

Opvolgrapport Externe reflectie Verpleegkunde – 13 en 14 juni 2019

Datum: 25 mei 2020

Directeur: Karen Van Wassenhove

Opleidingshoofd: Katrien De Wilde, Kathy Pletinckx, Elise Vanhoucke

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
<p>Profiel, Leerresultaten en curriculum</p>	
<p>1. De commissie adviseert de opleiding goed te monitoren dat de beoogde leerresultaten ook worden bereikt door de studenten.</p> <p>2. Het is belangrijk te bewaken dat het didactisch concept goed wordt uitgerold.</p>	<p>1. Taakstelling jaarwerkplan 19-20: onderzoek naar het leereffect van het vernieuwde onderwijsconcept met ondersteuning van de COI. <u>Rapportering:</u> Er zijn vier vergaderingen doorgegaan met de werkgroep die bestaat uit leden van de COI, de opleidingshoofden, de voorzitter van het analyseteam en de ankerpersoon onderwijsontwikkeling van het studiegebied gezondheidszorg. Een meetplan werd opgesteld. Er is een bevraging gebeurd bij alle studenten van de eerste opleidingsfase van de drie campussen, betreffende de werking in leergroepen. Er is een bevraging gebeurd bij de studenten van campus Sint-Niklaas, tweede opleidingsfase, betreffende het leereffect in het nieuwe curriculum.</p> <p>2. Taakstelling jaarwerkplan 19-20: opvolging van de verbeteracties na evaluatie van de 1ste opleidingsfase nieuw curriculum en verdere implementatie nieuw curriculum in 2de, 3de en 4de opleidingsfase, o.a. via co-creatie, keuze-OPO's en inzetten van experts uit het werkveld. <u>Rapportering:</u></p>

<p>3. De commissie adviseert de opleiding om te bekijken op welke manier gewerkt kan worden aan imagoversterking van de opleiding en het beroep van verpleegkundige, zodat het beroep aantrekkelijker wordt en de instroom in de opleiding gaat stijgen.</p>	<p>De implementatie van de eerste opleidingsfase werd nauwgezet opgevolgd en geëvalueerd, o.a. via intervisiemomenten met docenten en via StuPa overleg (studentenparticipatie). Naar aanleiding hiervan werden enkele verbeteringen in het programma doorgevoerd. Voorbeelden hiervan zijn: verschuiving van een opdracht naar een ander LabO om de studiebelasting te optimaliseren, invoeren van een extra toets medisch rekenen, ... Via de heli-werking wordt een overzicht over het gehele curriculum bewaakt. Afgelopen maanden lag de klemtoon op het inventariseren van de doelstellingen die getoetst worden en werd een overzicht van de verschillende toetsvormen over de 4 opleidingsfases opgemaakt.</p> <p>3. Taakstelling jaarwerkplan 19-20: initiatieven nemen om de instroom te verhogen door volop in te spelen op allerlei centrale en lokale opportuniteiten.</p> <p><u>Rapportering:</u> De opleiding is aanwezig op tal van activiteiten die georganiseerd worden voor abiturienten. Voorbeelden hiervan zijn: de VDAB-beurs in Zele (oktober 2019), de VDAB-beleefbeurs in Aalst (maart 2020), de reanimatiemarathon in Sint-Niklaas (december 2019), de infoavond van de scholengemeenschap Dilbeek-Ternat-Groot Bijgaarden (november 2019), de infoavond van het Sint-Jozefscollege in Aalst (november 2019), infosessies m.b.t. het brugtraject bij onze HBO-V partners, ...</p> <p>Er werd een marketingplan opgesteld door de directeur van het studiegebied, met bijzondere aandacht voor de opleiding Verpleegkunde.</p> <p>Samen met het analyseteam zal gekeken worden naar de instroom en hoe we nog meer kunnen inzetten op centrale en lokale opportuniteiten.</p> <p>In samenwerking met de Provincies zijn er overlegmomenten gepland om beroepenrally's te organiseren in het najaar 2020.</p>
<p>Onderwijsleeromgeving en evaluatie</p>	
<p>4. De commissie stelde vast dat er nog verschillende snelheden bestaan tussen docenten wat betreft de implementatie van het nieuwe concept. De</p>	<p>4. en 5. Meerjarenactie In AJ 1920 is dit nog te weinig expliciet aan bod gekomen, in AJ 20-21 wordt voorzien in extra professionalisering en coaching. De ankerpersonen</p>

<p>commissie adviseert de opleiding om dit te bewaken en docenten verder te professionaliseren, te coachen en op te volgen.</p> <p>5. 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.</p> <p>6. 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).</p> <p>7. Medbook 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.</p> <p>8. Het is aangewezen om de studiedruk voor studenten en de werkbelasting voor docenten goed in de gaten te houden en te bewaken.</p>	<p>onderwijsontwikkeling en kwaliteit worden hierbij betrokken, alsook zal de externe onderwijsexpert de curriculumwerkgroep blijven begeleiden in hun ontwikkelingsproces.</p> <p>6. Meerjarenactie De opleiding ervaart het afgelopen jaar meer ondersteuning en flexibiliteit van bepaalde diensten. Een voorbeeld hiervan is de dienst Planning. De opleiding verpleegkunde hoopt dat door de invoering van Instellingsbreed Kader CurriculumOpbouw de volledige dienstverlening meer lean, wendbaar en inclusief zal worden.</p> <p>7. Meerdere knelpunten en verbeter suggesties vanwege studenten en werkveld werden reeds in AJ 19-20 opgenomen en doorgevoerd, maar er is nog ruimte voor verbetering. Dit wordt opgevolgd door de opleidingshoofden in samenwerking met stagebureau.</p> <p>8. Studiedruk voor studenten: de relatie tussen studiepunten en studiebelasting is nog niet helemaal correct. De opleiding denkt erover na om dit niet via de klassieke studielastmeting, die Odisee de afgelopen jaren hanteerde, maar wel op een alternatieve manier te doen. Werkbelasting voor docenten: de opleidingshoofden hebben de afgelopen twee jaar een eigen taakbelastingsysteem ontwikkeld, dat afgestemd is op het nieuwe curriculum. Dit wordt jaarlijks herbekeken en geoptimaliseerd waar nodig.</p>
<p>Informatie, voorzieningen en begeleiding van studenten</p>	
<p>9. De commissie adviseert de opleiding om blijvend te ijveren voor aanpassing van de infrastructuur op de campussen in functie van het vernieuwde onderwijsconcept.</p> <p>10. De commissie is van mening dat de opleiding meer proactief kan zijn met betrekking tot het doorgeven van informatie aan studenten en werkveld</p>	<p>9. In AJ 19-20 werd het studentenlandschap op de 5de verdieping van campus Terranova omgebouwd. Op campus Aalst worden de vragen voor wijzigingen aan de infrastructuur mee opgenomen in het masterplan. Op campus Sint-Niklaas werd lokaal 174 ingericht als lokaal voor coöperatief leren.</p> <p>10. en 11. Dit wordt centraal opgenomen door Odisee (nieuw personeels- en studentenplatform).</p>

<p>(ook wanneer die informatie nog niet volledig op punt staat), bv. over de stageplanning en de academische kalender.</p> <p>11. De commissie vraagt de opleiding te bewaken dat informatie voor studenten niet te veel versnipperd wordt, maar beschikbaar is op één duidelijke plaats.</p>	
<p>Betrokkenheid en expertise van stakeholders</p>	
<p>12. 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.</p> <p>13. 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.</p> <p>14. 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.</p> <p>15. Blijvend faciliteren van de mogelijkheid voor docenten om een job in de opleiding en in het werkveld te combineren.</p>	<p>12. In AJ 19-20 zijn verschillende mentorenvormingen doorgegaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nieuw onderwijsconcept Verpleegkunde Odisee • Klinisch redeneren en EBP • Digitaal stagebegeleidingsportfolio Medbook <p>Vanaf AJ 20-21 zal de opleiding meer inzetten op een open aanbod voor mentoren.</p> <p>13. Op VLHORA werd een aanzet gegeven via een werkgroep die nu even onhold werd gezet.</p> <p>14. De opleiding maakt deel uit van de Stuurgroep HBO-V en voorziet ook een brugtraject. De bepaling van de positie van beide opleidingen Verpleegkunde wordt mee beïnvloed door de overheid, het werkveld en de beroepsverenigingen.</p> <p>15. Een beperkt aantal docenten combineert onderwijs met werkveld. De opleiding blijft dit faciliteren, maar deze combinatie is niet evident. Bedrijfsstages in Coronatijden boden nieuwe mogelijkheden: collega's doen ervaring op in woonzorgcentra en op intensieve diensten.</p>
<p>Focusdossier: internationalisering</p>	
<p>16. De commissie wil de opleiding aanmoedigen om te streven naar een gelijkwaardige deelname aan internationaliseringsinitiatieven door studenten en docenten van alle campussen.</p> <p>17. 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.</p>	<p>Meerjarenactie *</p> <p>AJ 19-20:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Op het kernteam is internationalisering een vast agendapunt geworden. • Enkele docenten volgden het intern professionaliseringstraject Internationalisation@home, waarin de visie van de opleiding werd

<p>18. 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.</p> <p>19. Verder uitwerken van de voorliggende plannen en ideeën met betrekking tot internationalisering, bv. samenwerking met een Nederlandse instelling.</p>	<p>uitgeschreven en waarin alle ondernomen acties van de opleiding in een mindmap werden gevisualiseerd.</p> <p>AJ 20-21 en volgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uitrollen van de visie Internationalisation@home naar alle docenten en deze verder implementeren en borgen. <p>*rekening houdend met de maatregelen rond Covid-19</p>
<p>Kritische vraag waarmee de commissie de opleiding wil uitdagen</p>	
<p>20. De commissie wil 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.</p>	<p>20. Taakstelling jaarwerkplan 19-20: werkingsstructuur van de opleiding op de drie campussen optimaliseren.</p> <p><u>Rapportering</u>: dit moet nog verder uitgeklaard worden maar is ook afhankelijk van het totaal opleidingsaanbod in de hogeschool.</p>