

Raad van Bestuur

Vergadering van	29 november 2023
Agendapunt	Kwaliteit opleiding professionele bachelor Vroedkunde
Referentie	202300683

Motivering

Toelichting en motivering

In het kader van de kwaliteitsborging van opleidingen in eigen regie startte in 2022-2023 de AP-methodiek regie 2.0 op (zie Raad van Bestuur van 26 april 2023). De professionele bacheloropleiding Vroedkunde had binnen deze methodiek het globaal reflectiegesprek met een externe, onafhankelijke commissie en de dienst Strategische Coördinatie en Kwaliteit (SCK) op 22 mei 2023. Op basis van het verslag bezorgde het departementshoofd een managementreactie.

Voor opleiding zijn volgende verslagen van kwaliteitsonderzoeken en -gesprekken beschikbaar:
nihil

De Raad van Bestuur besliste eerder op 18 januari 2023 (referentienummer 2022/00519) dat de kwaliteit van de opleiding is geborgd. De publieke rapportage hiervan is terug te vinden op de [AP-website](#).

Het volgende globaal reflectiegesprek vindt, zoals voorzien in de kalender, plaats in het tweede semester van academiejaar 2028-2029.

Consultatie en adviezen

- Verslag commissie globaal reflectiegesprek inclusief managementreactie (zie bijlage)
- Positief advies van Overleg Algemeen Directeur van 14 november 2023
- Positief advies van Overleg Algemeen Directeur en Algemeen Beheerder van 20 november 2023

Juridisch

Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013, deel 2, titel 3, hoofdstuk 9

Beslissing

De Raad van Bestuur stelt op basis van de documenten en besluiten vast dat de kwaliteit van de professionele bacheloropleiding Vroedkunde is geborgd.

Pascale De Groote
algemeen directeur

Marleen Vanderpoorten
voorzitter

Eigen regie 2.0 - Globaal reflectiegesprek

1 Informatiefiche

Opleiding/Cluster	PBA Vroedkunde
Indiendatum dossier Datum gesprek	29 maart 2023 22 mei 2023
Samenstelling commissie	Anne-Marie Baeke (Manager kwaliteitszorg – Zorgbedrijf Antwerpen) Nadia Lenaerts (Coördinator kwaliteit - ISVAG) Jan Van Bogaert (Directeur dienstverlening en organisatie – Sint- Katelijne-Waver) Evy De Bie, voorzitter (dienst SCK) Karolien Brusselle, secretaris (dienst SCK)
Samenstelling gespreksgroep	Leden opleidingsstaf: Opleidingshoofd Vijf leden van de opleidingsstaf Waarnemer: Adviseur onderwijs -en kwaliteitsontwikkeling Departement Gezondheid en Wetenschap
Dossier van de opleiding	20230329 Dossier opleiding Globaal Reflectieverslag vroedkunde 2023.pdf

2 Samenvatting

Het verslag is gebaseerd op het dossier en het verdiepend gesprek met de opleiding.

De opleiding bezorgde een voorbereidend dossier dat helder was opgebouwd. Het gesprek met de opleidingsstaf maakte dit dossier verder concreet via verschillende voorbeelden en verduidelijkte hoe de opleiding dagelijks aan de kwaliteit van de opleiding werkt.

De commissie sprak een gedreven team dat kritisch naar de eigen werking kijkt, zicht heeft op haar werkpunten en zo blijkt geeft van een verbetercultuur. In het gesprek komt ook duidelijk naar voor dat er een groot enthousiasme is om zelf dingen aan te pakken.

De commissie adviseert de opleiding voornamelijk om de werking verder te versterken door een aantal aspecten van de kwaliteitscyclus meer te expliciteren.

3 Bevindingen

1. De opleiding blikt terug op het verloop van haar kwaliteitsproces en benut deze reflecties bij toekomstige situaties.

- De opleiding reflecteert met belanghebbenden door o.a studentenoverleg en korte lijnen met het werkveld.
- De opleiding geeft enkele voorbeelden waarmee ze aantoont dat ze reflecteert op (een deel van) haar kwaliteitsprocessen, en aanpassingen doorvoert in het proces; zoals bv. de evolutie m.b.t. overleg, rapportage en informatiedeling in de opleiding – gekoppeld aan veranderende teamsamenstelling en de introductie van 'deep democracy'.

2. De opleiding formuleert weloverwogen ontwikkelpunten.

- De ontwikkelpunten/acties worden bijgehouden in de Microsoft TEAMS omgeving van de opleiding.
- De opleiding stemt regelmatig af met belanghebbenden, studenten, werkveld en alumni en neemt deze informatie mee om haar programma bij te sturen waar nodig.
- De opleiding benoemt expliciet de zwageren en hun omgeving als belanghebbenden in de opleiding en denkt erover na hoe deze betrokkenheid kan geoptimaliseerd worden.
- De opleiding kan prioriteiten definiëren, dit gebeurt in overleg, de laatste stem is voor het opleidingshoofd.
- De opleiding speelt flexibel en pragmatisch in op wat zich aandient, zowel van buitenaf (zoals vragen vanuit het werkveld) als binnen AP (zoals hogeschoolbrede projecten).

3. De opleiding selecteert ambitieuze ontwikkelpunten.

- De opleiding is ondernemend. Ze neemt initiatieven binnen onderwijsthema's, soms nog voor deze hogeschoolbreed worden uitgerold; zoals bv. het gebruik van studiewijzers. Ze neemt de onderwijsvisie en strategie van AP mee in haar overleg als rode draad en linkt daarnaar. De opleiding neemt hierin ook initiatief om mee te werken aan hogeschoolbrede projecten om zo een win-win te creëren.
- Door de korte lijnen met het werkveld en de aanwezigheid in een internationaal netwerk wordt de opleiding continue gevoed met nieuwe ideeën en inzichten.
- De visie en ambitie van de opleiding is gekend binnen het team.

4. De opleiding stemt haar plannen en de uitvoering ervan af met verschillende relevante beleidsdomeinen.

- De opleiding is goed op de hoogte van wat de relevante beleidsdomeinen zijn en wat hun advies is. De opleiding heeft een sterk idee van waar ze naartoe wil en maakt daar keuzes in om zich bij bepaalde adviezen aan te sluiten of deze naast zich neer te leggen.

- De opleiding geeft aan vaak al zaken geïmplementeerd te hebben die later hogeschoolbreed worden uitgerold of opgenomen in beleid. Voor de opleiding voelt het dan soms aan dat zij een stap terug in de tijd zetten of dat het trager gaat dan ze zouden willen.

5. De opleiding is transparant over de geplande acties en vorderingen t.a.v. alle belanghebbenden.

- De opleiding informeert haar belanghebbenden spontaan, tijdig en regelmatig over de gemaakte plannen.
- Er is een open communicatie met haar belanghebbenden. De lijnen zijn kort en de verslagen van overleg zijn vrij beschikbaar.

6. De opleiding betreft haar belanghebbenden weloverwogen bij de uitvoering van acties.

- Voor vaste taken en meer afgebakende acties en projecten als stage/werkplekleren zijn de verantwoordelijkheden vastgelegd binnen het team.
- Het opleidingsteam geeft aan dat er veel autonomie en vertrouwen is.

7. De opleiding volgt op een efficiënte en systematische manier de stand van zaken van de ontwikkelpunten en acties op.

- De ontwikkelpunten/acties worden besproken tijdens de stafvergaderingen en bijgehouden in de Microsoft TEAMS omgeving van de opleiding.
- Binnen de aanwezige kwaliteitscultuur worden informatie en ideeën vaak op informele wijze gedeeld.

4 Adviezen

1. De opleiding blikt terug op het verloop van haar kwaliteitsproces en benut deze reflecties bij toekomstige situaties.

- Zorg ervoor dat je ook formeel kan aantonen hoe en waarom je bepaalde keuzes gemaakt hebt en hoe je dat terugkoppelt naar je belanghebbenden.
- Neem een stap terug en durf kritisch naar je eigen werking/beslissingsproces te kijken. Het maken van een SWOT-analyse specifiek m.b.t. de kwaliteitssystematiek kan hiervoor een nuttige methode zijn.
- Documenteer je kwaliteitsproces op een meer transparante en gestructureerde manier en niet meer (enkel) via de opvolging in verslagen. Dat zal er volgens de commissie ook voor zorgen dat het kwaliteitsproces voor alle belanghebbenden, zichtbaarder wordt. Op die manier krijg je ook een duidelijkere focus en worden bredere/diepere analyses mogelijk. Hiernaast maakt de gestructureerde werkwijze opvolgbaarheid mogelijk voor zowel de opleiding zelf als het departement, de hogeschool, medewerkers en studenten. (Zie ook thema 7)

2. De opleiding formuleert weloverwogen ontwikkelpunten.

- De opleiding geeft in het gesprek aan dat ze in de nabije toekomst over minder middelen en minder personeel zal kunnen beschikken. Neem deze context expliciet mee om weloverwogen ontwikkelpunten te formuleren. Hierbij is het belangrijk dat de opleiding een kader definieert waarbinnen ze beslissingen neemt: wie maakt de beslissingen op basis van welke "criteria"? Waarom worden keuzes gemaakt en hoe ga je deze evalueren? Het hebben van een dergelijk kader creëert een ruimte waarbinnen je als opleiding meer weloverwogen kan beslissen waarop je (meer) inzet en kan je beter motiveren/verklaren waarom je ergens niet (meer) op inzet. Binnen deze ruimte blijft de mogelijkheid bestaan om flexibel en pragmatisch in te spelen op wat zich aandient.

3. De opleiding selecteert ambitieuze ontwikkelpunten.

De commissie heeft geen specifiek advies over dit thema.

4. De opleiding stemt haar plannen en de uitvoering ervan af met verschillende relevante beleidsdomeinen.

- Blijf de ondersteunende diensten betrekken in bij het ontwikkelings- en beslissingsproces van nieuwe initiatieven. Bekijk bij het opstarten van nieuwe initiatieven wat er nog nodig is binnen het departement of de hogeschool om deze initiatieven te kunnen inbedden in de opleiding en kijk hierbij of het niet zinvoller is om vroeger dan nu soms het geval is advies te vragen aan de ondersteunende diensten. De opleiding gaf immers enkele voorbeelden waar ze aangaf zelf eerst acties te ondernemen of te experimenteren en pas later advies te vragen. De adviseur onderwijs- en kwaliteitsontwikkeling kan hierin een rol spelen wat betreft de afstemming op het hogeschoolperspectief en inbedding en stroomlijning in het departement.

5. De opleiding is transparant over de geplande acties en vorderingen t.a.v. alle belanghebbenden.

- Cf. adviezen bij thema 6 en 7. Deze hebben ook een impact op verdere transparantie.

6. De opleiding betreft haar belanghebbenden weloverwogen bij de uitvoering van acties.

- Expliciteer je processen en afspraken met het oog op transparantie en continuïteit binnen het team. Zo behoud je uniformiteit naar verschillende belanghebbenden en zorg je voor een helder en transparant verhaal dat door iedereen gedragen kan worden. (Cf. adviezen bij thema 7)

7. De opleiding volgt op een efficiënte en systematische manier de stand van zaken van de ontwikkelpunten en acties op.

- Evalueer of de huidige werking in Teams de acties en plannen voldoende expliciet en volledig maakt (timing, verantwoordelijkheden, heldere doelstellingen). Maak als opleiding een onderscheid tussen (kleinere) acties in het kader van de kwaliteitsborging (doorgaans aanpassingen binnen één academiejaar, zoals bv. continue bijsturing van de vaardigheidstoetsen en de stages) en grotere projecten (bijsturingen) die vaak over meerdere academiejaren lopen. Gebruik voor deze laatste ook een uitgebreidere projectfiche.
- Benoem verantwoordelijken en ook belanghebbenden expliciet en wijs acties gericht toe. Expliciteer ook hoe en op welk moment je zal terugkoppelen aan de belanghebbenden.
- Zet in op het formuleren van indicatoren bij acties en projecten: Wanneer weten jullie dat jullie goed bezig zijn; dat de doelstelling bereikt is? Wat zijn hier de criteria, wat is het kader? De commissie benadrukt dat indicatoren niet per definitie kwantitatief zijn.

Eigen regie 2.0 - Globaal reflectiegesprek – managementreactie van de opleiding

Bachelor in de vroedkunde

1 Algemene reactie

De opleiding herkent zichzelf in het verslag naar aanleiding van het globaal reflectiegesprek d.d. 22.05.2023 in die mate dat we het enthousiasme, de inzet en proactiviteit weerspiegeld zien in zowel de bevindingen alsook de actiepunten.

De missie en visie en daarbij opgestelde doelstellingen zijn helder en gekend binnen het opleidingsteam. De jaarlijkse actiepunten zijn voorspelbaar en hanteerbaar, echter is ook de wendbaarheid van de opleiding belangrijk om in te kunnen spelen op (snel) wijzigende omstandigheden. Hier zijn we als opleiding nog op zoek naar een goed evenwicht tussen documentatie (o.a. administratie), daadkracht en optimalisatie.

De dagelijkse werking van onze bacheloropleiding is gegarandeerd door de ervaring, inzet en drive van een enthousiast opleidingsteam waarvan elk lid zijn tentakels heeft met de belanghebbenden, zij het in de dagdagelijkse praktijk met studenten en het werkveld, zij het in theoretische denktanks en (internationale) werkgroepen. Er is een grote gedragenheid, bevlogenheid alsook verbondenheid van betrokkenen en belanghebbenden. Dat de commissie dit heeft kunnen ervaren en benoemd, versterkt onze motivatie om de focus op kwaliteit scherp te houden.

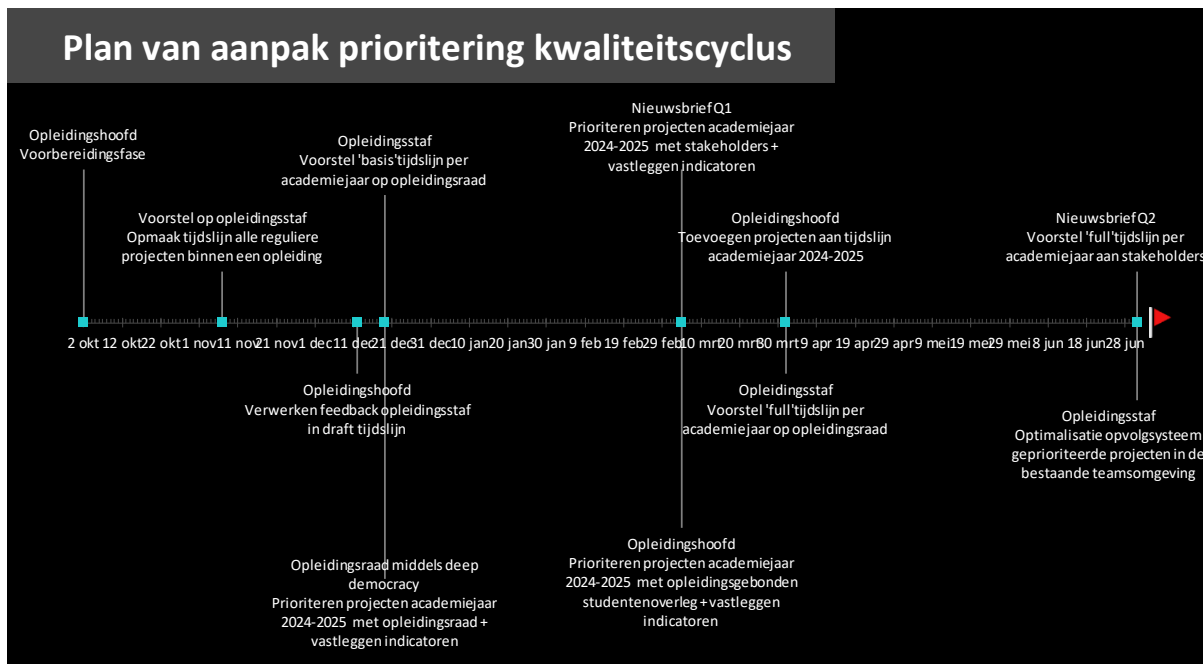
We herkennen ons in de continue drang naar kwaliteit en tegelijkertijd ook in het zoeken naar meer structuur en prioritering van de daaruit voortvloeiende actiepunten. De opleiding bestrijkt een breed veld. Het is effectief nog een zoektocht naar hoe en welke informatie we meegeven om het overzichtelijk, boeiend en behapbaar te houden voor de informatie-ontvangers.

We plannen daarom een meer transparant overzicht en prioritering van de te behandelen projecten per academiejaar uit te werken. Hierbij zullen ook telkens per project indicatoren worden vastgelegd om projectmonitoring te bevorderen en om te bepalen of een project al dan niet gefinaliseerd/geslaagd is. Op die manier waarborgen we meer de volledige PDCA-cirkel van kwaliteit.

2 Actieplan

De opleiding heeft de tips en actiepunten gebundeld tot 2 projecten voor het komende academiejaar:

1. Definieer een kader waarbinnen je beslissingen neemt, wie maakt beslissingen op basis van welke 'criteria'. Waarom worden keuzes gemaakt en hoe ga je deze evalueren?
 - ⇒ Dit werd recent (voor het globaal reflectiegesprek) opnieuw helder gemaakt binnen het team. Om het beslissingsproces verder te expliciteren zal gefocust worden op de prioritering van de te behandelen projecten per academiejaar rekening houdend met de bezetting en actuele noden binnen een opleiding. Dit nemen we mee op in ons projectplan (zie punt 2).
2. Documenteer je kwaliteitsproces op een meer transparante en gestructureerde manier en niet meer (enkel) via de opvolging in verslagen. Expliciteer hierin je processen met het oog op transparantie en continuïteit. Benoem hierin telkens duidelijke 'projectverantwoordelijken' en maak bij voorkeur gebruik van projectfiches. Geef hierin een heldere tijdslijn met moment van verwachte terugkoppeling aan belanghebbenden. Zet hierbij in op indicatoren zodat je aan kan geven wanneer je een doelstelling al dan niet bereikt hebt (wanneer ben je tevreden, wat zijn de criteria (niet per se kwantitatief) en wat is het kader). Reflecteer ook kritisch op het beslissingsproces, dit kan bv. door het maken van een SWOT-analyse m.b.t. de kwaliteitssystematiek.
 - ⇒ De opleiding (h)erkent deze actiepunten en stelt een verbeterplan op om hier eind academiejaar 2023-2024 een heldere structuur in te voorzien.
 - ⇒ De opleiding werkt reeds aan een plan van aanpak (zie figuur 1) waarbinnen ze dit wenst waar te maken het komende academiejaar.
 - ⇒ Binnen de op te stellen tijdslijn zal ook een jaarlijks terugkerende SWOT-analyse worden opgenomen m.b.t. de nieuw ontwikkelde kwaliteitssystematiek. Hierin zal afstemming met de ondersteunende diensten een vast onderdeel vormen om na te gaan of er al good practices of concrete voorbeelden/sjablonen voorhanden zijn per geprioriteerd project.



Figuur 1: Plan van aanpak opzet kader kwaliteitssystematiek