

GRADUAAT IN DE BASISVERPLEEGKUNDE

SAMENWERKINGSVERBAND KATHOLIEKE HOGESCHOOL VIVES ZUID
& RHIZO 4

TOETS NIEUWE OPLEIDING (OMVORMING) • BEOORDELINGSRAPPORT

30 APRIL 2025



MIA SAS (VOORZITTER) • BARBARA BOOM, KRISTEL DE VLEGHER, LESLIE WILMAERS,
RIKA DE ROOVER, MARTINE ZAMAN (COMMISSIELEDEN) • RUTH
DEVREESE (SECRETARIS) • LIEN BEYLS (PROCESCOÖRDINATOR)



Inhoud

1	Abstract	4
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie	5
2.1	Wat beoogt de opleiding?	6
2.2	Hoe wil de opleiding dat realiseren?	11
2.3	Hoe zal worden vastgesteld dat wat beoogd werd, gerealiseerd is?	18
2.4	Hoe investeert de opleiding in een voortdurende ontwikkeling van de kwaliteit?	20
2.5	Naleving onderwijsreglementering en andere relevante regelgeving	23
3	Oordeel	25
3.1	Oordeel over de potentiële kwaliteit van de opleiding	25
3.2	Conclusie: advies toetsingsbesluit	25
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van het samenwerkingsverband en de opleiding	28
	Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)	29
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie	30
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding	31
	Bijlage 5: Verantwoording	32
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal	33

1 Abstract

Het samenwerkingsverband de Katholieke Hogeschool Vives Zuid met RHIZO 4 heeft een nieuwe (omgevormde) opleiding graduaat in de basisverpleegkunde van 180 studiepunten uitgewerkt. De NVAO heeft een commissie aangesteld ter beoordeling van de potentiële kwaliteit van de opleiding, die haar oordeel heeft gevormd op basis van het aanvraagdossier met aanvullende informatie en het locatiebezoek met rondleiding op de campus te Kortrijk.

De commissie stelt vast dat de opleiding beschikt over een duidelijke en breed gedragen opleidingsvisie en dat ze de differentiatie ten opzichte van de aanverwante bacheloropleiding in de verpleegkunde zorgvuldig heeft vastgelegd. De opleiding wordt gedragen door een deskundig en geëngageerd team. De commissie waardeert het goed doordachte HR-beleid, met een duidelijke visie op leiderschap, werkgeluk en levenslang leren. De onderwijs-leeromgeving, waaronder het simulatieonderwijs en de leerwerkplaats, is sterk ontwikkeld en lijkt goed afgestemd te zijn op de verwachte instroom. Cursisten kunnen rekenen op toegankelijke en persoonsgerichte begeleiding, ondersteund door een multidisciplinair team. De hoge uitval vraagt blijvende aandacht, maar de opleiding toont zich hiervan goed bewust en er leven reeds ideeën om gericht actie te ondernemen, dit in nauwe samenwerking met het werkveld. De commissie is ervan overtuigd dat de opleiding sterke en duurzame relaties onderhoudt met het brede werkveld, dat leidt tot wederzijdse verrijking van onderwijs en praktijk.

Het curriculum is in zijn huidige vorm echter nog onvoldoende transparant en integraal uitgewerkt door het ontbreken van een samenhangend overzicht van DLR, gedragsindicatoren en leerdoelen (facet 2). Dit heeft een negatieve impact op het toetsbeleid (facet 6) en de uitwerking van de ECTS-fiches (facet 7). Daarnaast stelt de commissie vast dat het opleggen van taalvoorwaarden bij de instroom niet strookt met de vigerende regelgeving (facet 9). De commissie heeft vastgesteld dat het opleidingsdossier volledig is en dat vier van de negen facetten als onvoldoende worden beoordeeld. De potentiële kwaliteit van de opleiding is niet 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 met een beperkte geldigheidsduur uitbrengt.

De voorwaarden zijn, per facet:

- Facet 2 – het curriculum (met de matrix) moet eenduidig uitgewerkt zijn met een integraal en transparant overzicht van de leerdoelen (met beoogd eindniveau) per opleidingsonderdeel, waarbij de horizontale en verticale samenhang geborgd moet zijn;
- Facet 6 – de beoordeling moet zorgvuldig en transparant vastgelegd zijn om te borgen dat het beoogde niveau VKS-5 bereikt wordt, waarbij nauwgezet moet nagegaan worden of de opleiding haar doelstelling van billijk toetsen binnen de opzet van het competentiegericht onderwijs bereikt;
- Facet 7 – de ECTS-fiches moeten als juridisch bindend instrument per opleidingsonderdeel voldoende volledig, eenduidig en gemakkelijk leesbaar uitgewerkt zijn;
- Facet 9 – de opleiding moet de onderwijsreglementering inzake de taalvereisten bij instroom correct toepassen en de correcte categorisering van de complexiteit van de zorgcontext hanteren.

De commissie heeft voldoende vertrouwen in de expertise van het samenwerkingsverband en in de gedrevenheid van het opleidingsteam om tegemoet te komen aan de gestelde voorwaarden en zo een kwalitatieve graduaatsopleiding in de basisverpleegkunde verder te ontwikkelen en uit te rollen, gesteund door een breed spectrum aan stakeholders.

2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

Voorbeschouwing

De nieuwe (omgevormde) opleiding graduaat in de basisverpleegkunde van 180 studiepunten zal worden aangeboden door het samenwerkingsverband van de Katholieke Hogeschool Vives Zuid (hierna: Vives Zuid) met RHIZO 4 (hierna: RHIZO). De graduaatsopleiding in de basisverpleegkunde leidt op tot de nieuwe functie van basisverpleegkundige, ingeschreven op 28 juni 2023 in de wet betreffende de uitoefening van de gezondheidsberoepen. Deze opleiding zal in dagonderwijs georganiseerd worden op drie campussen te Kortrijk, Brugge en Ieper. Daarnaast wordt ook een traject in afstandsonderwijs aangeboden, dit enkel op de campus te Kortrijk.

De verpleegkundige handelingen en uitoefeningsvoorwaarden voor de basisverpleegkundige zijn vastgelegd in het Koninklijk Besluit (KB) van 20 september 2023 en het KB van 14 april 2024. Door de gewijzigde toegelaten handelingen ten opzichte van de om te vormen hbo5-opleiding Verpleegkunde vereist de uitrol van de nieuwe opleiding een grondige sensibilisering van zowel werkveld, opleidingsteam als instromende cursisten. De complexiteit van een zorgcontext bepaalt voortaan in welke mate de basisverpleegkundige autonoom kan handelen, waarvoor een aparte lijst van toegelaten verpleegtechnische verstrekkingen dient gevolgd te worden. Basisverpleegkundigen zullen in bepaalde situaties binnen het gestructureerde zorgteam dienen samen te werken met een verpleegkundige verantwoordelijke algemene zorg (VVAZ) en/of een arts, wanneer een VVAZ geen deel uitmaakt van het zorgteam.

Het samenwerkingsverband heeft bij de NVAO een volledig aanvraagdossier ingediend met een concretisering van de gehele opleiding, met het oog op het verkrijgen van een erkenning tot het einde van het schooljaar 2029-2030. Vervolgens heeft de NVAO een commissie van onafhankelijke deskundigen, zie bijlage 3, aangesteld ter beoordeling van de potentiële kwaliteit van de opleiding. De commissie heeft haar onderzoek gevoerd op basis van het aanvraagdossier met aanvullende documentatie (zie bijlage 6), de gesprekken tijdens het locatiebezoek, de rondleiding aan de infrastructuur en uitrusting op de campus van Kortrijk en het ter beschikking gestelde materiaal.

Eerste indrukken en vooroverleg

Alle commissieleden hebben op basis van het omvormingsdossier individueel hun eerste indrukken schriftelijk gerapporteerd. Ter voorbereiding van het vooroverleg op 19 maart 2025 heeft de secretaris deze indrukken van de commissieleden gebundeld, waaruit de voorzitter prioritaire vragen heeft geformuleerd.

Tijdens het vooroverleg zijn per facet reeds vastgestelde sterke punten en vragen besproken. Ter voorbereiding op de dialoog met de opleiding heeft de commissie nog aanvullende informatie opgevraagd bij de opleiding: de toegang tot de volledige visietekst, de functiebeschrijvingen, de opdrachten van de leraren, inzicht in de organisatie van de trajecten per campus en het onderwijs- en examenreglement (OER) 2025-2026.

Dialoog met de opleiding

Het onderzoek van de commissie is verdergezet op vrijdag 28 maart, tijdens een locatiebezoek aan de opleiding op de campus te Kortrijk. Het programma is terug te vinden in bijlage 4. De commissie sprak met eindverantwoordelijken binnen het samenwerkingsverband, opleidingsverantwoordelijken, leraren, cursisten en het werkveld. Na de verschillende dialogen maakte de commissie in een besloten overleg haar oordeel, gevolgd door een afsluitend reflectiemoment met de opleidingsvertegenwoordigers waar eerste bevindingen zijn uitgewisseld. In volgende punten worden de bevindingen en de overwegingen, samen met het oordeel, weergegeven per facet.

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 opleiding heeft een visie uitgewerkt die aansluit bij de missie, visie en waarden van zowel de scholengroep RHIZO als van de hogeschool Vives Zuid. De scholengroep RHIZO heeft haar missie, visie en waarden formeel vastgelegd in de strategische nota 2024-2030. Hierbij krijgt elke opleiding ruimte om unieke accenten te leggen binnen de gemeenschappelijke kernwaarden verbinding en vertrouwen, groei en meesterschap. Deze kernwaarden zijn gealigneerd aan de VIVES-waarden connectie, drive en innovatie. De opleiding maakt in haar visie expliciet dat zij samen met de cursisten op weg gaat om hen op te leiden tot startbekwame basisverpleegkundigen met 'Hoofd' (essentiële kennis, inzicht en transfer, lerend en reflectief vermogen), 'Hart' (warme, ethische houding) en 'Handen' (professionele verpleegtechnische, communicatieve en gezondheidsbevorderende vaardigheden). Daarbij hecht ze ook belang aan het bijdragen aan een warme samenleving vanuit betrokkenheid en engagement, wat in de visie wordt aangegeven als 'Oog voor de maatschappij'.

Verder kenmerkt de opleidingsvisie zich door de baseline 'Jij, Wij, Onderwijs'. Hiermee wil de opleiding haar rol als verbindend netwerk, met als doel samen vorm te geven aan een mooie leert toekomst voor alle cursisten en medewerkers, benadrukken. De opleiding verduidelijkt tijdens de dialoog dat de vernieuwde opleidingsvisie sterker inzet op de zelfsturing en de verantwoordelijkheid van de cursist bij het eigen leerproces en de persoonlijke groei. Om dit te kunnen realiseren wordt de opleiding vormgegeven volgens de principes van MACS® (zie facetten 2 en 5), waarvoor het samenwerkingsverband externe expertise heeft ingeschakeld.

De opleiding heeft voor de uitwerking van haar curriculum de domeinspecifieke leerresultaten (DLR) als uitgangspunt genomen, en deze verder uitgewerkt in meerdere gedragsindicatoren per DLR en, wanneer relevant, per opleidingsfase gediversifieerd. Daarnaast is elke gedragsindicator gelinkt aan één van de CanMEDS-rollen. De commissie verneemt dat het proces van de vertaling van de DLR in gedragsindicatoren is gebaseerd op basis van de eerdere feedback uit inspecties en de input uit het samenwerkingsverband, waarbij de keuze is gemaakt om het Raamleerplan van het Katholiek Onderwijs niet te volgen. Voor de uitwerking van de DLR in gedragsindicatoren zijn verantwoordelijken aangesteld en zijn leraren, cursisten en werkveld betrokken. De in december ontvangen gedragsindicatoren vanuit de Vlaamse overheid zijn afgetoetst met de eerder uitgewerkte gedragsindicatoren waarbij nog minimale aanpassingen zijn doorgevoerd. Uitgaande van de gedragsindicatoren zijn vervolgens leerdoelen geformuleerd, verneemt de commissie, die in elke cursus zullen worden opgenomen, maar nog niet zijn opgenomen in de ECTS-fiches (zie facetten 2 en 7) en ook niet in het aanvraagdossier terug te vinden zijn.

De opleiding geeft verder aan de geformuleerde gedragsindicatoren op regelmatige basis af te toetsen met het werkveld. De opleiding heeft een werkveldcommissie opgericht, met vertegenwoordiging vanuit de drie regio's waarin de opleiding opereert. Bepaalde grotere organisaties zijn trouwens in alle regio's aanwezig, verneemt de commissie. Deze werkveldcommissie komt minstens één keer per semester samen. Daarnaast is het werkveld ook vertegenwoordigd in de permanente onderwijscommissie (POC, zie facet 8). Verder vult de opleiding aan dat ze eigenlijk continu aftoetst of de vooropgestelde leerresultaten nog voldoen: informeel via de nauwe samenwerking tijdens de stages en formeel onder andere via bevestigingen na afstuderen van de cursisten of ze voldoen aan de vooropgestelde verwachtingen. Tot slot beperkt het overleg met het werkveld zich niet tot de specifieke organen, maar is er jaarlijks meermaals overleg met de grootste werkveldpartner, het AZ Groeninge. Naast formeel overleg is er ook samenwerking op andere vlakken met het nabije

ziekenhuis. Zo hebben leraren toegang tot relevante bijscholingen die door AZ Groeninge worden georganiseerd en volgen ze soms bepaalde bijscholingen in het buitenland gezamenlijk. Met de aanverwante bacheloropleiding vindt momenteel periodiek overleg plaats (om de drie maanden), aanvankelijk enkel tussen de directies, maar inmiddels is dit uitgebreid met de kwaliteitsondersteuners.

Verder heeft de opleiding drie documenten ontwikkeld om zowel de kandidaat-cursisten als het werkveld te informeren over de differentiatie tussen de graduaatsopleiding in de basisverpleegkunde en de professionele bacheloropleiding in de verpleegkunde: globaal overzicht van differentiatie tussen beide opleidingen, beschrijving van eenvoudige, minder complexe en complexere situaties en een differentiatie tussen beide opleidingen, geordend volgens de CanMEDS-rollen. Het is de commissie hierbij opgevallen dat de opleiding een eigen beschrijving heeft gemaakt met eenvoudige, minder complexe en complexere situaties om de autonomie van de basisverpleegkundige af te bakenen. Dit wijkt af van de terminologie van de wetgever, waar enkel minder complexe en complexere situaties worden vermeld (zie facet 9).

De opleiding zal, samen met het andere samenwerkingsverband van hogeschool VIVES (Katholieke Hogeschool Vives Noord en Ic Dien), inzetten op het informeren van het werkveld over het nieuwe profiel van basisverpleegkundige en de implicaties. Hiertoe worden begin mei meerdere infomomenten met regionale werkveldpartners georganiseerd (voor mentoren en directies). De commissie merkt verder op dat de opleiding de bewuste keuze maakt om de term zorgontvanger te gebruiken in plaats van zorgvrager, patiënt of cliënt bij de uitwerking van haar leerresultaten. De opleiding vindt het gebruik van de term zorgontvanger in plaats van zorgvrager meer in lijn met hedendaagse zorgprincipes zoals persoonsgerichte zorg en respect voor de autonomie van de persoon.

Overwegingen

De commissie vindt dat de opleiding een sterk onderbouwde visie heeft uitgewerkt. De uitgewerkte strategische nota geeft duiding van een heldere toekomstvisie met duidelijke focus. Daarbij is het positief dat doelen en succescriteria worden vastgelegd en ingebed zijn in de werking van de kwaliteit (zie facet 8). Doorheen de gesprekken merkt de commissie dat de verschillende stakeholders goed vertrouwd zijn met de opleidingsvisie en de toekomststrategie. De commissie waardeert de insteek met de term zorgontvanger, wat meer respect toont voor de mens achter de zorg en minder afhankelijk maakt in de zorgrelatie.

De commissie vindt de eigen geformuleerde gedragsindicatoren degelijk uitgewerkt, maar vraagt wel om grondig na te gaan of deze uitwerking voldoende doordrongen is bij alle betrokkenen. Tijdens de lezing van het dossier was de link tussen DLR – gedragsindicatoren – leerdoelen moeilijk te bevatten, maar de commissie vindt dat dit helder is toegelicht door de opleiding. Het is belangrijk dit voldoende inzichtelijk te documenteren met een helder overzicht van alle geformuleerde leerdoelen en het beoogde niveau (zie facet 2).

De commissie meent dat de opleiding een goed zicht heeft op de toegelaten handelingen van de basisverpleegkundige en de nodige stappen zal zetten om dit bekend te maken in het werkveld en bij toekomstige cursisten. Dit uit zich onder andere in de bijzonder zorgvuldige uitwerking van de differentiatie tussen de graduaats- en de bacheloropleiding en de verschillende acties die vanuit het samenwerkingsverband gaan ondernomen worden om de nieuwe (omgevormde) opleiding bekend te maken in het werkveld, samen met de differentiatie met de aanverwante bacheloropleiding. De commissie raadt bij de verdere ontwikkelingen aan om de terminologie van de wetgever te volgen met betrekking tot het onderscheid tussen minder complexe en complexere situaties waarin de basisverpleegkundige al dan niet autonoom mag handelen. Wanneer er immers basisverpleegkundigen vanuit diverse opleidingen het werkveld instromen, zal dit enkel maar bijdragen aan een uniforme interpretatie over de bevoegdheden van de basisverpleegkundige.

De commissie heeft voldoende vertrouwen dat de opleiding in de drie regio's (Kortrijk-Brugge-leper) zal beschikken over een ruim en kwalitatief netwerk van werkveldpartners die zich willen engageren om actief mee op te leiden en het nieuwe profiel van basisverpleegkundige een duidelijke plaats te geven in het werkveld.

Oordeel

De commissie oordeelt dat wat betreft dit facet de opleiding zal voldoen aan de basiskwaliteit. De opleiding draagt een onderbouwde opleidingsvisie uit en heeft zorgvuldig de differentiatie van de nieuwe graduaatsopleiding met de aanverwante bacheloropleiding uitgewerkt, waarbij ze voldoende acties onderneemt om dit bekend te maken in het brede werkveld. Verder is het positief dat de opleiding op gezette tijdstippen het niveau, de inhoud en de oriëntatie van de leerresultaten structureel zal aftoetsen met relevante stakeholders, onder meer via de formele verankering van de werkveldcommissie.

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

De opleiding streeft innovatief onderwijs en warme begeleiding na, waarbij elke lerende zijn of haar talenten kan ontwikkelen en stevig in het (samen) leven kan staan. De commissie constateert dat de onderwijskundige visie is gestoeld op het principe van constructieve alignment, waarbij de leerdoelen, leeractiviteiten en toetsing coherent op elkaar afgestemd zijn. Binnen deze visie staan vier kernconcepten centraal, zijnde leerresultaten, les/stage is de MACS®, zorg voor iedere cursist en doelmatig en billijk toetsen. De opleiding heeft daarvoor het curriculum vormgegeven volgens het principe van Lesgeven is de MACS®, waarvoor ze externe expertise heeft ingeschakeld. Bondig samengevat wil de opleiding cursisten actief betrekken bij het leerproces waarbij ze een sterke motivatie van hen verwacht om te leren en de eigen ontwikkeling te sturen, wat wordt vastgelegd in het cursistencharter (zie facet 4). De didactiek van MACS® kenmerkt zich door een motiverende, activerende, coachende en structurerende aanpak. De onderwijs-leeromgeving wordt daarvoor opgezet volgens principes van competentiegericht, collectief, contextrijk en flexibel leren (zie facet 5).

Om de opleidingsvisie te realiseren heeft de opleiding een curriculum opgebouwd in zes semesters van elk 30 studiepunten en rond zes leerlijnen die doorheen de volledige opleiding aan bod komen: beroepspraktijk, persoonlijke en professionele ontwikkeling, communicatieve en gezondheidsbevorderende ontwikkeling, biomedische wetenschappen en pathologie, verpleegtechnische handelingen en specifieke zorgverlening. Aan elke leerlijn worden één of meerdere opleidingsonderdelen (OPO) gekoppeld. Deze OPO werken allen rond één of meerdere DLR en gedragsindicatoren, leest de commissie in het aanvraagdossier. De commissie stelt vast dat de opleiding een concordantietabel tussen de OPO heeft uitgewerkt, die het verband en de samenhang tussen de verschillende OPO visualiseert.

Daarbij stelt de commissie vast dat binnen de OPO ook sprake kan zijn van onderwijsleeractiviteiten (OLA), die een kleiner onderdeel binnen een OPO lijken te zijn. Tijdens de gesprekken komt naar voren dat dit de vroegere vakken zijn. Verder stelt de commissie vast dat de opleiding meerdere matrices heeft uitgewerkt voor de nieuwe opleiding zoals een overzicht met de koppeling van de OLA (binnen de OPO's) aan de DLR en de CanMEDS-rollen, de beoogde gedragsindicatoren per opleidingsfase, een curriculummapping met per semester het te bereiken niveau (onderverdeeld in elementair, doorgroei en integratie) per gedragsindicator en een overzicht van de verstrekende handelingen per OPO voor elke opleidingsfase. Daarnaast is een inhoudenkader per opleidingsfase toegevoegd, wat een beperkt overzicht weergeeft van de OPO met OLA maar geen verdere details verstrekt over de beoogde inhoud met het verwachte begin- en eindniveau.

Voor het uitwerken van het cursusmateriaal worden cursusontwikkelaars aangesteld (zie facetten 3 en 5). Aangezien de aangeleverde matrices eerder algemeen zijn opgesteld, vraagt de commissie tijdens de gesprekken waar deze ontwikkelaars zich op baseren om het beoogd curriculum adequaat te kunnen vertalen in concreet cursusmateriaal. De opleiding verduidelijkt dat leerinhouden zijn vastgelegd waarbij ook leerdoelen zijn uitgewerkt per OLA/OPO. Aangezien hierover enige informatie ontbreekt in de aangeleverde documentatie heeft de opleiding hiervan een voorbeeld getoond tijdens de dialoog. Er is vooreerst een algemene methodiek vastgelegd voor het formuleren van leerdoelen en in elke cursus zullen die leerdoelen helder worden weergegeven. De opleiding heeft de keuze gemaakt de leerdoelen expliciet in de cursus onder te brengen, aangezien dit volgens hen zo meer behapbaar is voor de cursist in plaats van deze op te nemen in de ECTS-fiche (zie facet 7). Een integraal overzicht van alle geformuleerde leerdoelen, met het beoogde eindniveau, is niet voorhanden stelt de commissie vast. De opleiding kan ook niet aangeven hoeveel leerdoelen er in totaal geformuleerd zijn, wat voor de commissie het zicht op de horizontale en verticale samenhang van het curriculum bemoeilijkt. De opleiding verduidelijkt dat er kortelings werkdagen gepland zijn om de samenhang tussen de DLR, gedragsindicatoren en leerdoelen in kaart te brengen.

Het curriculum beoogt cursisten voor te bereiden om autonoom beslissingen te nemen en leiding te geven binnen een team. De opleiding verduidelijkt tijdens de gesprekken dat het niet de bedoeling is dat ze de rol van hoofdverpleegkundige opnemen, wat nog verkeerd is neergeschreven in het aanvraagdossier. De opleiding wil cursisten opleiden tot bekwame en veerkrachtige basisverpleegkundigen die klaar zijn om met vertrouwen en respect zorg te bieden in een steeds veranderende samenleving. Dit meent de opleiding te bereiken door de situaties waarin cursisten leren en oefenen steeds complexer te maken, waarbij ze leren zorg te verlenen in meer uitdagende en diverse contexten. Hierbij wordt rekening gehouden met de unieke behoeften van de verschillende doelgroepen van zorgontvangers zoals ouderen, mensen met een beperking en personen met psychische kwetsbaarheden.

Vervolgens gaat de commissie dieper in op de studeerbaarheid van het onderwijsprogramma. De commissie merkt uit de matrix op dat de verpleegkundige interventies voornamelijk in de eerste twee opleidingsfasen vallen en vraagt hoe de opleiding het evenwicht in balans houdt doorheen de opleiding. De opleiding verduidelijkt dat de verhouding theorie-stage wijzigt naarmate de opleiding vordert. In de eerste opleidingsfase moet de nadruk meer op theorie gelegd worden. De opleiding beseft dat cursisten het tweede opleidingsjaar als moeilijker ervaren en zal dit nauwgezet monitoren tijdens de verdere uitrol van de opleiding. Het is mogelijk dat nog bepaalde keuzes gemaakt worden om minder theorie aan te brengen (wat bijvoorbeeld eerder met wondzorg is gebeurd, wat het aantal studiepunten reduceerde van 9 naar 7).

Verder verneemt de commissie dat via focusgesprekken en schriftelijke bevragingen diverse werkveldpartners meermaals input hebben gegeven bij de ontwikkeling van het curriculum. Daarbij wordt de werkveldcommissie minstens eenmaal per semester ingericht om verdere feedback op het curriculum en het verloop van de nieuwe opleiding te verzamelen. Naast de werkveldcommissie heeft de opleiding ook via het structureel stageplatform Stageco een nauw contact met alle werkveldpartners. Tevens heeft de opleiding voor de uitwerking van het curriculum een online bevraging uitgevoerd en gesprekken gevoerd met de cursisten. Ze heeft van die gelegenheid gebruik gemaakt om de cursisten te informeren over wat nieuw zal zijn voor de nieuwe beroepskwalificatie basisverpleegkundige. De opleiding licht toe dat op basis van feedback het mogelijk is om het curriculum snel aan te passen, dit door bijvoorbeeld bepaalde leerinhouden vroeger of later aan bod te laten komen opdat theorie en praktijk beter afgestemd zullen zijn op elkaar.

Tot slot wordt het curriculum afgetoetst aan de zeven principes van een krachtig curriculum (William, 2013) en aan de hand van een curriculumscan zal het team op regelmatige basis in gesprek gaan over het curriculum van de opleiding. De opleiding heeft deze oefening al een

eerste maal uitgevoerd eind 2024, stelt de commissie vast (zie facet 7). Daarbij wordt het curriculum ook een vast agendapunt op de POC, waarin naast hogeschool VIVES ook het werkveld zal participeren, verneemt de commissie tijdens de dialoog.

Overwegingen

De commissie stelt vast dat het curriculum participatief tot stand is gekomen met medewerking van alle leraren. Daarbij is ook input vanuit het werkveld constructief verzameld en zorgvuldig samengevat en verwerkt. Het is positief dat de opleiding daarnaast cursisten actief lijkt te betrekken bij de ontwikkelingen en toekomstige aanpassingen aan het curriculum en rekening houdt met de studeerbaarheid van het programma. Er wordt volgens de commissie voldoende aandacht besteed aan het op gezette tijdstippen evalueren en waar nodig bijsturen van het curriculum, met voldoende formele en informele inbreng van alle relevante stakeholders.

De commissie meent dat de opleiding doordacht een nieuw curriculum wil opmaken, op maat van de nieuwe beroepskwalificatie in de basisverpleegkundige. Het uitgewerkte curriculum toont echter nog tekortkomingen, die ook tijdens de verschillende gesprekken niet zijn verhelderd. De commissie meent dat de ambities van competentiegericht onderwijs, die ze onderschrijft, nog onvoldoende goed vertaald zijn in het curriculum. De commissie oordeelt dat de leerdoelen, die ze enkel voor één cursus heeft gezien, adequaat en competentiegericht lijken te zijn opgemaakt maar vindt het jammer dat de leerdoelen afwezig zijn in het dossier en in de ECTS-fiches. Het ontbreken van een transparant en integraal overzicht van de leerdoelen (met bijhorend niveau) per OPO/OLA maakt de verticale en horizontale samenhang van het curriculum onvoldoende zichtbaar. Het is ook belangrijk dat de clustering van de OLA in één OPO doordacht en geïntegreerd is uitgevoerd, gestoeld op de principes van het beoogd competentiegericht onderwijs. Door de veelheid aan afzonderlijke matrices lijkt het curriculum eerder fragmentair te zijn opgemaakt, waarbij het algemene overzicht niet helder gegeven kan worden. Hierdoor kan de opleiding volgens de commissie onvoldoende aantonen dat alle beoogde leerresultaten op VKS-niveau 5 effectief afgedekt worden.

Voor een kwalitatief ontwerp van het curriculum acht de commissie het essentieel dat het beoogde begin- en eindniveau voor alle OPO transparant is vastgelegd. Dit vormt immers de basis van een doordachte concretisering en verdere bijsturing van het curriculum. De commissie moedigt de opleiding aan om verbeteringen uit te werken op het niveau van de OPO en de werking met OLA te heroverwegen. Aangezien cursusontwikkelaars instaan voor de uitwerking van de cursussen, is het belangrijk dat zij hierop een concreet zicht hebben en dat dit degelijk is afgestemd met de relevante stakeholders, in het bijzonder de betrokken leraren. Samengevat beschikt de commissie over onvoldoende informatie om het gehele curriculum en de opbouw en samenhang van het doelenkader als voldoende goed te beoordelen. Het curriculum vormt immers het fundament voor alle stakeholders in de verdere ontwikkelingen van de opleiding en is bepalend voor de opzet van de beoordeling (zie facet 6) en de reglementaire uitwerking van de ECTS-fiches (zie facet 7).

Oordeel

De commissie oordeelt dat wat betreft dit facet de opleiding niet zal voldoen aan de basiskwaliteit. De commissie vindt dat het curriculum in opbouw versnipperd is waardoor de samenhang moeilijk zichtbaar is (onder andere door de veelheid van leerdoelen op niveau van OLA). De commissie heeft vertrouwen in de expertise van het samenwerkingsverband en de gedrevenheid van het opleidingsteam om een kwalitatief curriculum voor de drie opleidingsjaren, gedragen door alle stakeholders, uit te werken en inzichtelijk te maken. Daarbij benadrukt de commissie het belang van het helder definiëren van het beoogde eindniveau van alle OPO om de horizontale en verticale samenhang van het curriculum te kunnen waarborgen op VKS-niveau 5.

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

Om de opleidingsvisie waar te maken, zet de opleiding in op een stimulerende leeromgeving gebaseerd op de principes van competentiegericht, collectief, contextrijk en flexibel leren (zie facet 2). De opleiding organiseert minstens 20 contacturen per week met theorie- en praktijklessen, waarbij afwisselende werkvormen gebruikt worden om de competenties aan te leren die nodig zijn voor de uitoefening van het beroep van basisverpleegkundige. De commissie stelt vast dat de opleiding een werkvormmatrix heeft uitgewerkt waar per OPO/OLA de vooropgestelde werkvormen zijn aangegeven.

De opleiding hecht veel belang aan collectief leren waarbij de cursist via groepswork/in leergemeenschappen samenwerkt met medecursisten, leraren en professionals uit het werkveld om kennis, vaardigheden en attitudes (door) te ontwikkelen. Daarbij wil de opleiding contextrijk leren bereiken door de cursist te laten leren in een omgeving die relevant en betekenisvol is. Tijdens de rondleiding heeft de commissie ervaren dat de opleiding sterk inzet op co-teaching en simulatie-onderwijs (zie facet 4), waarmee de opleiding ook een integratie tussen meerdere OPO wil leggen.

De leeromgeving wordt flexibel opgezet zodat een cursist kan kiezen voor het traject dat het meest aansluit bij de persoonlijke situatie en leerbehoeften. De cursist heeft voor bepaalde onderdelen ook de keuze om leren op school of online te combineren waarvoor de opleiding een visie op interactief afstandsonderwijs heeft uitgewerkt. De commissie stelt vast dat de principes van het MACS-onderwijs ook in deze visie terugkomen. De opleiding beoogt met het afstandsonderwijs cursisten uit te dagen om zelfstandig de leerinhoud beter te begrijpen en eigen te maken. Die aanpak zorgt volgens de opleiding voor het ontwikkelen van vaardigheden zoals zelfsturing en zelfregulatie, die belangrijk zijn bij het uitoefenen van het latere beroep.

Tijdens de gesprekken verduidelijkt de opleiding verder op welke manier bepaalde kenmerken van de opleidingsvisie in het curriculum aan bod komen. Om bijvoorbeeld het 'Oog voor de maatschappij' vorm te geven, laat de opleiding cursisten kennis maken met uiteenlopende doelgroepen van zorgontvangers. Zo krijgen cursisten de opdracht een EHBO-les te doceren aan leerlingen van het buitengewoon secundair onderwijs (een school van de scholengemeenschap RHIZO). De cursisten hebben recent zelf voorgesteld om een rol te kunnen spelen op de Special Olympics. De opleiding geeft aan graag aan de slag te gaan met dergelijke initiatieven, wat de betrokkenheid en het engagement van de cursisten toont. Zo krijgen ze volgens de opleiding tijdens de studieloopbaan een breed zicht op de maatschappij en de verschillende types van zorgvragen en zorgontvangers.

De stageperiode wordt door een stagebegeleider vanuit de school en een werkplekmentor uit de stageplek opgevolgd. Medbook zal gebruikt worden om de voortgang van de cursist op te volgen, feedback te geven en de communicatie tussen cursist, stagebegeleider en werkplekmentor transparant vast te leggen. De leerwerkplaats wordt een vast onderdeel van de laatste opleidingsfase, wat bestaat uit één week voorbereiding en twee à drie weken effectieve leerwerkplaats. Tijdens de leerwerkplaats wordt van cursisten verwacht om samen met de studenten van de professionele bacheloropleiding in de verpleegkunde een volledige dienst over te nemen in een ziekenhuis of een woonzorgcentrum. Ze dienen de zorgplanning kritisch te bekijken en activiteiten uit te werken op maat van de zorgontvangers. Voor cursisten die al werkzaam zijn in het werkveld, kan de stage doorgaan op de eigen werkplek, mits enkele voorwaarden. De werkplek moet voldoende leerkanalen bieden en ook een graduele opbouw kunnen voorzien naar de interventies toe. Tevens is er een beperking over hoeveel stage op de eigen werkplek mag uitgevoerd worden (max. 30%), aangezien de cursist

stage moet lopen in de verschillende domeinen (heelkunde, geneeskunde, ouderenzorg, geestelijke gezondheidszorg en eerstelijnszorg) en settings (een ziekenhuis, een andere al dan niet residentiële setting). De opleiding geeft aan dat hierover nog verder overleg met het werkveld gepland staat.

De commissie is verder benieuwd naar het aanleren van het nieuwe onderscheid in de complexiteit van de zorgcontext. De opleiding verduidelijkt dat dit start in het OLA 'Wetgeving' met een hoofdstuk over welke verpleegtechnische verstrekkingen toegelaten zijn. Het wordt dan de taak van de stagebegeleiders om dit concreet aan te leren op de stageplaats. De opleiding erkent dat dit een grote inspanning zal vergen, aangezien alle partijen nog zoekende zijn hoe dit concreet in de praktijk zal verlopen. Ook van de cursisten verneemt de commissie dat er momenteel nog veel onwetendheid bestaat over de toegelaten handelingen van de basisverpleegkundige op het werkveld.

Na het doorlopen van alle domeinen in de derde opleidingsfase dienen cursisten een verdiepende keuzestage te volgen binnen een specifiek interessegebied (binnen één van de vijf domeinen). Daarnaast biedt de opleiding de mogelijkheid tot een internationale stage van drie à vier weken, zowel binnen als buiten Europa. De commissie verneemt tijdens de dialoog dat meerdere cursisten en leraren reeds van deze kans gebruik hebben gemaakt. Deze internationale ervaring wordt als bijzonder waardevol en motiverend ervaren en verruimt de brede blik op de maatschappij.

Voor de professionalisering van de mentoren organiseert de opleiding geregeld een mentorevents. Die gelegenheid grijpt de opleiding ook aan om feedback te verzamelen op het curriculum, de aanpak van het onderwijs en het functioneren van de cursisten in het werkveld. Verder verneemt de commissie dat de opleiding op vraag van het werkveld bepaalde vormingen zal organiseren, zoals bijvoorbeeld rond het geven van feedback, het werken met Medbook of de nieuwste methodieken aangaande wondzorg (zie facet 3). Wanneer bepaalde vragen geregeld lijken terug te komen, dan kan er campusoverschrijdend een meer grootschalig evenement georganiseerd worden voor het werkveld.

Overwegingen

De commissie beoordeelt de opzet van de onderwijs-leeromgeving als sterk, in het bijzonder door het consistente gebruik van de MACS-principes, die duidelijk bijdragen aan een activerend en competentiegericht leerproces. De commissie is positief over hoe de opleiding theorie en realistische praktijk verbindt, met toenemende complexiteit tijdens de uitrol van het curriculum. De opleiding schenkt veel aandacht aan de evoluties in de maatschappij en spoort cursisten actief aan om initiatieven te durven nemen in het leerproces. De commissie vindt het krachtig hoe de opleiding cursisten wijst op hun verantwoordelijkheid in het leerproces en dat het volgen van de opleiding niet als eenrichtingsverkeer mag gezien worden. De variëteit van de werkvormen lijkt goed te zijn, maar het onderscheid in het niveau van elementair, doorgroei tot integratie moet nog scherper uitgewerkt worden (zie facet 2).

De commissie vindt het goed dat cursusontwikkelaars de cursussen zullen uitwerken, die gemeenschappelijk gebruikt worden over de drie campussen heen, wat zal bijdragen aan de consistentie in de leeromgeving. De visie op het interactief afstandsonderwijs vindt de commissie doordacht uitgewerkt, waarbij de commissie opnieuw merkt dat de MACS-principes consistent en coherent lijken toegepast te worden.

De commissie wil expliciet haar waardering uitspreken voor de leerwerkplaats als een krachtige formule binnen de onderwijs-leeromgeving, mede omdat het cursisten van de graduaatsopleiding in de basisverpleegkunde met studenten uit de bacheloropleiding verpleegkunde concreet laat samenwerken en verantwoordelijkheid laat nemen in een realistische zorgsetting. De commissie ziet uit naar de verdere ontwikkelingen in deze samenwerking.

Oordeel

De commissie oordeelt dat wat betreft dit facet de opleiding zal voldoen aan de basiskwaliteit. De opleiding beschikt over een adequate onderwijs-leeromgeving met een variëteit aan werkvormen, die op maat van de cursist en in lijn met de beoogde opleidingsvisie lijken te zijn. De opzet van de leerwerkplaats is een sterke formule om cursisten basisverpleegkunde en bachelorstudenten verpleegkunde al in hun opleiding te laten samenwerken en zo laagdrempelig vertrouwd te maken met de realiteit op de latere werkvloer.

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

Bevindingen

De commissie stelt vast dat leraren beschikken over uitgebreide werkervaring in de relevante zorgsectoren en onderwijservaring binnen de opleiding hbo5-Verpleegkunde. Er is een goed zicht op de aanwezige en te ontwikkelen competenties van het team. De opleiding gebruikt voor de selectie, aanwerving en opvolging van de leraren het HR-kader van de scholengroep RHIZO, met als baseline 'Jij, wij, werkt'. De aanwervingsstrategie is gebaseerd op de pijlers van diversiteit en inclusie, en kwaliteit en expertise. De opleiding hecht hierbij niet enkel belang aan academische en professionele kwalificaties en de praktische ervaring maar ook aan medewerkers die blijf geven van sterke leiderschaps- en samenwerkingsvaardigheden en die begrip en medeleven tonen voor de behoeften en de zorgen van zorgontvangers. De commissie stelt verder vast dat de opleiding ook in een kader heeft vastgelegd wat ze verwacht van de professionele leraar rond vakmanschap, gedeeld leiderschap en levenslang leren.

Voor de opvolging van de leraren voorziet de opleiding in waarderende coaching en (aanvangs)begeleiding in combinatie met een transparante en stimulerende evaluatiecyclus. Het traject van de aanvangsbegeleiding wordt formeel opgenomen in de startovereenkomst met de startende leraar, waarbij een persoonlijk traject op maat wordt opgemaakt en een mentor (aanvangsbegeleider) wordt toegewezen. De commissie stelt vast dat voor de rol van aanvangsbegeleider ook in een kader is vastgelegd van de competenties die nodig zijn. De basisprincipes voor de aanvangsbegeleiding zijn opgesteld in samenwerking met de andere scholen binnen de scholengemeenschap Groeninge (waar de scholengemeenschap RHIZO deel van uitmaakt).

Elke leraar heeft jaarlijks een groeigesprek met de verantwoordelijke van elke opleidingsweg in de vorm van een professionele dialoog, gebaseerd op een vooraf vastgelegde leidraad. Een belangrijk uitgangspunt binnen deze dialoog zijn de lerarencode/opvoederscode en de leiderschapscode. Het functioneren van de leraar wordt opgevolgd vanuit observaties uit klasbezoeken, eigen reflectie van de leraar en de feedback van cursisten en relevante derden (zoals bijvoorbeeld collega's en werkveld). Uit al die gesprekken haalt het beleidsteam 'rode draden' om bij te dragen aan de verdere ontwikkeling van de school als geheel (zie facet 8).

De commissie leest dat de opleiding een cultuur van levenslang leren aanmoedigt en hiervoor inzet op professionalisering van het lerarenteam met expertisedeling. Binnen de scholengroep is een plan Levenslang leren uitgewerkt om de professionele groei van alle medewerkers te bevorderen door het aanbieden van gerichte professionaliseringsinitiatieven die aansluiten bij de behoeften van de medewerkers en bij de strategische doelen van de scholengroep. De uitdagingen van de opleiding en het werkveld, zowel individuele als teamcompetenties en opleidingsspecifieke noden, zijn daarbij richtinggevend. Verplichte opleidingen voor de leraren worden ook georganiseerd, waarbij de onderwijsprioriteiten uit de strategische nota (zoals bijvoorbeeld activerend lesgeven en kwalitatieve toetsing) gevolgd worden om zo de pedagogisch-didactische bekwaamheid en de toetsbekwaamheid van de leraren te versterken. De ondernomen acties in het kader van levenslang leren worden door elke leraar geïnventariseerd op het HR-platform RHIZO Talent, wat beschikbaar is voor de

leidinggevend. De leraren geven aan dat ze daarin ook kunnen aanduiden wanneer een gevolgde bijscholing relevant kan zijn voor andere collega's, waardoor het een dynamisch gegeven wordt om kennis en ervaring uit te wisselen. Tevens worden ze gestimuleerd om op overlegmomenten een korte terugkoppeling te geven van een gevolgde bijscholing. De commissie verneemt dat de leraren al heel wat workshops rond Artificiële Intelligentie (AI) hebben doorlopen, onder meer welke AI-tools bruikbaar zijn bij de eigen dagelijkse werking. Daarnaast hebben meerdere leraren al een stage in het werkveld gevolgd. De opleiding stuurt wekelijks een nieuwsbrief uit met interessante professionaliseringsinitiatieven. Verder geven de leraren nog aan dat het beleid proactief evoluties in de maatschappij en de zorgsector opvolgt en nadenkt op welke manier die een meerwaarde kunnen zijn voor de opleiding.

De opleiding wil de teams laten functioneren als professionele leergemeenschappen om zo het delen van kennis en het ondersteunen van elkaar te stimuleren en teamflow en psychologische veiligheid te bekomen. Dit moet ertoe leiden dat iedereen zich veilig voelt om ideeën te delen en samen te werken. De commissie stelt vast dat de opleiding hiertoe een teamcharter heeft uitgewerkt wat co-creatief met medewerkers uit de verschillende teams is uitgewerkt en wat de basis vormt van de samenwerking binnen een team. Daarin staan engagement, veiligheid en respect, didactische autonomie en creativiteit, samenhorigheid en positiviteit en werkplezier centraal. De leraren geven aan dat ze in het bijzonder de open cultuur binnen de opleiding waarderen. Ook voor cursisten is een cursistencharter vastgelegd, wat tot stand is gekomen in co-creatie met cursisten, medewerkers en het werkveld, en dient als leidraad om respect en verantwoordelijkheid te waarborgen (zie facet 4). Daarnaast kunnen leraren rekenen op ondersteuning door een vertrouwenspersoon en de personeelscoach binnen de scholengroep.

De opleiding vindt het creëren van werkgeluk belangrijk. De commissie stelt vast dat de opleiding beschikt over een kader rond welzijn om zo te bouwen aan een veilige, gezonde en aangename werk- en leeromgeving. Daarnaast zijn er afspraken vastgelegd om op een efficiënte en verantwoorde manier om te gaan met e-mailverkeer. Zo is een 'afsprakenkader deconnectie' opgesteld, om de balans tussen werk en privéleven te vrijwaren. Voor het verhogen van het werkgeluk heeft de opleiding ook al beroep gedaan op externe expertise, wat de leraren als zeer waardevol hebben ervaren. Verder verneemt de commissie dat het beleid geregeld navraag zal doen of er niet te veel vernieuwingen ineens plaatsvinden en de werkdruk daardoor niet te hoog wordt. Werken aan welzijn ziet de opleiding als een gedeelde verantwoordelijkheid, wat integraal deel uitmaakt van elke functie en opdracht.

De leraren vinden het zelf aangenaam om in een dergelijke stimulerende leeromgeving te kunnen functioneren, waar ze zich goed gesteund voelen door het beleid dat ook investeert in moderne voorzieningen. Zo halen ze bijvoorbeeld de simulatiepop aan die er levensecht uitziet en ook verschillende fysiologische processen kan nabootsen zoals bloed urineren en zweten. De cursisten halen ook meerdere voorbeelden aan hoe de leraren hen actief betrekken bij de les en hen activerend motiveren door de variëteit aan werkvormen. De commissie stelt vast dat de MACS-principes meermaals spontaan benoemd worden tijdens de verschillende gesprekssessies.

Verder neemt de commissie kennis van de functiebeschrijvingen die de opleiding heeft opgesteld en stelt ze vast dat de opleiding een goed zicht heeft op nog verdere actiepunten hiervoor (zoals bij de functie van trajectbegeleider). De opleiding geeft aan te onderzoeken of het mogelijk is een aanstelling te delen met het werkveld. Bij de professionele bacheloropleiding in de verpleegkunde van VIVES loopt namelijk een proefproject met AZ Groeninge waarbij een docent halftijds gedetacheerd is op de afdeling geriatrie en zo actuele praktijkervaring opdoet maar omgekeerd ook de leerkwaliteit van de medewerkers op de afdeling bevordert. Dit zou volgens de opleiding ook een grote meerwaarde voor hen kunnen zijn. Afsluitend stelt de commissie vast dat leraren vanuit de opleiding zich engageren om nieuwigheden te doceren op het werkveld. Zo getuigt een vertegenwoordiger vanuit het werkveld geestelijke gezondheidszorg dat de opleiding aan hun team de nieuwste inzichten

heeft gebracht rond wondzorg, waar zij anders weinig kennis rond hebben. Dergelijke informele wisselwerking beschouwt het werkveld als zeer waardevol en geeft volgens hen blijk van de kwaliteit en de inzet van de leraren.

Overwegingen

De commissie is positief over de deskundigheid en het engagement van het opleidingsteam en stelt vast dat de opleidingsvisie goed doorleefd is bij de leraren. Het is duidelijk dat de opleiding een doordachte HR-strategie heeft opgezet, die haar vruchten lijkt af te werpen gezien de hoge mate van tevredenheid bij de gesproken leraren en de samenwerking tussen medewerkers, ook over de drie campussen heen. De commissie vindt het sterk hoe de opleiding werkgeluk en welzijn hoog in het vaandel draagt en hiertoe meerdere structuren heeft opgezet, waarbij het uitgangspunt van gedeelde verantwoordelijkheid sterk is en concreet is vastgelegd (zoals deconnectie, team- en cursistencharter).

De professionele ontwikkeling van leraren is doelgericht opgezet vanuit noden en effectiviteitsmetingen. Het is positief dat de leraren aangezet worden om de opgedane kennis en ervaringen uit hun professionaliseringsinitiatieven breed te delen. De gevolgde bijscholingen (zoals rond AI) onderstrepen ook het belang dat de opleiding aan innovatief onderwijs hecht. Daarbij zijn de jaarlijkse groeigesprekken positief om de individuele ontwikkelpunten op te volgen. Er is een duidelijk aanwervingsbeleid, dat aansluit bij de visie en het onderwijsconcept, met een helder vastgelegd traject van aanvangsbegeleiding voor startende leraren. De commissie is ook overtuigd van het professionalisme en het engagement van het beleidsteam van de opleiding om de leraren actief te ondersteunen bij de omvorming van de hbo5-opleiding Verpleegkunde naar de graduaatsopleiding in de basisverpleegkunde.

Oordeel

De commissie oordeelt dat wat betreft dit facet de opleiding zal voldoen aan de basiskwaliteit. De opleiding wordt aangestuurd door een deskundig en gedreven lerarenteam, dat kan rekenen op adequate en motiverende ondersteuning om de opdracht uit te voeren. De commissie waardeert in het bijzonder hoe de opleiding gericht inzet op levenslang leren, welzijn en werkgeluk. Deze HR-thema's worden niet enkel benoemd maar zijn reeds concreet vertaald in meerdere acties en worden proactief opgevolgd. De opleiding wijst bovendien op de gedeelde verantwoordelijkheden van elke betrokkene hiervoor, wat bijdraagt aan de open en veilige werkcultuur, die er volgens de commissie binnen RHIZO lijkt te zijn.

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

Bevindingen

Persoonlijke begeleiding ziet de opleiding als een sterke troef en onderscheidend kenmerk. De opleiding hecht veel belang aan het goed kennen van het profiel van de instroom en heeft hiervoor verschillende persona's uitgewerkt met achtergrond, doelen en leerbehoeften. De opleiding geeft aan hier veel belang aan te hechten om zowel generatiecursisten als niet-generatiecursisten alle kansen te geven om te slagen. De opleiding ziet de school niet enkel als een plek om te leren maar als een gemeenschap waar cursisten zich veilig en gewaardeerd voelen, en waar ze de kans krijgen hun talenten te ontwikkelen.

De visie op zorg is gealigneerd met de opleidingsvisie van hartelijke school, waarin persoonlijke aandacht en betrokkenheid centraal staan en waarbij de cursist aan het stuur van het leerproces gezet wordt. De opleiding wil een inclusieve leeromgeving realiseren waarbij het begeleiden van en de zorg voor cursisten essentieel is. Om in te spelen op de behoeften van elke cursist hanteert de opleiding het zorgcontinuüm, wat een model is dat stapsgewijs ondersteuning biedt, op basis van de noden van cursisten, en geleidelijk overgaat van brede basiszorg naar een intensievere, specifiekere vorm van zorg. Om de visie op zorg te kunnen realiseren zal de opleiding werken vanuit een netwerkbenadering waarbij zorgteam,

beleidsteam, leraren, cursisten en gespecialiseerde partners nauw zullen samenwerken. Om cursisten een helder zicht te geven op het aanbod aan ondersteuning heeft de opleiding de 'Infobundel zorg' opgemaakt.

De commissie verneemt dat de cursisten van de drie campussen dezelfde ondersteuning zullen krijgen. Een vertegenwoordiging vanuit STUVO (studentenvoorzieningen) is zowel op campus Brugge als Kortrijk aanwezig en de cursisten uit Ieper worden bijvoorbeeld snel geholpen via een online call. Daarnaast zullen cursisten via meerdere organen kunnen doorgeven wanneer er zich problemen voordoen (zoals bijvoorbeeld via de cursistenraad en het kwaliteitsbord). Klassikale lessen worden gegeven in kleine klasgroepen van maximaal 30 personen. De cursisten vinden het enorm positief dat de leraren ook gericht inzetten op een goede klassfeer tussen de cursisten en alles bespreekbaar is in een veilige setting.

Begeleidende klassenraden spelen een belangrijke rol in het monitoren van de voortgang en het welzijn van de cursisten en het laagdrempelig aanbieden van passende ondersteuning. De opleiding voorziet ook in leercoaching om, zowel klassikaal als individueel, te helpen met studiemethoden en vaardigheden. Daarbij kan aanvullende taal- en IT-ondersteuning aangeboden worden. Wanneer een leraar bijvoorbeeld merkt dat een cursist problemen heeft met IT-vaardigheden, zal deze de ICT-coördinator van de opleiding inschakelen die de cursist persoonlijk (snel) zal helpen. Aan de start van elk semester wordt tevens nagegaan of de cursisten vlot overweg kunnen met Smartschool, Medbook en andere relevante IT-tools. Indien dit nodig blijkt, zal de opleiding hiervoor facultatieve lessen inrichten. De commissie stelt verder vast dat de opleiding ook specifieke trainingen organiseert gericht op het welzijn van de cursist zoals omgaan met faalangst, fit in je hoofd, beter slapen, aanpakken van uitstelgedrag ... De cursisten beamen tijdens de dialoog dat de opleiding snel inspeelt op hun vragen, meestal zelfs nog de dag zelf, wat ze aanzien als een sterkte van de opleiding. Ook tijdens de stagebegeleiding vanuit de school, gedurende drie uur per week wanneer de stage loopt, kan de cursist veel individuele vragen stellen.

De opleiding zal sterk inzetten op verschillende vormen van simulatie-onderwijs. Tijdens de rondleiding heeft de commissie kunnen vaststellen dat de campus te Kortrijk beschikt over moderne en aangename voorzieningen wat het collectief leren faciliteert. De SIMstudio's, zoals de simulatielokalen worden aangeduid, beschikken over levensechte simulatiepoppen waar meerdere zorgsettings (woonzorgcentrum, ziekenhuis, thuis) realistisch kunnen worden nagebootst en waarbij de relevante tools uit die settings bruikbaar zijn voor de cursisten (bijvoorbeeld telefoon, patiëntendossier ...). De rollenspellen tijdens dergelijke simulatie gebeuren met vier cursisten. Tevens zal de opleiding in de mate van het mogelijke de scenario's uitwerken op maat van de interesses en talenten van de cursist in één van de vijf domeinen. Naast het klassieke les- en vaardigheidslokaal kunnen cursisten nog terecht in andere leeromgevingen zoals Huize August, Zorglab, Xilinx, interactieve sessies in verband met werken met mantelzorgers ... De campus te Brugge is gevestigd op de campus van hogeschool VIVES, waar de aanverwante bacheloropleiding in de verpleegkunde gehuisvest is. Een cursist kan desgewenst ook eenvoudig van campus veranderen, aangezien de opleiding in het dagtraject volledig gelijklopend zal zijn op de drie campussen. De opleiding geeft tijdens de dialoog aan dat cursisten op elke campus toegang zullen hebben tot dezelfde voorzieningen.

De opleiding heeft ook een charter uitgewerkt met wat ze van de cursist verwacht, dit zowel in het werkveld als tijdens de opleiding. De commissie verneemt dat de klasmentor dit klassikaal overloopt met de cursisten. Regels met betrekking tot taal, GSM, e-mailen en attitude zijn daarin helder opgenomen, wat ook formeel is opgenomen in het school- en het stagereglement. Momenteel loopt een proefproject met zes gouden afspraken, verneemt de commissie, zodat er bij minder gewenst gedrag transparant in dialoog kan gegaan worden. Aan het einde van het schooljaar zal deze nieuwe aanpak geëvalueerd worden, want de opleiding geeft eerlijk aan dat de uitdagingen met de cursisten groter worden. Ook hier ziet de opleiding een rol voor de klasmentoren om bepaalde zaken aan te kaarten en bespreekbaar te maken in de klas.

Voorts verneemt de commissie van de cursisten dat de uitval in de opleiding heel hoog is, zowel in het regulier onderwijs als het afstandsonderwijs. Nochtans wordt er volgens de cursisten vooraf helder geïnformeerd over wat de verwachtingen zijn, maar ligt de lat wel hoog aangaande de theoretische kennis die gestudeerd moet worden (zoals bij farmacologie en anatomie), wat volgens de cursisten onderschat wordt. Daarbij valt het volgens de cursisten ook op dat veel uitval zich voordoet na de eerste stage, waardoor cursisten mogelijk de realiteit van de zorg verkeerd hebben ingeschat. Want de opleiding investeert volgens de cursisten veel in persoonlijke begeleiding. Wanneer bijvoorbeeld bepaalde leerstof onvoldoende duidelijk is, kan er heel eenvoudig een extra toelichting gevraagd worden aan de leraar. Verder geeft de opleiding aan actief in te spelen op de persoonlijke situatie van een cursist en waar nodig ook tijdig te signaleren indien de opleiding te hoog gegrepen blijkt. Indien mogelijk zal de opleiding de cursist begeleiden om nog de kwalificatie van Zorgkundige te kunnen behalen (de eerste 60 studiepunten van de opleiding). Een grote uitval in het beroep is volgens het werkveld mogelijk ook te verklaren door een groeiende groep veeleer moeilijke en veeleisende zorgontvangers, waardoor het belangrijk is cursisten reeds vroeg in het leerproces hier op voor te bereiden (en wat op de agenda staat bij de verdere ontwikkelingen, zie facet 8). De cursisten voegen nog toe dat er ook voorbeelden zijn van cursisten die een moeilijke start hebben gekend, maar dankzij de doorgedreven individuele begeleiding en motivatie van de leraren doorgestroomd zijn naar de aanverwante professionele bacheloropleiding.

Overwegingen

De commissie vindt dat de opleiding doordacht inzet op toegankelijke en adequate studiebegeleiding op maat van elke cursist. De opleiding vertrekt vanuit een goed onderbouwde analyse van de instroom. Dit stelt het team in staat om gericht in te spelen op diverse en evoluerende leer- en ondersteuningsbehoeften. De opleiding beschikt volgens de commissie over een inclusieve leeromgeving, waarin zowel generatiecursisten als niet-generatiecursisten voldoende kansen krijgen om te slagen, maar ook gewezen worden op hun eigen verantwoordelijkheid binnen de studieloopbaan. De commissie vindt het sterk dat de opleiding vastlegt welk gedrag van de cursist wordt verwacht en ook dat dit is afgetoetst met relevante stakeholders. De klasmentor speelt hierin een centrale rol als aanspreekpunt en begeleider opdat het charter voldoende doordrongen is.

De 'Infobundel zorg', gestoeld op het zorgcontinuüm, is degelijk uitgewerkt en getuigt van het belang dat de opleiding hecht aan de persoonlijke begeleiding van elke cursist. De opleiding maakt daarbij concreet wat er onder brede basiszorg wordt verstaan, dit zowel tijdens de lessen als tijdens de stage. Ook de verhoogde zorg is goed geconcretiseerd en helder uitgewerkt volgens de commissie. Het is daarbij duidelijk dat cursisten terecht kunnen bij een breed spectrum aan gespecialiseerde ondersteuners en worden doorverwezen indien nodig. De commissie vindt dat cursisten adequaat zullen worden opgevolgd aan de hand van allerlei formele documenten en persoonlijke bevestigingen en dat de opleiding steeds actief meedenkt naar oplossingen. Tevens kunnen cursisten ook terecht bij diverse aanspreekpunten en organen om hun zorgen en noden vertrouwelijk te bespreken.

De commissie stelt vast dat de onderwijs-leeromgeving op de campus te Kortrijk hoogkwalitatief en aangenaam is ingericht, met moderne infrastructuur voor het simulatie- en vaardigheidsonderwijs en het collectief leren. De opleiding heeft bevestigd dat cursisten toegang hebben tot dezelfde kwalitatieve infrastructuur en voorzieningen op de twee andere campussen. De commissie maakt zich wel zorgen over de hoge uitval in de huidige opleiding, maar waardeert dat de opleiding inzet op tijdige signalering en tracht de kwalificatie van Zorgkundige aan te bieden als mogelijk alternatief in bepaalde situaties. De commissie beseft de complexiteit van deze uitdaging, maar vraagt voor de nieuwe opleiding nauwgezet te analyseren of de studeerbaarheid en het beoogde niveau voldoende is afgestemd op VKS-niveau 5 en niet te hoog ligt (zie ook facet 2).

Oordeel

De commissie oordeelt dat wat betreft dit facet de opleiding zal voldoen aan de basiskwaliteit. De opleiding zet sterk in op individuele studiebegeleiding met een multidisciplinair team en organiseert tal van uiteenlopende activiteiten om cursisten nog beter te ondersteunen in zowel de studieloopbaan als het algemeen welbevinden. Daarbij beschouwt de commissie het cursistencharter als een meerwaarde, omdat het op een eenduidige wijze de verwachtingen van de opleiding ten aanzien van het gedrag en de attitude van de cursist, zowel binnen de opleiding als tijdens de stage en het latere werken, expliciteert. De commissie vraagt om bij de verdere ontwikkelingen extra aandacht te besteden aan de ervaringen met de (huidige) hoge uitval. Ze heeft begrip dat dit een complexe uitdaging betreft, waarbij de opleiding (samen met het werkveld) terecht de kwaliteit van de zorg naar de zorgontvanger laat primeren.

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 toetsvisie werd ontwikkeld in lijn met de visie op toetsing van hogeschool VIVES, waarbij de opleiding in haar opleidingsvisie heeft vastgelegd dat ze doelmatig en billijk zal toetsen. Voor de opleiding betekent billijk toetsen dat alle cursisten eenzelfde behandeling krijgen wat inhoudt dat de beoordeling objectief, transparant en genormeerd opgezet zal zijn. Daarbij hecht de opleiding belang aan het betrekken van de cursisten bij het toetsen door middel van self-, peer- en co-assessment of door inspraak in de evaluatiecriteria en het geven van leerrijke feedback. De cursisten bevestigen dat ze veelvuldig feedback ontvangen alvorens een definitieve score wordt vastgelegd. De commissie verneemt verder dat de leraren zelf verantwoordelijk zijn voor de toetsing, maar dat het wel de bedoeling is dat ze overleg plegen over de toetsinstrumenten en de verbeterleutel. Dit is nog een belangrijk werkpunt bij de verdere ontwikkelingen van de opleiding. De opleiding zal een toets- en examencommissie uitbouwen om de kwaliteit van de toetsing te waarborgen (zie facet 8).

Verder stelt de commissie vast dat de opleiding een toetsmatrix heeft uitgewerkt waarbij per OPO/OLA het type evalueren, de evaluatievorm, de evaluator, het beheersingsniveau en de te bereiken DLR worden aangeduid. De opleiding wil toetsen met een hoge authenticiteit, wat betekent dat cursisten de vragen en opdrachten op zich als betekenisvol ervaren door ze te plaatsen in een context die de beroepspraktijk benadert. De commissie stelt vast dat de opleiding vier beheersingsniveaus hanteert in de toetsmatrix: weten, weten hoe, tonen en doen. De commissie merkt hierbij op dat de eerder aangehaalde niveaus van elementair, doorgroei en integratie niet meer aan bod komen, alsook worden de gedragsindicatoren en de leerdoelen niet in de toetsmatrix vermeld. Daarbij valt het de commissie op dat er heel wat OLA van één studiepunt bestaan die getoetst moeten worden.

In de toetsmatrix is aangeduid of een tolerantie mogelijk is of niet. Een tweede examenkans is in bepaalde gevallen mogelijk in augustus. Het is de delibererende klassenraad die uiteindelijk beslist of het tekort kan getolereerd worden en de cursist geschikt wordt bevonden om over te gaan naar de volgende opleidingsfase. De opleiding kan weinig verheldering brengen op welke manier het niet slagen op een OLA al dan niet doorslaggevend kan zijn voor het slagen op het overkoepelend OPO. Het is wel zo dat een cursist met een tekort voor een OLA, remediëring dient te volgen in het daaropvolgende semester. Dit wordt in Medbook transparant vastgelegd en zal onder andere nauwgezet opgevolgd worden door de stagebegeleider bij het samenwerken op de stage. De opleiding geeft aan dat de evaluatiecriteria nog niet vastliggen in het OER, noch in de ECTS-fiches maar wel in een specifiek document dat beschikbaar is via Smartschool. Verder verneemt de commissie dat de evaluatie momenteel nog verschillend verloopt op de verschillende campussen (zoals de

uitkomst geslaagd/niet geslaagd versus een score), maar dat dit wel volledig uniform zal verlopen voor de nieuwe opleiding. De opleiding ambieert de evaluatie en feedback m.b.t. de beroepscompetenties te centraliseren in het Medbook-platform, zodat er een eenduidige aanpak is voor wat betreft de beoordeling van het leerproces.

De beoordeling van de stage gebeurt door de stagebegeleider in samenspraak met de stagementor vanuit het werkveld. De tussentijdse evaluatie en eindevaluatie verlopen steeds via een driehoeksgesprek tussen cursist, stagebegeleider en stagementor waarbij scores worden toegekend aan gedragsindicatoren gelinkt aan de DLR. De definitieve scores worden in overleg met een vertegenwoordiging uit het lerarenteam bepaald. De opleiding toont tijdens de dialoog een voorbeeld van een uitgewerkt evaluatiedocument voor de eerste stage in een woonzorgcentrum, waarbij ze zich gebaseerd hebben op de evaluatiemethodiek van de aanverwante bacheloropleiding. Er wordt vertrokken vanuit de CanMEDS-rollen, waarbij per gedragsindicator de cursist een score krijgt volgens een vierpuntenschaal. Zowel de opleiding als het werkveld menen dat dergelijk gelijklopend evaluatiedocument met de aanverwante bacheloropleiding herkenbaarheid en helderheid zal brengen voor de beoordeling van de stage.

Verder verneemt de commissie dat het de bedoeling is om te werken met voortgangstoetsen in de drie opleidingsfases. De voortgangstoetsen beogen na te gaan of de cursist op voldoende geïntegreerde wijze beschikt over de vereiste kennis op het vooropgestelde niveau. Het resultaat van dergelijke voortgangstoets uit de eerste opleidingsfase zal bepalend zijn of een cursist de beroepskwalificatie van Zorgkundige kan worden toegekend. Concrete informatie hierover ontbreekt op het moment van het locatiebezoek.

De opleiding zal ook in een OPO 'Eindtoets' voorzien, volgens de toetsmatrix bestaande uit de stationsproef en de voortgangstoets 3, waarbij geen onderscheid is gemaakt naar het gewicht dat aan elk onderdeel wordt gegeven (in tegenstelling tot de andere OPO waar meerdere OLA zijn gedefinieerd). De commissie verneemt tijdens de gesprekken dat bij de eindtoets ook het portfolio een belangrijke rol speelt. De stationsproef is een afsluitende, geïntegreerde toetsing waarbij cursisten in een gesimuleerde zorgomgeving worden beoordeeld op hun kennis, vaardigheden en professionele houding. De commissie stelt vast dat er weinig informatie terug te vinden is over het portfolio. In het aanvraagdossier leest de commissie dat verslagen van werkplekbegeleiding, reflecties van de cursisten, tussentijdse en eindevaluaties en andere relevante stagedocumenten worden bijgehouden in het digitaal portfolio Medbook. Maar de opleiding haalt aan dat het portfolio ook dient om de persoonlijke groei en de ondernomen acties rond levenslang leren te bewijzen. De cursist dient dit aan het einde van de opleiding te presenteren voor de klas, meestal in aanwezigheid met andere leraren en mogelijk ook externen. Aan de hand van het portfolio leert de leraar de talenten en eigen interesses van de cursisten beter kennen, waardoor ze die gerichter kunnen begeleiden naar een gepaste, afsluitende keuzestage. De opleiding verduidelijkt dat zowel de voortgangstoetsen als de eindtoets nog in volle ontwikkeling zijn. Er zijn daartoe al verschillende werkmomenten georganiseerd en er zal met een databank gewerkt worden om meerdere voortgangstoetsen te kunnen samenstellen.

Overwegingen

De commissie vindt het positief dat de opleiding inzet op de uitwerking van een toetsbeleid met de installatie van een toets- en examencommissie. Daarbij waardeert de commissie het belang dat de opleiding hecht aan de toetsbekwaamheid van de leraren en dit structureel opneemt in het professionaliseringsbeleid (zie facet 3).

De concrete uitwerking van het toetsbeleid op maat van de opleiding, met in het bijzonder de voortgangs- en eindtoetsing, is echter nog onvoldoende uitgewerkt in het kader van de adequate opzet van de beoordeling. Daarbij meent de commissie dat de opleiding zorgvuldig dient na te gaan of de wijze van beoordeling het competentiegericht leren voldoende weerspiegelt. Momenteel lijkt de uitkomst van de toetsing eerder een mathematische

optelsom van afzonderlijke eenheden, waardoor de beoordeling fragmentair oogt en onvoldoende geïntegreerd. De commissie maakt zich ook de bedenking of het toetsen voor alle afzonderlijke OLA (waarbij er tal van OLA maar één studiepunt behelzen) niet zal zorgen voor een hoge werkdruk en planlast. Terzelfdertijd ontstaat het risico dat een te groot deel van de lestijd aan toetsing zal gespendeerd moeten worden. De evaluatiecriteria (met onder andere de tolerantievoorwaarden) zijn ook nog niet transparant vastgelegd voor alle OPO. De commissie adviseert om de toetsmatrix zorgvuldig uit te werken, afgestemd op de opleidingsvisie en het herwerkte curriculum (facet 2) en in functie van een doelmatig en billijk beoordelingsbeleid.

Oordeel

De commissie oordeelt dat wat betreft dit facet de opleiding niet zal voldoen aan de basiskwaliteit. Het toetsbeleid moet concreet uitgewerkt worden opdat de beoordeling voor elke cursist valide, transparant en betrouwbaar zal worden uitgevoerd op VKS-niveau 5. Daarbij dient de evaluatiemethode met bijhorende criteria per OPO helder te worden uitgewerkt en vastgelegd in de ECTS-fiches. De commissie adviseert om nauwgezet na te gaan of de opzet van de beoordeling in lijn ligt met de competentiegerichte visie, aangezien de toetsing momenteel nog te veel lijkt op het fragmentair toetsen van losstaande onderdelen in plaats van als een geïntegreerd geheel. De oprichting van de toets- en examencommissie is een positieve ontwikkeling, die een belangrijke rol zal vervullen om de concretisering van het toetsbeleid kwalitatief uit te werken en op te volgen. Daarbij is het ook belangrijk de beoordeling met betrekking tot het behalen van de kwalificatie van Zorgkundige helder vast te leggen en transparant te communiceren.

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 constateert dat de opleiding informatie verstrekt over de studieloopbaan via meerdere kanalen, zowel online als offline. Er is reeds een infobrochure uitgewerkt voor de nieuwe (omgevormde) graduaatsopleiding in de basisverpleegkunde, die ook verspreid zal worden tijdens de SID-in beurzen in Kortrijk en Gent en andere infomomenten. De opleiding laat de cursussen uitwerken door cursusontwikkelaars, die worden nagelezen door de taalcoach, met als doel de informatie in de cursus toegankelijk en op maat van de doelgroep te formuleren.

De opleiding geeft in haar aanvraagdossier aan wat de ECTS-fiche minstens moet omvatten zoals de leerdoelen, de beschrijving van de evaluatie en de gehanteerde toetsvorm(en). De opleiding heeft de ECTS-fiches voor elke opleidingsfase beschikbaar gesteld, maar geeft aan dat deze nog in ontwikkeling zijn. De commissie stelt vast dat in de beschikbaar gestelde ECTS-fiches de relevante DLR zijn opgelijst maar dat het bijbehorend vereiste beginniveau en het beoogde eindniveau niet worden aangegeven. Evenmin zijn de leerdoelen opgenomen, waarbij de opleiding verduidelijkt dat dit initieel wel het geval was, maar ze uiteindelijk de keuze heeft gemaakt dit enkel in de cursussen weer te geven. Verder valt het de commissie op dat in de ECTS-fiche van de eerste stage alle vijf de domeinen zijn opgenomen. De opleiding verduidelijkt dat de eerste stage beperkt blijft tot ouderenzorg, en de betreffende ECTS-fiche ondertussen is verbeterd. Daarnaast vindt de commissie in de ECTS-fiches geen informatie terug over de slaagcriteria, tolerantie mogelijkheden en deliberatievoorwaarden en stelt ze vast dat dit noch in het OER, noch in het schoolreglement terug te vinden is. De opleiding verduidelijkt dat er één OER gebruikt wordt voor beide scholen uit het samenwerkingsverband, die elk verschillende criteria zullen hanteren. Om die reden zijn de criteria van de beoordeling enkel te consulteren via Smartschool.

Cursisten die niet aan de toelatingsvoorwaarden voldoen, kunnen deelnemen aan een toelatingsproef, bestaande uit een schriftelijke proef en een motivatiegesprek. De informatie om hieraan deel te nemen wordt duidelijk gecommuniceerd. De resultaten van de proef worden besproken in een klassenraad waar alle leraren uit de eerste opleidingsfase in zetelen. Als blijkt uit de resultaten dat extra ondersteuning wenselijk is, krijgt de cursist hierover een advies waarbij deze zelf verantwoordelijk is voor de verdere opvolging ervan (bijvoorbeeld contactname met taalcoach, IT-coördinator ...). VIVES onderzoekt of de Vlaanderenbrede toelatingsproef voor graduaat kan toegepast worden voor de opleiding. Wanneer dit het geval is zal het samenwerkingsverband geen eigen toelatingsproef meer organiseren voor het graduaat in de basisverpleegkunde. Tot slot stelt de commissie vast dat de procedure is opgemaakt voor het toekennen van vrijstellingen op basis van eerder verworven competenties en eerder verworven kwalificaties.

Overwegingen

De commissie vindt dat de opleiding een degelijke communicatie op maat van de doelgroep heeft uitgewerkt. Daarbij valt ook positief het transparante beleid aangaande de vrijstellingen op, alsook de heldere vereisten omtrent de toelatingsproef.

Voor wat betreft de ECTS-fiches stelt de commissie nog een aantal tekortkomingen vast. Elke ECTS-fiche is juridisch bindend en moet op zichzelf een volledig en helder overzicht bieden van het betreffende OPO. De commissie merkt op dat in de ECTS-fiches onder meer de verdeling van de studiebelasting nog niet is aangegeven, er geen gedragsindicatoren en/of leerdoelen worden weergegeven en dat de beschrijving hoe de cursist geslaagd kan zijn vooralsnog ontbreekt. De commissie meent dat de opleiding dit reeds grotendeels en kwalitatief op andere plaatsen heeft uitgewerkt, maar het kan niet de bedoeling zijn dat de cursist zelfstandig in verschillende bronnen op zoek moet gaan om het overzicht per OPO inzichtelijk te verkrijgen.

Oordeel

De commissie oordeelt dat wat betreft dit facet de opleiding niet zal voldoen aan de basiskwaliteit. De ECTS-fiches zijn nog onvoldoende volledig uitgewerkt waardoor de commissie aantoonbare informatie mist of de opleiding beschikt over de volledige informatie over alle fasen van de studieloopbaan. Noodzakelijke informatie zoals de verdeling van de studiebelasting, leerdoelen en beoordelingscriteria moet in de ECTS-fiches opgenomen worden zodat cursisten een duidelijk beeld hebben van wat ze moeten doen om te slagen.

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

Bevindingen

Bij de voorbereidingen van de nieuwe (omgevormde) opleiding is nauw samengewerkt met de verantwoordelijken kwaliteitszorg vanuit de Katholieke Hogeschool Vives Zuid waarbij de graduaatsopleiding voor de uitbouw van de kwaliteitszorg gebruik zal maken van het VIVES-referentiekader voor graduaatsopleidingen. De opleiding bouwt hiertoe aan een kwaliteitscultuur op vier niveaus: organisatieniveau, schoolniveau, teamniveau en individu. De opleiding wil PDCA-gericht werken aan haar kwaliteit. De commissie stelt vast dat reeds (strategische) doelen zijn geformuleerd met een prioritering om de missie en visie te realiseren. Daarnaast zijn vanuit de scholengroep RHIZO ook kritische indicatoren vastgelegd voor zowel cursisten, medewerkers als stakeholders, waar elke school eigen invulling kan aan geven. Tijdens de dialoog merkt de commissie dat de opleiding duidelijk inzicht heeft in haar prioriteiten, waaronder de verdere uitwerking van de nieuwe handelingen op niveau van OPO, de toetsing en de kwaliteitszorg. In het aanvraagdossier leest de commissie dat de opleiding aan het eind van elk hoofdstuk de reflectie maakt naar positieve punten en uitdagingen. Verder is de rol van kwaliteitscoördinator formeel vastgelegd in de functiebeschrijvingen. De kwaliteitscoördinator geeft de school, de teams en elk individu ondersteuning en richting in het werken rond kwaliteit binnen de opleiding. De opleiding zal

tevens het accreditatiebesluit van de NVAO op de website van de opleiding publiceren, leest de commissie in het aanvraagdossier (zie facet 8).

De concrete vertaling van het VIVES-referentiekader naar deze opleiding is formeel vastgelegd via de visie Werken aan Kwaliteit. Hiertoe worden diverse metingen systematisch uitgevoerd met relevante doelgroepen waarvoor een meetkalender vastligt. Zo haalt het beleid ook informatie uit de professionele dialogen (de groeigesprekken) met de leraren voor de verdere verbeteringen (zie facet 4). De commissie stelt vast dat meerdere organen verantwoordelijk zijn voor het structureel werken aan de kwaliteit. De curriculumcommissie evalueert het onderwijsprogramma en de (nog op te richten) toets- en examencommissie staat in voor de kwaliteit van de toetsen en de examens. De POC richt zich specifiek op het evalueren en het verbeteren van het onderwijsprogramma, waarin ook vertegenwoordiging van externe partners is voorzien (zie facet 2). Op teamniveau spelen thema-, kern-, en OPO-teams een essentiële rol in het waarborgen en verder ontwikkelen van de kwaliteit. Ook de cursistenraad heeft een duidelijke stem in het kwaliteitsbeleid, stelt de commissie vast.

Tijdens de dialoog neemt de commissie kennis van meerdere voorbeelden waaruit blijkt hoe de opleiding (snel) inspeelt op vragen en suggesties van cursisten. Zo is bijvoorbeeld de onderwijsplanning voor het afstandsonderwijs aangepast en worden bepaalde praktische bekommernissen snel opgevolgd. Van het werkveld verneemt de commissie dat volgende vijf punten geagendeerd staan op de volgende werkveldcommissie: de beeldvorming van de nieuwe beroepskwalificatie als gezamenlijke opdracht van opleiding en werkveld, levenslang leren, het mogelijk gebruik van het portfolio in het werkveld na afstuderen, de manier waarop personen met een beperking nog meer als doelgroep aan bod kunnen komen in de opleiding en het versterken van de weerbaarheid van cursisten om de uitval te reduceren. Ook uit de voor het eerst afgenomen curriculumscan kan de opleiding duidelijk toelichten welke elementen worden meegenomen bij de verdere ontwikkelingen.

Overwegingen

De commissie vindt dat de opleiding een doordacht kwaliteitsbeleid heeft neergezet, waarbij ze een sterk kwaliteitsbewustzijn opmerkt bij zowel de leraren als de beleidsmedewerkers. Het is positief dat de opleiding vertrekt van het VIVES-referentiekader voor graduaatsopleidingen en dit heeft vertaald naar de context van de eigen opleiding waarbij duidelijk eigen accenten worden gelegd binnen de interne kwaliteitszorgcyclus. De opleiding hanteert tal van formele metingen om feedback te verzamelen, maar hecht ook belang aan het verzamelen van informele feedback over de opleidingskwaliteit. De curriculumscan sterkt de commissie ook in het vertrouwen dat de opleiding afdoende en systematisch reflecteert en relevante stakeholders betreft bij haar kwaliteitsbeleid.

Tevens zijn meerdere organen structureel bezig om aan de slag te gaan met de verkregen input. Het is duidelijk dat er prioriteiten en actiepunten worden geformuleerd, voorzien van richtinggevendende doelen met succescriteria, en er breed gecommuniceerd wordt. De opleiding heeft (gedeelde) verantwoordelijkheden verankerd en houdt bij de toekomstplannen rekening met de ontvangen feedback en de strategische doelstellingen. Het plan 'Levenslang leren' is een concreet voorbeeld hoe de opleiding professionaliseringsinitiatieven op individueel-, team- en schoolniveau laat uitgaan van concrete doelen/impact met effectiviteitsmeting aan de hand van vooraf bepaalde criteria. Door het vooraf helder vastleggen van tal van afspraken en verwachtingen – zoals bijvoorbeeld de leiderschapscodex voor leraren, het teamcharter voor professionele samenwerking tussen medewerkers en het cursistencharter – is iedereen op de hoogte welke kwaliteit minstens verwacht wordt. De opleiding mag er volgens de commissie nog meer stappen in zetten om dit sterke kwaliteitsbeleid publiek toegankelijker uit te dragen.

Oordeel

De commissie oordeelt dat wat betreft dit facet de opleiding zal voldoen aan de basiskwaliteit. De opleiding hecht volgens de commissie veel belang aan kwaliteitsborging en

er lijkt een sterke kwaliteitscultuur te bestaan, met aandacht voor elk individu en betrokkenheid van alle relevante stakeholders. De opleiding communiceert reeds breed maar kan volgens de commissie nog meer inzetten op het publiek toegankelijk maken van haar kwaliteitsaanpak.

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 stelt vast dat het samenwerkingsverband de nodige stappen heeft gezet om een structurele samenwerking op te zetten rond de 13 vastgelegde decretale opdrachten. Het samenwerkingsverband heeft frequent overleg gepleegd, waar de commissie verneemt dat dit vandaag herleid is tot ongeveer eens per kwartaal. De commissie stelt vast dat de deliberatie- en tolerantievoorwaarden niet zijn opgenomen in het OER, noch in het schoolreglement (zie facet 6).

Verder is de commissie het aantal contacturen nagegaan, waaruit blijkt dat de opleiding minimum 1900 uren theoretisch onderwijs aanbiedt en 1900 uren klinisch onderwijs, dit voor beide trajecten. Het klinisch onderwijs omvat 1900 uren stage in de domeinen heelkunde, geneeskunde, ouderenzorg, geestelijke gezondheidszorg en eerstelijnszorg, en de uren simulatie zijn hier niet inbegrepen. Per semester voorziet de opleiding minstens 4 uur simulatie voor elke cursist.

De commissie meent dat de aan te leren verpleegtechnische handelingen binnen het curriculum in overeenstemming met het wetgevend kader zijn. De opleiding stelt wel drie categorieën voorop voor het definiëren van de complexiteit in plaats van twee (zie facet 1). Voorts stelt de commissie vast dat de opleiding via het bezorgde OER voor 2025-2026 bijkomende taalvoorwaarden oplegt, wat een inbreuk is tegen de regelgeving. De opleiding verduidelijkt tijdens het gesprek dat dit nog zal aangepast worden maar erkent dat het aantal instromende cursisten dat geen Nederlands als moedertaal heeft een steeds groter wordende uitdaging vormt.

Overwegingen

De commissie vindt dat het naleven van de regelgeving omtrent de nieuwe beroepskwalificatie (de toegelaten handelingen) zorgvuldig is uitgewerkt. Tevens volgt de opleiding de voorwaarden naar aantal contacturen goed op. De opleiding legt echter bijkomende taalvoorwaarden op wat niet strookt met de vigerende onderwijsregelgeving. De commissie heeft er begrip voor dat door de complexiteit van de nieuwe reglementering hier een vergissing is ontstaan. Maar het is essentieel dat de opleiding een dossier uitwerkt dat voldoet aan de regelgeving.

Afsluitend stelt de commissie vast dat de opleiding drie categorieën vooropstelt voor het definiëren van de complexiteit, waarbij de omschrijving van deze categorieën niet in lijn is met de beroepsregelgeving: onder de categorie 'minder complexe situatie' valt de omschrijving 'onstabiel verloop van de aandoening, klachten, symptomen', terwijl de lijst van handelingen, die een basisverpleegkundige autonoom mag uitvoeren, verwijst naar 'gestabiliseerde' situaties. De commissie vraagt de opleiding om bij de verdere ontwikkelingen van het curriculum de terminologie van de wetgever te hanteren (zie facet 2).

Oordeel

De commissie oordeelt dat wat betreft dit facet de opleiding niet zal voldoen aan de basiskwaliteit. De opleiding dient nauwgezet toe te zien op een correcte toepassing van de

regelgeving op vlak van onderwijs en de regelgeving gerelateerd aan de uitoefening van het beroep.

3 Oordeel

3.1 Oordeel over de potentiële kwaliteit van de opleiding

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

3.2 Conclusie: advies toetsingsbesluit

De commissie heeft haar oordeel aangaande de beoordeling van de potentiële kwaliteit van het graduaat in de basisverpleegkunde van het samenwerkingsverband van de Katholieke Hogeschool Vives Zuid met RHIZO 4 gevormd op basis van het aanvraagdossier, de aanvullende informatie en het locatiebezoek.

De commissie vindt dat de opleiding een sterk onderbouwde visie heeft uitgewerkt, die doorleefd is bij de verschillende stakeholders. De differentiatie tussen de nieuwe graduaatsopleiding en de aanverwante bacheloropleiding is zorgvuldig uitgewerkt. De commissie raadt de opleiding aan dit goed uitgewerkte onderscheid breed te blijven communiceren naar alle betrokkenen en toe te zien op de praktische uitvoering ervan in het werkveld.

De opleiding wordt volgens de commissie duidelijk gedragen door een deskundig en geëngageerd lerarenteam, dat op haar beurt gedragen wordt door een sterk beleidsteam. Het HR-beleid getuigt van een duidelijke visie op leiderschap, werkgeluk en professionalisering wat reeds is vertaald in concrete acties. De opzet van gedeelde verantwoordelijkheid voor zowel leraren, cursisten als opleiding is een sterk gegeven. De commissie merkt dat er een open cultuur heerst met veel wederzijds vertrouwen. Ook op het vlak van studiebegeleiding levert de opleiding veel inspanningen. Cursisten kunnen rekenen op laagdrempelige en persoonsgerichte begeleiding, ondersteund door een multidisciplinair team, wat nauwgezet gemonitord wordt. De commissie vraagt aandacht te besteden aan de hoge uitval maar erkent dat dit een complexe uitdaging betreft, waarin de opleiding blijf geeft van reflectie en actie in samenwerking met het werkveld.

De commissie meent dat het curriculum in zijn huidige vorm onvoldoende transparant en integraal is uitgewerkt door het ontbreken van een samenhangend overzicht van DLR, gedragsindicatoren en leerdoelen, wat de horizontale en verticale afstemming binnen het curriculum bemoeilijkt. Dit heeft een duidelijke impact op het toetsbeleid en de uitwerking

van de ECTS-fiches. Zo zijn de evaluatievoorschriften, met in het bijzonder de tolerantievoorwaarden en deliberatiecriteria onvoldoende helder vastgelegd en lijken de toetsvormen nog te weinig afgestemd te zijn op de competentiegerichte visie. De ECTS-fiches bevatten daarenboven niet alle essentiële informatie om de cursist voldoende helder en reglementair te informeren.

De onderwijs-leeromgeving lijkt adequaat te zijn ingericht met een verscheidenheid aan werkvormen, dat bijdraagt aan een activerend leerproces op maat van de verwachte instroom met veel aandacht voor het individu achter de cursist. De opzet van het simulatie-onderwijs en de leerwerkplaats worden hierbij als sterke punten beschouwd, gezien de gradueel opbouwende en veilige leerervaring in realistische zorgsettings. De commissie rekent erop dat elke cursist, ongeacht de campus, gelijkwaardige toegang heeft tot kwalitatieve voorzieningen (zoals de SIMstudio's). De kwaliteitscultuur binnen de opleiding is sterk ontwikkeld, met structurele betrokkenheid van relevante stakeholders en degelijke inzet op cyclische monitoring. Wat betreft de naleving van regelgeving stelt de commissie echter vast dat door het stellen van taalvoorwaarden bij instroom niet wordt voldaan aan de wettelijke vereisten. De commissie raadt de opleiding aan om bij de verdere ontwikkelingen de regelgever ook te volgen op het vlak van het definiëren van de complexiteit van de zorgcontext.

Samengevat stelt de commissie vast dat het ontbreken van een eenduidig uitgewerkt curriculum (facet 2) een significante impact heeft op het toetsbeleid (facet 6) en de duidelijkheid van de ECTS-fiches (facet 7). Daarnaast stelt de commissie vast dat de opleiding door het opleggen van taalvoorwaarden bij de instroom niet voldoet aan de regelgeving (facet 9). Het toetsbeleid, en in het bijzonder de beoordeling van het eindniveau, dient grondiger te worden uitgewerkt zodat de beoordeling valide, transparant en betrouwbaar is voor elke cursist. De ECTS-fiches zijn onvolledig opgesteld en vereisen nog verdere ontwikkeling, waarbij alle rubrieken moeten worden voorzien van correcte en helder geformuleerde informatie.

De commissie heeft vastgesteld dat het opleidingsdossier volledig is en dat vier van de negen facetten als onvoldoende worden beoordeeld. De potentiële kwaliteit van de opleiding is niet 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 met een beperkte geldigheidsduur uitbrengt.

De voorwaarden zijn, per facet:

- Facet 2 – het curriculum (met de matrix) moet eenduidig uitgewerkt zijn met een integraal en transparant overzicht van de leerdoelen (met beoogd eindniveau) per opleidingsonderdeel, waarbij de horizontale en verticale samenhang geborgd moet zijn;
- Facet 6 – de beoordeling moet zorgvuldig en transparant vastgelegd zijn om te borgen dat het beoogde niveau VKS-5 bereikt wordt, waarbij nauwgezet moet nagegaan worden of de opleiding haar doelstelling van billijk toetsen binnen de opzet van het competentiegericht onderwijs bereikt;
- Facet 7 – de ECTS-fiches moeten als juridisch bindend instrument per opleidingsonderdeel voldoende volledig, eenduidig en gemakkelijk leesbaar uitgewerkt zijn;
- Facet 9 – de opleiding moet de onderwijsreglementering inzake de taalvereisten bij instroom correct toepassen en de correcte categorisering van de complexiteit van de zorgcontext hanteren.

De commissie heeft vertrouwen in de expertise van het samenwerkingsverband en in de gedrevenheid van het opleidingsteam om tegemoet te komen aan de gestelde voorwaarden

en zo een kwalitatieve graduaatsopleiding in de basisverpleegkunde te ontwikkelen en uit te rollen, gesteund door een breed spectrum aan stakeholders.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van het samenwerkingsverband en de opleiding

Instellingen in samenwerkingsverband

Secundaire school	RHIZO 4
Hoofdvestiging	Doorniksesteenweg 145, 8500 Kortrijk
Andere vestigingen	Grachtstraat 11, 8900 Ieper Xaverianenstraat 10, 8200 Brugge
Beleidsverantwoordelijke	Nancy Dedeurwaerder
Telefoonnummer	056/28.06.00
E-mail	kortrijk@vivesgraduaatvpk.be
Website	https://kortrijk.vivesgraduaatvpk.be
Bestuur	Katholieke Scholengroep RHIZO VZW
Hogeschool	Katholieke Hogeschool Vives Zuid
Beleidsverantwoordelijke	Veerle Dekocker
Telefoonnummer	056/26.41.10
E-mail	Veerle.dekocker@vives.be
Website	www.vives.be
Bestuur	Katholieke hogeschool Vives Zuid

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 doorstroombmogelijkheden	• Bachelor in de verpleegkunde • Werkveld basisverpleegkundige

Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)

1. De gegradueerde in de basisverpleegkunde verleent kwaliteitsvolle zorg in verschillende zorgcontexten volgens het verpleegplan gebaseerd op klinisch redeneren, op basis van procedures en protocollen en aangereikte evidentie.
2. De gegradueerde in de basisverpleegkunde handelt autonoom en volgens de geldende wetgeving bij het verlenen van verpleegkundige zorg in minder complexe zorgsituaties, bepaalt zelfstandig de zorg, registreert en evalueert de verpleegkundige zorg.
3. De gegradueerde in de basisverpleegkunde verleent verpleegkundige zorg in complexere zorgsituaties binnen een gestructureerd zorgteam en volgens de geldende wetgeving, plant mee de zorg waarvoor deze bevoegd is binnen het verpleegplan, registreert en evalueert mee de verpleegkundige zorg.
4. De gegradueerde in de basisverpleegkunde bouwt een professionele relatie op met de zorgvrager, gericht op diens fysiek, sociaal, psychisch en existentieel welbevinden, rekening houdend met de maatschappelijke context en met respect voor diversiteit.
5. De gegradueerde in de basisverpleegkunde werkt mee aan preventie en stimuleert gezondheidsbevorderend gedrag, ondersteunt de zorgvrager om een gezonde levensstijl aan te nemen en voor zichzelf te zorgen.
6. De gegradueerde in de basisverpleegkunde reflecteert op eigen (verpleegkundig) functioneren, formuleert eigen leervragen en neemt initiatieven tot professionalisering.
7. De gegradueerde in de basisverpleegkunde handelt conform de beroepsdeontologie, de eigen professionele mogelijkheden en grenzen rekening houdend met de eigen ethische waarden, en die van de zorgvrager binnen zijn zorgcontext.
8. De gegradueerde in de basisverpleegkunde communiceert en rapporteert doelgericht over de zorgrelatie, de zorginhoud en het zorgproces met alle betrokkenen.
9. De gegradueerde in de basisverpleegkunde werkt efficiënt samen in het kader van netwerkzorg en onderhoudt intra- en interprofessionele relaties.
10. De gegradueerde in de basisverpleegkunde coacht en begeleidt leerlingen en cursisten, en leert de zorg aan binnen de eigen beroepsbevoegdheden, om de kwaliteit van de gezondheidszorg te waarborgen.
11. De gegradueerde in de basisverpleegkunde wijst de zorg toe op een doeltreffende, veilige manier aan de meest aangewezen zorgverlener, in overeenstemming met de geldende wetgeving.

Bijlage 3: Samenstelling van de commissie

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

Mia Sas (*voorzitter*) voormalig algemeen directeur Odisee.

Barbara Boom (*commissielid*) Onderwijskundig en strategisch adviseur Rac, Bestuurslid Landelijk Overleg Nederland Zorg Welzijn en Educatie en grondlegger AD opleidingen in het sociaal domein.

Kristel De Vliegheer (*commissielid*) diensthoofd verpleegkunde & innovatie Wit-Gele Kruis van Vlaanderen.

Leslie Wilmaers (*commissielid*) cursist.

Rika De Roover (*commissielid*) onderwijsinspecteur.

Martine Zaman (*commissielid*) onderwijsinspecteur.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Lien Beyls** (*procescoördinator*) beleidsmedewerker NVAO.
- **Veerle Conings** (*procescoördinator tijdens het locatiebezoek, Lien Beyls kon omwille van onvoorziene omstandigheden niet aanwezig zijn*) beleidsmedewerker NVAO.
- **Ruth DeVreese** (*extern secretaris*) zaakvoerder Konneкто.

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.

Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

Dialoog met de opleiding op vrijdag 28 maart 2025.

Het programma:

8.00–9.00u	Onthaal en intern overlegmoment commissie
9.00–10.00u	Gesprek 1: dialoog met de eindverantwoordelijken binnen het samenwerkingsverband • Directeur scholengroep RHIZO • Kwaliteitscoördinator • Teamverantwoordelijke dagonderwijs Kortrijk • Teamverantwoordelijke dagonderwijs Brugge • Directeur Gezondheidszorg en Sociaal-agogisch Werk VIVES • Strategisch adviseur en coördinator samenwerkingsverband VIVES • Kwaliteitscoördinator en beleidsmedewerker gezondheidszorg VIVES
10.00–10.15u	Intern overlegmoment commissie
10.15–10.45u	Rondleiding simulatie en vaardigheidsles
10.45–11.45u	Gesprek 2: dialoog met opleidingsverantwoordelijken • Kwaliteitscoördinator • Teamverantwoordelijke dagonderwijs Kortrijk • Teamverantwoordelijke dagonderwijs Brugge • Teamverantwoordelijke zorgteam en studentenbegeleider afstandsonderwijs • Stagecoördinator • Strategisch adviseur en coördinator samenwerkingsverband VIVES • Medewerker kwaliteitszorg graduaatsopleidingen VIVES
11.45–12.00u	Intern overlegmoment commissie
12.00–13.00u	Gesprek 3: dialoog met 8 leraren
13.00–14.00u	Intern overlegmoment commissie en lunch
14.00–14.45u	Gesprek 4: dialoog met 7 cursisten • 2 cursisten dagonderwijs Kortrijk • 2 cursisten afstandsonderwijs Kortrijk • 1 cursist dagonderwijs Brugge • 1 cursist dagonderwijs Ieper • 1 alumnus traject Brugge die de brugopleiding heeft gevolgd
14.45–15.00u	Intern overlegmoment commissie
15.00–15.45u	Gesprek 5: dialoog met 8 werkveldvertegenwoordigers
15.45–17.00u	Intern overlegmoment commissie en besluitvorming
17.00–17.15u	Reflectiemoment commissie en instelling

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

- Omvormingsdossier toets nieuwe opleiding graduaat in de basisverpleegkunde
- Bijlagen:
 - Bijlage 1 - Globaal overzicht van differentiatie tussen graduaat en bachelor (document die we zullen gebruiken om kandidaat-studenten te informeren)
 - Bijlage 2 - Beschrijving van eenvoudige, minder complexe en complexere situaties (intern gebruik)
 - Bijlage 3 - Differentiatie graduaat en bachelor volgens CanMEDS-rollen
 - Bijlage 4 - Persona oefening cursisten
 - Bijlage 5 - Strategische nota
 - Bijlage 6 - Opleidingsvisie
 - Bijlage 7 - Visie op interactief afstandsonderwijs
 - Bijlage 8 - DLR-kader en gedragsindicatoren
 - Bijlage 9 - GRAD VPK Procedure EVC assessor
 - Bijlage 10 - GRAD BVPK handleiding aanvrager
 - Bijlage 11 - GRAD BVK Portfolio EVC
 - Bijlage 12 - GRAD BVK Beoordelingsformulier portfolio_EVC
 - Bijlage 13 - GRAD BVK BeslissingsformulierEVC
 - Bijlage 14 - Opleidingsprogramma
 - Bijlage 15 - Concordantietabel OPO's (koppeling tussen OPO's)
 - Bijlage 16 - Verslaggeving afstemming werkveld
 - Bijlage 17 - Voorbeeld resultaat curriculumscan Vernieuwonderwijs
 - Bijlage 18 - Matrix
 - Bijlage 19 - Didactisch kader
 - Bijlage 20 - Visie les/stage is de MACS®
 - Bijlage 21 - Omzendbrief SO/2024/01
 - Bijlage 22 - ECTS-fiches
 - Bijlage 23 - Opleidingsprogramma traject Gecombineerd Onderwijs
 - Bijlage 24 - ECTS-fiches traject Gecombineerd Onderwijs
 - Bijlage 25 - Overzicht van de kwaliteiten binnen het team
 - Bijlage 26 - HR-visie en HR-kader
 - Bijlage 27 - Kader professionele leraar
 - Bijlage 28 - Lerarencode/opvoederscode
 - Bijlage 29 - Leiderschapscode
 - Bijlage 30 - Procedure disfunctioneren
 - Bijlage 31 - Levenslang leren
 - Bijlage 32 - Studentencharter
 - Bijlage 33 - Teamcharter
 - Bijlage 34 - Afsprakenkader deconnectie
 - Bijlage 35 - Kader welzijn
 - Bijlage 36 - Infobundel zorg
 - Bijlage 37 - Afsprakenkader feedback – feedup - feedforward
 - Bijlage 38 - Concretisering van het toetsbeleid
 - Bijlage 39 - OER
 - Bijlage 40 - Schoolreglement 2024-2025 graduaat basisverpleegkunde – ter illustratie
 - Bijlage 41 - Kader kwaliteitszorg
 - Bijlage 42 - Bundel werken aan kwaliteit
 - Bijlage 43 - Meetkalender

Documenten beschikbaar gesteld voorafgaand en tijdens de dialoog:

- Functiebeschrijvingen
- Beknopte beschrijving van eigenheid en organisatie GOK-traject
- Visie op interactief afstandsonderwijs (was als bijlage 7 niet toegankelijk)
- Infobrochure graduaat in de basisverpleegkunde

