



Opvolgrapport Externe reflectie Voedings- en dieetkunde – 23 april 2018

Datum: 8/4/2019

Directeur: Karen Van Wassenhove

Opleidingshoofd: Kathleen Temmerman

In dit opvolgrapport geeft de opleiding aan hoe zij de tips van de externe commissie heeft opgevolgd. Dat kan verschillende vormen hebben aangenomen: een éénmalige concrete actie, een continue verbetering, een meerjarenactie, een non-opvolging, ...

Tips van de commissie	Opvolging van de opleiding
Profiel, Leerresultaten en curriculum	
- De commissie adviseert de opleiding om verder na te denken over keuzemogelijkheden voor studenten in het curriculum en dit zowel met het oog op specialisatie als op verdieping.	<u>Planning:</u> Zie bijlage AJ 18-19: semester 2: welke visie hebben we voor ogen voor 'curriculum 3.0' + oprichten werkgroep 'Curriculum 3.0' + Brainstorm curriculum 3.0 (keuzeOPO's, 'stage' vanaf 1OF, ...) <u>Mogelijkheden:</u> - KeuzeOPO's binnen VDK - KeuzeOPO's binnen Odisee (samenwerking met VE/VK/A&B/...) - KeuzeOPO's buiten Odisee (reeds verkennend gesprek geweest met hogeschool InHolland) - Postgraduaat 'Product en Kwaliteit' in samenwerking met InHolland AJ 19-20: Beslissing over curriculum 3.0 in semester 1: welke keuzeOPO's + extra stages bieden we aan en welke plaats krijgen deze in het curriculum. Dit wordt mee opgenomen in de TOA van 20-21. AJ 20-21: Implementatie Curriculum 3.0 semester 1
- De commissie is van mening dat de profilering van de opleiding scherper en sterker kan, vooral met betrekking tot het in de verf zetten van wat de opleiding voedings- en dieetkunde aan Odisee uniek maakt en doet verschillen van andere opleidingen voedings- en dieetkunde in Vlaanderen. Het is ook aangewezen om dit te koppelen aan het toekomstperspectief van de opleiding.	<u>Planning:</u> Zie bijlage <u>Mogelijkheden:</u> - Invoering postgraduaat: 'Product en Kwaliteit' - Aanbod verkort 2-jarig programma na Master Gezondheidswetenschappen AJ 18-19: <u>Feiten:</u>

- Hoewel het talentenverhaal duidelijk aanwezig is, ziet de commissie verder potentieel voor de toekomst, bijvoorbeeld door een meer concrete en gespecialiseerde invulling van talenten naar de specifieke vakinhouden en competenties toe. Ook hier bieden keuzemogelijkheden voor studenten een mogelijkheid om de talenten in te zetten en verder te ontplooiën.	- Verkennend gesprek rond invoering postgraduaat 'Product en Kwaliteit' in samenwerking met InHolland. - Piloot: Aanbod verkort 2-jarig programma na Master Gezondheidswetenschappen bij één studente - Aanbod werkveld: Permanente vorming: Voeding bij jonge kind en adolescent, wordt wellicht 2-jaarlijks herhaald - Invoering preventief project: nadruk Gezondheidsvoorlichting en opvoeding (krijgt plaats in curriculum 3.0) - Aandacht voor duurzame gedragsverandering via onderzoeksproject MyFoodLog AJ 19-20: Semester 1: - In kader van eventueel postgraduaat: Screening Vlaamse opleidingen: wat bestaat al rond productontwikkeling bij/na VDK? - Verankering verkort 2-jarig programma na Master Gezondheidswetenschappen Semester 2: - In kader van eventueel postgraduaat: Beslissing: wordt een postgraduaat 'Product en Kwaliteit' aangeboden in Odisee? <u>Indien ja:</u> AJ 20-21: Invulling postgraduaat AJ 21-22: Uitrollen postgraduaat <u>Planning:</u> Zie bijlage AJ 18-19: inbouwen van verschillende werk- en evaluatievormen (HC, BWC, labo, projectwerk, zelfstudie, ingesproken lessen, ...). Dit wordt verder opgenomen binnen de werkgroep Curriculum 3.0 AJ 19-20: Implementatie: de invulling van de professionalisering binnen P&P 1, 2 en 3 wordt heel bewust gekozen in functie van interesses, talenten en noden van de studenten.
Onderwijsleeromgeving en evaluatie - Aandacht voor feedback is belangrijk en een positieve evolutie werd doorlopen. Het is daarbij wel noodzakelijk om de werkdruk zorgvuldig te bewaken, zodat er een meerwaarde is voor studenten en docenten. - Self- en peerevaluatie zou meer aan bod kunnen komen. - De commissie is van mening dat doorheen de opleiding meer kan worden ingezet op multidisciplinariteit en activerende,	<u>Planning:</u> Zie bijlage AJ 18-19: Self- en peerevaluatie komt reeds aan bod in het preventief project, in de DOT Gezondheidsbeurs en bij sociale en communicatieve vaardigheden. Semester 2: Opstart werkgroep Curriculum 3.0 met subgroep die werkt rond: - Feedback, self- en peerevaluatie - Activerende en talentgerichte werkvormen gericht op interesse en talent van de student

talentgerichte werkvormen in functie van de specifieke interesses van studenten. - De commissie is van mening dat het aspect meertaligheid kan worden uitgebreid, bv. door vakterminologie in Engels en Frans aan te leren of door de taaltest uit te breiden naar Engels en Frans.	AJ 19-20: Beslissing hoe we voorgaande structureel kunnen inbouwen in curriculum 3.0 met aandacht voor werkdruk. AJ 20-21: Implementatie <u>Planning:</u> Zie bijlage AJ 18-19: Vakterminologie Frans en Engels komt aan bod in EBN2. Ook workshop Frans en Engels werd aangeboden, maar door de zwaarte van semester 2, geen succes gekend. Wordt herbekeken om dit te integreren in sommige OPO's. AJ 19-20: integratie taal in enkele OPO's, bv. In casus klinische voeding zullen de studenten zich moeten baseren op de ESPEN Guidelines (Europese richtlijnen, Engelstalig)
Informatie, voorzieningen en begeleiding van studenten - Het zou goed zijn om de opties met betrekking tot verder te studeren concreter uit te schrijven, bv. verwachte workload, specialisatiemogelijkheden, concrete toekomstmogelijkheden.	<u>Planning:</u> Zie bijlage AJ 18-19: - Vaststaand vrijstellingsbeleid voor inkomende studenten die reeds een diploma hebben en uitstroombesleid (rond workload, verder studeren, specialisatiemogelijkheden, ...) worden uitgewerkt AJ 19-20: - Implementatie: vrijstellingsbeleid en uitstroombesleid
Betrokkenheid en expertise van stakeholders - De commissie adviseert om blijvend aandacht te besteden aan de werkdruk. Aandacht voor het talentenverhaal bij docenten, coaching, complementair werken tussen collega's, zorgen voor elkaar en zelfzorg kunnen daarbij ondersteunen. - De commissie ontmoette sterk gemotiveerde docenten, maar is van mening dat het teamgevoel kan versterken. Het is nodig om te bepalen waar het team 'als team' naartoe wil en prioriteiten te stellen voor de toekomst. De verbondenheid binnen het team kan verder groeien wanneer er voor de opleiding een duidelijke toekomstvisie wordt geformuleerd, die gedragen is door het ganse docententeam. - De commissie is van mening dat er meer mogelijkheden zijn om tot win-win te komen tussen opleiding en werkveld en om	<u>Planning:</u> Zie bijlage AJ 18-19: Semester 1: - DISC- model en talentenkaart werden uitgevoerd bij het team Semester 2: - Toekomstvisie voor onze opleiding scherpstellen via OT. - Vergadercultuur herbekijken AJ 19-20: - Teamwerking versterken op basis van uitgevoerde modellen - Teambuilding organiseren - Vernieuwde vergadercultuur en communicatie implementeren <u>Planning:</u> Zie bijlage AJ 18-19:

de (visie over) zichtbaarheid van de opleiding in het werkveld te vergroten, bv. gebruik van lokalen door het werkveld, ter beschikking stellen van digitale bronnen voor het werkveld, organisatie van navorming (verder ontwikkelen van het concept Advanced Education) en dienstverlening. - Het zou goed zijn om na te denken over de samenstelling van de resonantieraad, bv. meer vertegenwoordigers met betrekking tot kwaliteitszorg opnemen. Rekening houdend met het belang van multidisciplinariteit kan het interessant zijn om andere disciplines op te nemen in de resonantieraad. Wanneer het moeilijk is om het werkveld voor overleg naar de campus te brengen, kan vergaderen op locatie misschien een oplossing bieden.	Onderwijsdag 5/2/19 in teken van co-creatie met de vier domeinen binnen het werkveld. Permanente vorming voor diëtisten: Voeding bij het jonge kind en de adolescent <u>Mogelijkheden:</u> - Openstellen van lokalen op de campus voor de beroepsvereniging VBVD - Workshops organiseren voor werkveld waarbij gebruik gemaakt wordt van lokalen (laag FODMAP-dieet) of van infrastructuur (InBody, huidplooiometers, ...) AJ 19-20: Concrete invulling workshops (kostprijs, catering, lokalen, begeleiding door docenten,...) AJ 20-21: Implementatie workshops <u>Planning: Zie bijlage</u> AJ 18-19: Vier kandidaten (één kandidaat per beroepsdomein van de diëtist) hebben bevestigd (dankzij rekrutering op de onderwijsdag). - Domein preventie - Domein industrie/kwaliteitszorg - Domein klinische setting - Domein administratie (grootkeuken) Daarnaast zullen ook derde jaarsstudenten, docenten, alumni op de RR aanwezig zijn. Een datum wordt geprikt. Agendapunten: win-win tussen opleiding en werkveld. AJ 19-20: Twee tot driemaal per jaar RR organiseren, op elke RR datum prikken voor volgende RR.
Focusdossier: internationalisering, praktijkgericht onderzoek en dienstverlening	
- De commissie is van mening dat het nodig is om de visie met betrekking tot deze drie aspecten verder uit te bouwen en meer te profileren naar buiten toe. De opleiding dient vooruit te denken en aan de buitenwereld duidelijk te tonen waar ze naartoe wil op dit vlak, wat de meerwaarde is. Om de zichtbaarheid te verhogen zou de opleiding haar maatschappelijke rol meer proactief kunnen uitspelen. - De aandacht voor diversiteit, multiculturaliteit en meertaligheid kan sterker en meer uitgediept een plaats krijgen in de opleiding.	<u>Planning: Zie bijlage</u> AJ 18-19: Semester 2: werkgroep 'Curriculum 3.0' wordt opgericht. Hierin wordt besproken: - Visie op de opleiding: welke focus? - Focus inbouwen in curriculum 3.0 AJ 19-20: Vastleggen visie + hoe vertalen we deze focus naar de buitenwereld AJ 20-21: Implementatie: curriculum 3.0 + vertaalslag naar buitenwereld

- Indien er een duidelijke visie is voor de ganse opleiding kan er meer gebalanceerd omgegaan worden met het aantal uren en inzet die in deze drie aspecten worden geïnvesteerd. Een duidelijke afbakening zal ook helpen naar het bewaken van de eigen grenzen bij de docenten, zodanig dat de werkdruk kan beperkt worden.	
Kritische vraag waarmee de commissie de opleiding wil uitdagen	
De commissie wil de opleiding uitdagen met de vraag om na te denken over waar het team, doordacht en gedragen, binnen vijf jaar wil staan en waarom ze daar willen staan. Om dat te kunnen bepalen is het nodig om duidelijke prioriteiten te stellen en een plan van aanpak op te maken.	Zie bijlage

BIJLAGE

