



## Externe reflectie Verpleegkunde

Datum	Donderdag 13 en vrijdag 14 juni 2019
<b>Commissie</b>	
Voorzitter	- Elke Struyf, hoogleraar Onderwijskunde Universiteit Antwerpen
Commissieleden	- Els Mulder, opleidingsmanager Instituut voor Bewegingsstudies Hogeschool Utrecht - Marc Vandergraesen, algemeen directeur psychiatrisch ziekenhuis Ariadne Lede - Kevin Picalausa, opleidingshoofd Bachelor Toegepaste Informatica en Graduaat Programmeren, systemen en netwerken, Odisee campus Brussel - Johannes Van de Velde, student opleiding Ontwerp- en productietechnologie Odisee campus Gent
Verslaggever	- Els Alaerts, medewerker dienst Kwaliteit en Beleid Odisee
<b>Opleiding</b>	
Gesprek directeur en opleidingsverantwoordelijken	Karen Van Wassenhove Katrien De Wilde, Kathy Pletinckx, Lieselot Van Droogenbroeck
Deelnemers speeddate	<u>Docenten</u> : Renée Heyrman, Leen Trommelmans, Wouter Coussement, Krista Ringoot, Ellen De Cuyper, Joris Leys, Anneleen Kestens <u>Studenten</u> : Claude Bolle, Terry Casaer, Judith Van Hulle, Freya Verstuyft, Quinty Welling <u>Directeur</u> : Karen Van Wassenhove <u>Opleidingshoofden</u> : Kathy Pletinckx, Lieselot Van Droogenbroeck, Katrien De Wilde
Gesprek met docenten	Sabrien De Prez, Barbara Vanneste, Leen Van Wiele, Marijke Goedemé, Lynn Heymans, Anneleen Kestens
Gesprek met werkveld, mentoren, incl. alumni	Diego Backaert, Marion Boriau, Ielke De Prycker, Bert Vermeir, Paul Ceulemans, Lin Rombauts
Groepsgesprek	<u>Directeur</u> : Karen Van Wassenhove <u>Opleidingshoofden</u> : Katrien De Wilde, Kathy Pletinckx, Lieselot Van Droogenbroeck <u>Docenten</u> : Sanne Cleymans, Elise Vanhoucke, Wouter Coussement <u>Studenten</u> : Senne De Bie, Claude Bolle, Ben Otman Hadj Tamsamani



## 1. Inleiding

De externe reflectie kadert in de bewaking van de opleidingskwaliteit in eigen regie binnen Odisee: het zogenaamde ASTOR-traject (**A**udit, **S**tudiemateriaal, **T**oetscommissie, **O**pleidingsevaluatie en **R**eflectie). De externe reflectie sluit het ASTOR-traject af. Daarbij wordt door een onafhankelijke commissie, onder supervisie van de cel kwaliteitszorg van de VLUHR, nagegaan of de praktijk van de opleiding beantwoordt aan de visie van de opleiding, in overeenstemming is met de missie en speerpunten van Odisee en spoort met een aantal kwaliteitscriteria.

De externe reflectie Verpleegkunde vindt plaats gedurende twee dagen op campus Brussel (Terranova) en omvat volgende elementen:

- ✓ **Deskresearch** waarbij de commissieleden de kwaliteitsfiches van de opleiding en het daarbij horende stavingsmateriaal doornemen.
- ✓ **Gesprek** van de commissie met de directeur van het studiegebied Gezondheidszorg en de opleidingshoofden Verpleegkunde van de campussen Aalst, Brussel en Sint-Niklaas.
- ✓ **Toonmoment** met bezoek aan de skillslabs in Brussel en toelichting over de faciliteiten op de campussen Aalst en Sint-Niklaas.
- ✓ **Speeddating** waarbij de commissieleden tijdens zes individuele gesprekken vragen kunnen stellen aan vertegenwoordigers van het beleid, docenten en studenten.
- ✓ **Gesprek** van de commissie met docenten.
- ✓ **Gesprek** van de commissie met vertegenwoordigers van het werkveld, incl. alumni.
- ✓ Een **groepsgesprek** tussen de commissie en vertegenwoordigers van de opleiding (beleid, docenten, studenten).
- ✓ Een **afsluitend overleg** waarbij de commissie per kwaliteitskenmerk de belangrijkste conclusies noteert.
- ✓ Een **afronddend moment** waarbij de belangrijkste bevindingen worden meegedeeld aan het opleidingshoofd, de studiegebieddirecteur en de teamleden.

Het voorliggend rapport bevat voor vijf kwaliteitskenmerken de belangrijkste bevindingen van de commissie en een aantal tips voor de toekomst. Afrondend benoemt de commissie een goede praktijk die door de leden bijzonder werd gewaardeerd en legt ze een kritische vraag voor waarmee de commissie de opleiding wil uitdagen.

De verslagen van de groepsgesprekken van de commissie met leidinggevenden, met docenten, met werkveldvertegenwoordigers en met vertegenwoordigers van de opleiding (beleid, docenten en studenten) zijn toegevoegd als bijlage.



## 2. Rapportering per kwaliteitskenmerk

### **1-Profiel, leerresultaten en curriculum**

<b>Kwaliteitskenmerk</b>
<p>De opleiding heeft een duidelijk, <b>specifiek profiel</b> dat aansluit bij de onderwijsvisie van het studiegebied evenals bij de missie en de strategische speerpunten van de instelling. Uit de acties van het Strategie- en werkingsplan en ander <b>informatief of demonstratief materiaal</b> (o.a. verslagen van het kernteam) blijkt dat de opleiding essentiële elementen uit de onderwijsvisie in de onderwijspraktijk realiseert.</p> <p>De leerresultaten van de opleiding vormen een heldere en specifieke invulling van de internationaal en landelijk gevalideerde <b>domeinspecifieke leerresultaten</b>. De leerresultaten zijn geconcretiseerd in kerndoelen, gekoppeld aan opleidingsonderdelen en met het nagestreefde beheersingsniveau zoals beschreven in het competentiemodel van Odisee. Dit is verifieerbaar in de <b>ECTS-fiches</b> en in een matrix waar de relatie tussen de kerndoelen van de opleiding en de opleidingsonderdelen zichtbaar wordt.</p> <p>Het curriculum van de opleiding sluit aan bij de meest <b>recente ontwikkelingen</b> in het vakgebied, in het werkveld en is maatschappelijk relevant. In het <b>studiemateriaal</b> van de kerndisciplines van de opleiding komen actuele vakinhouden aan bod. De betrokkenheid van <b>het werkveld</b> bij de evaluatie en ontwikkeling van het curriculum is gedocumenteerd (o.a. verslagen van de resonantieraad, de focusgesprekken met docenten over structurele interactie met het werkveld). De impact van resultaten en activiteiten uit <b>onderzoek en dienstverlening</b> op het onderwijs worden exemplarisch aangetoond.</p>

De opleidingsvisie legt duidelijke accenten. De opleiding heeft een helder profiel voor ogen dat tot uiting komt in het curriculum en de zeven beroepsdomeinen omvat. Daarbij werd rekening gehouden met de wettelijke kaders. Domeinspecifieke leerresultaten en kerndoelen vinden hun weerslag niet langer in opleidingsonderdelen maar in LabO's, waarbij de nadruk ligt op leerdoelen in plaats van op leerinhouden. De focus op integratie en collaboratief leren is positief en de organisatie in leergroepen en nesten vernieuwend. Uit de gesprekken is gebleken dat het nieuwe concept en curriculum tot stand kwam in nauw overleg tussen de drie campussen en het werkveld.

#### Tips voor de toekomst

- ✓ De commissie adviseert de opleiding goed te monitoren dat de beoogde leerresultaten ook worden bereikt door de studenten.
- ✓ Het is belangrijk te bewaken dat het didactisch concept goed wordt uitgerold.
- ✓ De commissie adviseert de opleiding om te bekijken op welke manier gewerkt kan worden aan imagooversterking van de opleiding en het beroep van verpleegkundige, zodat het beroep aantrekkelijker wordt en de instroom in de opleiding gaat stijgen.



## 2-Onderwijsleeromgeving en evaluatie

### Kwaliteitskenmerk

De onderwijsleeromgeving stimuleert de studenten om een actieve rol te spelen in het leerproces en draagt bij tot een vlotte studievoortgang. Aansluitend op het assessment van het **studiemateriaal** door studenten zijn er, waar nodig, verbeteracties opgestart. Uit de inventaris van de **didactische werkvormen** blijkt een variatie en een afstemming op de opleidingsfasen. Een exemplarische **showcase** toont de aansluiting van de leeromgeving bij de diversiteit in de studentenpopulatie, de talentontwikkeling van studenten en de interactie met het werkveld. Uit de **opleidingsevaluatie door studenten** blijkt algemene tevredenheid over de onderwijsleeromgeving.

De beoordeling van studenten weerspiegelt het leerproces en concretiseert de beoogde leerresultaten. De **inventaris van evaluatievormen** in de opleiding toont een variatie die recht doet aan diverse leerstijlen in de studentenpopulatie. De opleiding realiseert een adequate verhouding tussen **ontwikkelingsgerichte feedback** (formatief) en **eindbeoordeling** van studenten (summatief). Uit de verslagen van de toetscommissie blijkt dat **niveau 6** werd behaald en dat andere aanbevelingen van de **toetscommissies** worden opgevolgd.

De commissie stelde een aantal sterke punten en innovatieve evoluties vast met betrekking tot onderwijsleeromgeving en evaluatie, maar merkte tegelijkertijd ook dat er nog ruimte is voor optimalisatie. Hoewel vastgestelde problemen snel worden aangepakt en geremedieerd, wil de commissie de opleiding stimuleren om blijvend de vinger aan de pols te houden.

Vastgestelde sterke punten met betrekking tot dit kwaliteitskenmerk zijn o.a. het doorgedreven UDL-concept en de focus op zelfsturend leren, de kansen die studenten krijgen om zowel begeleid als zelfstandig vaardigheden in te oefenen, de goed uitgewerkte LabOeken die ook digitaal beschikbaar zijn, de focus op geïntegreerd toetsen en het werken met casussen, de tweedaagse bij de start van de opleiding waar het concept van de opleiding wordt toegelicht voor studenten, de LabO-overstijgende lijn Grow2Nurse.

### Tips voor de toekomst

- ✓ De commissie stelde vast dat er nog verschillende snelheden bestaan tussen docenten wat betreft de implementatie van het nieuwe concept. De commissie adviseert de opleiding om dit te bewaken en docenten verder te professionaliseren, te coachen en op te volgen.
- ✓ De commissie is enthousiast over de begeleiding van studenten in leergroepen en nesten, maar stelt vast dat er verschillen zijn in de manier van begeleiding door de coaches. Daarom is het belangrijk om de coaches blijvend op te volgen en te ondersteunen waar nodig en mogelijk.
- ✓ Uit de gesprekken is gebleken dat de centrale processen niet altijd optimaal verlopen in functie van het nieuwe concept. Dit belemmert de invoering en het succes van het nieuwe onderwijsconcept. De commissie wil de opleiding stimuleren om hier proactief mee om te gaan en vastgestelde problemen om het nieuwe concept te kunnen uitrollen blijvend aan te kaarten bij de centrale ondersteunende diensten (o.a. planning, studentenadministratie, marketing & communicatie).
- ✓ Medboek heeft als instrument veel potentieel, maar werkt op dit moment nog niet zoals het hoort en wordt mede daarom nog niet door alle stageplaatsen gebruikt. De commissie adviseert de opleiding om aan de slag te gaan met de suggesties van werkveld en studenten.
- ✓ Het is aangewezen om de studiedruk voor studenten en de werkbelasting voor docenten goed in de gaten te houden en te bewaken.



### 3-Informatie, voorzieningen en begeleiding van studenten

Kwaliteitskenmerk
<p>De opleiding verstrekt volledige en gemakkelijk leesbare informatie over alle fasen van de studieloopbaan. Studenten vinden op het <b>studentenportaal</b> of de <b>website</b> op gepaste tijdstippen correcte en heldere informatie over o.a. de programma-opbouw, het onderwijs- en examenreglement, de studietrajectbegeleiding, de examenresultaten. Uit de <b>opleidingsevaluatie door studenten</b> blijkt algemene tevredenheid over de informatievoorzieningen.</p> <p>Uit een beknopte beschrijving van de <b>opleidingsspecifieke voorzieningen</b> op het vlak van bibliotheek, ICT, infrastructuur, sociale voorzieningen blijkt dat deze makkelijk toegankelijk zijn en adequaat in relatie tot de ambities van het studiegebied en de opleiding.</p> <p>De opleiding beschikt over (meet-)gegevens over <b>studie (traject) begeleiding</b> en <b>in-, door- en uitstroom</b> van studenten en heeft, waar nodig, verbeteracties geïnitieerd. Uit de <b>opleidingsevaluatie door studenten</b> blijkt algemene tevredenheid over de infrastructuur en begeleiding.</p>

Studenten staan duidelijk centraal in de opleiding verpleegkunde. Het nieuwe onderwijsconcept zet sterk in op de begeleiding van studenten in leergroepen en nesten. Studenten worden gestimuleerd in hun persoonlijke en professionele groei. Er is een laagdrempelig contact tussen studenten en docenten en de studenten kunnen rekenen op persoonlijke coaching. Studenten geven positieve feedback over de begeleiding die ze krijgen. Studenten zijn goed geïnformeerd over het nieuwe curriculum. De informatie voor abiturienten is duidelijk. De skillslabs zijn op de drie campussen in orde en het simulatie- en trainingscentrum in Aalst (SiTCA) mag beschouwd worden als een good practice. De opleiding maakt gebruik van verzorgd cursusmateriaal waarin duidelijke instructies worden gegeven zodat studenten zelfstandig aan de slag kunnen.

#### Tips voor de toekomst

- ✓ De commissie adviseert de opleiding om blijvend te ijveren voor aanpassing van de infrastructuur op de campussen in functie van het vernieuwde onderwijsconcept.
- ✓ De commissie is van mening dat de opleiding meer proactief kan zijn met betrekking tot het doorgeven van informatie aan studenten en werkveld (ook wanneer die informatie nog niet volledig op punt staat), bv. over de stageplanning en de academische kalender.
- ✓ De commissie vraagt de opleiding te bewaken dat informatie voor studenten niet te veel versnipperd wordt, maar beschikbaar is op één duidelijke plaats.



#### 4-Betrokkenheid en expertise van stakeholders

##### Kwaliteitskenmerk

De voor de opleiding ingezette docenten bieden de studenten optimaal de mogelijkheid om leerresultaten te behalen. De CV's van het onderwijzend personeel sluiten goed aan bij de toegewezen onderwijsopdracht. Uit de studentenbevraging over het **didactisch handelen** van de docenten (BOLA's – beoordeling onderwijsleeractiviteiten) blijkt algemene tevredenheid en/of zijn **verbeteracties** geïnitieerd. Er zijn **maatregelen professionalisering** die de onderwijsontwikkeling en –innovatie in het studiegebied stimuleren.

De opleiding stimuleert **betrokkenheid** van interne en externe stakeholders, onafhankelijke peers en experts bij onderwijs en kwaliteitszorg. De opleiding biedt recente voorbeelden aan van een actieve en verankerde participatie van **studentenvertegenwoordigers**. De samenwerking tussen **werkveldvertegenwoordigers /andere partners** en de opleiding heeft een meerwaarde voor beide partijen.

Op de drie campussen is sprake van sterke betrokkenheid van en tussen docenten, werkveld en studenten, bijvoorbeeld bij de curriculumontwikkeling. De input van studenten en werkveld wordt effectief ter harte genomen door de opleiding. Studenten bevestigen dat de studentenparticipatie (STUPA) sterk is uitgebouwd. Docenten werken samen in campusoverschrijdende werkgroepen.

##### Tips voor de toekomst

- ✓ De commissie adviseert de opleiding blijvend te investeren in de scholing van mentoren. Zij zijn immers sleutelfiguren voor een kwaliteitsvolle begeleiding van de studenten op stage. Het werkveld geeft aan zelf ook vragende partij te zijn op dit vlak.
- ✓ De commissie adviseert de opleiding de suggestie in overweging te nemen om de scholing voor mentoren af te stemmen en aan te bieden in overleg en samenwerking met andere hogescholen.
- ✓ Het is belangrijk dat de opleiding verder nadenkt over de bepaling van de eigen positie als bacheloropleiding ten opzichte van de HBO5 opleiding. De commissie is van mening dat het aangewezen is om samenwerking uit te bouwen en tot onderlinge afstemming te komen zodat beide opleidingen complementair naast elkaar kunnen bestaan.
- ✓ Blijvend faciliteren van de mogelijkheid voor docenten om een job in de opleiding en in het werkveld te combineren.



## 5-Focusdossier: internationalisering

Kwaliteitskenmerk
De opleiding maakt een keuze over welk dossier zij wil voorleggen. In het dossier rond internationalisering toont de opleiding dat zij een <b>internationale leeromgeving</b> creëert. Uit het dossier rond praktijkgericht onderzoek en/of dienstverlening blijkt dat de <b>wisselwerking</b> tussen de opleiding en praktijkgericht onderzoek/dienstverlening een <b>meerwaarde</b> heeft voor beide partijen.

De opleiding biedt op vlak van internationalisering een ruim aanbod, neemt mooie initiatieven en heeft veel internationale contacten. De mate van deelname verschilt echter sterk per campus en dat is een aandachtspunt. Deelnemende studenten vertrekken goed voorbereid naar het buitenland en vinden de internationale ervaring een meerwaarde. Uit de beschikbare informatie is gebleken dat de opleiding een aantal plannen en ideeën heeft om internationalisering verder uit te bouwen.

### Tips voor de toekomst

- ✓ De commissie wil de opleiding aanmoedigen om te streven naar een gelijkwaardige deelname aan internationaliseringsinitiatieven door studenten en docenten van alle campussen.
- ✓ De commissie vraagt de opleiding te overwegen welke de mogelijkheden zijn om het opdoen van een internationale ervaring verplicht op te nemen in het curriculum.
- ✓ Uit de gesprekken bleek dat niet alle docenten op de hoogte zijn van bepaalde initiatieven, bv. deelname door de opleiding aan internationale netwerken. De commissie vraagt de opleiding te bekijken op welke manier zoveel mogelijk docenten hierover geïnformeerd en/of hierbij betrokken kunnen worden.
- ✓ Verder uitwerken van de voorliggende plannen en ideeën met betrekking tot internationalisering, bv. samenwerking met een Nederlandse instelling.

## 6-Algemeen

De voorzitter bedankt de opleiding voor de openheid tijdens de gesprekken en voor de praktische ondersteuning van de twee reflectiedagen. De voorzitter benadrukt dat de focus voor de feedback bij het nieuwe curriculum ligt en dat de commissie hoopt op die manier de opleiding te ondersteunen in de voorbereiding van de komende visitatie in 2020-2021.

De commissie wil de opleiding een pluim geven voor het intensieve proces dat de opleiding heeft doorgemaakt en de wijze waarop de curriculumvernieuwing tot stand is gekomen: participatief, met betrokkenheid van alle stakeholders (docenten, studenten en werkveld) op de drie campussen. De commissie ontmoette docenten en studenten die enthousiast zijn over het concept en over de nauwgezette monitoring ervan door middel van o.a. intervisie, reflectie en bijsturing na elk LabO. De commissie is enthousiast over het innovatieve karakter van de curriculumvernieuwing.

Ten slotte wil de commissie de opleiding uitdagen om na te denken over mogelijkheden om de identiteit van de drie campussen in de verf te zetten en tegelijkertijd het nieuwe concept organiseerbaar te houden. Dat zou bijvoorbeeld kunnen door niet alles op de drie campussen aan te bieden, maar tot een specialisatie per campus te komen.



### **3. Bijlage - Verslag van het gesprek met directeur en opleidingshoofden (45')**

Op de vraag naar de totstandkoming van de *visietekst* en de *SWOT-analyse* van de opleiding wordt dit voor beiden toegelicht. Voor de SWOT-analyse werd gewerkt met een groep van vertegenwoordigers van docenten uit elke team die tijdens twee reflectiedagen (in december en maart) de SWOT-analyse hebben opgesteld. Ook voor de ontwikkeling van de visie werd gewerkt met een delegatie van vertegenwoordigers van de drie campussen in een curriculumwerkgroep. Van daaruit werd telkens teruggekoppeld naar het volledige team en vervolgens weer naar de werkgroep, tot er consensus was over een gedragen visietekst. Ook studenten, alumni en werkveld-vertegenwoordigers werden hierbij betrokken. Zo is de opleiding met een groep van ongeveer 15 personen echt de straat op gegaan om uiteindelijk te komen tot een woordenwolk over verpleegkunde die werd gebruikt als input voor de visie.

In de SWOT-analyse staat de *positionering van de bachelor verpleegkunde* bij de bedreigingen. Naast de bacheloropleiding bestaat in Vlaanderen ook de HBO5-opleiding verpleegkunde met een korter traject. In het werkveld krijgen afgestudeerden van beide niveaus echter vaak dezelfde taken. Ook in vacatures wordt vaak naar beide niveaus verwezen. De oorzaak hiervan zit vooral in het feit dat verpleegkunde een knelpuntenberoep is en er een tekort is op de arbeidsmarkt. Afgestudeerde bachelors kunnen zich op de arbeidsmarkt niet onmiddellijk onderscheiden, maar hebben op termijn wel meer doorgroeikansen. Bovendien komt de opleiding verpleegkunde niet altijd op een positieve manier in de media. De hogeschool heeft daar weinig impact op en er is nood aan functiedifferentiatie in overleg met het werkveld en het beleid. Er is ook nood aan overleg met het ministerie van onderwijs. De bacheloropleiding heeft vier jaar nodig om te voldoen aan de Europese wetgeving, maar ook de driejarige HBO5-opleiding voldoet volgens het ministerie op dit moment aan die wetgeving. Verder is er officieel een onderscheid wat betreft de loonbarema's voor verpleegkundigen met bachelor- of HBO5-opleiding, maar dat onderscheid wordt in de praktijk niet overal gemaakt.

Een ander knelpunt is de wijziging naar een *vierjarige opleiding* (in vergelijking met 3 jaar voor HBO5). Het is voor de bacheloropleidingen een extra uitdaging om studenten warm te maken voor de vierjarige opleiding. De instroom in de opleidingen verpleegkunde is in Vlaanderen over het algemeen gedaald. Specifiek voor Odisee was de daling minder sterk in vergelijking met andere hogescholen. De opleiding merkt wel op dat de samenstelling van de instroom anders is sinds de start van de vierjarige opleiding. In juni 2020 studeert de eerste lichting studenten af in het vierjarig traject. In oktober 2019 starten de eerste contractstages.

Op campus Brussel wordt al langer een *generieke opleiding* verpleegkunde aangeboden, zonder afstudeerrichtingen. Na de fusie HUB-KAHO werd ook in Sint-Niklaas en Aalst overgestapt naar een generieke opleiding. Omdat Odisee hier al zo lang op inzet, is de overgang naar de zeven zorgdomeinen in het nieuwe curriculum geen probleem. Elke student doet in de loop van de opleiding stage in elk van de zeven domeinen.

Het *nieuwe curriculum* staat in de SWOT-analyse bij de zwaktes. De vraag wordt gesteld waarom het als een zwakte wordt gezien en niet als een sterkte. Dit heeft o.a. te maken met de opeenvolging van verschillende curriculumwijzigingen die de opleiding de voorbije jaren heeft doorgemaakt. De eerste curriculumwijziging vond plaats na de fusie HUB-KAHO. Vervolgens was er de aanpassing van driejarig naar vierjarig programma en recent de grondige curriculumvernieuwing en de overgang naar een volledig nieuw concept. Het nieuwe curriculum omvat al veel aspecten van de visie Odisee 2027, zelfs nog vóór die visie helemaal was uitgewerkt. De structuur van de hogeschool, de administratieve processen en de infrastructuur zijn nog niet volledig gevolgd in functie van de





nieuwe manier van werken. Het nieuwe curriculum verpleegkunde wijkt op cruciale aspecten af van de gekende manier van werken. Dat maakt de invoering extra complex en het is vooral daarom dat het nieuwe curriculum op dit moment wordt beschouwd als een zwakte. Tijdens het gesprek worden hiervan een aantal voorbeelden gegeven, bv. deadline voor indienen aangepast programma, flexibele examenperiodes en moment waarop resultaten vrijgegeven worden, ...

*Docenten* krijgen ondersteuning bij de overgang naar het nieuwe curriculum en het opnemen van nieuwe rollen, bv. coach. De voorbije tijd werd veel geïnvesteerd in professionalisering over o.a. evalueren en coaching. Het team volgde een professionaliseringstraject op maat en ook de onderwijsdag stond in het teken van het nieuwe curriculum. Verder kunnen docenten deelnemen aan intervisie en krijgen ze individuele ondersteuning, bv. in hun rol als coach. Docenten kregen de keuze om meteen al in te stappen of nog even uit te stellen. Alle docenten worden wel systematisch betrokken, bv. deelnemen aan een leergroep, aanwezigheid tijdens een intervisiemoment.

De eenvormigheid over de *drie campussen* wordt op verschillende manieren bewaakt. De curriculumwerkgroep bestaat uit collega's per campus, samen met de drie opleidingshoofden en de ankerpersoon. Vanuit de curriculumwerkgroep werd telkens heen en weer teruggekoppeld met de onderwijsteams, tot het moment waarop een consensus werd bereikt. Vanaf de implementatie van het nieuwe curriculum wordt na elk LabO een intervisiemoment georganiseerd. De LabO-verantwoordelijken werken nauw samen en overleggen wekelijks, ook met de leergroepbegeleiders. Indien nodig wordt van daaruit weer teruggekoppeld naar de curriculumwerkgroep. Eventuele wijzigingen worden in die werkgroep besproken, opnieuw teruggekoppeld en uiteindelijk vastgelegd naar volgend jaar toe. Vanaf volgend academiejaar is er per fase een verantwoordelijke aangesteld die regelmatig overleg zal hebben met de verschillende LabO-verantwoordelijken. Daarnaast zal ook overleg en afstemming gebeuren voor de vier fasen samen.

Op de vraag naar de *tevredenheid* over het voorbije proces geven de leidinggevenden aan dat het een lang proces was, maar wel verrijkend en het heeft zijn vruchten afgeworpen. Het was niet evident om de drie campussen met verschillende culturen samen te brengen en ook nu zijn er soms nog moeilijke momenten. Tot verbinding komen vraagt bovendien veel tijd en aandacht, bv. overleg 3xOT, gemeenschappelijke tweedaagse, veel formele en informele contacten, ... Het docententeam is rijk en gevarieerd met veel verschillende profielen en er zijn docenten die, in functie van hun profiel of specialisatie (bv. moeder-kind, psychiatrie, recht), lesgeven op verschillende campussen. Ook dat brengt een extra moeilijkheidsgraad met zich omwille van de afstemming van de planning voor docenten over drie campussen en met drie verschillende planningsdiensten.

De vraag wordt gesteld of de opleiding al heeft nagedacht over het aanbieden van een *gemeenschappelijk basis* op elke campus en voor het overige te werken met *expertises per campus*. De opleiding is zich bewust van de voor- en nadelen van een dergelijke manier van werken en denkt daar verder over na. Bepaalde expertise zit inderdaad op bepaalde campussen en een aantal aspecten zijn beschikbaar op de drie campussen. Omdat het onmogelijk is om op de drie campussen alles aan te bieden, werden al enkele beslissingen genomen: internationaal programma op campus Brussel, brugopleiding in Aalst en Sint-Niklaas, stopzetting van het afstandstraject. De keuze-opleidingsonderdelen waaruit studenten nu kunnen kiezen, hangen ook samen met de expertise die aanwezig is op de drie campussen. Terwijl de opleiding dacht dat studenten in eerste instantie zouden kiezen voor een opleidingsonderdeel op de eigen campus, blijkt dat in de praktijk niet zo te zijn en kiezen studenten op basis van inhoud en interesse en maken ze de verplaatsing naar de andere campussen.



Er wordt vastgesteld dat de *faciliteiten* op de campussen nog niet zijn aangepast aan de vereisten van het nieuwe curriculum, bv. de infrastructuur/ lokalen voor leergroepen en nesten. Een interne werkgroep heeft daarover overleg en er worden systematische aanpassingen gedaan, bv. inrichting lokalen, aangepast meubilair, ... Ook daarbij is het proces belangrijk. Bij de start van het concept werden een aantal minimale aanpassingen gedaan. De ervaring leerde dat bepaalde aanpassingen aan lokalen in praktijk niet het gewenste resultaat hadden. Het is dus goed om systematisch aanpassingen te doen, eerst dingen uit te proberen en niet meteen alle lokalen op dezelfde manier aan te passen. Studenten hebben daarbij inspraak. Om de eerste implementatie met zorg te laten verlopen naar studenten toe wordt er immers veel geïnvesteerd in studentenparticipatie.

#### **4. Bijlage - Verslag van het gesprek met docenten (45')**

Op de vraag naar de manier waarop *kwaliteitszorg* en *onderwijsontwikkeling* georganiseerd wordt in de opleiding, wordt toegelicht dat een ankerpersoon op dat vlak aanspreekpunt is voor de drie campussen. De ankerpersoon is lid van de curriculumwerkgroep en speelt op die manier een verbindende rol tussen het beleid en de docenten. Het ontwikkelingstraject voor het nieuwe curriculum werd ondersteund door een externe expert, die nu ook nog de intervisiemomenten na de leergroepen opvolgt. Er werden onderwijsdagen georganiseerd, gemeenschappelijk voor de drie campussen en gericht op het nieuwe curriculum. De ankerpersoon kan door docenten worden aangesproken in verband met specifieke vragen of onzekerheden, waarvoor dan overleg en/of opvolging wordt voorzien. Indien nodig worden de centrale diensten daarbij betrokken. Zo gaven docenten aan dat het formuleren van leerdoelen niet altijd gemakkelijk is. Naar aanleiding van die vraag werden afspraken gemaakt met de COI (cel onderwijsontwikkeling en -innovatie) over een screening van de LabOeken. Na de eerste LabO's vond een extra toetscommissie plaats.

In het vorige curriculum lag de nadruk voor *evaluatie* vooral op summatieve toetsing in januari en juni. In het nieuwe curriculum is *formatieve evaluatie* veel belangrijker geworden waardoor studenten nu ook meer feedback krijgen en er meer variatie is qua toetsvormen. In overleg met collega's van de drie campussen werd een beleid uitgeschreven en een matrix opgesteld waarin duidelijk wordt welke toetsvormen gekoppeld zijn aan de opleidingsonderdelen. Per LabO vinden minstens drie formatieve momenten plaats. Tijdens het gesprek worden een aantal voorbeelden gegeven van verschillende evaluatievormen: oefentoets vaardigheden, theoretische presentatie door studenten, gesprek met een oudere (filmpje), geïntegreerd toetsen a.h.v. een casus waarbij verschillende inhouden aan bod kunnen komen (anatomie, psychologie, ...). Dankzij STUPA weten docenten dat studenten het positief vinden dat er meer formatieve toetsmomenten zijn. Voordeel is dat studenten vaker feedback krijgen en kunnen bijsturen in de loop van het proces. Ook voor de summatieve toetsing worden verschillende evaluatievormen gebruikt. Het voorbeeld wordt gegeven van een LabO waarvoor de summatieve toets gebeurt aan de hand van een casus. De nadruk ligt daarbij op integratie tussen kennis, vaardigheden, communicatie, .... Binnen de teams worden de standpunten over evaluatie systematisch verder op punt gesteld, bv. hoe zwaar kan formatieve of permanente evaluatie doorwegen voor het eindresultaat, m.a.w. staat formatieve evaluatie vooral in het teken van leeransen en groei of wordt er ook een beoordeling aan gekoppeld die meegenomen wordt in het eindresultaat.

Voor de ondersteuning van de LabO's zijn LabOeken met instructies en richtlijnen ontwikkeld. Voor de hoorcolleges op vraag is over het algemeen geen nieuw *cursusmateriaal* ontwikkeld, maar kan bestaand materiaal gebruikt worden. Voor de ondersteuning van het vaardigheidsonderwijs zijn veel filmpjes beschikbaar. In dat kader wordt nog verder ingezet op de ontwikkeling van digitale



checklists. Er wordt nog steeds gebruik gemaakt van schriftelijk studiemateriaal, maar studenten moeten ook zelf op zoek gaan naar degelijke bronnen en literatuur. Tijdens de leergroepen kan de kwaliteit van de gevonden bronnen ter sprake komen. Ter ondersteuning van het zoekproces kunnen studenten bijvoorbeeld een hoorcollege evidence based practice vragen. Via de bibliotheekwebsite zijn wetenschappelijke databanken beschikbaar voor de studenten.

Sinds de invoering van het nieuwe curriculum worden *hoorcolleges* gegeven op vraag van studenten en ook aangepast op basis van hun vragen. Vertrekpunt daarbij zijn de casussen waarmee gewerkt wordt tijdens de leergroepen. Door deze manier van werken ligt een grotere verantwoordelijkheid bij de studenten. Nog niet alle studenten zijn er al klaar voor om op deze manier te werken. Die verantwoordelijkheid is nochtans ook belangrijk in het werkveld van zodra de studenten op stage vertrekken. Enkele studenten zijn uitgevallen door deze manier van werken. Na de eerste stage is er uitval van studenten die tijdens de stage hebben vastgesteld dat ze met verpleegkunde toch niet de juiste keuze hebben gemaakt. Studenten die de opleiding verlaten, worden via hun trajectbegeleider en via studentenadministratie uitgenodigd voor een exitgesprek.

Omwille van de algemene daling van het aantal inschrijvingen voor opleidingen verpleegkunde is het belangrijk om de opleiding aantrekkelijk te maken. Het team heeft daar al veel over nagedacht. Het gevoel leeft dat het nieuwe opleidingsconcept op vlak van *marketing* nog niet altijd voldoende duidelijk is. Er is nood aan specifiek promomateriaal om daarop in te spelen. Dit is een actiepoint van de opleiding. Er worden nieuwe initiatieven genomen (of er wordt over nagedacht), bv. aanwezigheid van studenten tijdens infomomenten, tekst van studenten opnemen in de brochure, filmpjes over leergroepmomenten, facebookpagina, chatsessies, enz. Tijdens het gesprek geven ook de commissieleden enkele tips die de marketing ten goede kunnen komen:

- In de brochure over de opleiding de verschillende thema's (inhouden die aan bod komen in de LabO's) beter in de verf zetten (cf. schema op pag. 7 van de brochure).
- Instagram gebruiken i.p.v. Facebook.
- De opleidingsvisie, die inhoudelijk sterk is, aantrekkelijk verwoorden voor jongeren en opnemen in de brochure.

De vraag wordt gesteld of de *tevredenheid van docenten* wordt gemeten en opgevolgd. De aanwezige docenten geven aan dat er een bevraging werd georganiseerd door IDEWE en dat de resultaten zijn teruggekoppeld naar de kernteams. Binnen het team werden twee halve dagen georganiseerd over werkdruk en stress en hoe daarmee om te gaan. Op niveau van Odisee kunnen personeelsleden deelnemen aan sessies over bijvoorbeeld burn-out en de sandwichgeneratie. Docenten geven aan dat het voorbije jaar wel een zwaar jaar was en dat ook het komende jaar nog zwaar zal zijn. Studenten staan centraal in de opleiding, maar de talenten en tevredenheid van docenten zijn even belangrijk want dat straalt af op de studenten. De teams kunnen wel sterk op elkaar rekenen en helpen elkaar om het hoofd boven water te houden. Doorheen het academiejaar zijn er heel wat piekmomenten. Docenten werken zoveel mogelijk constructief samen met oog op vooruitgang en proberen daarin iedereen mee te trekken. Daarvoor is een wijziging van mindset soms nodig. Na alle vernieuwingen is er ook wel nood aan borging en evaluatie van de wijzigingen.

Afsluitend wordt de vraag gesteld wat het werk van de docenten nog zou kunnen bevorderen?

- Meer erkenning, appreciatie, niet vanuit de opleiding maar van 'hogerhand'.
- Geen activiteiten plannen op zaterdag.
- Als blijkt dat de huidige studenten goed kunnen meedraaien in het curriculum van het tweede jaar, zal dat een enorme voldoening geven.



## **5. Bijlage - Verslag van het gesprek met werkveldvertegenwoordigers en mentoren, inclusief alumni (45')**

Aan de vertegenwoordigers van het werkveld wordt de vraag gesteld naar *sterke/specifieke punten* van de studenten verpleegkunde aan Odisee.

- In eerste instantie wordt opgemerkt dat dit sterk afhankelijk is van de student op zich.
- Het werkveld heeft een bepaald verwachtingspatroon voor afgestudeerden. Hiaten kunnen besproken worden. Samenwerking, uitwisseling tussen werkveld en onderwijs is belangrijk.
- Met stagiairs wordt voor de stage overleg gepleegd. De laatste jaren was dat steeds een positieve ervaring. De inhoudelijke kennis en praktische vaardigheden van de studenten zijn in orde. Om te werken in de thuiszorg is het belangrijk dat de studenten praktische linken kunnen leggen.
- Verpleegkundigen moeten veel verschillende competenties hebben en er is wat dat betreft veel verschil tussen studenten onderling. De leerwerkplaats biedt kansen om de competenties van studenten goed te bekijken.
- Als verpleegkundige in een CLB worden weinig technische handelingen gesteld, maar vaccineren is wel belangrijk. Studenten zijn daar meestal snel mee weg en ook zelfzeker om tijdens de stage zelfstandig te vaccineren.

Voor de stageplaatsen is het nog te vroeg om het effect te zien van de focus op zelfsturend werken die nu wordt gelegd door de opleiding. Enkele stageplaatsen hebben wel al gemerkt dat de studenten op een andere manier zijn voorbereid. De *nieuwe werkwijze* van de opleiding brengt ook wijzigingen met zich voor de mentoren, ook van hen wordt gevraagd een 'switch' te maken. Stageplaatsen hebben de ervaring dat vragen hierover gesteld kunnen worden aan de opleiding en ook worden opgevolgd. De komende jaren zal het effect van de nieuwe manier van werken wellicht meer zichtbaar worden.

De vraag wordt gesteld naar de *betrokkenheid* van het werkveld bij de ontwikkeling van het nieuwe curriculum. Een aanwezige alumnus werd betrokken in een werkgroep en bevraged over zijn ideeën. Op periodieke basis is het mogelijk om feedback te geven aan de opleiding. Leden van het werkveld kregen de kans te participeren in verschillende werkgroepen en er werd een plenaire presentatie voor het werkveld gegeven over het nieuwe curriculum. Nadien werden nog wijzigingen doorgevoerd, bv. in verband met de plaats van stages in de verschillende opleidingsfasen.

De vertegenwoordigers van het werkveld juichen de evolutie naar een *generiek profiel* voor verpleegkunde toe. Brede inzetbaarheid van afgestudeerde verpleegkundigen is belangrijk. Specialisatie kan altijd nog na de opleiding gebeuren. Voor stage in een CLB zijn ook gespreks- en observatietechnieken belangrijk. Wat dat betreft zijn er veel verschillen van student tot student. Gesprekstechnieken en kennis van de sociale kaart mag voor stage in bijvoorbeeld een CLB meer aan bod komen in de opleiding.

Op de vraag of de opleiding verpleegkunde voldoende *aansluit bij het werkveld*, formuleren de werkveldvertegenwoordigers een aantal bedenkingen.

- Het is een maatschappelijk probleem dat ouderenzorg weinig aantrekkelijk is en de werkveldvertegenwoordigers hebben het gevoel dat ouderenzorg ook in de opleidingen wat verwaarloosd wordt. Een gevolg is dat er bijvoorbeeld in het 4<sup>de</sup> jaar weinig studenten kiezen voor een stage in dat domein. De ouderenzorg kampt in feite met een marketingprobleem en op termijn kan dit problematisch worden. Het is dan ook belangrijk dat de sector voldoende aandacht krijgt en aantrekkelijk wordt gemaakt voor studenten. Het concept van de leerwerkplaats geriatrie wordt over het algemeen interessant gevonden door de



studenten en het is een goede manier om hen warm te maken voor die afdelingen. Er wordt opgemerkt dat hetzelfde marketingprobleem geldt voor de sector van de geestelijke gezondheidszorg.

- De werkveldvertegenwoordigers zijn van mening dat het niet is aangewezen om studenten aan de start van de opleiding al stage te laten doen in geriatrie. Ze worden daar immers geconfronteerd met complexe zorgsituaties en om te vermijden dat dergelijke settings studenten afschrikken, is een goede voorbereiding belangrijk. De opmerking over geriatrie wordt genuanceerd door te stellen dat de zorg op alle afdelingen complex kan zijn. Studenten zullen dus altijd vanaf de 1<sup>ste</sup> stage geconfronteerd worden met complexe zorgvragen en het is vooral belangrijk dat ze daar goed op zijn voorbereid en de kans krijgen om te groeien in het omgaan met die complexe situaties.
- Vanuit de context van het CLB wordt opgemerkt dat studenten vaak weinig zicht hebben op complexe situaties, bv. gezinnen met seksueel misbruik. Het is belangrijk dat studenten zicht krijgen op de manier waarop ze moeten omgaan met dergelijke situaties en bijhorende zorgvragen. In dat kader moeten studenten ook de afweging leren maken tussen advies geven en cliënten de ruimte laten om zelf tot een oplossing te komen.

De werkveldvertegenwoordigers zijn het eens over het belang van een goede *begeleiding van de studenten op de werkvloer*. De opleidingen hebben over het algemeen weinig resources voor werkbegeleiding op de vloer. Het gebeurt nog maar zelden dat een docent aan het bed van de patiënt staat, samen met de student. De begeleiding van studenten op stage is dus een taak die volledig bij de stageplaatsen wordt gelegd. In de thuiszorg betekent dit meestal een 1 op 1 begeleiding. De mentoren worden op deze taak voorbereid tijdens mentorendagen. Er is dan ook ruimte voor feedback en uitwisseling. Er worden extra mentorendagen gegeven in functie van de nieuwe stages in het vierde jaar. Voor het werkveld is het een nadeel dat alle opleidingen dit op een verschillende manier organiseren. Zij zijn voorstander van een afstemming tussen de hogescholen over de mentorenopleiding. Er wordt een voorbeeld gegeven vanuit de CLB's van het gemeenschapsonderwijs waar tijdens een studiedag afstemming plaatsvond tussen hogescholen en werkveld over het profiel van de jeugdverpleegkundige. Met betrekking tot de stages in het 4<sup>de</sup> jaar wordt opgemerkt dat de ziekenhuizen hiervoor extra begeleiding moeten voorzien, maar zonder dat daar extra middelen voor beschikbaar zijn. Er is nood aan extra middelen voor de scholing van mentoren. Een groot deel van een opleiding verpleegkunde vindt immers plaats op de werkvloer en het is dan ook cruciaal dat er voldoende middelen zijn om goede begeleiding te garanderen.

De communicatie over het gebruik van *Medbook* gebeurde voor sommige stageplaatsen te laat. Afhankelijk van de stageplaats verloopt de communicatie via het algemeen beleid en kan het even duren vooraleer de nodige informatie de betrokken afdelingen heeft bereikt. Voor het werkveld is het bovendien problematisch dat verschillende hogescholen verschillende tools gebruiken. De stageplaatsen zijn vragende partij naar uniformiteit, bv. gebruiken van eenzelfde instrument door alle hogescholen. Een andere opmerking hierbij is dat de evaluatieformulieren, feedbackfiches en stage-opdrachten niet zijn afgestemd op alle stagesettings. Zo is het in een CLB niet altijd mogelijk om eenzelfde cliënt gedurende de volledige stageperiode op te volgen.

Het werkveld krijgt de kans om onderwerpen aan te brengen voor de *bachelorproeven*. De werkveldvertegenwoordigers zijn tevreden over de manier waarop dit verloopt. Onderzoek beperkt zich in de bachelorproeven vooral tot literatuurstudie. Topics uit bachelorproeven worden regelmatig gepresenteerd op de werkvloer. Begeleiders uit het werkveld kunnen bij de bachelorproef betrokken worden, bv. als promotor of lezer. De werkwijze en criteria zijn voor hen duidelijk vermeld in de beschikbare handleidingen. De kwaliteit van de bachelorproeven is verschillend en ze zijn niet allemaal bruikbaar voor het werkveld. De begeleider uit het werkveld



krijgt voldoende kans om feedback te geven en het advies wordt meestal gevolgd door de opleiding, m.a.w. de feedback van het werkveld wordt meegenomen in de beoordeling.

De *instroom* in de opleidingen verpleegkunde daalt. Problemen zijn o.a. de blokkering van de functiedifferentiatie tussen professionele bachelor en HBO5 en de IFIC-inschaling voor verpleegkundigen. Het is volgens de werkveldvertegenwoordigers belangrijk dat het imago van/ de beeldvorming over verpleegkunde wordt aangepakt. Het moet voor de buitenwereld duidelijk zijn dat een verpleegkundige bepaalde verantwoordelijkheden heeft en een cruciale rol speelt. Met het oog daarop is er nood aan sensibilisering. De beroepsfierheid van verpleegkundigen mag groter worden. Er wordt binnenkort een campagne gelanceerd om zorgberoepen te promoten bij jongeren vanaf 14 jaar. Ook de hogescholen moeten inzetten op de aantrekkelijkheid van de opleiding. De aanwezige werkveldvertegenwoordigers zijn het erover eens dat de opleidingen samen met het werkveld een signaal moeten geven aan de overheid met het oog op functiedifferentiatie.

## **6. Bijlage - Verslag van het groeps gesprek (1u30')**

Op de vraag naar de *situering* van de opleiding verpleegkunde binnen Odisee wordt toelichting gegeven over de vijf studiegebieden binnen Odisee, waaronder studiegebied Gezondheidszorg. Het studiegebied Gezondheidszorg omvat zeven opleidingen op vier campussen. Jaarlijks vinden binnen het studiegebied een aantal projecten plaats over verschillende opleidingen en campussen heen, bv. project interprofessioneel werken. Aan het hoofd van elk studiegebied staat een studiegebied-directeur en aan het hoofd van de studiegebieddirecteuren staat de directeur onderwijs en onderzoek (O&O). De directeur O&O is lid van het Directiecomité van Odisee, als afgevaardigde voor onderwijs. Enkele keren per academiejaar vindt overleg plaats met de directeur O&O, alle studiegebieddirecteuren en alle opleidingshoofden.

In het kader van de curriculumvernieuwing is de *samenwerking* tussen de opleiding verpleegkunde en de diensten een belangrijk aspect. De curriculumhervorming gebeurde in samenwerking met de dienst kwaliteit en beleid. De input van een stuurgroep werd meegenomen naar de werkgroep curriculumhervorming. Er vonden focusgesprekken met werkveld, studenten en docenten plaats. Collega's van dienst kwaliteit en beleid waren voor de start van het curriculum betrokken bij de ontwikkeling van het concept, de LabOeken, de toetsing, enz. Na de start kwam de feedback o.a. van studenten via STUPA en van het werkveld tijdens focusgesprekken. Er wordt nog een focusgesprek gepland met de docenten over het 1<sup>ste</sup> jaar. Er vond een extra toetscommissie plaats voor de LabO's 1 en 2, waarbij rekening werd gehouden met de criteria uit het OOF-project Breedst. Voor de LabO 3 en 4 zal dit nog gebeuren. Volgend academiejaar start een werkgroep om de leereffecten van het nieuwe curriculum te onderzoeken. Verder is het belangrijk om het communicatiekanaal open te houden met o.a. de diensten planning en studentenadministratie. Het is een blijvende uitdaging voor de opleiding om de processen op elkaar af te stemmen. Ook de dienst marketing en communicatie is belangrijk voor de opleiding, o.a. met het oog op de verhoging van de instroom en om de vernieuwing van de opleiding naar buiten te brengen.

Het analyseteam heeft de *instroom* van de opleiding grondig bekeken en de bevindingen doorgegeven aan de dienst marketing en communicatie zodat heel gericht kan worden ingezet op bepaalde instroom. Ook in overleg binnen de stuurgroep HBO5 wordt nagedacht over marketing en acties om de instroom in opleidingen verpleegkunde op elk niveau te laten toenemen en het zorgberoep in de kijker te zetten. Door de vijf betrokkenen wordt nagedacht over een aanbod voor secundaire scholen. Uit de instroomanalyse blijkt o.a. uit welke regio's hoofdzakelijk wordt



gerekruteerd. Op basis daarvan kunnen gerichte acties worden opgezet. Zo is regionale rekrutering belangrijk in Sint-Niklaas en wordt gericht ingezet op samenwerking met bepaalde secundaire scholen.

Binnen VLOHRA is er *overleg* tussen de bacheloropleidingen verpleegkunde en wordt ingezet op hogere instroom. De zorgambassadeur zet op overheidsniveau sterk in op verpleegkunde. Het is belangrijk om het imago van verpleegkunde te verbeteren, maar bepaalde acties in de media zijn nadelig voor dat imago, bv. witte woede. Hogescholen zetten zich samen in om de opleiding te promoten, zonder concurrentie. Zo is er het stagementoraat, een initiatief van het Huis van Gezondheid, waarin voor Brussel alle stageverlenende instellingen en alle opleidingen verpleegkunde samenwerken. Een student vult aan dat Brusselse stageplaatsen eenzelfde template gebruiken. Vanuit het Adviescomité worden stappen gezet om te komen tot een uniform evaluatieformulier voor alle opleidingen verpleegkunde. Binnen het Adviescomité werd ook een beslissing genomen over de mentorenopleiding in kader van de vierjarige opleiding. De inhoud van de opleiding werd afgestemd op de behoeften van het werkveld. De opleiding vindt begin september plaats op elke campus. Binnen Brussel wordt een gemeenschappelijk opleiding voor mentoren georganiseerd. In samenwerking met Erasmushogeschool wordt een jobbeurs georganiseerd. Voor internationalisering is er een werkgroep met andere hogescholen waar o.a. stageplaatsen en good practices worden besproken en uitgewisseld. Binnen het Florence netwerk wordt samengewerkt met Europese partners en komt bijvoorbeeld docentenuitwisseling tot stand. Algemeen kan gesteld worden dat, in vergelijking met andere opleidingen, voor de opleiding verpleegkunde veel afstemming en samenwerking gebeurt met hogescholen en andere partners.

De aanwezige studenten geven aan goed voorbereid te zijn op de *stage in het 4<sup>de</sup> jaar*. In de White Paper van zorgnet-icuro staat duidelijk omschreven welke competenties studenten moeten verwerven in het 4<sup>de</sup> jaar. In de eerste 3 jaren ligt volgens de student meer de nadruk op het verpleegtechnische. In het 4<sup>de</sup> jaar ligt de klemtoon op integratie en klinisch redeneren. Studenten voelen zich goed voorbereid op het 4<sup>de</sup> jaar en ze hebben een goed beeld van de competenties die aan bod moeten komen. Het is nu wachten op de concretisering, want nog niet alle studenten hebben concrete informatie gekregen, bv. welke stageplaats. Dit heeft te maken met verschillende snelheden op de stageplaatsen, waarvan er sommige pas in juni de beslissing nemen. Voor de studenten is dit wel vervelend. Meer algemene informatie is wel al beschikbaar, bv. de stageperiodes, de keuze-opleidingsonderdelen. Studenten vinden het 4<sup>de</sup> jaar belangrijk met oog op wat ze later willen doen en mogelijke tewerkstelling.

Omdat het belangrijk is dat studenten op de stageplaatsen begeleid worden door goede *mentoren* en omdat veel studenten later op de werkvloer ook mentor zullen worden, bestaat de mogelijkheid om in het 4<sup>de</sup> jaar als keuze-opleidingsonderdeel coaching en mentorschap te kiezen. Studenten die dat opleidingsonderdeel volgen krijgen een extra attest en dat is een belangrijke troef bij aanwerving.

De opleiding heeft een *educatief aanbod* voor secundaire scholen, bv. basic life support in Sint-Niklaas, waarvoor leerlingen uit de secundaire school naar de campus komen en waarbij ook studenten betrokken worden. Er zijn opdrachten waarvoor de studenten naar een secundaire school gaan, bv. studenten geven les over verpleegkunde of verzorgen, presentaties in secundaire scholen in het kader van gezondheidsbevordering.

*Accreditatie* wordt in ziekenhuizen steeds belangrijker en dat wordt ook meegenomen in het curriculum en tijdens de stage. Het voorbeeld wordt gegeven van studenten die tijdens hun stage de rondgang van een commissie in het ziekenhuis mee konden volgen. In de opleidingsonderdelen



wordt aandacht besteed aan kwaliteit, patiëntveiligheid, medicatiebeleid, hygiëne, ... Studenten worden opgeleid met die basisprincipes in het achterhoofd en de patiënt als uitgangspunt.

Wanneer aan de opleiding de vraag wordt gesteld wat nog moet worden *bijgestuurd in kader van de curriculumontwikkeling*, worden enkele belangrijke punten toegelicht.

- De opleiding zou studenten graag sneller feedback kunnen geven. Het voorbeeld wordt gegeven van LabO 3 dat is afgerond, maar de studenten kunnen tot nu toe slechts vage feedback krijgen. Nochtans zou duidelijke en concrete feedback (geslaagd of niet geslaagd) veel rust kunnen brengen bij de studenten, maar dat is niet mogelijk omwille van de datum voor opstart van beroepsprocedures. Deze manier van werken is nadelig voor het concept van de opleiding waarbij concrete tussentijdse feedback net een belangrijke voorwaarde is. Nochtans wordt op centraal niveau nagedacht over de mogelijkheid van meer examenperiodes en vaker vrijgeven van punten. Bovendien zal de mogelijkheid wel bestaan voor de graduaatsopleidingen die in september starten, maar voor de bacheloropleidingen wordt dit nog uitgesteld. Er kan geen uitzondering worden gemaakt voor verpleegkunde.
- Aansluitend bij vorig punt wordt verwezen naar de traagheid van processen en de onmogelijkheid om af te wijken van centrale afspraken. Zo heeft de opleiding nood aan software om de LabOeken online te integreren, maar door lopende raamcontracten en samenwerkingsovereenkomsten is dit niet mogelijk en moet gewacht worden. Resultaat is dat docenten nu zowel de inhoud als de lay-out van de LabOeken in orde moeten brengen. In het kader van het strategisch project over studiemateriaal worden de mogelijkheden onderzocht, maar voor de opstart van het nieuwe curriculum verpleegkunde komt dit veel te laat.
- Met betrekking tot de infrastructuur wordt opgemerkt dat er onvoldoende collaboratieve werkruimtes beschikbaar zijn. Ook dit wordt opgenomen in een strategisch project. Een afvaardiging van verpleegkunde zit in de werkgroep en kan de eerste ervaringen daar inbrengen.
- De totstandkoming van de taakinvinging gebeurt voor het nieuwe curriculum niet op basis van contacturen. De opleiding heeft daarom een eigen systeem ontwikkeld in overleg en afstemming met het docententeam. Intussen is Odiseebreed een werkgroep taakinvingingsbeleid opgestart.

Samengevat is het heel belastend voor de implementatie van de curriculumwijziging dat er zo veel energie nodig is om de ondersteunende processen in goede banen te leiden. De opleiding steekt veel tijd en energie in overleg met directie en diensten en het positioneren van de opleiding binnen Odisee. Ook de aanwezige studenten geven aan dat ze voelen dat bepaalde processen lang duren, bv. het vrijgeven van de academische kalender.

De *curriculumopbouw* blijft volgend jaar grotendeels behouden. Tijdens het gesprek worden voorbeelden gegeven van kleine aanpassingen/ingrepen:

- Andere invulling van de terugkomdagen.
- Kleine wijziging in de kalender, bv. stage en LabO gewisseld.
- LabO 'oudere zorgvrager' krijgt een andere plaats in het curriculum omdat deze stage te vroeg kwam. Een student getuigt dat de stage in het woonzorgcentrum voor hem ideaal was als eerste stage. De focus lag op het leren omgaan met de patiënten. De meer technische vaardigheden zijn op dat moment nog minder gekend en ook minder nodig in het woonzorgcentrum.

Op vraag van de commissie worden voorbeelden gegeven van de betrokkenheid van de opleiding bij *onderzoek en permanente vorming*: het expertisecentrum ouderenzorg (EXPO), onderzoekspierpunt eerste lijn en overgang eerste - tweede lijn, postgraduat, onderzoek i.v.m. palliatieve





zorg, belevingsgericht centrum Aalst, PWO niet-farmaceutische begeleiding van dementerende patiënten. Waar mogelijk worden studenten en werkveld betrokken. In het vierjarig traject is er voor studenten meer kans om hun bachelorproef in te vullen in kader van lopend onderzoek. De literatuurstudie vindt dan plaats in de 3<sup>de</sup> opleidingsfase, de concrete uitwerking van de bachelorproef (onderzoek, praktijkgedeelte) in de 4<sup>de</sup> opleidingsfase. Het resultaat van een bachelorproef wordt soms geïmplementeerd in het werkveld, bv. een protocol of bepaalde werkwijze. Studenten geven aan dat ze evidence based worden opgeleid en leren gebruik te maken van de juiste bronnen en literatuur. Onderzoekresultaten worden waar mogelijk gebruikt in de lessen. Zo worden in LabO 2 filmpjes gebruikt die het resultaat zijn van een PWO-project. De update van cursussen gebeurt ook vaak op basis van onderzoek.

*Afsluitend* wordt de vraag gesteld welke onderwerpen nog niet aan bod zijn gekomen en waarover de opleiding graag nog iets wil zeggen.

- Een aantal personeelsleden van de opleiding staan nog in het werkveld, soms via een leerwerkplaats. De opleiding wil daar nog sterker op inzetten, maar merkt tegelijkertijd op dat het een moeilijk haalbare combinatie is voor docenten, o.a. omwille van de wederzijdse afbakening en omdat beide jobs een zekere flexibiliteit verwachten.
- Om het effect van de opleiding te kennen, zijn de resultaten van de voortgangstoets op associatieniveau belangrijk. De voortgangstoets is het resultaat van een OOF-project. Studenten krijgen tweemaal per jaar een multiple choice examen over verschillende domeinen. Het gaat over beklijvende kennis waarbij de inhoud van alle vorige opleidingsfasen belangrijk blijft. De voortgangstoets is een belangrijk referentiepunt voor de studenten. In het nieuwe curriculum zijn oefentoetsen voorzien ter voorbereiding van de summatieve toetsen. De resultaten daarvan zullen worden meegenomen in de evaluatie van de opleiding. Het is belangrijk om na te gaan of de parate kennis van de studenten in orde is. Vanuit het werkveld werden alvast geen alarmsignalen gegeven na de eerste stage in het nieuwe curriculum. In de LabO's wordt regelmatig teruggegrepen naar de inhoud van een vorig LabO.
- Inspiratie voor de curriculumhervorming werd door de opleiding o.a. opgedaan tijdens studiebezoeken en door literatuurstudie. De opleiding brengt de vernieuwingen nu ook naar buiten, bv. door voorstelling van het concept tijdens het LNO2-congres. De opleiding kon vaststellen dat de doorgevoerde wijzigingen verregaand zijn in vergelijking met andere voorbeelden.
- De aanwezige studenten sluiten af door aan te geven dat ze gehoord worden door de opleiding en dat beslissingen niet boven hun hoofd worden genomen.