

Commissie Hoger Onderwijs

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

Sint-Augustinusinstituut voor
Verpleegkunde

35907



Vlaanderen
is onderwijs & vorming

Rapport in het kader van het kwaliteitstoezicht van de hbo5-opleidingen
door de Commissie Hoger Onderwijs
35907 Sint-Augustinusinstituut voor Verpleegkunde

1. Conclusie

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

De Commissie Hoger Onderwijs heeft bij haar beoordeling niet in overweging genomen of de opleidingen HBO5-Verpleegkunde conform de Europese Richtlijn betreffende de erkenning van beroepskwalificaties zijn ingericht. Deze problematiek zal worden onderzocht in een afzonderlijk, gezamenlijk rapport.

2. Bevindingen

Algemeen

Het ZER overschrijdt ruimschoots het gevraagde aantal pagina's wat het zoeken naar een antwoord op de gestelde vragen niet vergemakkelijkt.

Het Sint-Augustinusinstituut voor Verpleegkunde (SAI) maakt deel uit van een samenwerkingsverband met Odisee en o.m. nog 4 andere HBO5-verpleegkunde opleidingen. De kwaliteitscoördinator heeft de totstandkoming van het ZER begeleid in samenwerking met het voltallige docententeam, met betrokkenheid van de studenten en met inbreng van het werkveld via de resonantieraad.

Na wat overbodige historische verwijzingen, wordt de opleidingsstructuur verduidelijkt: die structuur is - analoog aan andere opleidingsinstituten voor verpleegkunde – opgebouwd uit 5 modules.

De opleiding kent twee instapmomenten (1 september en 1 februari). Na iedere module wordt een deelcertificaat uitgereikt.

De onderwijsinhoud

Het leerplan is het referentiedocument waarin de basis voor de onderwijsinhoud is vastgelegd. Dit leerplan dateert van 2004 en vermeldt de tien kerncompetenties die verworven moeten worden. Deze competenties worden in een matrix gevat die zowel horizontaal als verticaal gelezen moet worden: de horizontale lectuur verduidelijkt de groei die de student doormaakt, de verticale lectuur omvat het overzicht van alle te bereiken competenties. Het valt op dat het ZER een bijna letterlijke weergave is van wat inzake competenties te vinden is in het leerplan zelf. Het is dan ook niet duidelijk of vanuit SAI in voldoende mate wordt gewaakt over het actualiseren van de competenties.

Een eigen positieve toevoeging aan het leerplan betreft het moduleboek: hier worden competentieclusters uitgewerkt en aangevuld met criteria, leerinhouden, vaardigheden enz. Een overzicht van de te bereiken competenties gelinkt aan onderwijsvormen, beoordelingscriteria en toetsvormen is te vinden in de erg toegankelijke studiewijzers.

De beschreven werkwijze is logisch maar vrij complex en de aangehaalde overgang van het werken met leerinhouden naar het werken met competenties is niet overtuigend. In COL (competentie ontwikkelend leren) staat datgene wat men moet doen met de leerinhouden centraal, met andere woorden datgene wat verwoord wordt door middel van specifieke werkwoorden. De geformuleerde 'criteria' beantwoorden hieraan het best. Echte criteria dienen echter aan te geven wanneer de competentie als wel of niet verworven beschouwd wordt. Op zich is het formuleren van criteria een noodzakelijk en waardevol gegeven in de ontwikkeling van een curriculum.

We adviseren de formulering van de competenties, deelcompetenties en criteria te verfijnen en bij te sturen waar nodig, m.a.w. overal te vermelden wat precies van de student verwacht wordt.

De praktijkgerichtheid wordt als principe vooropgesteld, maar het ZER bevat nauwelijks concrete informatie (of voorbeelden) waaruit kan afgeleid worden dat die intentie ook wordt gerealiseerd.

Evidence Based Practice krijgt veel aandacht in SAI en het ZER geeft nuttige informatie over de wijze waarop dit toepassing krijgt bij docenten en studenten (met enkele duidelijke voorbeelden). De geformuleerde aandachtspunten dienen verder uitgeschreven en geconcretiseerd te worden.

Heel wat initiatieven worden genomen om ervoor te zorgen dat de opleiding een duidelijke link legt naar de beroepspraktijk: studiebezoeken, gastsprekers, een projectweek, bedside-stagebegeleiding enz. De samenwerking binnen de koepel van het katholiek onderwijs wordt als expertise-versterking beoordeeld en ook het samenwerkingsverband wordt positief geduid.

In de afsluitende kritische slotbedenkingen valt het op dat de actualisatie van de leerinhouden als een sterk punt wordt naar voren geschoven, terwijl we daarover juist zeer weinig vernamen in dit rapport of in de bijlagen. Anderzijds wordt de afstemming op evoluties in o.m. de samenleving en het werkveld als een aandachtspunt vermeld. Het is niet duidelijk wat daarmee juist bedoeld wordt.

Het SAI heeft een opleidingsstructuur die analoog is aan andere instituten, het volgt hetzelfde leerplan, hanteert dezelfde principes (bijv. EBP) maar geeft – althans op grond van de informatie die in dit ZER wordt aangereikt – de indruk daar veel spaarzamer mee om te gaan. Nergens worden wervende initiatieven vermeld die aantonen dat een eerder oud leerplan nieuwe zuurstof krijgt vanuit het opleidingsinstituut zelf. De basiskwaliteit wordt

wellicht wel voldoende gewaarborgd, maar uitzicht op meer dan basiskwaliteit kan niet afgeleid worden uit dit ZER.

Het onderwijsproces

Competentie ontwikkelend leren wordt in SAI (terecht) gelinkt aan een geïntegreerde benadering van de leerinhouden. Het ZER illustreert dat erg nauwkeurig met een voorbeeld m.b.t. anatomie, voedingsleer en verpleegkunde.

Bijlage 10 bevat bijzonder interessante informatie m.b.t. de didactische aanpak van het leerproces. Deze bijlage toont op overtuigende wijze aan dat didactische werkvormen bewust gekozen worden en dat daardoor een variatie ontstaat die bijdraagt tot een optimale leercontext. Het ZER overtuigt m.b.t. de optie van SAI om praktijkgerichtheid te waarborgen dankzij het werken met casussen, het organiseren van vaardigheidslessen in skills labs. Positief is daarbij het belang dat gehecht wordt aan het vaststellen van de evolutie in het leerproces door de student zelf: zelfevaluatie en peer-evaluatie dragen daar toe bij. De student krijgt voldoende kansen in de opleiding om via GOA te remediëren en/of te verdiepen. Er wordt echter niet verduidelijkt hoe aan het GOA-aanbod inhoud wordt gegeven.

De kwaliteit van het klinisch onderwijs hangt in de eerste plaats af van de kwaliteit van de stages. Die maken immers een essentieel onderdeel uit van het klinisch onderwijs. SAI opteert daarom voor voldoende lange stages die als het ware in een groeimodel worden geplaatst (van de eerste introductiestage tot de laatste beroepsvoorbereidende stage). Er is bewust gekozen voor stageperiodes van 3 à 4 weken (behalve voor Toegepaste Verpleegkunde) én voor alle topics. De organisatie van de stage wordt – met grote actieve betrokkenheid van de student – bepaald door drie actoren: de stagecoördinator, de stagedocent en de stagementor. In het functioneringsverslag van de stage formuleert de student zelf aandachtspunten en specifieke doelen die als basis dienen voor de volgende stage. De stagedocent staat in voor de begeleiding van het leerproces; de stagementor voor de inhoudelijke en technische begeleiding. Een stagecoördinator organiseert het geheel.

Het vermelden waard is de mogelijkheid die aan de studenten geboden wordt om ook deel te nemen aan een buitenlandse stage, namelijk in India. Maar hoeveel studenten daarvan gebruik maken en welke hun ervaringen zijn wordt niet vermeld.

Aanvullend bij de stage verwijst het ZER ook naar de leerwerkplaats. De beschrijving ervan is betekenisvol, maar het is niet geheel duidelijk hoe dit project zich verhoudt tot de stage. Vanaf 2016-17 zullen alle studenten Toegepaste Verpleegkunde hieraan deelnemen.

Inzake studentenpopulatie kan het SAI om infrastructurele redenen niet voldoen aan de stijgende instroom en voerde daarom een inschrijvingsstop in. Dat is een spijtig gegeven waarvoor zo snel mogelijk een oplossing dient gevonden te worden.

Het toelatingsbeleid zelf bevat de klassieke ingrediënten: toelatingsproeven, vrijstellingenbeleid incl. EVC-procedures.

De instroom is divers: generatiestudenten, niet-generatiestudenten, VDAB-studenten, studenten met en zonder voorkennis, studenten met verschillende sociale en culturele achtergronden. Dit heeft zijn implicaties inzake begeleiding. Deze is gebaseerd op 4 pijlers: theoretische opleiding, praktijk, attitude en persoonlijkheidsvorming, het studietraject.

De studiebegeleiding lijkt sterk gestructureerd uitgebouwd te zijn. Het engagement van iedere docent is daarbij belangrijk, al is de hoofdrol toegewezen aan de toewijsdocent.

Iedere student krijgt in dit studiebegeleidingsconcept zo'n toewijsdocent naast zich en in het lesrooster zijn 2 begeleidingsuren per week voorzien. Een belangrijk instrument in het begeleidingsproces is het persoonlijk competentieprofiel. De drager die het leer- en begeleidingsproces in kaart brengt is het PCP van de student waarbij zelfreflectie en peerevaluatie een rol spelen en op basis waarvan de student een keuze kan maken uit het GOA aanbod (dat o.m. sessies voorziet i.v.m. leermoeilijkheden, taalondersteuning, medisch rekenen, ...).

Het PCP bestaat uit 5 delen: vertrekkend van de beginsituatie formuleert de student wat hij/zij wil leren (POP) en hoe (PAP), hoeveel tijd daarvoor nodig was (OPA) en de student levert bewijsmateriaal m.b.t. het geleerde aan.

Deze methode van werken past bij COL maar vraagt een aanzienlijke tijdsinvestering. Het zou daarom interessant zijn om een beeld te hebben van de ervaringen, zowel langs de kant van de studenten als van de docenten.

Specifieke aandacht gaat uit naar leermoeilijkheden en anderstaligen. De extra inspanningen die geleverd worden m.b.t. medisch rekenen en andere initiatieven die kort vermeld worden versterken het beeld van een krachtig begeleidingsconcept dat resultaatgericht gerealiseerd wordt.

Het toetsbeleid in SAI valt vooral op door de kritische ingesteldheid die gepromoot wordt bij de docenten. Voor het theoretisch gedeelte gebeurt dit in de loop van de module en is hertoetsing aansluitend mogelijk. Dit is een goed principe. Voor het klinisch gedeelte is er de competentiegids, het functioneringsverslag en aan het einde van iedere stage een integratieopdracht. Tijdens de deliberatie wordt per competentiecluster nagegaan of de student geslaagd is voor de totaliteit: theoretische onderdelen, praktijkproeven, stages, integratieopdrachten en PCP. Is de student geslaagd voor alle competentieclusters dan is hij/zij geslaagd voor de module.

Onder meer door samen te werken met Odisee wordt vorming georganiseerd om docenten te laten nadenken over de validiteit van hun toetsen, de betrouwbaarheid wordt versterkt door het aanzetten tot samenwerken, transparantie wordt gewaarborgd door instrumenten als module-overzicht en studiewijzer. Organisatorisch blijkt de evaluatie in evolutie naar een meer geïntegreerde benadering. Voor de beoordeling van de stage werd een competentiegids uitgewerkt, die de student aanzet tot kritische zelfreflectie. Het sluitstuk van het leertraject is de eindevaluatie waar beoordeeld wordt of en in welke mate de student de vereiste competenties heeft verworven. Dit wordt zeer accuraat uitgevoerd en resulteert in een competentierapport. Zeker ook inzake toetsbeleid komt SAI naar voren als een school met een duidelijke visie en een sterke organisatie. Het cijfermateriaal dat ter beschikking wordt gesteld in het ZER vult dit positieve beeld aan: het bewijst dat de school via analyse van cijfergegevens het rendement van haar beleid opvolgt.

Het deel rendement wordt uitvoerig gedocumenteerd. De slaagcijfers wijken niet af van de Vlaamse cijfers. Interessant is dat er ook cijfers zijn van hoeveel studenten een module hernemen. Er wordt ook opvolging gegeven aan vastgestelde cijfers (de zwaarte van de oriëntatiemodules).

De kritische slotreflecties bij dit onderwerp zijn zeer uitgebreid en genuanceerd. SAI geeft niet alleen duidelijk aan wat sterk is en waar er verbetering, evolutie nodig is, SAI kadert die zelfreflecties ook en werkt de groeimogelijkheden erg concreet uit.

SAI verschijnt in dit ZER als een krachtige organisatie die in ruime mate de basiskwaliteit met betrekking tot het onderwijsproces overschrijdt en op een dynamische wijze vorm geeft

aan competentie ontwikkelend leren. Maar het is wenselijk dat de opleiding voor dit hoofdstuk een aantal concrete actiepunten (met timing) formuleert.

De uitkomst van het onderwijs

De maatschappelijke relevantie van de opleiding moet blijken uit de informatie vanuit het werkveld en uit de doorstromingsgegevens.

Door goed samen te werken met het werkveld kan de opleiding bijdragen tot een verlichting van de schaarsteproblematiek. Tal van initiatieven zorgen ervoor dat de school in voeling blijft met het werkveld, al is de impact van sommige van dergelijke initiatieven op de opleiding discutabel. Niet discutabel zijn de inspanningen die geleverd worden om via bevragingen informatie te halen bij de oud-studenten.

Uit een bevraging van de afgestudeerden blijkt dat iedereen snel werk vindt. Meer details (bv. wie waar terecht komt) zijn niet voorhanden. Er zijn ook geen gegevens over het aantal studenten dat een vervolgopleiding aanvat. Dit luik dient verder uitgebouwd te worden waarbij tevens gebruik kan gemaakt worden van het samenwerkingsverband.

De school beoordeelt haar opleiding kritisch als goed maar waarschuwt voor het bewaken van het niveau en pleit voor meer visibiliteit van de school en doorstroombeleid.

We leren met betrekking tot de uitkomst van het onderwijs niet heel veel in dit ZER. De klemtoon ligt op het belang van goede samenwerking en contacten met het werkveld en daartoe worden heel wat initiatieven genomen. Maar de school kan helemaal geen doorstroombeleid aantonen: er zijn geen gegevens beschikbaar, er is geen informatie over initiatieven die vanuit de school worden genomen om studenten toe te leiden naar vervolgopleidingen, er zijn blijkbaar geen afspraken met de hogeschool,... Kortom: er is hier nog heel wat werk te leveren vooraleer over dit onderwerp meer dan een voldoende oordeel (garantie van basiskwaliteit) kan geformuleerd worden.

Personeel, materiële voorzieningen en interne kwaliteitszorg

De wijze waarop personeel wordt geworven verloopt erg klassiek en geeft een voorrangsról aan de directie. Er wordt gestreefd naar docenten met voldoende hoge vooropleiding én praktijkervaring. De begeleiding van de nieuwe docenten is gekoppeld aan drie begeleidingsactoren: de mentor “nieuwe docenten”, de graad- en stagecoördinator en de peter/meter.

Over de functioneringsbegeleiding wordt niets vernieuwends vermeld in het ZER: de directie voert functioneringsgesprekken; evaluatiegesprekken worden in de toekomst eveneens voorzien.

Al bevat het ZER niet heel veel concrete informatie over het navormingsbeleid, toch wordt duidelijk gemaakt dat SAI dit vrij resoluut aanpakt (sedert 2012-2013). De vermelding dat navorming een vast punt is bij iedere personeelsvergadering bewijst het belang dat men hieraan hecht. Een doorlichting van het navormingsbeleid bracht aan het licht dat er vraag is naar meer pedagogisch-didactische navorming en aan het delen van informatie met collega's. Daarvoor werden inmiddels initiatieven genomen (o.a. in Smartschool).

Er zijn behoorlijk wat personeelsleden werkzaam in SAI, waarvan iets minder dan 1/3 werkzaam is in de opleiding VPK-HBO5. De geglobaliseerde cijfers met betrekking tot

ondersteunend personeel leren weinig over de reële onderwijscontext van de HBO5-opleiding. Deze informatie wordt enigszins aangevuld in figuur 14: die figuur toont de praktijkgerichtheid van de opleiding aan en bewijst ook dat gestreefd wordt naar een optimale sterke onderwijsomgeving, waar geen overdreven overhead aanwezig is. Toch is het niet mogelijk om enig idee te krijgen van de reële groeps grootte, m.m. de ratio docent/student.

De samenstelling van het personeel is vanuit verschillende perspectieven evenwichtig te noemen: man/vrouw, vooropleiding, leeftijd ...

Mede in acht genomen de betrokkenheid van de docenten in algemene vergaderingen, werkgroepen en overleggroepen kan men zich de vraag stellen naar de werkbelasting. Het is aan te bevelen dit nader te onderzoeken.

Het bestuur van SAI heeft een krachtig investeringsbeleid gevoerd ten voordele van de HBO5-opleidingen. Daarbij is ruimschoots gezorgd voor een eigentijds infrastructuur met digitale mogelijkheden (wifi, nieuw OLC), maar ook voor een praktijkgerichte infrastructuur met 2 skills labs en vier vaardigheidslokalen. Er worden ten aanzien van de student voldoende informatieve initiatieven genomen. Er wordt helaas geen melding gemaakt van "sociale" voorzieningen.

Al in 2009-2010 werd gestart met een gestructureerde interne kwaliteitszorg. Dat is – in vergelijking met analoge opleidingen – erg vroeg en toont aan dat men zich al geruime tijd bewust is van de kansen voor kwaliteitsverhoging die zo'n IKZ-beleid biedt. Bij de uitbouw van haar kwaliteitsbeleid streeft SAI naar een maximaal draagvlak/maximale betrokkenheid. Dit gebeurt vanuit drie operationele figuren: de kernkwaliteitsgroep, de werkgroepen en de overleggroepen. De school werkt vanuit twee kwaliteitsplannen: het kwaliteitsbeleidsplan en het kwaliteitszorgplan. Het beleid krijgt zichtbare uitwerking in het kwaliteitshandboek, het EFQM-kader en de methodiek van de PDCA-cirkel. De processen die hierbij worden opgezet verlopen systematisch. Eigen aan een goed kwaliteitsbeleid, ook voor deze school, is een optimale betrokkenheid van studenten, alumni, docenten en werkveld. In globa lijkt men hier wel een goed zicht op te hebben, maar het zou zeker nog sterker zijn mocht ook blijken hoe (bijvoorbeeld) de inhoud van bevestigingen volgens een bepaalde systematiek wordt vastgesteld en hoe daarin geprioriteerd wordt.

De kritische slotbedenkingen wijzen terecht op het sterk kwaliteitsbeleid. Ze vermelden de inspanningen om studenten zo individueel mogelijk te begeleiden. De aandachtspunten blijven wat vaag en intentioneel ('aandacht voor ...'). De ambities voor de toekomst zijn realistisch en passen bij het gevoerde kwaliteitsbeleid.

Het ZER bevestigt met betrekking tot dit onderwerp dat SAI al een hele weg heeft afgelegd die heeft bijgedragen tot een kwaliteitsvol personeelsbeleid (dat student-gericht is). De terechte klemtoon die gelegd wordt op het gevoerde en verder te ontwikkelen kwaliteitsbeleid is terecht. De enige bijsturing die zich op dit vlak laat voelen (althans op basis van de info uit het ZER) is een meer doordachte en gestructureerde planning van initiatieven. Enige reflectie dienaangaande is raadzaam. Toch kan geconcludeerd worden dat voor dit onderwerp grote kwaliteit gewaarborgd is.

3. Aanbevelingen

De onderwijsinhoud

Het verdient aanbeveling dat het Sint-Augustinusinstituut voor Verpleegkunde in voldoende mate waakt over het actualiseren van de competenties.

Het verdient aanbeveling dat het Sint-Augustinusinstituut voor Verpleegkunde de formulering van de competenties, deelcompetenties en criteria verfijnt en bijstuurt waar nodig.

Het verdient aanbeveling dat het Sint-Augustinusinstituut voor Verpleegkunde de zelf geformuleerde aandachtspunten bij Evidence Based Practice verder uitschrijft en concretiseert.

Het verdient aanbeveling dat het Sint-Augustinusinstituut voor Verpleegkunde verduidelijkt wat bedoeld wordt met de vermelding van de afstemming op evoluties in o.m. de samenleving en het werkveld als aandachtspunt.

Het onderwijsproces

Het verdient aanbeveling dat het Sint-Augustinusinstituut voor Verpleegkunde verduidelijkt hoe het project leerwerkplaats zich verhoudt tot de stage.

Het verdient aanbeveling dat het Sint-Augustinusinstituut voor Verpleegkunde een beleid ontwikkelt waardoor een inschrijvingsstop om infrastructurele redenen vermeden kan worden.

De uitkomst van het onderwijs

Het verdient aanbeveling dat het Sint-Augustinusinstituut voor Verpleegkunde de uitstroom van de studenten naar de arbeidsmarkt en naar vervolgoopleidingen beter in kaart brengt en snel de noodzakelijke afspraken maakt met de hogeschool uit het samenwerkingsverband.

Personeel, materiële voorzieningen en interne kwaliteitszorg

Het verdient aanbeveling dat het Sint-Augustinusinstituut voor Verpleegkunde de taakbelasting van het personeel onderzoekt en desgevallend de nodige beleidsbeslissingen neemt om deze op een aanvaardbaar niveau te houden.

Het verdient aanbeveling dat het Sint-Augustinusinstituut voor Verpleegkunde de problematiek van de “sociale” voorzieningen een duidelijke plaats geeft in het beleid.

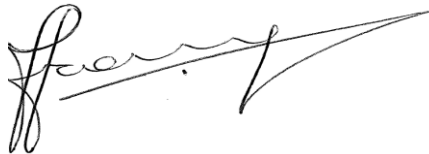
Slot

Het Sint-Augustinusinstituut voor Verpleegkunde lijkt een krachtig gestuurde school te zijn, die zorg draagt voor de kwaliteit van haar verpleegkunde-opleiding. Zowel inzake visieontwikkeling als inzake materiële ondersteuning (uitbouw infrastructuur) getuigen de genomen initiatieven van een sterk engagement en geloof in de opleiding.

Het ontwerp van Toetsingsrapport werd aan de instelling bezorgd voor eventuele opmerkingen en/of bezwaren van technische aard. De instelling heeft geen opmerkingen en/of bezwaren geformuleerd op het ontwerp van toetsingsrapport.

Brussel, 25 november 2016

Voor de Commissie Hoger Onderwijs

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'François', with a long horizontal stroke extending to the right.

Luc François

Voorzitter Commissie Hoger Onderwijs