

GRADUAAT IN DE BASISVERPLEEGKUNDE

GO! VESALIUSINSTITUUT & HOGESCHOOL GENT

TOETS NIEUWE OPLEIDING (OMVORMING) • BEOORDELINGSRAPPORT

27 APRIL 2026



DIRK BROOS (VOORZITTER) • ANNELOTTE VAN BERGEN, BRECHT SERRAES, ILSE
OLAERTS, GOEDELE VERGAUWEN, MARTINE ZAMAN (COMMISSIELEDEN) •
KRISTL VAN DER HEYDEN (SECRETARIS) • LIEN BEYLS (PROCESCOÖRDINATOR)



Inhoud

1	Abstract	4
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie	5
2.1	Wat beoogt de opleiding?	5
2.2	Hoe wil de opleiding dat realiseren?	10
2.3	Hoe zal worden vastgesteld dat wat beoogd werd, gerealiseerd is?	17
2.4	Hoe investeert de opleiding in een voortdurende ontwikkeling van de kwaliteit?	21
2.5	Naleving onderwijsreglementering en andere relevante regelgeving	24
3	Oordeel	26
3.1	Oordeel over de potentiële kwaliteit van de opleiding	26
3.2	Conclusie: advies toetsingsbesluit	26
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van het samenwerkingsverband en de opleiding	30
	Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)	31
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie	32
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding	33
	Bijlage 5: Verantwoording	35
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal	36

1 Abstract

De aangestelde commissie voerde een onderzoek naar de potentiële kwaliteit van de opleiding graduaat in de basisverpleegkunde aangeboden door GO! Vesaliusinstituut en Hogeschool Gent.

De commissie meent dat de opleiding een sterk en helder doelkader heeft, waarin de CanMEDS-rollen en de eigen visie op een logische manier zijn geïntegreerd. Ook ziet de commissie de gezamenlijke inzet van de samenwerkingspartners om het profiel van de basisverpleegkundige scherp te houden, in overleg met het werkveld, als meerwaarde.

De overlegstructuren van de opleiding vormen een stevig en transparant systeem dat de beslissingen ondersteunt. Dankzij de combinatie van formele en informele afstemming is het lerarenteam nauw betrokken bij de omvorming van de opleiding, wat zorgt voor een breed gedragen kader.

Dit kader ligt aan de basis van de consistente lijn tussen leerdoelen, curriculum, leeractiviteiten en de evaluatiepraktijk. Daardoor krijgen cursisten in alle vestigingen een gelijkwaardig aanbod.

De opleiding investeert sterk in begeleiding, met initiatieven zoals monitoraat, differentiatiemomenten en taalondersteuning. Deze sluiten goed aan bij de diverse instroom. De commissie vraagt wel aandacht voor de balans tussen verplichte contactmomenten en het uitgebreide remediërsaanbod. Daarom suggereert ze te onderzoeken of een sterker collectief aanbod de remediërsnoden kan verminderen.

Het personeelsbeleid, inclusief het onthaal van nieuwe leraren, wordt positief beoordeeld. Dat geldt ook voor de aandacht die de opleiding heeft voor de ontwikkeling van de competenties van haar leraren. De commissie meent dat de opleiding kan steunen op een hecht team dat collegiaal samenwerkt, over de vestigingen heen.

De commissie formuleert de volgende aanbevelingen:

- Facet 5: Overweeg goed of de huidige onderwijsdidactische aanpak de meest effectieve is voor de diverse instroom, die veel ondersteuning nodig heeft: denk erover na of de balans tussen proactief en curatief-remediërend aanbod juist ligt in functie van de doelgroep.
- Facet 6: Zorg ervoor dat de evaluatiebeslissingen (zoals bepaald in het tolerantie- en deliberatiebeleid) het leerproces van de cursisten ondersteunen in de richting van de eindevaluatie. Bewaak daarbij dat een vlotte voortgang op elke leerlijn gegarandeerd is.
- Facet 7: Optimaliseer de ECTS-fiches in functie van overzichtelijkheid en transparantie door ze aan te vullen met alle relevante informatie.
- Facet 7: Optimaliseer het OER zodat het meer in lijn ligt met het huidige opleidingsmodel. Neem in het OER de samenstelling, bevoegdheden en taken van de verschillende types klassenraden op een duidelijke en consistente wijze op.

2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

De commissie besprak tijdens het vooroverleg op 17 maart 2026 haar eerste waardering van de omvorming van het graduaat in de basisverpleegkunde ingericht door GO! Vesaliusinstituut (vanaf hier Vesaliusinstituut genoemd) en Hogeschool Gent (vanaf hier HOGENT genoemd). Het samenwerkingsverband heeft gekozen voor een volledige indiening van het dossier.

De commissie baseerde haar eerste waardering op het opleidingsdossier van de opleiding. Ze trof in het dossier een aantal sterke punten aan en is van mening dat de opleiding al heel wat stappen gezet heeft sinds de toets nieuwe opleiding die doorging in maart 2025. De vragen die ze aan de opleiding wilde voorleggen tijdens de dialoog hadden voornamelijk betrekking op twee thema's: enerzijds de gedragenheid van de omvorming bij het team en het werkveld en anderzijds de implementatie van de omvorming in de vier vestigingen. Ook de andere vragen die de commissie had, kon ze stellen aan de vertegenwoordigers van Vesaliusinstituut en HOGENT tijdens het locatiebezoek op 24 maart 2026. De commissie heeft de dialoog ervaren als open en constructief.

2.1 Wat beoogt de opleiding?

Facet 1: de leerresultaten van de opleiding, gebaseerd op de niveaudecriptoren, vermeld in artikel II.141 van de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013, vormen een heldere en opleidingsspecifieke invulling van de internationale eisen voor het niveau, de inhoud en de oriëntatie.

Bevindingen

De commissie kon kennisnemen van de visie van de opleiding via het dossier, waar de opleiding ze samenvat in vijf kernwoorden die de identiteit van de opleiding weerspiegelen: praktijkgericht, mensgericht, samenwerken, begeleiden en onderzoeken.

De opleiding vertaalde de domeinspecifieke leerresultaten (DLR) naar **zeven opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)**, telkens gekoppeld aan een specifieke **leerresultaatlijn/rol**. Deze zeven rollen zijn gebaseerd op het CanMEDS-model. De leerresultaatlijnen vormen de pijlers van de opleiding. Voor elke leerresultaatlijn/rol werd een OLR uitgewerkt.

De leerresultaten zijn opgebouwd met een graduele toename in gedragsniveaus. Deze opbouw, per OLR uitgewerkt op opleidingsonderdeelniveau, is vastgelegd in de 'Tabel opleidingsprofiel Tabel onderwijsconcept' (TOPTOC).

Tijdens de dialoog kreeg de commissie uitgebreid de kans om te bevragen hoe het team en het werkveld betrokken zijn bij de vormgeving van en omgaat met het OLR-kader. Deze aspecten komen aan bod onder de facetten 2, 5 en 6.

De commissie maakte van de dialoog gebruik om in te gaan op de **profilering van de basisverpleegkundige**. Ze wilde onder meer weten hoe de opleiding vorm zal geven aan niveau 5 van de Vlaamse Kwalificatiestructuur (VKS-niveau 5) en op welke manier ze kijkt naar de plaats van de basisverpleegkundige binnen het zorgteam.

De opleiding en HOGENT verwezen naar de **niveaubepaling** waaraan ze onlangs gewerkt hebben en waarbij ook het werkveld betrokken was. Het werken vanuit de CanMEDS-rollen kwam daarbij naar voren als een voordeel, omdat ze zowel bij VKS-niveau 5 als 6 worden

gehanteerd. Door het verschil helder te maken, bijvoorbeeld dat leiderschap en *evidence-based* werken sterker doorwegen voor niveau 6, wordt het ook voor cursisten duidelijker aan welke rollen ze intenser moeten werken als ze de stap naar de bacheloropleiding zouden willen zetten.

HOGENT benadrukte het belang dat de hogeschool eraan hecht om bij te dragen aan de profilering; ze wil de opleiding verder mee uitbouwen op basis van de wisselwerking tussen de profielen van de verpleegkundige verantwoordelijk voor de algemene zorg (VVAZ) en de basisverpleegkundige.

Wat het profiel en de erkenningsvoorwaarden van de basisverpleegkundige binnen het huidige en toekomstige zorglandschap betreft, geeft het werkveld aan dat de onduidelijkheid weegt, ook op de cursisten zelf. Het werkveld kijkt daarbij vooral naar de wetgever en niet naar de opleiding om hierin helderheid te scheppen. Ze wezen wel op het belang voor de opleiding om het profiel van de basisverpleegkundige steeds met het werkveld te blijven aftoetsen: wanneer de afgestudeerden in het werkveld aan de slag zullen gaan, kunnen zich veranderende noden aftekenen. Het werkveld gaf aan hiertoe voldoende openheid bij de opleiding te vinden.

Overwegingen

De sterktes van het doelenkader, die de commissie al benoemde naar aanleiding van de omvormingsprocedure in 2025, ziet ze bevestigd zowel in het dossier als in de bevindingen die uit de dialoog naar voren kwamen. De commissie meent dat de manier waarop de opleiding het DLR-kader verwerkt heeft in de OLR en hoe ze haar visie en eigenheid hierin laat terugkomen goed navolgbaar is. Ook de link met de CanMEDS-rollen is helder: de CanMEDS-rollen vormen de pijlers van de opleiding en fungeren meteen als leerresultaatslijnen doorheen de opleiding.

De manier waarop beide partners uit het samenwerkingsverband zich scharen achter het bewaken en verduidelijken van de profilering van de basisverpleegkundige vindt de commissie sterk. Ze waardeert ook dat de opleiding het werkveld hierbij betreft (zie verder onder facet 2).

Oordeel

De commissie oordeelt dat wat betreft dit facet de opleiding voor de 180 studiepunten zal voldoen aan de basiskwaliteit.

Facet 2: het curriculum van de opleiding sluit aan bij de meest recente ontwikkelingen in het vakgebied, houdt rekening met de ontwikkelingen in het werkveld en is maatschappelijk relevant.

Bevindingen

In het opleidingsdossier licht de opleiding toe hoe ze na de beoordeling in 2025 aan de slag is gegaan met de omvorming en hoe ze de voorwaarden en aanbevelingen uit het rapport daarin een plaats heeft gegeven. Ze maakte onder meer werk van een **‘Plan van gedragenheden’** dat concrete acties, communicatie- en opvolgmomenten beschrijft die volgens de opleiding zullen leiden tot een versterkt eigenaarschap; dat zal op zijn beurt bijdragen aan de brede implementatie en verankering van het opleidingsprofiel binnen de opleiding. In dit rapport zal het ‘Plan van gedragenheden’ aan bod komen onder verschillende facetten.

De commissie ging tijdens de dialoog in op de vraag wie bij welke onderdelen betrokken was wat het **omvormingsdossier** betreft. De beleidsverantwoordelijken van de opleiding gaven aan dat ze planmatig te werk zijn gegaan, waarbij ze de leraren nauw betrokken hebben. Om het proces te ondersteunen en te structureren, met oog op het ontwerpen en implementeren van een samenhangend, kwaliteitsvol curriculum, bracht de opleiding een **overlegstructuur** in stelling, waarop de commissie verder inging tijdens de dialoog. Bij de start van de gesprekken ontving de commissie ter verduidelijking het organogram van de opleiding, waaruit de commissie kon afleiden hoe alle overlegorganen zich verhouden tot elkaar.

De opleiding schetste onder meer de rol van de **OLOD-werkgroepen**, actief sinds november 2025. In een OLOD-werkgroep werkt telkens een OLOD-verantwoordelijke samen met een aantal collega's aan de verdere uitwerking van een specifiek opleidingsonderdeel. De resultaten van de OLOD-vergaderingen worden opgevolgd door de leerlijnverantwoordelijke en de kwaliteitszorgmedewerker. De opleidingsonderdelen werden onafhankelijk van de leerresultaatlijnen ingedeeld in leerlijnen; de leerlijnverantwoordelijke is de trekker binnen een bepaalde leerlijn.

Belangrijke beslissingen en inzichten uit de OLOD-werkgroepen worden teruggekoppeld in de **curriculumcommissie**, waaraan onder meer alle leerlijnverantwoordelijken deelnemen. Tijdens de dialoog voegde de opleiding toe dat de curriculumcommissie instaat voor het volledige proces: ze bewaakt het niveau en zorgt ervoor dat alles op elkaar afgestemd is.

De leraren bevestigden dat zij nauw betrokken zijn geweest bij de omvorming. Ze verwezen zowel naar de verschillende **instrumenten** die de opleiding heeft ingezet om iedereen mee te krijgen als naar de **overlegstructuren** die dit proces ondersteunen.

De visie van de opleiding fungeerde als startpunt, evenals de OLR. Ze gaven aan dat het hele programma is opgebouwd in functie hiervan, waarbij de OLOD-werkgroepen en de leerlijnverantwoordelijken een centrale plaats innemen (zie verder onder facet 5). De leraren, ook zij die nog lesgeven binnen het modulair systeem, benadrukten dat ze nu allemaal zicht hebben op de visie en de grote lijnen van de opleiding, wat voorheen niet het geval was. De opleiding ondersteunt hen in deze 'omslag': de leraren verwezen onder meer naar verschillende vormen (bijvoorbeeld de pedagogische studiedag en vormingsmomenten die meermaals per jaar en vestigingoverschrijdend doorgaan) en naar instrumenten zoals de handleiding 'Domein- en opleidingsspecifieke leerresultaatlijnen opleidingsprofiel'. Ook via het 'Plan van gedragenheid' kon de commissie kennisnemen van de initiatieven die de opleiding neemt om de leraren te betrekken (zie verder onder facet 8).

De onderliggende organisatiestructuur van de opleiding benoemden de leraren als helder en ondersteunend voor het doorontwikkelen en implementeren van het curriculum. De verantwoordelijkheden zijn gekend en goed afgebakend, bijvoorbeeld van de leerlijnverantwoordelijken en de interne coördinatoren, en dat geldt voor alle vestigingen.

Op het vlak van betrokkenheid van de **cursisten** gaf de opleiding aan dat in de curriculumcommissie nog geen cursisten zijn opgenomen. Het is een bewuste keuze om de cursisten in de ontwikkelfase van de opleiding niet nauwer te betrekken, omwille van de grote tijdsbesteding die ermee gepaard gaat. Eens de drie trajectjaren in voege zijn, wil de opleiding cursisten in de curriculumcommissie laten zetelen, in functie van de verdere

realisatie en de borging van de opleiding. Via de studentenraad (stura) neemt de opleiding de stem van de cursist wel mee (zie ook facet 8).

De commissie ging ook met de **werkveldvertegenwoordigers** in gesprek over hun betrokkenheid bij de omvorming. Uit de dialoog kwamen verschillende voorbeelden naar voren. Zo had het werkveld inspraak wat betreft de weging van de rollen in de verschillende domeinen van de zorg – waarbij de rol van communicator bijvoorbeeld een groter gewicht krijgt toegewezen binnen de geestelijke gezondheidszorg. Het werkveld uitte verder zijn tevredenheid over het feit dat de opleiding niet alleen aandacht besteedt aan de technische handelingen, maar ook rollen als communicator en organisator de nodige aandacht geeft. De werkveldvertegenwoordigers noemden het pad dat de opleiding is ingeslagen “een sterk groeipad”.

Wat het curriculum betreft, gaven ze niettemin aan dat ze niet van bij de start betrokken zijn. Er was veeleer sprake van het voorleggen van het curriculum aan het werkveld en het bevragen van mogelijke lacunes.

Het werkveld is vragende partij voor een meer structurele betrokkenheid bij de opleiding, met het oog op co-creatie. Ze zouden eveneens graag een verdere transparantie zien, bijvoorbeeld wat de in- en uitstroom betreft.

Het werkveld vindt het positief dat de opleiding zal werken met een **vaste samenstelling** van de **werkveldcommissie**.

De opleiding gaf aan dat de werkveldcommissie zich heeft gebogen over de stages en de stage-evaluatie (zie verder onder facet 6). Ook de rol van de basisverpleegkundige komt aan bod, evenals pedagogisch-didactische onderwerpen. De opleiding voegde toe er nauw op toe te zien dat alle domeinen uit het zorglandschap vertegenwoordigd zijn in de werkveldcommissie.

De commissie was ook benieuwd naar de aanpak die de opleiding hanteert om iedereen bij de omvorming te betrekken over de **vier vestigingen** heen. Naast de hoofdvestiging in Oostende heeft de opleiding vestigingen in Gent, Aalst en Kortrijk; de vestigingen in Brugge, Deinze, Ronse en Sint-Niklaas werden op het einde van het schooljaar 2024-2025 gesloten. Op vraag van de commissie had de opleiding bij de start van de dialoog een document bezorgd waardoor ze per vestiging zicht kreeg op de context, in casu het aantal cursisten, leraren en andere functies (uitgedrukt in voltijdse equivalenten).

De opleiding gaf aan dat het betrekken van de vier vestigingen een uitdaging vormt waarop ze sterk heeft ingezet. De curriculumcommissie werkt bijvoorbeeld vestigingoverschrijdend. Dat geldt ook voor het stagebureau, dat instaat voor de contacten met het werkveld en voor het plannen van de stages.

Naast de vestigingoverschrijdende **structuren** verwees de opleiding ook naar de **operationele werking**, waarbij ze volop inzet op online samenwerken. Een belangrijke rol spelen ook de interne coördinatoren. De opleiding benoemde hen als ankerplaatsen die de vestiging niet alleen operationeel leiden maar ook op de hoogte zijn van pedagogisch-didactische kwesties.

Ook de leraren verwezen tijdens de dialoog naar de korte lijnen voor overleg over de vestigingen heen. Via Teams-werkgroepen vindt er veelvuldig overleg plaats. Om de

gedragenheid en eenvormigheid te bewaken, zijn er planningsdocumenten die vestigingoverschrijdend bewaakt worden door de leerlijnverantwoordelijken. Het resultaat is volgens de opleiding een grote consistentie in de aanpak van de lessen (zie facet 5). Ook wat communicatie betreft, is er volgens de leraren sprake van doorgedreven afstemming: vooraleer de interne coördinatoren een mail sturen naar het team, wordt de communicatie afgestemd over de vestigingen heen.

Overwegingen met vermelding aanbevelingen en/of voorwaarden

De commissie vond de toelichting over de werking van de overlegstructuren verhelderend. De OLOD-werkgroepen, de curriculumcommissie, de rol van de leerlijnverantwoordelijken die de samenhang van het curriculum bewaken: al deze onderdelen vormen voor de commissie een coherent en goed beredeneerd systeem. Terwijl ze aanvankelijk bezorgd was over de veelheid van organen en de mogelijke werkdruk die deze structuur met zich mee zou kunnen brengen, maakte deze bezorgdheid plaats voor waardering. De commissie merkte doorheen de volledige dialoog dat alle betrokkenen de overlegstructuren werkbaar en ondersteunend vinden. Ze spreekt haar waardering uit voor de manier waarop de opleiding er op korte tijd in geslaagd is een dergelijke structuur op het getouw te zetten en alle betrokkenen hierin grondig te betrekken.

De commissie waardeert ook de verschillende instrumenten en documenten die de opleiding in stelling heeft gebracht om het team te ondersteunen.

Volgens de commissie blijkt de efficiëntie van de structuren en instrumenten ook uit het resultaat: zij merkt op dat het team in sterke mate betrokken is bij de omvorming, waardoor de leraren zich het OLR-kader en de bijbehorende rollen eigen hebben gemaakt. Dat is bovendien van belang in functie van de verdere doorvertaling naar het curriculum (zie facet 5).

De commissie meent dat zowel de structuren, de instrumenten als de concrete manier van samenwerken ervoor zorgen dat de vier vestigingen op dezelfde manier betrokken zijn: de gedragenheid van de omgevormde opleiding kwam over de vestigingen heen sterk naar voren en draagt bij tot een consistent curriculum. De commissie merkt dan ook op dat het 'Plan van gedragenheid' geen dode letter blijkt te zijn maar daadwerkelijk voelbaar is in de gesprekken met het team.

Wat het werkveld betreft, meent de commissie dat de opleiding heel wat stappen heeft gezet, waaronder het inzetten van de werkveldcommissie. Dat de opleiding met vaste deelnemers zal werken, vindt de commissie positief. Wel suggereert ze dat de opleiding inzet op een verdere doorontwikkeling van de samenwerking met het werkveld in de richting van co-creatie, waarbij toekomstige evoluties rond het beroep van de basisverpleegkundige de nodige aandacht krijgen.

Oordeel

De commissie oordeelt dat wat betreft dit facet de opleiding voor de 180 studiepunten zal voldoen aan de basiskwaliteit.

2.2 Hoe wil de opleiding dat realiseren?

Facet 5: de onderwijs-leeromgeving stimuleert de cursisten om een actieve rol te spelen in het leerproces en draagt bij tot een vlotte studievoortgang.

Bevindingen

De opleiding licht in het dossier haar **onderwijsconcept** toe, dat gebaseerd is op gepersonaliseerd leren, leren uit interactie, samen leren, onderzoekend leren, en inzetten op snelle succeservaring.

Ze vermeldt ook de onderwijsleeractiviteiten die ze zal inzetten om haar onderwijsconcept te realiseren. Het gaat dan onder meer over praktijkgericht leren (via de stages, leerwerkplaatsen, projectwerk en het simulatieonderwijs) en over probleemgestuurd leren, gebaseerd op reële praktijksituaties.

De commissie ging in gesprek met de leraren over de manier waarop zij concreet te werk zijn gegaan bij de vormgeving van het **curriculum**. Zoals beschreven onder facet 2 zijn de OLR het vertrekpunt geweest. Vervolgens werd bekeken hoe een vak binnen de opleiding past, en welke werkvormen en evaluaties leiden tot de realisatie van de doelen. De ECTS-fiches dienden daarbij als richtsnoer.

Bij het ontwikkelen van de lesmaterialen is er sprake van veelvuldig overleg: “Je staat er niet alleen voor” was de uitspraak die het gesprek met de leraren kenmerkte. Ze wisselen materialen uit en houden collegiale visitaties om hun lespraktijk te versterken.

HOGENT bevestigde dat de opleiding nu volledig op basis van leerresultaten gemodelleerd is en niet meer op basis van inhouden, waarvoor teamwerking een noodzakelijke voorwaarde is.

De commissie wilde graag een goed beeld krijgen van de **leeromgeving op de vier vestigingen**. De opleiding bezorgde de commissie filmpjes die fungeren als ‘virtuele rondleiding’ op de campussen van Oostende, Kortrijk en Aalst. Van de campus Gent had de commissie zich al een beeld kunnen vormen tijdens de omvormingsprocedure in 2025.

Tijdens de dialoog gaf de opleiding aan dat ze dit schooljaar heeft ingezet op **simulatieleren** vanaf modeltraject 1. Ze heeft daarbij een beroep kunnen doen op de ruime ervaring van HOGENT, wat leidde tot een uitbreiding van de casussen en ondersteuning bij het vormgeven van de *debriefings*. Ook leidde dit tot een sterker inzetten op interprofessioneel samenwerken.

De vestiging Gent beschikt als enige over een simulatielab. Cursisten van de andere vestigingsplaatsen zullen zich, indien dit binnen het opleidingsonderdeel vereist is, naar Gent moeten verplaatsen om hieraan deel te nemen. De cursisten die de commissie kon spreken, hadden nog geen ervaring met het simulatielab.

De commissie was benieuwd of de cursisten op elke campus een beroep kunnen doen op een **uitleendienst**, zodat ze zelf kunnen oefenen buiten de werkcolleges en de monitoraten om. De opleiding bevestigde dat per vestiging een materiaalverantwoordelijke ervoor zorgt dat het benodigde materiaal voorhanden is. Cursisten kunnen een box aanvragen, wat in de praktijk niet zo vaak gebeurt. Cursisten vragen er het vaakst naar ter voorbereiding van hun stage of als ze feedback gekregen hebben tijdens hun stageperiode.

Ook wilde de commissie weten welke stappen de opleiding heeft gezet om de **lesinhoud** over de vestigingen heen afgestemd te krijgen. De leraren lichtten toe hoe de overlegstructuren en het online samenwerken leiden tot een grondige afstemming. Het resultaat hiervan is volgens de leraren dat zij elkaar bijvoorbeeld zullen kunnen vervangen bij afwezigheid. Ook de cursisten bevestigden dat beeld: ze merken niet op dat leraren die van andere vestigingen afkomstig zijn de lessen op een verschillende manier aanpakken of andere nadrukken leggen.

De opleiding verwijst in haar dossier naar de **grote diversiteit van de instroom** (onder meer op het vlak van vooropleiding, taal, nationaliteit en leeftijd), waaronder een aanzienlijk aandeel cursisten zonder diploma secundair onderwijs. Deze instroom ondersteunt volgens de opleiding het belang van een sterk uitgewerkt begeleidings- en remediëringsbeleid, zodat cursisten vanuit uiteenlopende startsituaties succesvol kunnen instromen, groeien en uitstromen.

De opleiding zal gebruikmaken van monitoraatsessies, zodat cursisten verspreid in de tijd kunnen oefenen volgens het principe van *spaced practice*. Naast de begeleiding bij specifieke opleidingsonderdelen zullen cursisten extra lessen kunnen volgen in taal, medisch rekenen, ICT en studievaardigheden.

De commissie kreeg de kans om uitgebreid in te gaan op de verschillende manieren waarop de opleiding de cursisten zal ondersteunen in hun leerproces.

De **monitoraten** zijn sessies die gekoppeld zijn aan een bepaald OLOD en waarin cursisten extra uitleg kunnen krijgen of extra oefeningen kunnen maken. De cursisten toonden zich enthousiast hierover: ze benoemden het als nuttige uren om bij te leren, doordat ze de kans krijgen de leerstof te herhalen, handelingen in te oefenen of om extra vragen te stellen, zowel voor theorie als voor praktijk. Het gebeurt soms dat leraren, in overleg met de cursisten, een deel van de monitoraatsuren inzetten om verder les te geven, in het geval zij tijdens de reguliere lessen in tijdnood geraken.

De commissie ging ook in op de **taalondersteuning** die de opleiding zal bieden. Haar instroom is immers gekenmerkt door een hoog percentage cursisten met een migratieachtergrond en niet-Nederlandstalige moedertaal.

Terwijl er voordien drie taalleerkrachten actief waren over de zeven vestigingen heen, is er momenteel één taalleerkracht beschikbaar. Hij verwees tijdens de dialoog naar de Vlaanderenbrede toelatingsproef waarvan de opleiding gebruikmaakt vanaf het schooljaar 2025-2026. De opleiding zal een eigen taaltest organiseren waaraan alle cursisten bij aanvang van de opleiding deelnemen. Dit zal haar naar eigen zeggen een meer helder beeld bieden van de noden op het vlak van taalkennis.

Cursisten zullen vervolgens kunnen deelnemen aan de taallessen binnen het systeem van '**geroosterde differentiatie**'. Hetzelfde geldt voor de extra lessen voor medisch rekenen, ICT en studievaardigheden. Het gaat over sessies die systematisch ingepland zullen worden in het lessenrooster en waaraan cursisten vrijblijvend zullen kunnen deelnemen. De klassenraad zal hen adviseren hieraan deel te nemen indien nodig.

De opleiding maakte melding van **acht studieondersteunersuren per week**. Afhankelijk van de noden kan de invulling van de studieondersteuning klassikaal dan wel individueel worden ingevuld.

De commissie had een aantal vragen over het **interactief afstandsonderwijs**. Ze leidde af uit het dossier dat leraren in sommige OLODs *blended* lesgeven.

De opleiding gaf aan momenteel geen afstandsonderwijs te voorzien. Wel streeft ze ernaar om op termijn lessen op te nemen, zodat cursisten deze op eigen tempo kunnen herbekijken en hun leerproces nog beter kunnen afstemmen op hun individuele noden. Uitzonderlijk kunnen cursisten vandaag al *online* deelnemen aan de lessen.

Verder ging de commissie in gesprek over de **verplichte aanwezigheden**. Ze wilde graag weten welke visie de opleiding hanteert wanneer ze al dan niet verplichte aanwezigheden oplegt bij bepaalde OLODs.

De opleiding verhelderde haar visie, namelijk dat verplichte aanwezigheid zal gelden voor alle OLODs die gekoppeld zijn aan patiëntveiligheid. De opleiding kiest ervoor om voor andere OLODs geen verplichte aanwezigheid op te leggen, zodat cursisten desgewenst een individueel traject kunnen volgen. Wel zal ze aanbevelingen doen aan de cursisten over welke OLODs ze bij voorkeur zouden volgen. De opleiding vindt het daarnaast belangrijk om cursisten te stimuleren zelf hun verantwoordelijkheid op te nemen voor hun leerproces. Zij zullen bijvoorbeeld op het leerplatform CumLaude kunnen aangeven dat ze bepaalde oefeningen willen maken tijdens de monitoraatsessies.

Tijdens de nabespreking met de opleiding kwam nog naar voren dat dit onderwerp veelvuldig aan bod komt op beleidsniveau. De opleiding overlegt met andere scholen over hun aanpak, want ook elders blijkt het geen evidentie om cursisten in de lessen “te krijgen en te houden”.

De cursisten bevestigden dat leraren hen aanmoedigen om naar de lessen te komen zonder dat het om een verplichting gaat. En wie op de monitoraatsessies opdaagt maar de lessen niet heeft gevolgd, krijgt de boodschap dat de leraren hen niet zullen kunnen helpen.

De commissie ging ook in gesprek over de **studeerbaarheid** van de opleiding.

Dat ging onder meer over de **studietijdmeting**. De cursisten verwezen naar de portfoliobegeleider (zie verder onder facet 4) die op basis van een gesprek met hen de studietijd noteert. Ze vinden het belangrijk dat de opleiding hun studietijd op deze manier monitort.

In het **leerproces** ervaren de cursisten een grote steun van de leraren. Voor de cursisten is het dan ook duidelijk wat in de lesinhoud belangrijk is. Leraren ondersteunen de lessen door extra bundels of powerpoints aan te bieden. Ook gaven de cursisten aan een grote nabijheid te ervaren van de leraren en geen drempels te ondervinden om extra vragen te stellen of hulp te vragen.

Het leerplatform CumLaude is voor de cursisten vlot hanteerbaar: ze vinden er per OLOD makkelijk alle informatie terug (zie ook facet 7).

De commissie ging tijdens de dialoog ook in op de **stages**. Ze wilde onder meer weten wat de stand van zaken is van de stageactiviteitenlijst en de rol van Medbook; de commissie kon op haar vraag tijdens het locatiebezoek samen met de opleiding Medbook inkijken.

De cursisten gaven aan dat de **stageactiviteitenlijst** voor hen helder is. Op de lijst zullen alleen die activiteiten terechtkomen die ze geoefend hebben tijdens de praktijklessen en de monitoraten, wat bevestigd moet worden met een handtekening van de leraar. Als de lijst up-to-date is, zullen ze hem opladen in **Medbook**. Op de stageplaats zullen de cursisten zelf de verrichte activiteiten noteren. Het laten aanvullen van de evaluatie door de mentoren is volgens de cursisten niet altijd evident, maar wordt wel opgevolgd door de school.

Zoals vermeld onder facet 2 verwees het werkveld tijdens de dialoog naar het feit dat de cursisten zelf hun stagedoelen formuleren. De opleiding lichtte toe dat ze cursisten handvatten zal bieden in het OLODs 'Professionalisering in de zorg'. Het formuleren van de doelen zal ook gebeuren op basis van een voorbespreking, en de stagebegeleider zal de doelen samen met de cursisten controleren.

In het geval bepaalde technische handelingen niet zullen kunnen verricht worden in de stage, dan zal de cursist deze handelingen verder kunnen inoefenen tijdens de monitoraatsessies van het OLOD waarin deze vaardigheden aan bod komen.

Het dossier vermeldt dat elke cursist op stage persoonlijke begeleiding krijgt van een **stagebegeleider** vanuit de school. De commissie wilde weten hoe dat concreet in zijn werk zal gaan. De cursisten bevestigden dat zij een vaste begeleider hebben die hen zal opvolgen gedurende hun hele stageperiode. Zij hebben het gevoel dat de stagebegeleider iemand is die "achter hen staat".

De cursisten zitten zelf aan het stuur bij de concrete voorbereiding van de bedside stagebegeleiding: zij weten wanneer de stagebegeleider zal langskomen, bereiden een zorgvrager voor en zorgen ervoor dat de stagebegeleider de handelingen in kwestie kan observeren. Vervolgens reflecteren zij over hun positieve punten en werkpunten, en wordt bekeken of hun inschatting spoort met deze van de stagebegeleider. Als instrument hanteert de opleiding hiervoor Medbook.

Op de stageplaats zal de **mentor** van de afdeling instaan voor de dagelijkse begeleiding. Mochten cursisten een moeilijke samenwerking met de mentor ervaren, dan voelen ze zich niet geremd om hierover in gesprek te gaan met de stagebegeleider, die volgens hen de ernst van de situatie goed kan inschatten.

Het werkveld vernoemde de vlotte communicatie met de opleiding bij het aanvragen van stageplaatsen en de korte lijnen met de stagecoördinator. Ook wezen ze erop dat de opleiding veel aandacht besteedt aan de contacten met de mentoren, onder meer via de mentorendagen en bevragingen.

Overwegingen met vermelding aanbevelingen en/of voorwaarden

De commissie waardeert het feit dat de opleiding erin geslaagd is het curriculum vorm te geven vanuit haar doelenkader – de OLR en de rollen. Ze vindt het sterk hoe het hele team betrokken is bij het vertalen van het doelenkader naar de OLODs. Ze dragen er elk hun steentje aan bij en werken volgens de commissie samen op een collegiale en efficiënte manier.

Ook beoordeelt de commissie het als positief hoe de opleiding de vier vestigingen betrokken heeft. Dat komt tot uiting in OLODs die inhoudelijk afgestemd zijn over de vestigingen heen, in die mate dat leraren elkaar kunnen vervangen bij afwezigheden. Het uit zich evenzeer in de evaluatiepraktijk die gelijk is voor de vier vestigingen (zie facet 6).

De aanwezige onderwijsleeromgeving is volgens de commissie vergelijkbaar, op het simulatielab na: alleen de Gentse campus beschikt over een simulatielab, maar de commissie

heeft er vertrouwen in dat de opleiding ervoor zal zorgen dat alle cursisten ervan gebruikmaken om de nodige competenties te kunnen inoefenen.

De commissie waardeert de sterke inzet van de opleiding op cursistgerichte leerprocessen. Ze meent dat de opleiding een leeromgeving heeft gecreëerd die deze leerprocessen zal ondersteunen, waaronder het platform CumLaude dat voor de cursisten de noodzakelijke informatie per OLOD op een overzichtelijke manier samenbrengt.

Wat de stages betreft waardeert de commissie hoe de stageactiviteitenlijst is uitgewerkt en hoe de opleiding de cursisten begeleidt om met de lijst en Medbook aan de slag te gaan: zij moeten zelf het heft in handen nemen – de lijst aanvullen en doelen formuleren – maar zullen daarbij volgens de commissie goed begeleid worden. Ook de opvolging van de cursisten door stagebegeleiders en mentoren beoordeelt de commissie als positief.

De commissie heeft er waardering voor dat de opleiding het leerproces van de cursisten zal ondersteunen met een brede waaier aan initiatieven. Dat gaat onder meer over de monitoraten en de ‘geroosterde differentiatie’, met aandacht voor taalondersteuning en andere belangrijke vaardigheden. Ze begrijpt ook dat de opleiding cursisten de kans wil geven om hun leertraject te individualiseren en vanuit die redenering aan een beperkt aantal OLODs een verplichte aanwezigheid koppelt maar suggereert, in het licht van de brede regelgeving secundair onderwijs, de betrokkenheid van de cursisten bij de onderwijsleeractiviteiten nauwlettend op te volgen.

Verder heeft de commissie een bezorgdheid over de balans tussen wat de opleiding proactief kan aanbieden en haar grote remediërsaanbod: ze vraagt zich af of de diverse doelgroep, die effectief veel nood heeft aan ondersteuning, niet gebaat zou zijn bij een onderwijsdidactische aanpak die sterker inzet op een collectief aanbod, waardoor het remediërsaanbod kan verkleinen. Ze beveelt de opleiding aan om de balans tussen haar proactief en curatief aanbod goed in het oog te houden. In die context suggereert de commissie om de verplichte aanwezigheid ten aanzien van de cursisten te verduidelijken en om het verband tussen haar nieuw ingevoerde aanwezigheidsbeleid en de feitelijke leerresultaten te monitoren.

Oordeel

De commissie oordeelt dat wat betreft dit facet de opleiding voor de 180 studiepunten zal voldoen aan de basiskwaliteit.

De commissie formuleert de volgende aanbeveling:

- Overweeg goed of de huidige onderwijsdidactische aanpak de meest effectieve is voor de diverse instroom, die veel ondersteuning nodig heeft: denk erover na of de balans tussen proactief en curatief-remediërend aanbod juist ligt in functie van de doelgroep.

Facet 3: de voor de opleiding ingezette leraren bieden de cursisten optimaal de mogelijkheid om de leerresultaten te behalen.

Bevindingen

De commissie kreeg via het dossier inzage in de **samenstelling van het team** en in de **functieomschrijvingen** van het personeel. De opleiding meldt dat ze een grote instroom van zij-instromers kent, zowel met als zonder pedagogisch diploma. Ze verwacht van de leraren

dat ze binnen een maximale termijn van vijf jaar het bewijs van pedagogische bekwaamheid behalen.

Nieuwe lesgevers zullen bij hun start begeleiding krijgen die bestaat uit drie pijlers: leerbegeleiding (didactisch), wegwijsbegeleiding (organisatorisch) en werkbegeleiding (stagebegeleiding).

Gevraagd naar de **uitdagingen** die de opleiding nog detecteert wat betreft de omvorming en de betrokkenheid van de leraren verwees ze naar de competentiematrix die de competenties van leraren in kaart zal brengen. Via een bevraging die ze zal uitsturen in het huidige semester zal de opleiding in kaart brengen waarin leraren zich competent achten. Het doel is zich ervan te verzekeren dat alle competenties vertegenwoordigd zijn in de OLOD-werkgroepen.

Dit initiatief sluit aan bij een nieuw orgaan dat de opleiding installeerde na de omvormingsprocedure in 2025: het **paritair comité (PC)**. Dit comité heeft als opdracht de doelstellingen binnen de opleidingsonderdelen toe te wijzen aan het profiel met de meeste expertise. Daarmee wil de opleiding waarborgen dat elk opleidingsonderdeel de juiste inhoudelijke en vakdidactische invulling krijgt.

De bevraging van de competenties van het team heeft tevens als doel om het **professionaliseringsaanbod** af te stemmen op de noden.

De opleiding zal professionalisering stimuleren en wil daarbij sterk inzetten op het *'teach-the-teacher'*-principe, waarbij teamleden de opgedane kennis zullen delen met collega's. Zoals vermeld onder facet 5 zullen de leraren ook aan kennisdeling doen via collegiale visitaties. Wat didactische vragen betreft, verwees HOGENT naar haar Dienst Onderwijsontwikkeling die de opleiding zal ondersteunen.

Het dossier gaf de commissie ook inzicht in het organogram en onder meer de rol van het **beleidsteam**, dat verantwoordelijk is voor zowel de strategische als de operationele aansturing van de opleiding. Taken van het team zijn onder meer het bewaken van de kwaliteit van het onderwijs, de coherentie binnen het curriculum, de afstemming met het opleidingsprofiel en de beroepspraktijk. Voorstellen uit de curriculumcommissie zullen altijd aan het beleidsteam worden voorgelegd, waar ze besproken en al dan niet bekrachtigd zullen worden.

Overwegingen met vermelding aanbevelingen en/of voorwaarden

De commissie oordeelt positief over de samenstelling van het lerarenteam, waaruit een diverse expertise naar voren komt die een meerwaarde zal bieden voor de opleiding. De begeleiding die de opleiding nieuwe leraren zal bieden onder de vorm van een gestructureerd aanvangstraject met didactische ondersteuning beoordeelt de commissie eveneens gunstig.

De manier waarop de opleiding de competenties van de leraren in kaart wil brengen om hen vervolgens toe te wijzen aan de OLODs waarin hun expertise het best tot zijn recht komt, vindt de commissie sterk. De commissie suggereert evenwel aandacht te hebben voor het inbrengen van 360-graden-feedback bij het toewijzen van opdrachten.

Het feit dat de opleiding dit principe zal inbedden in haar werking via een orgaan als het PC beoordeelt de commissie als positief.

Het organogram en de (overleg)structuren zoals die zijn toegelicht tijdens de dialoog (zie ook facet 2) worden door de commissie als coherent en werkbaar beoordeeld. Ze meent dat dit geen louter theoretisch model op papier is, maar wel een systeem dat beantwoordt aan de vraag naar intens en effectief overleg die met een omvorming gepaard gaat.

De commissie waardeert de manier waarop de opleiding omgegaan is met de aanbeveling uit de omvormingsprocedure van 2025. Zij heeft doorheen de dialoog ervaren dat het team ten gronde meegenomen is in de omvorming. Het team komt bovendien naar voren als één team, over de vestigingen heen. Ook de leraren die nog werkzaam zijn in het modulair systeem geven blijk van betrokkenheid bij en kennis van het omvormingskader. De commissie heeft zelf ervaren wat een gesprekspartner zei: “Er waait een frisse wind door de opleiding”.

Uit het dossier spreekt verder een sterke focus op leren en ontwikkelen en op het stimuleren daarvan. De commissie is van mening dat de opleiding een goed uitgewerkt professionaliseringsaanbod heeft en dat ze haar team zal aanzetten in te zetten op kennisverwerving en -deling.

Oordeel

De commissie oordeelt dat wat betreft dit facet de opleiding voor de 180 studiepunten zal voldoen aan de basiskwaliteit.

Facet 4: de opleiding biedt cursisten adequate en gemakkelijk toegankelijke voorzieningen en studiebegeleiding.

Bevindingen

De commissie kon aandacht besteden aan de **cursistenbegeleiding** die de opleiding zal voorzien. Naast de onder facet 5 vermelde begeleiding door de leraren en de stagebegeleider zullen cursisten ook terecht kunnen bij de portfoliobegeleider, de studietrajectbegeleiding en de studiebegeleiding.

De **portfoliobegeleider** zal de cursisten opvolgen gedurende het hele studietraject. Per semester zal de coach elke cursist driemaal spreken. Het portfolio, dat de cursisten aanvullen gedurende de drie trajectjaren, zal fungeren als startpunt voor wat de opleiding ‘begeleide zelfreflectie’ noemt. De portfoliocoach zal erop toezien dat de cursisten – door de verschillende OLODs heen – evolueren naar meer zelfsturing en autonomie. Stappen die zij zullen zetten, zijn onder meer het maken van een SWOT-analyse van zichzelf. Volgens de opleiding zal de portfoliobegeleider bovendien fungeren als een soort van vertrouwenspersoon.

De cursisten gaven aan dat de portfoliobegeleider iemand is die effectief met hen aan de slag gaat en waaraan ze “alles kwijt kunnen”. Mochten de cursisten geen band voelen met hun portfoliobegeleider, dan wordt hen een andere begeleider toegewezen.

De **studietrajectbegeleiding** zal worden opgenomen door de interne coördinator die op elke vestiging aan de slag is; samen met de cursist zal de interne coördinator de studievoortgang bekijken en vragen rond het studietraject beantwoorden.

Ten slotte zullen cursisten een beroep kunnen doen op het vestigingoverschrijdend multidisciplinair team van psychologen en (ortho)pedagogen dat instaat voor de

studiebegeleiding. De opleiding gaf aan dat dit team een intake-gesprek zal voeren met alle startende cursisten. Cursisten die tijdens hun studietraject nood hebben aan een individueel gesprek kunnen eveneens bij hen terecht. Het aantal studiebegeleiders zal afhangen van het aantal cursisten per vestiging; aan de campus Gent zijn er momenteel twee toegewezen.

Verder zet de opleiding ook in op ondersteuning van het leerproces via onder meer taalondersteuning en de 'geroosterde differentiatie'. Die aspecten kwamen aan bod onder facet 5.

Overwegingen met vermelding aanbevelingen en/of voorwaarden

De commissie waardeert het brede aanbod dat de opleiding zal bieden op het vlak van cursistenbegeleiding. Ze meent dat de opleiding erop zal toezien dat de cursisten van de verschillende vestigingen een gelijkwaardige toegang zullen hebben tot deze ondersteunende diensten.

Uit de dialoog kwam volgens de commissie een grote tevredenheid naar voren van de huidige cursisten over de aangeboden begeleiding; zij hadden ook een goed beeld van de verschillende vormen van ondersteuning die beschikbaar zijn.

De commissie wil de opleiding vragen om te bewaken of de intensieve begeleiding van de cursisten niet ten koste zal gaan van hun zelfsturend vermogen. Ze verwijst hierbij ook naar haar bevindingen onder facet 5. Het is mooi om een stevig vangnet te creëren, maar begeleiding en de opbouw naar zelfsturing moeten hand in hand gaan.

Oordeel

De commissie oordeelt dat wat betreft dit facet de opleiding voor de 180 studiepunten zal voldoen aan de basiskwaliteit.

2.3 Hoe zal worden vastgesteld dat wat beoogd werd, gerealiseerd is?

Facet 6: de beoordeling van cursisten weerspiegelt het leerproces en concretiseert de beoogde leerresultaten.

Bevindingen

De commissie nam kennis van het toetsbeleid en het toets-instrumentarium via het dossier. Ze wilde graag toelichting krijgen bij de concrete aanpak en de huidige stand van zaken van de voorwaarde die de opleiding kreeg opgelegd met betrekking tot de borging van het (eind)niveau.

De opleiding lichtte enerzijds toe hoe ze de **architectuur van het evaluatiebeleid** vanuit haar visie heeft opgebouwd in samenwerking met de hogeschool. Het betrekken van de leraren gebeurt stap voor stap, om hen niet te overrompelen.

De opleiding verwees naar de belangrijke rol die de OLOD-werkgroepen spelen bij de **concretisering van het evaluatiebeleid**. Alle informatie vanuit de OLOD-werkgroepen wordt gecentraliseerd bij de curriculumcommissie.

De leraren beaamden dat ze als team samen met de leerlijnverantwoordelijke veel tijd hebben besteed aan evaluatie. De toetsmatrijs helpt hen om het theoretisch onderwijs op een uniforme wijze te evalueren. Het instrument werd afgetoetst, wat meermaals resulteerde

in aanpassingen. De opleiding ging hier te werk vanuit een PDCA-aanpak: de feedback van de leraren en van de cursisten werd telkens in rekening genomen. Die PDCA-aanpak staat centraal in het kwaliteitsbeleid van de opleiding (zie facet 8), waarin het beleidsteam en de curriculumcommissie een leidende rol spelen.

De leraren gaven bijvoorbeeld aan dat de curriculumcommissie het aandeel van de deoltoetsen heeft geëvalueerd. De opleiding werkt tijdens het eerste modeltraject met dergelijke summatieve deoltoetsen, die al snel na de start worden ingepland; zo wil ze de diverse instroom van cursisten optimaal begeleiden.

Doordat de opleiding werkt met OLOD-werkgroepen en een curriculumcommissie die het geheel overziet, is de toetsing over de vier **vestigingen** uniform. De deoltoetsen zijn identiek op de vier vestigingen; ze zijn bovendien klaar vooraleer een OLOD start.

De commissie vernam tijdens de dialoog dat leraren die schriftelijke evaluaties opstellen feedback krijgen van een leraar die hetzelfde OLOD geeft. Na verwerking van deze feedback wordt het evaluatiemateriaal voorgelegd aan de verantwoordelijke voor interne kwaliteitszorg. Dit gebeurt voor elke evaluatie en inhaalevaluatie. De taalleerkracht neemt eveneens alle evaluaties door, om te vermijden dat taal een struikelblok wordt.

Gevraagd naar wat nog verder op de agenda staat op het vlak van evaluatie verwees de opleiding naar de **geïntegreerde evaluaties**, die een groter aandeel zullen krijgen in het tweede en derde trajectjaar. In het tweede modeltraject worden summatieve deoltoetsen immers vervangen door twee geïntegreerde evaluaties per semester. In het derde modeltraject zullen enkel nog geïntegreerde evaluaties plaatsvinden aan het einde van het opleidingsonderdeel.

Bij de totaalproef tijdens de laatste stage van modeltraject 3 zullen de totale competenties van de cursist beoordeeld worden. De opleiding gaf aan dat het concept voor de totaalproef klaar is en de criteria werden vastgelegd, maar de proef moet operationeel nog uitgewerkt worden. De aanpassingen die al gebeurden, hebben betrekking op de wegingscoëfficiënten; de technieken zullen bijvoorbeeld minder gewicht krijgen, vermits het werken binnen een gestructureerd zorgteam meer op de voorgrond zal komen.

Het werkveld gaf aan dat ze via de werkveldcommissie al enigszins betrokken werden bij de totaalproef, meer bepaald over de vraag of deze in het skillslab dan wel op de werkvloer zou moeten plaatsvinden – het werkveld gaf aan de werkvloer te verkiezen.

De opleiding merkte op dat ze in het zetten van de stappen naar geïntegreerde evaluatie ondersteund wordt door HOGENT. Ook zal ze hierover, indien nodig, professionalisering voorzien voor de leraren.

De commissie ging ook in gesprek over het systeem van **rubrics** dat de opleiding zal hanteren voor haar theoretisch onderwijs. De opleiding gaf aan dat ze kon gebruikmaken van de ervaring van HOGENT en dat de kwaliteitsmedewerker betrokken was bij het omzetten naar VKS-niveau 5. De opleiding zal punten koppelen aan de rubrics. Ze lichtte toe dat het werken met punten volgens haar een bijkomende garantie is dat er niet vanuit een ‘buikgevoel’ gewerkt wordt.

Wat de evaluatie van de **stage** betreft, gaf de opleiding aan heel wat stappen gezet te hebben, waarbij de leerlijnverantwoordelijke voor de stage de trekkersrol op zich nam. Op basis van feedback van de stagebegeleiders, de cursisten en de verschillende domeinen van het werkveld werden een aantal wijzigingen doorgevoerd. De belangrijkste aanpassing betrof het reduceren van de evaluatie-items van 40 tot 10, met toevoeging van informatie per item. Het werkveld gaf te kennen de schrijfkaders, waarin zij commentaren kunnen noteren, te willen behouden. Ook besliste de opleiding om van een vier- naar een vijfdelige schaal voor beoordeling over te stappen.

De opleiding ziet dergelijke aanpassingen niet als een eindpunt: ze blijft feedback vragen en voert indien nodig continu aanpassingen door.

De commissie legde de opleiding verder nog een aantal vragen voor over **deliberaties en tolereerbaarheid**.

Ze wou graag weten hoe de opleiding het bereiken van de competenties zal bewaken binnen het systeem van verschillende **summatieve deoltoetsen binnen een OLOD**. De ECTS-fiche geeft aan dat een cursist slaagt voor een OLOD als hij voor elke summatieve kennistoets minstens 8/20 behaalt, met een geslaagd als totaalscore voor het OLOD. In het geval hij op een deoltoets minder dan 8/20 behaalt, en dus niet kan slagen voor het betreffende OLOD, dan kan er voor tolereerbare OLOD's tolerantie ingezet worden.

De opleiding wees tijdens de dialoog op de **nauwe opvolging en de remediëring** die plaats zal vinden na elke deoltoets. Kort na het afleggen van de toets zal de leraar individuele feedback geven aan de cursist. Eventueel zal de cursist kunnen deelnemen aan een **herkansing**; bij het begin van het schooljaar beschikken zij over een overzicht van alle deoltoetsen en de herkansingsmomenten. Bij herkansing blijft het hoogste punt tellen. Tussen de deoltoets en de eventuele herkansing zit een periode van een week, waarin de cursist zich kan bijwerken via de monitoraatsessies. De studiebegeleiders zullen geregeld aansluiten bij deze sessies, zodat ook zij op de hoogte zijn van de tekorten en de vorderingen van de cursisten.

De commissie wees er tijdens de dialoog op dat in de ECTS-fiches geen volgtijdelijkheid is opgenomen; in principe zou een cursist dus kunnen starten met zijn stage na het niet slagen op een theoretisch OLOD of zou hij kunnen starten met zijn tweede stage.

Verder benadrukte de opleiding dat de stages niet delibereerbaar zijn. Cursisten die niet geslaagd zijn, moeten de betreffende stage opnieuw doen.

De opleiding wees er ook op dat ze het **proces** dat een cursist doormaakt in rekening wil nemen. Een startende cursist zal vaak een steile leercurve doormaken, zeker als het gaat om abstractere leerinhouden, terwijl hij in de praktijk makkelijker tot inzichten komt. Bepaalde disciplines kennen volgens de opleiding bovendien een extra moeilijkheidsgraad, zoals cardiologie en neurologie.

Volgens de opleiding zal de combinatie van geïntegreerde evaluatie en het feit dat de cursist zal moeten aantonen dat hij tekorten heeft bijgewerkt, haar toelaten te beoordelen of de cursist de competenties bereikt heeft.

Overwegingen met vermelding aanbevelingen en/of voorwaarden

De commissie is van mening dat de opleiding een doordacht toetsbeleid heeft opgesteld dat is afgestemd op haar visie en rekening houdt met haar diverse instroom en de eigenheid van een opleiding op het VKS-niveau 5.

Ze waardeert de formatieve aanpak en het startaanbod met summatieve deoltoetsen, die in lijn zijn met de onderwijsvisie: de opleiding wil het gevoel van voortgang benadrukken en zo maximale groeikansen bieden. Dat doet ze ook door te voorzien in een nauwe opvolging via feedbackgesprekken en het inzetten van de monitoraatsessies.

De commissie vindt de manier waarop de opleiding de leraren heeft meegenomen in het toetsbeleid en de toetspraktijk sterk. De structuren, de instrumenten (zoals de toetsmatrijs) en de overlegcultuur die ze daartoe heeft geïnstalleerd, zijn volgens de commissie in sterke mate ondersteunend. Door deze aanpak verzekert de opleiding zich er ook van dat de evaluatiepraktijk gelijk is voor de vier vestigingen.

De commissie merkt op dat de opleiding nog aan het sleutelen is aan haar evaluatiepraktijk voor het tweede en derde modeltraject. Voor de geïntegreerde evaluatie in het tweede en de totaalproef in het derde modeltraject liggen de conceptuele lijnen vast, maar de uitwerking vraagt nog heel wat werk, wat de opleiding zelf erkent.

Ook stuurt de opleiding nog heel wat bij in de loop van de trajecten: ze verwijst naar de PDCA-cyclus en naar de input van de stakeholders die ze op continue basis wil verwerken. Op die manier evolueerde ze naar een vijfpuntenschaal en reduceerde ze in sterke mate het aantal evaluatie-items. De commissie vindt de intentie tot permanente verbetering positief, maar het maakte het voor haar minder eenvoudig om het geheel van het evaluatiebeleid te overzien. Ze heeft er op basis van bovenstaande positieve vaststellingen evenwel vertrouwen in dat de opleiding weloordacht verder vorm zal geven aan haar evaluatiebeleid en vindt het positief dat ze hierin nauw samenwerkt met HOGENT.

De commissie uit de bezorgdheid over de kans dat voor gelijkaardige leerdoelen systematisch een tekort doorheen de opleiding opgebouwd kan worden door een 9/20 op een deoltoets met een voldoende op OLOD-niveau te laten compenseren, en dit in combinatie met de mogelijkheid tolerantie in te zetten voor mogelijk diezelfde niet behaalde leerdoelen. De commissie vraagt de opleiding om hier waakzaam over te zijn. Ze heeft begrip voor de maximale groeikansen die de opleiding haar doelgroep wil bieden en oordeelt positief over de opvolging en de remediëringkansen, maar ze beveelt de opleiding aan erop toe te zien dat de evaluatiebeslissingen het proces van de cursisten ondersteunen in de richting van de eindevaluatie. Ze vraagt daarbij extra aandacht voor de verschillende leerlijnen, opdat cursisten geen tekorten zouden meenemen over de semesters heen.

De voorwaarde die bij de vorige beoordeling werd gesteld, is geremedieerd.

Oordeel

De commissie oordeelt dat wat betreft dit facet de opleiding voor de 180 studiepunten zal voldoen aan de basiskwaliteit.

De commissie formuleert de volgende aanbeveling:

- Zorg ervoor dat de evaluatiebeslissingen (zoals bepaald in het tolerantie- en deliberatiebeleid) het leerproces van de cursisten ondersteunen in de richting van de eindevaluatie. Bewaak daarbij dat een vlotte voortgang op elke leerlijn gegarandeerd is.

2.4 Hoe investeert de opleiding in een voortdurende ontwikkeling van de kwaliteit?

Facet 7: de opleiding verstrekt volledige en gemakkelijk leesbare informatie over alle fasen van de studieloopbaan.

Bevindingen

De commissie nam via het dossier kennis van de manier waarop de beleidscoördinator van de opleiding en een medewerker van de directie Communicatie van HOGENT aan gezamenlijke communicatie-uitingen en informatiemomenten werken om de opleiding bekend te maken, onder meer bij potentiële cursisten en het werkveld.

In het 'Plan van gedragenhoud' licht de opleiding toe hoe ze de interne communicatie en betrokkenheid van cursisten wil versterken; ze zal bijvoorbeeld een digitale nieuwsbrief voor cursisten uitsturen die informatie bundelt over belangrijke data, opleidingsinitiatieven, stages, professionaliseringskansen en cursistgerichte activiteiten.

De communicatie over het aanbod van de opleiding staat zowel op de website van GO! Vesaliusinstituut als op de website van HOGENT. De commissie kon vaststellen dat de ECTS-fiches beschikbaar zijn voor de hele opleiding.

Het OER vermeldt dat de opleiding met **studiewijzers** zal werken die afwijkingen kunnen vertonen ten opzichte van de ECTS-fiches. Tijdens de dialoog vernam de commissie dat de opleiding niet meer met studiewijzers zal werken, wat reeds van toepassing is in het huidige schooljaar.

Met de studiewijzers beoogde de opleiding oorspronkelijk de cursisten meer concrete informatie te geven, bijvoorbeeld over de deeltaetsen. Dergelijke informatie komt nu bij de cursisten via **evaluatiekaarten** en de **jaarplanning**, beide te vinden op het leerplatform. De commissie nam tijdens de dialoog kennis van het bestaan van de evaluatiekaarten – ze waren niet via het dossier beschikbaar. De opleiding lichtte toe dat ze ervoor kiest de ECTS-fiches niet te lijvig te maken: deze bevatten de grote lijnen, terwijl de evaluatiekaarten naast inhoudelijke aspecten ook heel wat operationele zaken bevatten (bijvoorbeeld wat te doen bij ziekte). De cursisten gaven aan hiervan effectief gebruik te maken; leraren verwijzen er ook naar in de les.

Verder merkte de commissie op dat de ECTS-fiches geen vermelding van **volgtijdelijkheid** bevatten. Ze kon kennisnemen van de volgtijdelijkheid via een aparte 'volgtijdelijkheidstabel'; in de ECTS-fiches is er geen verwijzing naar deze tabel.

De uitsplitsing van de **‘totale studietijd’** beperkt zich voor de theoretische OLODs tot een weergave van de contacturen en de monitoraatsessies, waardoor niet duidelijk is hoe de resterende uren (om aan de totale studietijd te komen) zullen ingezet worden. De uren die bijvoorbeeld gaan naar zelfstudie, evaluatie, intervisie en stage worden niet aangegeven.

Bij het doornemen van het OER merkte de commissie op dat een aantal begrippen worden gehanteerd die **niet meer in overeenstemming** zijn met het **huidige opleidingsmodel**, wat kan leiden tot onduidelijkheid over de interpretatie. Zo vermeldt de opleiding deel-OLODs en gaf ze bij de start van de dialoog aan dat haar programma geen deel-OLODs bevat. Ook vermeldt het OER het begrip ‘interactief afstandsonderwijs’. Verder merkte de commissie op dat in het OER de samenstelling en de bevoegdheden van de diverse **klassenraden** niet eenduidig beschreven wordt.

Overwegingen met vermelding aanbevelingen en/of voorwaarden

De commissie vindt het positief dat de informatie over het aanbod van de opleiding op de websites van beide samenwerkingspartners vindbaar is. De websites bevatten volgens de commissie heldere communicatie over de modeltrajecten, het programma en de toelatingsvoorwaarden.

Wat de ECTS-fiches betreft wil de commissie de opleiding aanbevelen deze verder te optimaliseren. Ze vraagt de opleiding de fiches aan te vullen zodanig dat ze alle relevante informatie bundelen. Het gaat dan over het vermelden van de volgtijdelijkheid, het nog beter inzichtelijk maken van de verdeling van de studietijd en het verwijderen van de informatie over de studiewijzers. De commissie meent dat het belangrijk is in functie van de transparantie dat alle cursisten, zowel zij die de opleiding hebben aangevat als potentiële cursisten, via de ECTS-fiches over alle noodzakelijke informatie beschikken; potentiële cursisten beschikken immers niet over de informatie die via het leerplatform wordt gedeeld.

Verder beveelt de commissie de opleiding aan om ook het OER te optimaliseren en consistent te maken met het huidige opleidingsmodel: zo zijn onder andere de deel-OLODs, het afstandsonderwijs, het aanwezigheidsbeleid en de verwijzing naar de studiewijzers niet van toepassing op het huidige model. De commissie beveelt de opleiding ook aan om in het OER de samenstelling, bevoegdheden en taken van de verschillende types klassenraden op een duidelijke en consistente wijze op te nemen.

Oordeel

De commissie oordeelt dat wat betreft dit facet de opleiding voor de 180 studiepunten zal voldoen aan de basiskwaliteit.

De commissie formuleert de volgende aanbevelingen:

- Optimaliseer de ECTS-fiches in functie van overzichtelijkheid en transparantie door ze aan te vullen met alle relevante informatie.
- Optimaliseer het OER zodat het in lijn ligt met het huidige opleidingsmodel. Neem in het OER de samenstelling, bevoegdheden en taken van de verschillende types klassenraden op een duidelijke en consistente wijze op.

Facet 8: de informatie over de kwaliteit van de opleiding is publiek toegankelijk.

Bevindingen

Via het dossier en de bijlage 'Een doordachte visie op kwaliteitszorg- en borging: stapsgewijze implementatie binnen Vesalius' kon de commissie kennisnemen van de **visie op kwaliteit** en de **instrumenten** die de opleiding wil inzetten **om haar kwaliteit te borgen**. Met deze geactualiseerde visie positioneert de opleiding zich als lerende organisatie die actief investeert in kwaliteit, samenwerking en duurzaamheid. Door de nauwe afstemming met HOGENT en de systematische toepassing van de PDCA-cyclus wil ze "bouwen aan een robuust en transparant systeem dat de kwaliteit van onze opleiding structureel versterkt en waarborgt".

De vertegenwoordigers van de hogeschool gaven aan op verschillende momenten tijdens de dialoog dat ze inzetten op een versterkte integratie, waarbij de opleiding meer en meer in de **regie van HOGENT** wordt ingebed. De curriculumcommissie zal een centrale rol vervullen binnen de regie.

De kwaliteitsdialoog organiseert de opleiding bijvoorbeeld samen met het Departement Gezondheidszorg van de hogeschool. De stafmedewerker Kwaliteitsborging van HOGENT gaf aan dat ze de opleiding willen inspireren om met de instrumenten van het kwaliteitszorgsysteem aan de slag te gaan. Ze geven de opleiding daarbij mee hoe zij de kwaliteitscultuur ervaren en ze suggereren werkpunten.

De opleiding gaf nog aan dat de vestigingen elk een eigen identiteit hebben, maar dat de kwaliteit gelijkaardig moet zijn. Voor de borging van de kwaliteit over deze vestigingen heen noemen zowel Vesaliusinstituut als HOGENT het samenwerkingsverband een belangrijke hefboom.

De commissie peilde tijdens de dialoog naar het '**Plan van gedragenheid**' en wilde weten waarop de opleiding het meest fier is.

De ondersteunende diensten wezen erop dat ze inzetten op de vier sporen, waarbij cursistenparticipatie heel wat aandacht krijgt. De opleiding is trots op de studentenraad (stura) en op de stappen die ze heeft gezet op het vlak van studietijdmeting en OLOD-bevragingen. Die bevragingen werden voor het eerst uitgestuurd in januari 2026 tijdens lessen met verplichte aanwezigheid. De opmerkingen die eruit naar voren komen, bijvoorbeeld over de spreiding van de deoltoetsen, komen terecht bij de curriculumcommissie.

De cursisten bevestigden dat de opleiding rekening houdt met hun opmerkingen. Ze waarderen ook de werking van de stura. Een overkoepelende stura die bijvoorbeeld eenmaal per jaar over de vier vestigingen heen zou samenkomen, leek hen een goed idee. De cursisten uitten ook hun waardering over de nieuwsbrief (zie facet 7).

Wat het spoor van de leraren betreft, menen de ondersteunende diensten dat het 'Plan van gedragenheid' een belangrijke rol heeft gespeeld – onder meer door de oprichting van de OLOD-werkgroepen – om alle leraren mee te nemen in het proces van de omvorming en hen nu verder te betrekken bij de ontwikkeling van de modeltrajecten 2 en 3.

Zoals vermeld onder facet 2 wil de opleiding het werkveld nauwer betrekken door de werkveldcommissie een vaste samenstelling te geven. Momenteel is er sprake van een wisselende samenstelling, omdat in modeltraject 2 heel wat domeinspecifieke aspecten aan

bod komen. De opleiding wil tweemaal per schooljaar met een dergelijke vaste groep in overleg gaan, zodat de werkveldcommissie de rol van kritische vriend kan opnemen en kan bijdragen aan de opleidingskwaliteit.

Ten slotte hecht de opleiding veel belang aan de informele kwaliteitscultuur. Ze maakt melding van **'informele kwaliteitscirkels'** in het 'Plan van gedragenheden' en wees er ook tijdens de dialoog meermaals op: de korte lijnen tussen de verschillende stakeholders, ook met de hogeschoolpartners, zorgen voor veel input en bevorderen een toegankelijke school.

Overwegingen met vermelding aanbevelingen en/of voorwaarden

De commissie is van mening dat de opleiding grote stappen heeft gezet op het vlak van kwaliteitszorg. Het 'Plan van gedragenheden' heeft naar haar oordeel een belangrijk aandeel hierin. De commissie heeft er dan ook vertrouwen in dat de opleiding verder zal werken op de sporen die ze nu al uitzette en waardoor de verschillende stakeholders goed betrokken zullen worden bij de verbetering en de borging van de kwaliteit.

De commissie meent dat de structuur en de cultuur die de opleiding in stelling heeft gebracht ertoe zullen leiden dat kwaliteitszorg niet afhangt van personen maar werkelijk verankerd zit in de opleiding. De aandacht voor kwaliteit heeft de commissie in sterke mate zien terugkomen tijdens de dialoog. Dan gaat het bijvoorbeeld over de continue verbetering door de toepassing van PDCA-principes, maar ook over de informele kwaliteitscultuur waarnaar de opleiding zelf verwijst.

De commissie spreekt verder haar waardering uit voor het feit dat samenwerkingspartner HOGENT in sterke mate betrokken is bij de omvorming en bij het kwaliteitsbeleid van de opleiding, en wel tot op directieniveau.

De bij de vorige beoordeling gestelde voorwaarde is geremedieerd.

Oordeel

De commissie oordeelt dat wat betreft dit facet de opleiding voor de 180 studiepunten zal voldoen aan de basiskwaliteit.

2.5 Naleving onderwijsreglementering en andere relevante regelgeving

Facet 9: De opleiding leeft de onderwijsreglementering en, in voorkomend geval, andere relevante regelgeving na.

Bevindingen

De commissie merkte op dat het dossier van de opleiding geen lijst bevatte van de niet-technische verstrekkingen van de basisverpleegkundige. Op vraag van de commissie bezorgde de opleiding voorafgaand aan de dialoog een concordantietabel waarin zowel de technische als de niet-technische verstrekkingen per OLOD zijn opgenomen.

Overwegingen met vermelding aanbevelingen en/of voorwaarden

De commissie meent dat de opleiding de onderwijsreglementering en, in voorkomend geval, andere relevante regelgeving naleeft. Het opleidingsmodel voldoet aan de betreffende onderwijs- en beroepsregelgeving.

De afspraken die binnen het samenwerkingsverband gemaakt werden, zijn voldoende helder.

Er is sprake van een stuurgroep die een adviserende rol opneemt.

Oordeel

De commissie oordeelt dat wat betreft dit facet de opleiding voor de 180 studiepunten zal voldoen aan de basiskwaliteit.

3 Oordeel

3.1 Oordeel over de potentiële kwaliteit van de opleiding

Facet	Oordeel
Facet 1	Voldoende
Facet 2	Voldoende
Facet 3	Voldoende
Facet 4	Voldoende
Facet 5	Voldoende
Facet 6	Voldoende
Facet 7	Voldoende
Facet 8	Voldoende
Facet 9	Voldoende

3.2 Conclusie: advies toetsingsbesluit

De aangestelde commissie voerde een onderzoek naar de potentiële kwaliteit van de opleiding graduaat in de basisverpleegkunde aangeboden door GO! Vesaliusinstituut en Hogeschool Gent.

De commissie bevestigt de eerder benoemde sterktes van het doelenkader. Ze waardeert hoe de opleiding het DLR-kader en de CanMEDS-rollen helder en consistent heeft geïntegreerd in de OLR, waarbij de visie en eigenheid van de opleiding herkenbaar blijven. De rollen, die meteen fungeren als leerresultaatslijnen, vormen volgens de commissie een helder kader voor leraren en cursisten.

De gezamenlijke inzet van de samenwerkingspartners om de profilering van de basisverpleegkundige te bewaken en het betrekken van het werkveld daarbij aanziet de commissie als een meerwaarde.

De commissie meent dat de overlegstructuren – waaronder de OLOD-werkgroepen en de curriculumcommissie – een coherent en goed beredeneerd systeem vormen. De aanvankelijke bezorgdheid over de veelheid aan organen maakte plaats voor waardering, omdat alle betrokkenen de structuren als werkbaar en ondersteunend ervaren. De opleiding bracht een structuur in stelling die de vele keuzes die men moet en moest maken capteert. De commissie stelt vast dat de besluitvorming binnen deze structuren voldoende geborgd is in een transparant en gedragen *governance*-systeem.

De opleiding beschikt bovendien over diverse instrumenten en documenten die het team helpen om het doelenkader te vertalen naar het curriculum. De structuren, in combinatie met de informele en frequente overlegmomenten, zorgen er volgens de commissie voor dat het lerarenteam diepgaand bij de omvorming betrokken is. Het kader van de opleiding is volgens de opleiding stevig verankerd in alle hoofden.

De commissie wil haar waardering uiten voor de manier waarop de opleiding de leraren heeft meegenomen in de *constructive alignment*. Door deze aanpak verzekert de opleiding zich van een consistente aanpak van het doelenkader over het curriculum naar evaluatiepraktijk.

Daardoor slaagt ze er ook in om tot een gelijke aanpak en een gelijk aanbod te komen over de vier vestigingen heen. Dat leraren elkaar zullen kunnen vervangen en dat de cursussen en evaluaties dezelfde zijn, vindt de commissie sterk.

Ook de onderwijsleeromgeving zal vergelijkbaar zijn, met uitzondering van het simulatielab dat enkel in Gent aanwezig is. De commissie vertrouwt erop dat alle cursisten hiervan gebruik zullen kunnen maken.

De opleiding zet sterk in op cursistgerichte leerprocessen en biedt een ondersteunende leeromgeving, onder meer via het platform CumLaude. De aanpak van de stages – met een duidelijke activiteitenlijst, begeleiding via Medbook en opvolging door stagebegeleiders en mentoren – beoordeelt de commissie als positief.

De commissie waardeert de brede waaier aan initiatieven ter ondersteuning van het leerproces, zoals de monitoraatsessies en de ‘geroosterde differentiatie’, met onder meer aandacht voor taalondersteuning. Al deze ondersteunende en remediërende maatregelen sluiten aan bij de diverse instroom en bij de visie van de opleiding.

Niettemin vraagt de commissie aandacht voor de balans tussen wat de opleiding proactief kan aanbieden tijdens de verplichte contactmomenten en het omvangrijke remediëringaanbod. Ze beveelt aan om te onderzoeken in hoeverre een sterker collectief aanbod kan bijdragen aan het verminderen van de benodigde remediëring.

De commissie oordeelt positief over het personeelsbeleid, onder meer over het gestructureerde aanvangstraject voor nieuwe leraren. De manier waarop de opleiding de competenties van leraren in kaart zal brengen om er vervolgens via het Paritair Comité op toe te zien dat de juiste expertise in de OLOD-werkgroepen terecht komt, vindt de commissie positief.

De opleiding geeft blijk van een sterke leercultuur, onder meer door in te zetten op collegiale visitaties. Ze zal volgens de commissie een goed uitgebalanceerd professionaliseringsaanbod bieden.

De commissie merkt een hechte teamdynamiek en sterke verbondenheid op over de vestigingen heen en ziet dat ook leraren uit het modulair systeem betrokken zijn bij de omvorming. Het team werkt volgens de commissie op een collegiale en efficiënte manier samen. De commissie spreekt ook haar waardering uit voor het feit dat de opleiding deze warme cultuur heeft gerealiseerd in een context van onzekerheid en onduidelijkheid – zowel intern, met de sluiting van de vestigingen, als extern, omwille van de onduidelijkheden over het profiel van de basisverpleegkundige.

Wat de samenwerking met het werkveld betreft, waardeert de commissie de stappen die de opleiding zet, zoals het voornemen om te werken met een vaste werkveldcommissie. Ze moedigt de opleiding aan om deze samenwerking verder te ontwikkelen in de richting van co-creatie, met aandacht voor toekomstige evoluties binnen het beroep van basisverpleegkundige.

Uit al het bovenstaande blijkt volgens de commissie dat het ‘Plan van gedragenheden’ zijn vruchten afwerpt: de commissie heeft dit niet ervaren als een papieren plan maar wel als een

aanpak die voelbare effecten heeft en de opleiding krachtig vooruithelpt. De opleiding heeft volgens de commissie een lange weg afgelegd, die nog steeds 'ongoing' is en blijkt geeft van voortschrijdend inzicht. Globaal oordeelt de commissie dat de opleiding zich in een fase bevindt waarin ze borgt wat goed is, met verder potentieel tot doorontwikkeling en bijsturing.

Het toetsbeleid wordt beoordeeld als doordacht en afgestemd op de visie van de opleiding. De formatieve aanpak, de summatieve deeltolsten en de nauwe opvolging via feedbackgesprekken sluiten aan bij de onderwijsvisie. De structuren, met de curriculumcommissie als centrale pijler, en instrumenten zoals de toetsmatrijs ondersteunen een gelijklopende evaluatiepraktijk over de vestigingen heen. De verdere uitwerking van de evaluaties in het tweede en derde modeltraject vraagt nog werk, maar de commissie heeft vertrouwen in de aanpak van de opleiding; ook waardeert ze de samenwerking met HOGENT wat evaluatiebeleid betreft.

Wel uit de commissie een bezorgdheid over het mogelijk cumulatieve effect van het compenseren van scores en toleranties, en vraagt ze aandacht voor de leerlijnen zodat cursisten geen tekorten meenemen over de semesters heen.

De commissie waardeert de vindbaarheid en helderheid van de informatie op de websites van de samenwerkingspartners, maar beveelt aan om de ECTS-fiches verder te optimaliseren en het OER consistent te maken met het huidige opleidingsmodel.

Wat kwaliteitszorg betreft meent de commissie dat de opleiding grote stappen heeft gezet. Het 'Plan van gedragenheid' speelt hierin een belangrijke rol. De structuren die zijn opgebouwd zullen er volgens de commissie voor zorgen dat kwaliteitszorg duurzaam verankerd is. De aandacht voor continue verbetering, zowel formeel als informeel, komt volgens de commissie duidelijk naar voren.

Tot slot wil de commissie meegeven dat zij een grote coherentie ervaart: wat zij in het dossier heeft gelezen en tijdens de dialoog heeft ervaren is in lijn met elkaar; er is sprake van 'eenzelfde klankkleur'.

De commissie formuleert de volgende aanbevelingen:

- Facet 5: Overweeg goed of de huidige onderwijsdidactische aanpak de meest effectieve is voor de diverse instroom, die veel ondersteuning nodig heeft: denk erover na of de balans tussen proactief en curatief-remediërend aanbod juist ligt in functie van de doelgroep.
- Facet 6: Zorg ervoor dat de evaluatiebeslissingen (zoals bepaald in het tolerantie- en deliberatiebeleid) het leerproces van de cursisten ondersteunen in de richting van de eindevaluatie. Bewaak daarbij dat een vlotte voortgang op elke leerlijn gegarandeerd is.
- Facet 7: Optimaliseer de ECTS-fiches in functie van overzichtelijkheid en transparantie door ze aan te vullen met alle relevante informatie.
- Facet 7: Optimaliseer het OER zodat het meer in lijn ligt met het huidige opleidingsmodel. Neem in het OER de samenstelling, bevoegdheden en taken van de verschillende types klassenraden op een duidelijke en consistente wijze op.

De commissie heeft vastgesteld dat het opleidingsdossier volledig is en dat alle 9 facetten als voldoende worden beoordeeld. De potentiële kwaliteit van de opleiding is verifieerbaar aangetoond.

Op basis van de beslisregel vastgelegd in het beoordelingskader graduaat in de basisverpleegkunde, adviseert de commissie de NVAO daarom tot het nemen van een besluit waarin het de Vlaamse Regering een gunstig advies uitbrengt.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van het samenwerkingsverband en de opleiding

Instellingen in samenwerkingsverband

Secundaire school	GO! Vesaliusinstituut
Hoofdvestiging	Oostende
Andere vestigingen	Aalst-Gent-Kortrijk
Beleidsverantwoordelijke	Kristof Van Look
Telefoonnummer	059 51 05 24
E-mail	kristof.vanlook@sterkescholen.be
Website	www.vesaliusbasisverpleegkunde.be
Bestuur	GO! Scholengroep Stroom

Hogeschool	Hogeschool Gent (HOGENT)
Beleidsverantwoordelijke	Koen Goethals
Telefoonnummer	09 243 33 33
E-mail	koen.goethals@hogent.be
Website	www.hogent.be
Bestuur	Publiekrechtelijke hogeschool

Positionering in het opleidingsaanbod

Niveau	Hoger beroepsonderwijs
Onderwijskwalificatie	Graduaat in de basisverpleegkunde
Studiegebied	Personenzorg
VKS	5
Europese Hogeronderwijsruimte (Dublin-descriptoren)	HO korte cyclus
Europees Kwalificatiekader voor een Leven Lang Leren	5
Logische doorstroommogelijkheden	• Bachelor in de verpleegkunde • Werkveld basisverpleegkundige

Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)

1. Zorgverlener - De gegradueerde in de basisverpleegkunde biedt kwaliteitsvolle en contextgerichte zorg, gebaseerd op theoretische kennis, wettelijke grenzen van autonomie, ethische waarden en op respectvol omgaan met de zorgvrager.
2. Communicator - De gegradueerde in de basisverpleegkunde communiceert doelgericht met het zorgteam en de zorgvrager en rapporteert binnen het zorgteam, in functie van de zorgcontext en met respect voor diversiteit.
3. Teamworker - De gegradueerde in de basisverpleegkunde werkt efficiënt samen binnen een professioneel zorgteam en wijst de zorg op een doeltreffende en veilige manier toe aan de meest geschikte zorgverlener.
4. Zelfontwikkelaar - De gegradueerde in de basisverpleegkunde evalueert en reflecteert op kritisch wijze over het eigen functioneren om doelen voorop te stellen en de verantwoordelijkheid te nemen voor het up-to-date houden van kennis.
5. Gezondheidsbevorderaar - De gegradueerde in de basisverpleegkunde ondersteunt de zorgvrager om een gezonde levensstijl aan te nemen en voor zichzelf te zorgen door gezondheidsbevorderend gedrag aan te leren, met aandacht voor preventie.
6. Organisator - De gegradueerde in de basisverpleegkunde organiseert de zorg autonoom in minder complexe zorgsituaties en draagt bij aan de zorgplanning in complexere situaties, binnen de grenzen van de bevoegdheden.
7. Professional en kwaliteitsbevorderaar - De gegradueerde in de basisverpleegkunde biedt kwaliteitsvolle en contextgerichte zorg, gebaseerd op theoretische kennis, wettelijke grenzen van autonomie, ethische waarden en op respectvol omgaan met de zorgvrager.

Bijlage 3: Samenstelling van de commissie

De beoordeling is gebeurd door een commissie van deskundigen aangesteld door de NVAO. Deze is als volgt samengesteld:

Dirk Broos (*voorzitter*), Algemeen directeur bij Universitair Psychiatrisch Centrum Duffel; voorzitter Wit-Gele Kruis van Vlaanderen.

Annelotte van Bergen (*commissielid*), Opleider en onderwijskundige voor AD educatieve opleidingen Hogeschool van Amsterdam.

Brecht Serraes (*commissielid*), Verpleegkundig diensthoofd - onderzoeker VITAZ.

Goedele Vergauwen (*commissielid*), Onderwijsinspecteur.

Martine Zaman (*commissielid*), Onderwijsinspecteur.

Ilse Olaerts (*cursist-commissielid*), Cursist graduaat in de basisverpleegkunde, Atlas College Genk 7 & UC Limburg.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Lien Beyls** (*procescoördinator*), beleidsmedewerker NVAO.
- **Kristl Van der Heyden** (*extern secretaris*), eigenaar MOORLANDcommunicatie.

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.

Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

24/03/2026 - Vesalius Basisverpleegkunde en HOGENT, campus Vesalius, Keramiekstraat 80, 9000 Gent lokaal 1.010		
Timing	Sessie	Toelichting
8.00u – 8.30u 30 min.	Onthaal	Onthaal en interne voorbereiding
8.30u – 10.00u 90 min.	Gesprek herbeoordeling omvormingsdossier met werkpunten	Samenwerkingsverband: Vesalius: - directeur Vesaliusinstituut - waarnemend adjunct-directeur Vesalius Basisverpleegkunde - beleidscoördinator HOGENT: - departementshoofd GO5 - diensthoofd Kwaliteitsborging - stafmedewerker Kwaliteitsborging - opdrachtouder
10.00u – 10.30u 30 min.	Overleg commissie	
10.30u – 11.45u 75 min.	Gesprek lesgevers	- leerkracht verpleegkunde Gent - leerlijnverantwoordelijke/leerkracht psychologie en studiebegeleider Oostende - leerkracht wetenschappen Kortrijk - leerkracht wetenschappen Oostende/ondersteuner curriculumcommissie - leerkracht wetenschappen/verpleegkunde Kortrijk - leerlijnverantwoordelijke/leerkracht verpleegkunde Aalst - voorzitter curriculumcommissie/leerkracht verpleegkunde Kortrijk - leerkracht verpleegkunde + ondersteuning interne coördinator Gent - stagecoördinator/leerlijnverantwoordelijke/leerkracht Gent - leerlijnverantwoordelijke/leerkracht wetenschappen Gent
11.45u – 13.00u 75 min.	Overleg commissie - lunch	
13.00u – 13.45u	Gesprek studenten	- Oostende: - o MT1 sem 2 - o MT1 sem 2 - Kortrijk: - o MT1 sem 2 - o MT1 sem 2 - Gent: - o MT1 sem2

		- Aalst: - o MT1 sem 2 - o MT1 sem2
13.45u – 14.00u 15 min.	Overleg commissie	
14.00u – 14.45u 45 min.	Gesprek ondersteunende diensten	- studiebegeleider/leerkracht psychologie Gent - taalleerkracht alle vestigingen - ICT-coördinator - kwaliteitszorgmedewerker - hoofd stagebureau - interne coördinator Aalst - interne coördinator Gent - planningscoördinator
14.45u – 15.00u 15 min.	Overleg commissie	
15.00u – 15.45u 45 min.	Gesprek werkveldvertegenwoordigers	- AZ Sint-Lucas - Begeleidingsverpleegkundige (heelkunde/geneeskunde/ouderenzorg/GGZ) - Azorg (heelkunde/geneeskunde/ouderenzorg/GGZ) - UZ Gent (planningscoördinator) - Wit-Gele Kruis (eerstelijnszorg) - Zorgband Leie en Schelde (ouderenzorg) - WZC 't Hoge (ouderenzorg) - WZC OLV Roosdaal (ouderenzorg) - WZC Sint-Vincentius (ouderenzorg) - PC Ariade (GGZ) - Karus (GGZ)
15.45u – 16.45u 60 min.	Overleg commissie / vrij inloopmoment	
16.45u – 17.15u 30 min.	Nabespreking + reflectie	Toegankelijk voor alle deelnemers

Bijlage 5: Verantwoording

De beoordeling werd uitgevoerd aan de hand van het *“Beoordelingskader graduaat in de basisverpleegkunde”* zoals bekrachtigd door de Vlaamse regering op 24 mei 2024.

Nadat de aanvraag ingediend door de instellingen ontvankelijk werd verklaard, heeft de NVAO een commissie samengesteld. Deze commissie werd goedgekeurd door het dagelijks bestuur van de NVAO. De instellingen tekenden geen bezwaar aan tegen de commissie.

De commissie heeft zich aan de hand van de door de opleiding verstrekte documenten op de beoordeling voorbereid. Voorafgaand aan een voorbereidend overleg heeft elk commissielid de eerste indrukken opgemaakt en werden prioritaire vragen opgesteld.

Tijdens de voorbereidende werkzaamheden heeft de commissie verder alle verkregen informatie besproken en heeft zij tevens de dialoog met de instelling en de opleiding voorbereid.

Aan de hand van NVAO's Waarderende Aanpak heeft de commissie zich tijdens de dialoog verder verdiept in de context van de opleiding en op basis daarvan een onderzoek gevoerd naar de potentiële kwaliteit van de nieuwe opleiding en het naleven van de onderwijsreglementering en andere relevante regelgeving zoals opgenomen in het betreffende beoordelingskader.

Tijdens de afrondende werkzaamheden heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en vertaald naar een oordeel over de potentiële kwaliteit aan de hand van 8 facetten van de nieuwe opleiding en afzonderlijk oordeel over de onderwijsreglementering en andere relevante regelgeving. De commissie heeft deze conclusie in volledige onafhankelijkheid genomen.

Het totaal aan beschikbare gegevens is verwerkt tot een ontwerp van beoordelingsrapport. Eens alle commissieleden hadden ingestemd met de inhoud van het beoordelingsrapport, heeft de voorzitter van de commissie het beoordelingsrapport vastgesteld. Het door de voorzitter vastgestelde beoordelingsrapport werd aan de NVAO en de Onderwijsinspectie bezorgd.

Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Documentatie beschikbaar gesteld bij de aanvraag:

- Opleidingsdossier inclusief bijlagen
- Omvormingsdossier – Excel bijlagen

Documenten beschikbaar gesteld voorafgaand aan de dialoog:

- Virtuele rondleidingen Aalst-Oostende-Kortrijk
- Bijlage 4: Concordantietabel (*technische en niet-technische verstrekkingen van de verpleegkundige per OLOD*)

Documenten beschikbaar gesteld tijdens de dialoog:

- Context vestigingen
- Organogram
- Domein- en opleidingsspecifieke leerresultaatslijnen opleidingsprofiel (*handleiding voor leraren*)

Bijlage 7: Bevindingen van de onderwijsinspectie in functie van het erkenningsonderzoek

Documenten	Aangereikt	Feedback
Functiebeschrijvingen	ja	- De functiebeschrijvingen van (adjunct) directeur, leraar, administratief medewerker en TAC zijn toegevoegd - De taakomschrijvingen van de stagebegeleider, studiebegeleider, taalleraar, leerlijnverantwoordelijke kwaliteitsmedewerker, interne coördinator, planningscoördinator, stagecoördinator, beleidscoördinator en voorzitter curriculumcommissie zijn toegevoegd
Cursistenbegeleiding volgens zorgcontinuüm	ja	De cursistenbegeleiding is uitgewerkt volgens het zorgcontinuüm
Professionaliseringsplan met nascholingen	ja	Het beleidsplan professionalisering 2024-2028 is aangeleverd
Jaarplanning (= Overzicht startdata, vakanties, evaluatieperiodes en deliberaties)	ja	Jaarplanning met overzicht lessen, stage, geïntegreerde evaluatie, delibererende klassenraad
Schoolreglement	ja	- De opleiding beschikt over een OER en een schoolreglement - De toelatingsvoorwaarden zijn vermeld - De vrijstellingsprocedure is vermeld - De studiekosten zijn vermeld
Samenwerkingsovereenkomst CLB	ja	Er is een gehandtekende samenwerkingsovereenkomst

