

Commissie Hoger Onderwijs

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

Hogere Beroepsopleiding voor  
Verpleegkunde Sint-Jan – Sint-Jozef

104141



Vlaanderen  
is onderwijs & vorming

**Rapport in het kader van het kwaliteitstoezicht van de hbo5-opleidingen**  
**door de Commissie Hoger Onderwijs**  
**104141 Hogere Beroepsopleiding voor Verpleegkunde Sint-Jan – Sint-Jozef**

1. Conclusie

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

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**

Deze school maakt deel uit van het Arteveldeleernetwerk.

Het instituut biedt verschillende trajecten aan: dag- en avondprogramma's, een verkort traject, een verlengd traject voor kansengroepen, trajecten op maat voor werknemers uit de zorgsector.

**De onderwijsinhoud**

Het onderwijs heeft een modulaire structuur en is duidelijk competentiegericht. De decretaal en Europees vastgelegde onderwijsinhouden zijn vertaald in sleutelvaardigheden, uitgewerkt in basiscompetenties, evaluatiecriteria en leerdoelen.

Basiscompetenties en opleidingsprogramma zijn statisch maar de daaraan gekoppelde evaluatiecriteria en leerdoelen zijn dynamisch en worden gedurende de opleiding gaandeweg complexer, hetgeen recht doet aan de leerontwikkeling van de student.

Theoretische kennis en vaardigheden zijn geïntegreerd in thema's die worden uitgewerkt in themaboeken. De koppeling van basiscompetenties, evaluatiecriteria en thema's is weergegeven in modulematrices.

Aan elke basiscompetentie zijn evaluatiecriteria en leerdoelen gekoppeld. Dit is de aangewezen manier om competentie ontwikkelend leren te ontwikkelen. Recent werden deze basiscompetenties gekoppeld aan de domeinspecifieke leerresultaten. Het competentieprofiel bevat tevens een aantal sleutelvaardigheden. De Commissie beveelt aan de basiscompetenties beter te doen aansluiten aan de sleutelvaardigheden.

De werkpunten getuigen van de overtuiging om het model van competentie ontwikkelend leren te perfectioneren. Al deze elementen maken dat de opleiding een sterke positie inneemt.

### **Het onderwijsproces**

Het beschreven didactisch model en de uitwerking ervan is doordacht en gebaseerd op gegevens uit onderwijskundig onderzoek. Het didactisch model omvat competentie ontwikkelend leren, permanent evalueren, begeleid ontwikkelingsgericht leren en coaching die geoperationaliseerd werden in een aantal concrete acties. Dit wordt duidelijk weergegeven in een schema.

Elk van de dimensies wordt besproken en de uitspraken worden gestaafd met resultaten uit bevragingen.

Positief is dat een brede waaier aan competentiegerichte werkvormen wordt aangewend. Voor de stage is er eveneens een model als leidraad (met als elementen integratie, persoonsgerichte benadering, geleidelijkheid, communicatie en flexibiliteit) dat in een aantal acties geoperationaliseerd werd.

De relatie student-coach staat centraal in een teamstructuur van docenten en begeleide studenten. Studenten worden bij aanvang van elk thema geïnformeerd over beoogde basiscompetenties en in te zetten didactische werkvormen. De themadocent zoekt autonoom naar best passende didactische werkvormen, zelf ontwikkeld en ook puttend uit een mediatheek. Onderlinge afstemming en uitwisseling van ervaring worden aanbevolen.

Na bevraging van studenten, alumni en werkveld wordt het onderwijsprogramma regelmatig bijgesteld. De student kan zijn competenties steeds opvolgen in het e-studentendossier en zijn voorgenomen ontwikkeling vastleggen in een Persoonlijk Ontwikkelingsplan of POP (straks Opleidingsportfolio). De Commissie onderschrijft dat geïntegreerde digitalisering een verbeterpunt is.

Positief is de inzet 'instrueren' en evalueren met elkaar te verweven. De student krijgt met andere woorden continu feedback. Er is een variatie aan 'assessmentvormen' onder meer casuïstiek waarin meerdere thema's aan bod komen. Via de gegeven toelichtingen is het duidelijk dat in de uitwerking aandacht gegeven wordt aan de kwaliteitsindicatoren van het toetsingsproces (validiteit, betrouwbaarheid, enz.).

Evaluatie stuurt het leren en het onderwijsproces. Studenten krijgen continu feedback vanaf het begin van elke module. Evaluatievormen worden ook naast elkaar gebruikt voor een beter beeld van de individuele voortgang.

Alle kwalitatieve feedback wordt opgenomen in een e-studentendossier. Het is opvallend dat resoluut gekozen is om in te zetten op digitalisering, hetgeen het begeleidingsproces ongetwijfeld ten goede komt.

Instreamonderzoek toont aan dat studenten die in september instromen een ander profiel hebben dan zij die in februari instromen. De rechtstreekse instroom uit het secundair onderwijs komt ook uit het TSO (23%). In februari komt 41% van de instromers uit het hoger onderwijs. Op beide tijdstippen komt een nagenoeg even groot deel van de instromers via

de VDAB/WIO. Het studentenpubliek is met andere woorden zeer divers. De populatie is sinds 2008 gestegen met 40%: er is een diverse instroom van jongeren (laagdrempelig) en van reeds werkenden.

De innovatieve aanpak verklaart mogelijk de sterke groeiende studentenpopulatie. Interessant is dat de studenten op basis van de instroomgegevens naar specifieke trajecten kunnen worden geleid.

Een doorstroomonderzoek van de cohorte 2011-12 toont aan dat 23% van de studenten de opleiding verlaat na de eerste module; 16% verlaat de opleiding na de tweede module. 55% van de studenten slaagt voor de opleiding; 46% binnen de 3 jaar. Een nadere reflectie op deze cijfers wordt aanbevolen.

Het is goed dat elke student vanaf dag 1 een coach toegewezen krijgt die gedurende de 5 modules zijn/haar leerproces volgt. Elke docent is coach van een 7-tal studenten. Van het individueel begeleidingsplan wordt eveneens melding gemaakt in het e-studentendossier.

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

Verpleegkunde is een knelpuntberoep. Werkgelegenheid is bijgevolg gegarandeerd. Zo ook bij deze opleiding. Uit een bevraging van de alumni blijkt dat alle pas afgestudeerden binnen 3 maanden aan het werk zijn: 35% in de ouderenzorg, 30% in de thuiszorg, 19% in de ziekenhuiszorg.

Nagenoeg iedereen komt dus terecht. 35% van de afgestudeerden start een vervolgopleiding; 19% van deze groep start met de professionele bacheloropleiding. In samenwerking met de Arteveldehogeschool is een brugtraject voor GGZ ontwikkeld.

Ook studenten met slechts een deelcertificaat hebben betere kansen op de arbeidsmarkt vanwege de verworven generieke competenties. Veel studenten vinden een baan via de laatste stage en sollicitatietraining is in een van de modules ingebouwd.

De opgestarte internationalisering stuit op beperkingen inzake reglementering. Er wordt nu een oplossing gezocht in samenwerking met de Arteveldehogeschool.

De werkpunten die aan het einde van dit hoofdstuk worden opgenoemd getuigen van intentie om de gemaakte keuzes verder uit te werken.

### **Personeel, materiële voorzieningen en interne kwaliteitszorg**

In totaal zijn er 122 medewerkers (92 VTE) waarvan 104 docenten, de meesten verpleegkundigen. 32% van de staf heeft een masterdiploma. Maar het is niet duidelijk of de school over een personeelsbeleidsplan beschikt.

Het aanwervingsbeleid is gebaseerd op een aantal profielcriteria. Van sommigen daarvan kan men zich wel de vraag stellen hoe deze worden gemeten (bv. persoonskenmerken). Elke medewerker volgt een inscholingstraject van twee jaar. Nieuwe medewerkers krijgen een mentor toegewezen. Functioneringsgesprekken worden systematisch voorzien.

COL in praktijk brengen vraagt een grote inzet van het personeel. Elke docent-verpleegkundige combineert het contactonderwijs met een halftijdse stageopdracht; elke docent is tevens coach van een aantal studenten; elke docent heeft een aantal bijkomende opdrachten en staat mede in voor de ontwikkeling van nieuwe initiatieven hetgeen verdere

professionalisering inhoudt. Maar op welke manier wordt het personeel gestimuleerd om nascholingsinitiatieven te volgen?

De materiële voorzieningen zijn adequaat. Maar geldt dit zowel voor Brugge als voor Oostende? Positief is de inzet van skills labs, waarvan het gebruik wordt geoptimaliseerd door deze te gebruiken met kleinere groepen, ook op woensdagmiddagen en tijdens nocturnes.

Qua infrastructuur biedt de nieuwe campus in Brugge meer mogelijkheden met het oog op COL en praktijk; de campus in Oostende kan nog verder aangepast worden. De ICT-infrastructuur zal eveneens nog verder uitgebouwd moeten worden om de nieuwe plannen te realiseren. Is dit alles onderdeel van een investeringsbeleidsplan?

De kwaliteitszorg is goed uitgebouwd. De visie op het kwaliteitsbeleid wordt beschreven aan de hand van een model waarin een aantal elementen samen komen: EFQM, de kwaliteitszorgcyclus van Deming, een kwaliteitswerkgroep en het betrekken van alle medewerkers. Op basis van kwaliteitsmetingen worden jaarlijks prioritaire verbeterdoelen bepaald die aanleiding geven tot een actieplan en die worden opgenomen in een jaarplan.

Het is goed dat veel belang wordt gehecht aan de mening van alle stakeholders (studenten, alumni, medewerkers en werkveld). Om dat alles te stroomlijnen werd een bevragingkader opgesteld. Recent werd een werkgroep IKZ binnen het Arteveldeleernetwerk opgericht. Dit biedt nieuwe perspectieven. Het is positief dat docenten, in vervolg op bijscholingen, workshops voor elkaar geven.

### 3. Aanbevelingen

#### **De onderwijsinhoud**

Het verdient aanbeveling dat de Hogere Beroepsopleiding voor Verpleegkunde Sint-Jan – Sint-Jozef de basiscompetenties beter laat aansluiten bij de sleutelvaardigheden.

#### **Het onderwijsproces**

Het verdient aanbeveling dat de Hogere Beroepsopleiding voor Verpleegkunde Sint-Jan – Sint-Jozef de onderlinge afstemming en uitwisseling van ervaring met best passende didactische werkvormen stimuleert.

Het verdient aanbeveling dat de Hogere Beroepsopleiding voor Verpleegkunde Sint-Jan – Sint-Jozef de geïntegreerde digitalisering van het opleidingsportfolio een prioritaire plaats geeft in het beleid.

Het verdient aanbeveling dat de Hogere Beroepsopleiding voor Verpleegkunde Sint-Jan – Sint-Jozef het doorstroomonderzoek herneemt en de passende conclusies verbindt aan de resultaten ervan.

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

Het verdient aanbeveling dat de Hogere Beroepsopleiding voor Verpleegkunde Sint-Jan – Sint-Jozef de problematiek van het verder studeren in een professionele bacheloropleiding beleidsmatig meer aandacht geeft.

## **Personeel, materiële voorzieningen en interne kwaliteitszorg**

Het verdient aanbeveling dat de Hogere Beroepsopleiding voor Verpleegkunde Sint-Jan – Sint-Jozef een proactief personeelsbeleidsplan ontwikkelt.

Het verdient aanbeveling dat de Hogere Beroepsopleiding voor Verpleegkunde Sint-Jan – Sint-Jozef meer sturend optreedt in de nascholingsinitiatieven van het personeel.

Het verdient aanbeveling dat de Hogere Beroepsopleiding voor Verpleegkunde Sint-Jan – Sint-Jozef een investeringsbeleidsplan voor beide campussen ontwikkelt.


## **Slot**

Het ZER is een gezamenlijk project van studenten en docenten en management. De opleiding is duidelijk vernieuwend met ruimte voor experimenten. Er is een serieuze reflectie over en uitwerking van het competentiegericht leren. De opleiding krijgt zeer goede feedback van studenten en docenten, maar heeft ook een lijst met concrete verbeterkansen en ambities. De aanbeveling is het ingezette beleid met kracht voort te zetten.

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