

Commissie Hoger Onderwijs

Rapport in het kader van het  
kwaliteitstoezicht van de  
HBO5-opleidingen

Sint-Norbertus Antwerpen

28845



Vlaanderen  
is onderwijs & vorming

**Rapport in het kader van het kwaliteitstoezicht van de hbo5-opleidingen**  
**door de Commissie Hoger Onderwijs**  
**28845 Sint-Norbertus Antwerpen (SNA)**

1. Conclusie

Onderwerpen	Oordeel
De onderwijsinhoud	Goed
Het onderwijsproces	Goed
De uitkomst van het onderwijs	Voldoende
Personeel, materiële voorzieningen en interne kwaliteitszorg	Voldoende
<b>Eindoordeel</b>	<b>Goed</b>

De Commissie Hoger Onderwijs heeft bij haar beoordeling niet in overweging genomen of de opleiding conform de Europese Richtlijn betreffende de erkenning van beroepskwalificaties is ingericht. Dit element zal worden onderzocht in een afzonderlijk, gezamenlijk rapport.

2. Bevindingen

**Algemeen**

De instelling maakt deel uit van een grote secundaire instelling met ASO, TSO en BSO. Er is ook een samenwerkingsverband met de Karel de Grote Hogeschool. Binnen dit samenwerkingsverband is er periodiek overleg over o.a. doorstroom naar vervolgtrajecten, organisatie van leerwerkplek, de planning van stageplaatsen, gezamenlijke diplomering, kwaliteitszorg. Op die wijze is de instelling zich goed aan het voorbereiden op toekomstige ontwikkelingen binnen het HBO5.

**De onderwijsinhoud**

SNA implementeerde het modulaire model gebouwd rond de ontwikkeling van een reeks basiscompetenties. Hiermee sluit het aan bij de leerplannen van het Katholiek Onderwijs Vlaanderen.

Het ZER is resultaat van interne samenwerking en kritische betrokkenheid van een zeer breed veld met o.m. studenten, hogeschool, werkveld. De beleidsstructuur van SNA geeft de indruk van een strak georganiseerde onderwijsinstelling. De beleidsmotor is de Stuurgroep (= Algemeen Directeur, campusdirecteur, stagecoördinator, GOA-coördinator, kwaliteitscoördinator) en wordt versterkt via goed uitgebouwde werkgroepen.

Het curriculum werd in 2011 grondig vernieuwd. De keuze voor COL stond daarbij voorop. De omslag naar COL werd op een doordachte wijze vanuit de werkgroep onderwijsinnovatie

en de stuurgroep gefaseerd opgebouwd, aangestuurd en geïmplementeerd. Dit nieuwe curriculum is evenwichtig opgebouwd. Bij het “vertalen” van de onderwijsdoelen zoals die voorkomen in het oorspronkelijk leerplan naar competenties is geopteerd voor een opbouw vanuit duidelijke groeilijnen (tabel 4). Meest duidelijk wordt de gerichtheid op competentie-onderwijs in de kruistabellen die per module zijn uitgewerkt en waarin de link wordt gelegd tussen leerinhouden, kerncompetenties en gedragsindicatoren. Deze aanpak heeft het grote voordeel een globale waarborg te bieden m.b.t. de volledigheid van het curriculum maar is bovendien een sterk instrument voor de docent bij de beoordeling en de begeleiding van de student. Het voorgelegde resultaat van deze vernieuwingsprocessen is sterk. Kwaliteit is ongetwijfeld in meer dan voldoende mate gewaarborgd.

Bij de kritische reflecties wordt gewezen op de beperkte samenwerking met de secundaire school (als zwakte): het is niet duidelijk waarom dit vermeld wordt en wat men van meer samenwerking juist verwacht. Veeleer kan men zich afvragen of de samenwerking met de hogeschool wel voldoende sterk is: het ZER leert ons daar (met betrekking tot onderwijsinhoud) nauwelijks iets over. Het engagement om ook m.b.t. stage een vernieuwingsproces in te zetten – sterk bewaakt vanuit het eigen kwaliteitsbeleid – stemt hoopvol.

In de reflecties bij dit deel wordt zeer terecht gewezen op een aantal problemen, waaronder de problematiek van meer stages versus minder theoretische vorming. Rekening houdende met het type van instroom in HBO5 wordt dit duidelijk één van de grote pijnpunten.

## **Het onderwijsproces**

SNA opteert ervoor om in het ZER op een gestructureerde wijze ieder facet met betrekking tot het onderwijsproces vrij sterk uit te werken en per facet een aantal kritische reflecties te formuleren. Deze werkwijze levert zeer veel informatie die toelaat om een goed onderbouwd oordeel te vellen over de kwaliteit van het onderwijsproces.

Het onderwijsproces wordt geplaatst in de context van COL, dat gerealiseerd wordt vanuit 7 kernpunten. Het rapport omvat een zeer goede analyse van de knelpunten met betrekking tot competentieren en hoe binnen de instelling hierop wordt ingespeeld.

Vooreerst wordt de student geconfronteerd met zijn keuze, een confrontatie die al snel wordt scherp gesteld in een eerste stage-ervaring. Betekenisvolle contexten worden gewaarborgd door duidelijke keuzes voor o.m. contacten met het werkveld, leerwerkplek, praktijkgerichtheid. De verscheidenheid van didactische werkvormen is duidelijk verzekerd in SNA. Er wordt daarbij zeer veel belang gehecht aan stage, dat versterkt wordt door een sterke stagebegeleiding. Door 8u/week vrij te maken voor GOA krijgt het individueel leerproces van de student groeikansen. De aandacht voor GOA, vaardigheidstrainingen en portfolio-begeleidingsmomenten in kleine groepen verdient een bijzonder vermelding. De inspanningen die geleverd worden voor zelfreflectie en zeker de optie om iedere module af te sluiten met een presentatie van de student over het eigen leerproces zijn sterke punten. De studentgerichtheid bij het ontwikkelen van een competentie-lerend proces wordt ook duidelijk in het “hanteren van het principe van afnemende sturing”, waardoor de student een attitude van levenslang leren wordt bijgebracht.

De student kan in SNA rekenen op een intensieve begeleiding waarbij vier actoren betrokken zijn: de procesbegeleider, de portfolio-begeleider, de vaardigheidstrainer en de stagebegeleider. De begeleidingscontext wordt mede gunstig beïnvloed door de haalbare verhouding tussen het aantal studenten versus de docenten tijdens de lesperiode (tabel 7).

Er zijn wel aantallen deelnemers voor de verschillende types van interventie opgegeven maar op het eerste zicht zijn er geen gegevens beschikbaar ten aanzien van het aantal begeleiders en over welke vorming/opleiding deze begeleiders beschikken.

Met betrekking tot dit facet van het onderwijsproces ervaart de school nog een aantal knelpunten die – veralgemenend – vooral te maken hebben met stabiliteit van de organisatie.

Het instroombeleid verloopt klassiek: instroombegeleiding en toelatingsbeleid. De school beschikt over heel wat cijfermateriaal dat toelaat een goed beeld te krijgen van het studentenprofiel en het beleid daarop aan te passen. Er worden al initiatieven genomen om instromende studenten bij te staan bij de start van hun opleiding, en het ZER maakt ook gewag van nieuwe initiatieven die op stapel staan.

SNA heeft de doorstroom van haar studenten grondig en kritisch in kaart gebracht. De lage slaagcijfers en de uitval na de eerste module (Initiatie Verpleegkunde) zetten aan tot opvolging. Daartegenover staan aanvaardbare cijfers met betrekking tot slagen in de volgende modules.

Aanvullend bij wat al geschreven werd over de begeleiding, zoomt het ZER nog scherper in op de studiebegeleiding. De begeleiding wordt “op maat van de student” gerealiseerd. Daartoe worden specifieke initiatieven genomen.

“Verschillende beoordelaars en verschillende vormen van beoordeling” geldt als basisregel voor de toetspraktijk. Hoe dit concreet vorm krijgt en gesitueerd wordt binnen de doelstellingen van de opleiding wordt duidelijk bij het lezen van de studiewijzer. Dit document is zeer toegankelijk en volledig uitgewerkt. Het is een goed ondersteuningsmiddel, zowel voor student als docent. Een voorbeeld van goede aanpak wordt geleverd door de plaats en de functie van de zgn. voortgangstoets. Die zorgt ervoor dat de student alert blijft voor het geheel en tijdig de eerder vastgestelde tekorten kan wegwerken. De informatie in het ZER met betrekking tot de validiteit, betrouwbaarheid en transparantie van de toetsen is beperkt maar voldoende.

De afsluitende toets bestaat uit drie elementen: de uitstroomstage, de eindtoets klinisch redeneren en een presentatie over de groei doorheen de opleiding. Cruciaal is dat – zoals gesteld in het ZER – het behalen van een positief resultaat op deze afsluitende toets impliceert dat de student de criteria van niveau 5 uit VKS heeft behaald.

De bijlagen bij dit deel (OP\_2 tot 6) bevatten zeer interessante elementen om een beter inzicht te verwerven in het verloop van het onderwijsproces. Deze documenten zijn zeer goed uitgewerkt. Spijtig genoeg ontbreken de concrete elementen om te evalueren hoe de ontwikkeling van de competenties wordt beoordeeld. In het deel 4 wordt de toetsing en examinering uitgebreid toegelicht. En wordt verwezen naar de betrouwbaarheid en validiteit van de instrumenten. Spijtig genoeg zijn er geen elementen beschikbaar om de claims op dit punt te evalueren. Er zijn geen data beschikbaar omtrent de constructie van de instrumenten en de toetsing van de statistische waarde ervan. Een verwijzing naar publicaties rondom de constructie en evaluatie van de instrumenten maar ook enkele concrete documenten (zoals verslagen, portfolio, enz.) ingevuld door docenten en studenten zouden verhelderend zijn. De samenwerking met andere instellingen (hogeschool) en het werkveld bij het opstellen van de instrumenten en de eigenlijke beoordeling zelf is zeer positief.

SNA bewaakt zorgvuldig het rendement van de opleidingen vanuit twee perspectieven: diplomarendement en studierendement. De informatie die hierover verstrekt wordt is leerrijk,

de bijgevoegde commentaar versterkt het beeld van een school die kritisch haar eigen functioneren en de kwaliteit van haar onderwijs opvolgt.

De beschrijving van het onderwijsproces in het ZER is uitvoerig, concreet en genuanceerd. SNA heeft sterk ingezet op onderwijsvernieuwing: de omschakeling van een traditionele aanpak van leerinhouden en doelen naar een competentie ontwikkelend leren-concept is nog niet af (maar daarvan is men zich bewust), maar verloopt zeer gestructureerd en doordacht. Tal van facetten getuigen van de wil om hierin verder te groeien. Op basis van dit alles kunnen we besluiten dat de minimumkwaliteit ruimschoots wordt bereikt.

### **De uitkomst van het onderwijs**

De maatschappelijke relevantie wordt vanuit het bredere kader van de maatschappelijke vraag naar verpleegkundigen benaderd. Daartegenover wordt onderzocht in welke mate afgestudeerden effectief in de sector tewerkgesteld worden, hoe tevreden de student vanuit zijn werkervaring is over zijn opleiding, en hoe tevreden het werkveld is over de opleiding.

De concrete informatie hierover is veeleer beperkt. Wellicht kan nog werk gemaakt worden van betere instrumenten: bv. gestructureerde enquêtes in plaats van telefoonenquête, meer betrokkenheid van een resonantieraad, ....

In het rapport wordt het vrijstellingenbeleid uitgebreid besproken en gedocumenteerd. Vooral de samenwerking met de hogeschool rondom heroriëntering van bachelorstudenten is positief. De instroom van studenten is enerzijds vrij traditioneel met een grote meerderheid leerlingen uit het BSO en anderzijds vrij divers met heel wat oudere leerlingen en een groot aantal GOK-studenten. Met dit gegeven wordt niet echt rekening gehouden bij de analyse van de slaagcijfers. De dramatische cijfers voor de eerste module (< 50%) en het zeer lage diplomarendement (35%) zouden verder moeten gedifferentieerd worden naar het type van leerling. Ook de cijfers qua verdere doorstroming naar volgende modules en vooral qua behalen van het eindexamen – o.a. met studievertraging in de laatste academiejaren - dienen verder uitgediept te worden. Zonder degelijke gegevens wordt het onmogelijk om een gepast beleid voor de toekomst op te stellen en uit te voeren.

Doorstroomgegevens kunnen ook te beperkt geleverd worden in dit ZER. De mogelijkheid die geboden wordt om via een brugopleiding door te stromen naar een bacheloropleiding verdient uiteraard waardering. Maar we hadden toch graag meer vernomen over de aanmoediging die aan studenten wordt gegeven om door te stromen naar vervolgopleiding(en).

De evaluatie van de afgestudeerden die reeds in het werkveld staan wordt niet systematisch uitgevoerd. Er wordt aangeraden hieraan meer belang te hechten en een systematische evaluatie op regelmatige basis en volgens een strikte methodologie te voorzien. Het aspect doorstroming naar vervolgopleidingen, waaraan 27% van de afgestudeerden deelneemt, wordt vrij belangrijk. De instelling zou hieraan meer aandacht moeten besteden en in overleg met hogescholen liefst werken aan een systeem voor verdere evaluatie van het studiesucces van deze studenten. Een persoonlijke rating door de studenten over de mate van hun voorbereiding voor de vervolgopleiding is daarbij niet voldoende.

Het is jammer dat ook in de afsluitende kritische beschouwingen men hierover zo beperkt blijft. De indruk ontstaat dat dit nog niet als een belangrijk aspect van eigen kwaliteitszorg is.

SNA verdient geen hoge score m.b.t. dit onderwerp van de beoordeling. Het levert te beperkt informatie op en laat ook niet blijken dat het zich bewust is van de zinvolheid van gegevensverzameling en opvolging.

### **Personeel, materiële voorzieningen en IKZ**

Studenten kunnen voor hun opleiding rekenen op een personeelskorps dat bekwaam is en evenwichtig is samengesteld. Bovendien wordt het onderwijs nog versterkt door geregeld experts uit te nodigen. De ratio student/docent ligt op een aanvaardbaar niveau, zeker als we dit plaatsen naast de informatie die eerder in het rapport werd verstrekt met betrekking tot de organisatie van het onderwijsproces.

Het lage aantal personeelsleden met een master moet echt een aandachtspunt worden. De instelling dient zich te beraden hoe het binnen afzienbare tijd het aantal masters wil verhogen. Ook over de quasi totale afwezigheid van niet-verpleegkundigen bij de docenten zou goed moeten nagedacht worden. Deze afwezigheid kan moeilijk gecompenseerd worden door enkel beroep te doen op enkele toevallige externe experts. Het onderwijs in de niet-medische vakken (basis- en sociale wetenschappen) kan niet enkel aan verpleegkundigen worden toevertrouwd.

Het personeelsbeleid hanteert een aantal basisprincipes die de kwaliteit van het verstrekte onderwijs moeten waarborgen: het prioritaire belang van werkervaring in combinatie met pedagogische bekwaamheid, gecombineerde functies (lesgever + stagebegeleider), functioneringsbeleid (portfolio, evaluatiecyclus), professionaliseringsbeleid, zorg voor het welbevinden. Opvallend gunstige concretisering van deze principes zijn onder meer de vaststelling van een gemiddelde werkervaring bij de docenten van 13 jaar en de sfeermeting die met een tweejaarlijkse welbevinden-enquête nauwgezet wordt opgevolgd. Verbetering is zeker mogelijk m.b.t. het professionaliseringsbeleid: dat lijkt veeleer ongestructureerd aangepakt te worden. De aanvangsbegeleiding van nieuwe docenten blijft in het ZER beperkt tot een eerder algemene beschrijving.

De beschrijving van de materiële voorzieningen is weliswaar summier (geen informatie qua beschikbare IT infrastructuur, aantal lokalen, omvang didactische infrastructuur, enz.), maar laat wel toe zich een voldoende beeld te vormen. De minimale kwaliteitsvereisten worden zeker bereikt. De student kan over een aantal goede faciliteiten beschikken. In dit verband is de samenwerking met de hogeschool met betrekking tot bibliotheekvoorzieningen een pluspunt.

Maar er blijkt toch wel een ernstig probleem aan voldoende infrastructuur te zijn. Kan ook op dit vlak geen samenwerking tot stand komen met bijv. de hogeschool die weldra een deel van haar huidige gebouwen omruilt voor een nieuwbouw?

Kwaliteitszorg is in het hele ZER al voortdurend ter sprake gekomen, vnl. bij het eerste en tweede onderwerp. Dat is logisch vanuit de startvisie van SNA: kwaliteitszorg moet bijdragen tot kwaliteitsgroei zowel m.b.t. het onderwijsproces als m.b.t. de onderwijsinhoud.

Deze basisvisie krijgt uitwerking in een beleid rond 5 kernbegrippen (we zouden het eerder kwaliteitswaarden noemen) zoals respect, openheid, verantwoordelijkheid, persoonlijke ontwikkeling en betrokkenheid. De uitwerking van de basisvisie wordt ook afhankelijk gemaakt van het beheer van gegevens: dit wordt blijkbaar gestructureerd en systematisch (meetplan) gerealiseerd. Het intern kwaliteitsbeleid wordt gestuurd vanuit het PDCA-concept.

De betrokkenheid van vele actoren m.b.t. de interne kwaliteitsontwikkeling wordt via twee lijnen gewaarborgd: een eerste lijn waar zich de direct betrokkenen situeren (medewerkers, studenten, werkveld) en een tweede lijn die gericht is op “verwante” actoren zoals de secundaire school, de VPK-opleiding van de hogeschool, het Platform HBO5. Men kan zich afvragen of de betrokkenheid van de bacheloropleiding niet sterker gepositioneerd zou moeten worden. Zoals ook eerder al vermeld krijgt men met betrekking tot SNA de indruk dat het zijn verpleegkunde-opleiding nog te sterk benadert vanuit haar secundair schoolverleden en te weinig vanuit een hogeschool-toekomst. Positief is daarentegen wel het engagement van SNA om haar kwaliteitszorg vanaf 2016-2017 samen met het samenwerkingsverband op te nemen.

Wat – ondanks de goede elementen met betrekking tot kwaliteitszorg – ontbreekt (of toch niet vermeld wordt) is informatie over het instrumentarium dat door SNA wordt gehanteerd. Uit de eigen zwakteanalyse kan afgeleid worden dat men nog zoekende is en dat daardoor een volwaardig kwaliteitssysteem nog verder tot stand moet gebracht worden.

Met betrekking tot dit onderwerp beschikken we niet voor alle facetten over voldoende uitvoerige informatie. Maar voor de meeste facetten kan zonder enige twijfel een gunstig oordeel worden uitgesproken, zij het soms met enige restrictie: kwaliteit en kwantiteit personeel (met restrictie voor de aanvangsbegeleiding), materiële voorzieningen voor de huidige (gelimiteerde) studentenpopulatie, voor de basisprincipes en de nog niet volledige operationalisering van de interne kwaliteitszorg.

### 3. Aanbevelingen

#### **De onderwijsinhoud**

Het verdient aanbeveling dat Sint-Norbertus Antwerpen (SNA) wat onderwijsinhoud en kwaliteitszorg betreft op korte termijn inzet op een nauwere samenwerking met de hogeschool uit het samenwerkingsverband.

Het verdient aanbeveling dat SNA met betrekking tot de DLR op korte termijn opvolging geeft aan de uitwerking van DLR's die door de subwerkgroep Verpleegkunde is voorbereid en waaraan SNA heeft geparticipeerd.

#### **Het onderwijsproces**

Het verdient aanbeveling dat SNA meer aandacht besteedt aan het in kaart brengen van het aantal begeleiders en vooral op de vorming/opleiding waarover deze begeleiders beschikken, en desgevallend de nodige initiatieven neemt om deze vorming en opleiding te verbeteren.

Het verdient aanbeveling dat SNA meer inzet op het verzamelen van data die een evaluatie toelaten over hoe de ontwikkeling van de competenties wordt beoordeeld en van data omtrent de constructie van de instrumenten van de toetsing en van de statistische waarde ervan.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Uit het ZER blijkt dat SNA binnen een redelijke termijn werk zal maken van deze aanbeveling.

## **De uitkomst van het onderwijs**

Het verdient aanbeveling dat SNA op korte termijn meer werk maakt van een geformaliseerde en systematische bevraging van de afgestudeerden (tewerkstelling, tevredenheid, ...).

Het verdient aanbeveling dat SNA op korte termijn veel meer aandacht besteedt aan een verfijnder analyse van de slaagcijfers en van de gegevens met betrekking tot doorstroom naar vervolgopleidingen.

## **Personeel, materiële voorzieningen en IKZ**

Het verdient aanbeveling dat SNA in haar personeelsbeleid meer aandacht besteedt aan het aantrekken van lesgevers met een masterdiploma en aan gediplomeerden van buiten de verpleegkunde.

Het verdient sterke aanbeveling dat SNA op korte termijn het professionaliseringsbeleid van het korps op een meer gestructureerde wijze aanpakt.<sup>2</sup>

Het verdient sterke aanbeveling dat SNA een investeringsbeleid inzake infrastructuur ontwikkelt, in samenwerking met de andere partners van het samenwerkingsverband.

Het verdient aanbeveling dat SNA op korte termijn een duidelijke keuze maakt inzake de verdere ontwikkeling van een volwaardig kwaliteitssysteem.<sup>3</sup>

## **Slot**

Bij het eindoordeel laten we de sterke indruk inzake onderwijsinhoud (en de ermee samenhangende curriculumvernieuwing) en onderwijsproces doorwegen. Onderliggend veronderstellen deze onderwerpen immers een sterke organisatie die daadkrachtig en duurzaam werk maakt van kwaliteitsverbetering en innovatie. Dat is zonder twijfel gewaarborgd in SNA.

Het ontwerp van rapport werd aan de instelling bezorgd voor eventuele opmerkingen en/of bezwaren van technische aard. Bij e-mail heeft de instelling gereageerd, wat heeft geleid tot enkele aanpassingen in het definitief vastgestelde rapport.

Brussel, 25 november 2016

Voor de Commissie Hoger Onderwijs



Luc François

Voorzitter Commissie Hoger Onderwijs

<sup>2</sup> Uit het ZER blijkt dat SNA binnen een redelijke termijn werk zal maken van deze aanbeveling.

<sup>3</sup> Uit het ZER blijkt dat SNA binnen een redelijke termijn werk zal maken van deze aanbeveling.