

Commissie Hoger Onderwijs

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

HBO5 Verpleegkunde Sint-Carolus

38216



Vlaanderen
is onderwijs & vorming

Rapport in het kader van het kwaliteitstoezicht van de hbo5-opleidingen
door de Commissie Hoger Onderwijs
38216 HBO5 Verpleegkunde Sint-Carolus

1. Conclusie

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

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

Sint-Carolus maakt deel uit van het samenwerkingsverband met Odisee Hogeschool. De basisvisie met betrekking tot de opleiding beklemtoont de studentgerichtheid, competentie ontwikkelend leren, de verantwoordelijkheid van de student voor zijn leerproces, en de aandacht van de school voor diversiteit en sociale betrokkenheid.

Het ZER is sterk bepaald door de auteur, de TAC, terwijl de betrokkenheid van andere actoren eerder beperkt blijft tot een passieve inbreng (brede consultaties, geen actieve inbreng in de redactie zelf).

De visie van Sint-Carolus komt duidelijk tot uiting in het ZER. Het is goed dat de werkpunten die tijdens de redactie van het ZER naar voren kwamen al aanleiding gegeven hebben tot bijsturing.

De onderwijsinhoud

Met betrekking tot de onderwijsinhoud wordt kort de recente evolutie weergegeven. Als basisreferentiedocument wordt verwezen naar het leerplan van 2004, waarin de tien kerncompetenties zijn opgenomen. Om aan te tonen dat deze kerncompetenties

beantwoorden aan het vereiste voor niveau 5 van de VKS wordt verwezen naar de uitwerking van de domeinspecifieke leerresultaten door de Vlhora. Dit lijkt wat vreemd: deze DLR zijn zeker nog niet in een definitieve fase.

De modulaire structuur en de competentiegerichte aanpak zijn geïntegreerd in de opleiding en volgen de geëigende vormgeving die ook bij andere opleidingen van dit samenwerkingsverband is terug te vinden. Belangrijk is de beslissing om de verantwoordelijkheid voor de organisatorische en inhoudelijke aspecten voor iedere module apart toe te wijzen aan een specifiek team onder leiding van een moduleverantwoordelijke.

De opleiding wil praktijkgerichtheid waarborgen. Dat blijkt uit figuur 3: 38% van de opleidingstijd gaat naar theoretisch onderwijs. Er wordt goed aangetoond dat de competenties stapsgewijze en in toenemende mate van moeilijkheidsgraad worden bijgebracht (p. 11-12). De te verwerven competenties zijn geordend en in een matrix geplaatst, waarbij horizontaal de leerlijn wordt weergegeven. Een belangrijk instrument ten voordele van de student is de zgn. quick scan, ter ondersteuning van zijn leerproces. De zorg voor een haalbaar groeiproces bij de student blijkt ook uit de groeiende complexiteit van de contexten waarbinnen competenties worden aangeboden. Diezelfde zorg voor de groei van de student wordt versterkt door de praktijkoefeningen in het skills lab. Toch blijft het competentiegericht leren nog een aandachtspunt: op p. 17 blijkt immers dat COL nog moet worden geïmplementeerd, terwijl uit de tekst op p. 18 zou blijken dat dit proces reeds gaande is en op p. 21 dat het derde jaar er nu ook mee is gestart. De verhouding tussen vakken, leerinhouden, thema's, competenties, ... verdient nog de nodige reflectie.

Het engagement van Sint-Carolus om de leerinhouden continu te actualiseren (door de vakdocent en door modulair overleg) is een sterk gegeven. Het is niet geheel duidelijk of het werkveld rechtstreeks participeert aan dit overleg, al wordt wel duidelijk gewezen op de impact van het werkveld op de actualisatie van de leerinhouden. De alumni bevraging m.b.t. de stageplaatsen versterkt het aanvoelen dat Sint-Carolus actief werk maakt van de actualisatie en bijsturing van de leerinhouden. Sint-Carolus werkt ook op dit punt goed samen in het samenwerkingsverband met Odisee en in Katholiek Onderwijs Vlaanderen.

De kritische reflecties ter afronding van dit onderwerp beklemtonen de individuele benadering en de ontwikkeling van een professionele attitude. Op grond van de informatie die met betrekking tot de onderwijsinhoud wordt verstrekt in het ZER kan bevestigd worden dat Sint-Carolus die klemtonen realiseert. Toch erkent men dat nog een weg moet afgelegd worden bijv. op het vlak van thematisch werken. Het opstarten van vakwerkgroepen wordt aangekondigd als een initiatief om de vakgebonden knelpunten weg te werken.

Sint-Carolus stelt zichzelf in dit ZER voor als een school die vanuit een duidelijke visie de opleiding inhoudelijk op een voldoende hoog niveau wil waarborgen. De ambitie om vanuit een studentgerichtheid kansen te bieden aan de student om gestaag te groeien en geleidelijk maar duurzaam een professionele attitude te verwerven wordt onderbouwd en geïllustreerd.

De basiskwaliteit wordt hier gegarandeerd en zal door volgehouden inspanningen met betrekking tot actualisatie en bijsturing vergroten.

Het onderwijsproces

Uitgangspunt met betrekking tot de wijze waarop het onderwijsproces vorm zal krijgen is het concept van Competentie ontwikkelend leren. COL implementeren vergt het ontwikkelen van tools en het begeleiden van processen: daartoe is een werkgroep COL opgericht.

Bij het theoretisch onderwijs wordt integratie van leerinhouden vooropgesteld. Dat resulteert in een waaier van werkvormen die afwisselend worden gehanteerd. Daarbij worden keuzes gemaakt vanuit het profiel van de student. Met zes illustraties wordt dit in het ZER onderbouwd: interactief onderwijs in kleine groepen (maar er zouden toch nog groepen van max. 40 studenten voor theoretische lessen zijn?), portfolio, trajectoefeningen, waarheidsgetrouwe contexten, integratiedagen en ELO. Meest overtuigende illustratie hierbij zijn de trajectoefeningen, waar bijsturing geschiedt vanuit peer-evaluatie. Deze illustratie bevestigt het beeld van studentgerichtheid en –betrokkenheid. In verband met het portfolio voor de studenten (ingevoerd in 2013) kon worden verwacht dat er enige reflectie over de kwaliteit en het effect zou worden gegeven van deze vernieuwing. Blijkbaar zijn er wel ‘vragen’, want er wordt een grondige evaluatie aangekondigd.

Drie actoren staan centraal in het klinisch onderwijs: de stagecoördinator, de stagebegeleider en de stagementor. Bij het zoeken van stageplaatsen wordt gestreefd naar een aangepaste setting, rekening houdend met de mogelijkheden en beperkingen van iedere student apart.

In het derde jaar worden drie stageperiodes voorzien: eerst 3 weken in een ziekenhuis, vervolgens in de thuiszorg (maar het is niet duidelijk hoe lang) en tenslotte hetzij een trajectstage hetzij een keuzestage in een gespecialiseerde dienst. Het is jammer dat geen klinisch onderwijs voorzien wordt voor kinderverzorging en pediatrie. Ter verklaring wordt verwezen naar de bacheloropleidingen die op dit terrein wel functioneren.

Het is positief dat de studenten een buitenlandse stage kunnen volgen (Oeganda), maar hoe groot is hun aantal (‘enkele’)?

De stagebegeleiding bevestigt de inspanningen die gedaan worden om de individuele student optimaal kansen te bieden (klemtoon op bedside-begeleiding en coaching). Sluitstuk van een overtuigende aanpak van het klinisch onderwijs zijn de initiatieven die genomen worden op het vlak van kwaliteitsbewaking: zowel m.b.t. de stageplaatsen als m.b.t. de stagebegeleiding.

Sint-Carolus doet inspanningen om de opleiding te promoten, wat resulteert in een zeer divers studentenpubliek. De begeleiding van de instromers is normaal en houdt rekening met die diversiteit (vrijstellingenbeleid [Sint-Carolus is er voorstander van om dit gemeenschappelijk uit te werken], toelatingsproef). Het ZER bevat geen reflectie over het dalende studentenaantal, noch over de relatie tussen de vooropleiding en de slaagkansen.

De slaagcijfers komen overeen met wat ook bij andere verpleegkunde-opleidingen wordt vastgesteld met een relatief hoge uitval na de eerste module (IV), wat wijst op een onvoldoende kennis van de beroepssector en/of een verkeerd zelfbeeld.

Het begeleidingsbeleid is breed opgevat met oog voor zowel het leerproces als het psychosociaal functioneren. Dat slechts 8 BPT-uren worden vrijgemaakt, bovendien verdeeld over 2 personeelsleden, roept toch wel vragen op, als men weet dat de meerderheid van de instromers uit het BSO komt en men tegelijk stelt dat intensieve begeleiding wordt nagestreefd. De taakstelling van de studiebegeleider is ambitieus, maar misschien niet realistisch met 4 BPT-uren.

De informatie over de begeleiding van studenten bij hun psychosociaal functioneren is nietszeggend en vaag.

Het toetsbeleid is goed georganiseerd en stelt verschillende toetsvormen voorop. Belangrijke recente initiatieven ter ondersteuning van ieders individueel leerproces zijn de integratietoetsen en de portfolio. De informatie over de kwaliteitsbewaking van de toetsen verwijst naar eerder algemene principes (samenwerken met het oog op validiteit en betrouwbaarheid). De kwaliteitsbewaking van het toetsproces is in handen van de docenten. Deze gezamenlijke aanpak is uiteraard OK, bovendien worden de docenten er voor gevormd.

Er wordt genuanceerd ingegaan op de toetsresultaten en de wijze waarop gerapporteerd wordt. Bijzonder positief bij deze rapportering is de genuanceerde informatie die de student ontvangt met betrekking tot de mate waarin kennis/competenties verworven zijn. De school houdt rekening met de vraag van het werkveld om voldoende aandacht te hebben voor de professionele attitude.

De informatie met betrekking tot het studierendement is nietszeggend, zij het dat eerder al wel nuttige informatie werd geleverd met betrekking tot de slaagcijfers.

De sterke punten die bij de kritische slotreflecties worden vermeld, zijn veelal herhalingen van allerlei initiatieven die moeten aantonen dat men praktijkgericht, studentgericht en competentie ontwikkelend werkt. In de nabije toekomst wil Sint-Carolus o.m. een aantal evaluaties doorvoeren, de te hoge werkdruk bij de studenten aanpakken, verder inzetten op internationalisering en “nadenken” over domeinen als kinderverzorging en pediatrie. Die laatste ambitie mag best wat concreter gemaakt worden door alvast een duidelijke doelstelling voorop te plaatsen. Zoals nu geformuleerd blijft het engagement te vrijblijvend.

Het ZER bevat duidelijke aanwijzingen dat het onderwijsproces goed bewaakt en aangestuurd wordt met ambities en vanuit sterke didactische principes. Er kunnen in de uitwerking ook enkele hiaten worden vastgesteld (bijv. m.b.t. klinisch onderwijs voor sommige domeinen). Maar het ZER resulteert toch in een eerder positief beeld.

De uitkomst van het onderwijs

Het ZER bevat slechts beperkte informatie waaruit de uitkomst van het onderwijs in Sint-Carolus moet blijken. Inzake maatschappelijke relevantie stelt men dat er een toenemende zorgvraag is, maar wordt niet verwezen naar specifieke initiatieven die vanuit Sint-Carolus worden ondernomen. Er is weinig verschillend cijfermateriaal beschikbaar met betrekking tot de inzetbaarheid van de afgestudeerden, al wordt wel duidelijk aangetoond dat die inzetbaarheid groot is (84%). Bovendien blijkt ook het niveau van de afgestudeerden hoog gewaardeerd te worden.

Woonzorgcentra zijn voor de afgestudeerden van Sint-Carolus duidelijk geen prioritair werkveld. Merkwaardig, aangezien dit wel zo is voor andere scholen. Het zou goed zijn om (vb. over de scholen heen) die problematiek nader in kaart te brengen.

Inzake doorstroming is het een sterk punt dat vastgesteld wordt dat 80% van de afgestudeerden “plannen” om door te stromen naar een of andere vervolopleiding. Maar het is merkwaardig dat Sint-Carolus niet kan vaststellen of die plannen ook werkelijkheid worden en ook dat ze niet weet waarom zoveel alumni wensen verder te studeren: komt dit door de gebrekkige vraagstelling, de relatie met de vooropleiding, kansen op de

arbeidsmarkt? De invoering van de Katholiek Onderwijs Vlaanderen-enquête is hierbij dringend gewenst.

Het ZER bevat geen informatie over de vervolgopleiding naar de professionele bachelor, behalve de vermelding dat die er is.

De uitkomst van het onderwijs beoordelen kan – gezien de schaarse en weinig gedetailleerde informatie die in het ZER wordt aangeboden – moeilijk verder gaan dan het vermoeden te uiten dat op dit vlak voldoende kwaliteit kan gewaarborgd worden.

Personeel, materiële voorzieningen en interne kwaliteitszorg

Met betrekking tot het personeelsbeleid worden enkele duidelijke keuzes gemaakt: de kern van de organisatie ligt bij het kernteam, de taakinvulling bewaakt voldoende praktijkervaring (bijv. voorkeur voor gemengde opdrachten). Het aantal uren voor staf- en coördinatiefuncties bedraagt 15%, wat eerder hoog ligt maar waarbij wel vermeld moet worden dat de stagecoördinatie en –planning daarbij 6% vertegenwoordigt.

De organisatiestructuur (p. 41 en 47) lijkt nogal ingewikkeld en in het ZER wordt niet duidelijk gemaakt wat de verbindingslijnen in praktijk voorstellen.

Nieuwe docenten worden intensief begeleid, waarbij steeds 3 collega's een actieve rol spelen. Het personeelskorps is evenwichtig samengesteld qua leeftijd en kwalificatieniveau. Inzake professionaliseringsbeleid is wellicht nog een hele weg af te leggen. Enerzijds wordt duidelijk gesteld dat iedereen jaarlijks minstens 2 nascholingen moet volgen (één vakgebonden, één niet-vakgebonden), maar anderzijds is het helemaal niet duidelijk of de school hierbij sturend optreedt. Evenmin is duidelijk of men een voldoende zicht heeft op de noden die bij de docenten leven. Er is geen sprake van een behoeftenonderzoek en dat verklaart wellicht ook het ontbreken (van een verwijzing naar) een nascholingsplan.

Het ZER biedt geen helder overzicht van de verhouding tussen het aantal docentenuren en het aantal studenten. Zijn er voldoende personeelsleden om de ambities waar te maken? Hoe wordt dit punt in Sint-Carolus ervaren? De als zwaar ervaren werklast van de docent zal worden onderzocht (p. 48-49). Het is aan te raden dit diepgaander aan te pakken dan het zoeken naar een evenwichtige taakverdeling stage en les: de organisatiestructuur, het competentiegericht werken, de ICT-vereisten, ... moeten daar ook deel van uit maken.

Bij de beschrijving van de infrastructurale en materiële voorzieningen valt het op dat de HBO5-opleiding sterk verbonden is met de bacheloropleiding. Dit is ongetwijfeld een troef die waarborgt dat niet alleen voldoende lokalen beschikbaar zijn, maar ook dat de praktijklokalen en de didactische voorzieningen voldoende kwaliteitsvol zijn. Wellicht horen voorzieningen als mediatheek, OLC en digitale voorzieningen in dezelfde context gesitueerd te worden. Het is dan ook jammer dat geen melding wordt gemaakt van sociale voorzieningen.

Het kwaliteitsbeleid is in Sint-Carolus nog in volle ontwikkeling. Al is het positief dat sedert kort ook een Q-team werd gevormd, toch kan men zich vragen stellen bij het feit dat de kernactoren inzake kwaliteitszorg de directeur en de TAC zijn. De PDCA-logica wordt als sturend voorop gesteld, maar daar tegenover staat het ontbreken van duidelijke keuzes voor een gestructureerd kwaliteitssysteem met specifieke tools. Het kwaliteitsbeleid lijkt vooral samen te hangen met allerlei losse initiatieven. Systematische kwaliteitsmeting blijft voorlopig beperkt tot een driejaarlijkse tevredenheidsmeting. Studentenbevragingen per docent zijn afhankelijk van de docent zelf. Dit lijkt een onvoldoende basis voor afdoende

kwaliteitsborging. Het is hoogst verwonderlijk dat een school die voor haar materiële voorzieningen sterk aanleunt bij de hogeschool, geen samenwerking zoekt op het vlak van kwaliteitszorg. Het is aan te bevelen een prioriteit te maken van de redactie van een kwaliteitshandboek.

Met betrekking tot dit onderwerp hebben we verschillende facetten onderzocht. Voor sommige kan een voorzichtig positief oordeel worden geformuleerd: inzetbaarheid van het personeel. Voor wat betreft de materiële en infrastructurele voorzieningen is het oordeel onvoorwaardelijk positief. Maar helaas er is in Sint-Carolus nog heel wat werk te leveren met betrekking tot zeer essentiële facetten voor de kwaliteit van het verstrekte onderwijs op het niveau van docenten en op het niveau van de globale kwaliteit. Het professionaliseringsbeleid stelt nauwelijks meer voor dan een intentie en een basisvereiste voor ieder personeelslid, het intern kwaliteitszorgbeleid is niet echt uitgewerkt. Wat dit laatste betreft mag gehoopt worden op een sterkere rol voor het Q-team en moet gerekend worden op betere samenwerking (o.m. kennisdeling inzake IKZ) met de hogeschool.

3. Aanbevelingen

De onderwijsinhoud

Het verdient aanbeveling om de implementatie van het competentiegericht leren voor alle betrokkenen (ook intern) scherp te stellen. Het is uit de lectuur van het ZER immers niet duidelijk of allen op dezelfde lijn zitten.

Het onderwijsproces

Het verdient aanbeveling om de aangekondigde grondige evaluatie van het in 2013 ingevoerde studentenportfolio op korte termijn door te voeren.

Het verdient aanbeveling om met het oog op meer begeleiding op maat de gegevens over de studenten (aantallen, profiel, ...) nader te analyseren.

Het verdient aanbeveling om de werkpunten voor de toekomst, zoals die nu in het ZER zijn geformuleerd, om te zetten in concrete engagementen met doelstelling, timing en actoren.

De uitkomst van het onderwijs

Het verdient aanbeveling om een veel diepgaander analyse te maken van de informatie over de alumni (tewerkstelling, doorstroming).

Personeel, materiële voorzieningen en interne kwaliteitszorg

Het verdient heel sterke aanbeveling om het nascholingsbeleid met betrekking tot het personeel op een meer geformaliseerde wijze aan te pakken en dit in een nascholingsplan te laten resulteren.

Het verdient heel sterke aanbeveling om de problematiek van het aantal personeelsleden beter in kaart te brengen en op basis daarvan een personeelsbeleid uit te werken.

Het verdient heel sterke aanbeveling om het kwaliteitszorgsysteem op heel korte termijn verder systematisch uit te bouwen, in nauw overleg met de hogeschool van het samenwerkingsverband, wat onder meer moet leiden tot de redactie van een kwaliteitshandboek.

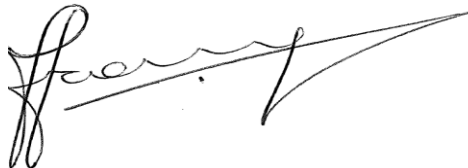
Slot

Sint-Carolus kan een opleiding waarborgen die inhoudelijk beantwoordt aan de verwachtingen van het werkveld m.b.t. een HBO5-opleiding verpleegkunde. De afgestudeerden zijn competent voor de meeste domeinen waarvoor ze ingezet kunnen worden. Maar er zijn ook pijnpunten in de opleiding die – met oog op een meer duurzame kwaliteitswaarborg – moeten verholpen worden. Ze hebben te maken met professionaliseringsbeleid, met onvoltooide aspecten in het onderwijsproces (klinisch onderwijs voor sommige domeinen), met een gestructureerde kwaliteitszorg. Bij weging van alle zwaktes en sterktes geniet Sint-Carolus het voordeel van de twijfel.

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



Luc François

Voorzitter Commissie Hoger Onderwijs