeelsbeleid aan de internationale standaarden. De volgende onderwijsobjectieven komen immers aan bod:

a. ‘Oriëntatie’. Het opleidingsonderdeel “Inleiding Bedrijfspsychologie” fungeert als een oriënterende introductie die studenten (meta)kennis bijbrengt over de bedrijfspsychologie, zijn onderzoeksmethoden en zijn toepassingsgebieden.

b. ‘Kennis van verklarende en technologische theorieën’: De hierboven vermelde opleidingsonderdelen geven studenten telkens een overzicht van de conceptuele kaders en empirische bevindingen rond psychologische fenomenen in organisaties (‘verklarende theorieën’). Daarnaast wordt ook metakennis voorzien om studenten te helpen bij het positioneren en begrijpen van verschillende stromingen, perspectieven en paradigma's. Vervolgens geven elk van de vakken ook kennis mee over hoe de psychologische realiteit in organisaties en de ruimere omgeving beïnvloed kan worden (‘technologise theorieën’). Dit gaat over het ingrijpen in de werkelijkheid door interventies, methoden en technieken zoals ‘work design’, training en development, consulting, selectie, reclamestrategieën en de manieren waarop ze geïmplementeerd kunnen worden.

c. ‘Diagnostische & interventie vaardigheden’. Een essentiële competentie om ‘evidence-based’ te kunnen werken, is het op een wetenschappelijk gefundeerde wijze bedrijfspsychologische kenmerken en processen in kaart brengen (vb. ‘people’/talent/’organizational analytics’). De opleiding besteedt veel aandacht aan het ontwikkelen van deze diagnostische vaardigheden - zowel op het niveau van het individu (bv. werknemer, klant) als de organisatie - als een centrale stap naar advies en interventie. Bij elk van de bovenvermelde richtingspecifieke opleidingsonderdelen zijn er ‘practica’ die zich richten op de ontwikkeling van diagnostische en interventievaardigheden. Deze kunnen de vorm aannemen van simulaties, rollenspelen, ‘business games’, computeroefeningen, ‘tutoring’, groepsopdrachten,

presentaties, casestudies, praktijkobservaties, interviews, probleemgestuurde groepsanalyses, techniek demonstraties, rapportering. Naast de eerder vermelde vakken, is hiervoor ook nog het praktische opleidingsonderdeel “Ontwikkeling van coachings- en trainingsvaardigheden” dat zich specifiek richt op gesprekstechnieken en toegepaste groepsdynamica om interpersoonlijke vaardigheden die relevant zijn voor coaching en training aan te leren.

d. ‘Professionele competenties’. Bij elk van de opleidingsonderdelen is er aandacht voor de centrale bedrijfspsychologische competenties: intake, diagnose, planning, interventie, ontwikkeling, evaluatie, rapportering en documentatie met betrekking tot elke type van probleem dat zich stelt bij een individu of organisatie. Bijkomend volgen alle studenten in het tweede masterjaar een uitgebreide bedrijfsstage onder begeleiding van een afgestudeerd (bedrijfs)psycholoog die optreedt als bedrijfsmentor. In het kader van stageprojecten wordt binnen de interne stagebegeleiding door middel van probleemgestuurd onderwijs in intervisiebijeenkomsten eveneens bijzondere aandacht besteed aan de professionele competenties ‘communicatie’, ‘client participation’ en ‘professionele ethiek’ bij de studenten.

e. ‘Onderzoekscompetenties’. De hoogstaande wetenschappelijke expertise in de bedrijfspsychologie maakt het mogelijk om recent (en zelf) uitgevoerd onderzoek te betrekken doorheen alle opleidingsspecifieke onderdelen. Zowel voor academische als professionele toepassing worden studenten hierbij aangeleerd om onderzoeksproblemen te formuleren, bestaande evidentie op te sporen, te reviewen en kritisch te evalueren, een onderzoeksdesign op te stellen, toegang te verkrijgen tot onderzoeksparticipanten, data in te zamelen, analyse met up-to-date software en statistische modellen (vb. statistische analyses via *R* en multilevel modellering), rapportering en documentatie. Deze onderzoeksvaardigheden, die essentieel zijn om te kunnen werken vanuit het ‘scientist-practitioner’ model, komen in de vier kernpijlers aan bod en worden ook actief getraind in verschillende oefeningen, zoals bijvoorbeeld in een onderzoeksproject dat men moet uitvoeren voor het vak “Gedragseconomie”. Over de kernpijlers heen wordt het aanleren van deze competenties gecoördineerd door het uitwerken van een leerlijn. Van in de bachelor reeds worden daarin de aangereikte onderzoeksmethoden geïllustreerd met en toegepast op academische en praktijkvoorbeelden. Verder vormen zij de kern van het opleidingsonderdeel “Masterproef” waarbij studenten, gespreid over twee opleidingsonderdelen, een eigen fundamenteel of toegepast bedrijfspsychologisch onderzoek uitdenken, opzetten, uitvoeren en erover rapporteren onder nauwe begeleiding van ervaren onderzoekers.

Overeenkomstig het Reference Model komen in elke kernpijler de verklarende en technologische theorieën en vaardigheden terug die hierboven uitgebreid werden beschreven. De vakken in het afstudeerprogramma zijn niet strikt ingedeeld overeenkomstig één enkel element. Elk vak bestrijkt 1 of meerdere van deze elementen. Het is de gedeelde verantwoordelijkheid van de hele kernpijler om te bewaken dat alle elementen voldoende afgedekt zijn. Daartoe coördineren de lesgevers van elke pijler de inhoud, de practica en de evaluatievormen van de vakken.

4.2. Universiteitsbrede onderwijsdoelstellingen.

De UGent definieert zes [onderwijsdoelstellingen](#), met name (1) Denk breed, (2) Blijf onderzoeken, (3) Steun talent, (4) Bouw mee, (5) Verleg grenzen en (6) Kies kwaliteit. De afstudeerrichting Bedrijfspsychologie en Personeelsbeleid aligneert zich hiermee.

Denk breed: Als toegepast domein binnen de psychologie komen onze studenten tijdens de lessen expliciet in aanraking met verschillende theoretische perspectieven, maar ook met vormen van vertekening en denkfouten en met het ‘evidence-based’ werken. Onze focus op ‘evidence-based’ werken zorgt ervoor dat studenten breed leren denken, met daarin centraal het open en systematisch verzamelen, beoordelen en integreren van verschillende informatiebronnen en perspectieven (cf.

multiperspectivisme). Hierin wordt ook gekeken naar de belangen en expertise van verschillende stakeholders. Bovendien nodigen de flankerende juridische, economische en sociologische vakken in de opleiding studenten ertoe uit om verschillende perspectieven in te nemen bij het behandelen van uitdagingen in ons vakgebied.

Blijf onderzoeken: Door studenten op te leiden tot scientist-practioners benadrukken we het belang van actualiseren van wetenschappelijke inzichten en tonen we dat de noodzaak van onderzoeksvaardigheden niet stopt bij de masterproef, maar een centrale rol speelt in de verdere loopbaan. Dit doen we door in de lessen te illustreren hoe degelijk wetenschappelijk onderzoek eraan toegaat zowel in de academische wereld, als in de werkcontext. Met verschillende vakken statistiek, psychometrie, en onderzoeksmethoden beschikken de studenten over een sterke bagage om zelfstandig onderzoek te voeren.

Steun talent: Zoals eerder toegelicht bieden we een kwalitatieve opleiding aan die ruim voldoet aan internationale standaarden en onze studenten uitdaagt. Zowel domeinspecifieke en generieke professionele vaardigheden worden ontwikkeld, bijvoorbeeld in het vak Ontwikkeling van coaching- en trainingsvaardigheden. Studenten ontwikkelen hun talenten verder tijdens de stages waarin ze worden begeleid via stage intervisies. Studenten die een academisch talent vertonen kunnen ook stages lopen aan de faculteit. Tot slot leren studenten in het vak Loopbaanplanning en –ontwikkeling niet alleen anderen begeleiden, maar ook hun eigen talent maximaal te ontwikkelen doorheen hun loopbaan.

Bouw mee: De opleiding behoudt maatschappelijke relevantie en interageert met stakeholders uit de praktijk door studenten stage te laten lopen; door in verschillende vakken gastsprekers uit de praktijk uit te nodigen (bv. in de vakken “Inleiding tot de bedrijfspsychologie”, “Recente trends in HRM”, “Arbeid, Gezondheid en Welzijn”, en “Loopbaanbegeleiding en –ontwikkeling”); door nauw samen te werken met het bedrijfsleven bij het opstarten en realiseren van masterproeven; door periodiek werkveldoverleg, etc.

Verleg grenzen: een internationaal perspectief komt expliciet in bod in het vak cross-culturele psychologie. Daarnaast krijgen studenten de mogelijkheid hun stage internationaal in te vullen en deel te nemen aan het Erasmusprogramma. Een aantal vakken worden ook in het Engels gegeven, wat internationale studenten aantrekt en interactie met hen faciliteert.

Kies kwaliteit: De opleiding bewaakt de kwaliteit van het onderwijs, via onder meer semestriële lesgeversoverleg, periodisch werkveldoverleg, jaarlijkse bevraging lesgevers, lidmaatschap Opleidingscommissie Psychologie, stimuleren van gebruik van wetenschappelijke hoogstaand en actueel onderwijsmateriaal, monitoren studiefiches, gebruik van de UGent Opleidingsmonitor, professionalisering lesgevers, etc.

4.3. Onderwijs van de toekomst

Uit een denkoefening (2021) over het onderwijs van de toekomst bleek dat de UGent wil blijven inzetten op de zes hierboven beschreven onderwijsdoelstellingen en dat het daarenboven wil focussen op drie bijkomende [speerpunten](#): (1) ‘future-proof’ curricula, (2) levenslang leren, en (3) ‘Blend@UGent’. Als opleiding zetten we onze schouders onder deze te bereiken doelstellingen.

‘Future-proof curricula’: Vanuit de idee van de ‘*T-shaped professional*’ streeft de UGent opleidingen na die een weloverwogen balans van leeransen bieden voor het verwerven van enerzijds essentiële onderzoeksgebaseerde disciplinespecifieke competenties en anderzijds het verwerven van generieke competenties. Voor de richting Personeelsbeleid en Bedrijfspsychologie houdt dit in dat er naast de verdiepende vakken binnen de vier kerndomeinen, zowel flankerende en domeinoverstijgende vakken zijn, als vakken waarin generieke vaardigheden worden aangeleerd.

Ten tweede kenmerken UGent ‘future-proof’ opleidingen zich door een *multi- en interdisciplinaire invulling* van het curriculum. Zoals eerder toegelicht, bevindt de bedrijfspsychologie zich op een kruising van verschillende disciplines, wat zich ook concreet vertaalt in de juridische, sociologische en economische vakken die deel uitmaken van de opleiding. Studenten krijgen in huidige programma de opportuniteit om via een keuzevak en een stage te interageren met andere disciplines.

Ten derde hanteren ‘future-proof’ opleidingen zich door het integreren van het *stepping stone principe voor internationalisering* wat inhoudt dat studenten stapsgewijze Internationale en interculturele competenties verwerven. Te starten in de derde bachelor krijgen de studenten doorheen het huidige afstudeerprogramma een aantal vakken in het Engels. In de derde bachelor komen interculturele competenties op de agenda in het vak Cross-culturele psychologie. In de master krijgen studenten de mogelijkheid internationale ervaring op te doen door deel te nemen aan het Erasmusprogramma of door hun stage in het buitenland te lopen.

Ten vierde kenmerken ‘future-proof’ opleidingen zich door een *maatschappelijke verankering* van de opleiding. Studenten in het huidige afstudeerprogramma komen in contact met diverse maatschappelijke spelers door middel van gastcolleges gegeven door professionals uit publieke in private organisaties en via de stage. In de opleiding worden belangrijke maatschappelijke thema’s uit ons vakgebied behandeld zoals duurzaamheid, ‘corporate social responsibility’, veiligheid, en diversiteit, waardoor studenten regelmatig uitgenodigd worden om zich maatschappelijk te engageren.

Tenslotte staat de student centraal in een ‘future-proof’ opleiding. Vanaf het 1^{ste} masterjaar kan de student beginnen met het personaliseren van de opleiding via het opnemen van één of meerdere keuzevakken en starten met een masterproef over een onderwerp dat aansluit bij de eigen interesses (masterproef 1). Het 2^{de} masterjaar is bijna volledig gepersonaliseerd met het uitvoeren van een eigen masterproef onderzoek en de stage, die persoonlijk worden begeleid via supervisie (masterproef) en intervisie (stage).

Levenslang leren: Door in te zetten op het ‘scientist-practitioner’ model en ‘evidence-based’ werken te promoten, beogen we onze studenten eveneens klaar te stomen voor een loopbaan waarin ze levenslang zullen leren. De wetenschap werkt immers volgens het principe van voortschrijdend inzicht. Tijdens de opleiding krijgen de studenten niet alleen actuele wetenschappelijke kennis aangereikt, we wensen hen ook bij te brengen hoe ze na het behalen van hun diploma zelf hun kennis en competenties kunnen blijven actualiseren. Dit doen we enerzijds door het bijbrengen van onderzoekscompetenties en -attitudes, waardoor ze als professional in staat moeten zijn om zelfstandig kennis op te bouwen. Door wetenschapsvaloriserende activiteiten (bv. wetenschapscommunicatie), verdere onderwijsprofessionalisering van de lesgevers, facultaire alumni-werking (o.a. Dunant Academy), betrekken van afgestudeerden in de opleiding (bv. gastspreker, Masterproef, Stage), etc. wordt het levenslang leren bij studenten, afgestudeerden en lesgevers in en door de opleiding gestimuleerd.

‘Blend@UGent’: Nu reeds en ook de komende jaren lopen er verschillende initiatieven binnen de afstudeerrichting om tot een doordachte, gebalanceerde mix te komen van on campus en off campus onderwijs. Dit door het maken van een systematische en kritische evaluatie van de mate waarin elke onderwijsdoelstelling het best bereikt kan worden door verschillende didactische methoden, en vb. door het ontwikkelen en centraal beheren van kennisclips inzake onderzoeksmethoden die doorheen het hele curriculum (her)gebruikt kunnen worden; ontwikkelen en updaten van elektronische leerpaden, digitalisering, etc.

5. Klemtoon en uniciteit van de Afstudeerrichting:

Net als de afstudeerrichtingen klinische psychologie en theoretische en experimentele psychologie levert onze afstudeerrichting psychologen ('Masters in de Psychologie') af. We bestuderen allen menselijk gedrag, delen dezelfde fundamentele kennisbasis en mogen allen de titel van Psycholoog dragen. We verschillen echter van de context waarin we menselijk gedrag bestuderen, waarbij de bedrijfspsychologie focust op de professionele context.

Uit voorgaande externe evaluaties van de afstudeerrichting (onderwijsvisitaties, bevestigingen van alumni en stagegevers) bleek dat een grondige economische basiskennis, een kennis van de lokale wetgeving en voldoende interdisciplinaire aanknopingspunten cruciale vereisten zijn om snel inzetbaar te zijn als bedrijfspsycholoog op de arbeidsmarkt. Om de studenten Bedrijfspsychologie sterker te positioneren op de arbeidsmarkt, werd er daarom voor geopteerd om ter flankering van het studieprogramma een reeks bedrijfsgerichte verbredende opleidingsonderdelen op te nemen, onder meer "Bedrijfseconomie" en "Arbeidsrecht in organisaties". Op die manier verankeren we Bedrijfspsychologie in haar bredere juridische, sociologische en economische context. Bovendien biedt de opleiding naast de 3 pijlers van het Reference Model een sterke vierde pijler aan omtrent consumenten- en economische psychologie. Zo differentieert de afstudeerrichting Bedrijfspsychologie en Personeelsbeleid zich in het Europese onderwijslandschap. Ze biedt een basis en verdiepende wetenschappelijke studie van de bedrijfspsychologie, inclusief de consumenten- en economische psychologie met daarnaast een sterke achtergrond in economische bedrijfsvoering. De opleiding onderscheidt zich hiermee van Europese bedrijfspsychologische concurrenten die enkel de interne werking van organisaties belichten zonder oog te hebben voor de bedrijfseconomische realiteit, en die weinig aandacht besteden aan de consumenten- en economische psychologie.

Anderzijds onderscheidt ze zich van bedrijfseconomische opleidingen die slechts summier aandacht besteden aan de psychologische aspecten van bedrijfsvoering en aan het belang van het menselijke kapitaal (bv. in één vak HRM), of die zich via een afstudeerrichting/optie richten op Algemeen Management, Bedrijfskunde en/of focussen op Human Resources Management alleen.

Als toegepaste psychologische discipline boogt onze opleiding immers op de fundamentele psychologie, wat onze alumni toelaat om een rijkheid aan verschillende theoretische perspectieven te integreren en te vertalen naar praktische toepassingen. Alumni onderscheiden zich tevens door hun sterke methodologische en statistische competenties. Tegenover economische richtingen kenmerkt onze discipline zich ook door een sterkere nadruk op nauwkeurige metingen, conceptueel denken, geavanceerde statistische analyse, contextualisering, theoretische onderbouwing en psychologische/humane analyse van bedrijfsprocessen. Onze belangstelling strekt ook verder dan economische doelstellingen zoals productiviteit en omvat evenzeer het welzijn van werknemers, consumenten en andere belanghebbenden.

6. Uitstroom en finaliteit programma: Toekomstperspectieven en tewerkstelling afgestudeerden

We bieden een gedegen opleiding aan die studenten voorbereid op het werkveld, wat blijkt uit het feit dat onze alumni vlot aangeworven worden. Onze alumni komen terecht in een grote diversiteit aan organisaties, functies en arbeidscontexten, van selectiedeskundigen tot data wetenschappers; van managers tot academici; van ergonomen, preventieadviseurs tot marketeers. We erkennen dat onze opleiding alleen niet alle praktische competenties kan bijbrengen voor deze brede waaier aan tewerkstellingsmogelijkheden. Daarom zetten we in op levenslang leren, 'evidence-based', interdisciplinariteit en kritisch handelen. Dit moet onze studenten in staat stellen om zelfstandig de praktische competenties te vergaren die overeenkomen met hun loopbaanaspiraties.

Daarnaast bereidt de opleiding goed voor op relevante vervolgopleidingen. Studenten die een carrière ambiëren als manager of beleidsstrateeg zullen relevantie en meerwaarde vinden in de opleidingen die management schools aanbieden. Studenten die daarentegen een carrière als data wetenschapper voor ogen hebben, zullen baat hebben bij een vervolgopleiding statistiek. Wie een academische carrière ambieert, is in de mogelijkheid om een doctoraat aan te vatten. Onze doelstelling bestaat erin om onze studenten van deze mogelijkheden te laten proeven en er hen toe te inspireren, maar we wijzen ze vooral op de potentiële meerwaarde van deze opleidingen als zinvolle vervolgtrajecten.