

Reviewrapport

**PROFESSIONELE BACHELOR IN
DE
PODOLOGIE**

13 augustus 2021

Inhoud

1	SITUERING EN REVIEWCOMMISSIE	3
2	VISIE EN STRUCTUUR VAN DE OPLEIDING	4
3	ONDERWIJS- EN LEERPROCES	5
3.1	Leerresultaten	5
3.2	Opleidingsprogramma's	5
3.2.1	Leerdoelen en gedragsindicatoren	5
3.2.2	Stage/praktijk/werkplekleren	6
3.2.3	Bachelorproef/afstudeerproject	7
3.2.4	Internationalisering	8
3.2.5	Betrekken van interne en externe stakeholders	8
3.3	Motiverende leeromgeving	9
3.4	Toetsing	9
3.5	Trajecten, varianten, excellentieprogramma's, postgraduates	10
4	ONDERZOEK EN DIENSTVERLENING	11
5	BEGELEIDING OP MAAT	12
5.1	Instroom	12
5.2	Doorstroom	12
5.3	Uitstroom	13
6	PERSONEEL	14
6.1	Personeelsbeleid	14
6.2	Expertise en deskundigheid	14
6.3	Professionaliseringsbeleid	15
6.4	Mobiliteit van staf	15
7	KWALITEITSCULTUUR	16
7.1	Aanpak kwaliteitszorg	16
7.2	Borgen van kwaliteit	16
7.3	Verbetercyclus	16
7.4	Visie en aanpak rond innovatie	17
8	INFRASTRUCTUUR	18
9	BESLUIT	19
9.1	Sterke punten	19
9.2	Aandachtspunten en groeikansen	20
10	BIJLAGE	22

1 SITUERING EN REVIEWCOMMISSIE

In de periode 2015-2017 krijgen de instellingen hoger onderwijs zelf de kans om aan te tonen dat ze in staat zijn om de volledige verantwoordelijkheid op te nemen voor het borgen en verbeteren van de kwaliteit van hun opleidingen. Deze aanpak/regie wordt in de instellingsreview beoordeeld tijdens de ‘reviewtrail’.

De Arteveldehogeschool voorziet in haar regie ook het uitvoeren van **opleidingsreviews**. Dit rapport is de output van de tweede opleidingsreview die aan de hogeschool werd uitgevoerd bij de opleiding Professionele Bachelor in de Podologie.

De review vond plaats op **10, 11 en 12 mei 2021**.

De commissie, die hiertoe werd samengesteld bestaat uit **6 leden** en een notulant:

- Roel De Ridder, voorzitter (extern commissielid)
- Geert Speltincx, onderwijsdeskundige (extern commissielid)
- Margreet van Putten, werkvelddeskundige (extern commissielid)
- Ken Van Alsenoy, werkvelddeskundige (extern commissielid)
- Henk Bronts, werkvelddeskundige (extern commissielid)
- Stijn Van Esbroeck (student commissielid)

Mark Verbeke, hoofd van de Bachelor Communicatiemanagement van de Arteveldehogeschool, trad op als interne procesbegeleider.

Voor een korte beschrijving van hun CV, zie bijlage.

De reviewbronnen die door de commissie gebruikt worden, zijn:

- een ingevulde vragenlijst die digitaal te consulteren is op de Akwaris met doorverwijzing naar intranetsite van de opleiding;
- een zelfevaluatie ten opzichte van het Onderwijsraamwerk, wat de kwaliteitseisen van de hogeschool inventariseert;
- en een presentatie van de opleiding die als startschot geldt van de diverse gesprekken met de stakeholders: medewerkers, studenten, werkveld en alumni.

Er vond een mondelinge rapportering plaats op 12 mei 2021 waarbij de opleiding een eerste feedback van de commissie ontving.

De resultaten van de opleidingsreview worden ook publiek gemaakt.

De opleiding schrijft naar aanleiding van de bevindingen van de commissie een opvolgingsrapport en volgt de uitvoering van haar (verbeter)projecten op.

De opleiding heeft een nieuwe structuur onder de vorm van een stuurgroep die een meerwaarde kan betekenen naar de toekomstige werking van de opleiding. Dit biedt de opleiding een opportuniteit voor de verdere ontwikkeling van de visie en identiteit met betrokkenheid van de docenten en een transparante communicatie.

Arteveldehogeschool heeft sinds kort een nieuw organogram uitgewerkt waarbij alle opleidingen zijn geclusterd in vijf expertisenetwerken (ENW). De professionele bacheloropleiding Podologie valt daarbij onder het ENW Gezondheid en zorg. Binnen dit ENW is een trapsgewijze structuur uitgewerkt. De ENW-directeur vormt samen met de opleidingshoofden, het hoofd onderzoek en ontwikkeling, het hoofd levenslang leren en het hoofd beheer en organisatie het managementteam. Aanvullend aan dit team zijn er 6 coördinatoren toegevoegd (internationalisering, integrale kwaliteitszorg, human resources en professionalisering, begeleiding op maat, onderwijsontwikkeling en digitaal leren, communicatie-marketing en events). Deze coördinatoren zijn verantwoordelijk voor de beleidsvoorbereiding en –implementatie binnen hun domein en vormen de schakel met de algemene diensten van Arteveldehogeschool. Op opleidingsniveau staat een opleidingshoofd aan het hoofd van de opleiding Podologie. In tegenstelling tot andere opleidingen - sinds september 2020 - kan de opleiding niet beschikken over een teamleider en koos daarom voor de oprichting van een stuurgroep waarvan de leden optreden als adviseurs, ondersteuning bieden aan het beleid, vertegenwoordiging bieden als jaarverantwoordelijke op een opleidingsraad en als verantwoordelijke de inhoudelijke afstemming borgen van leerlijnen en opleidings specifieke leerresultaten.

De commissie heeft kennisgenomen van deze nieuwe organisatievorm en volgt de rationale en meerwaarde van deze structuur. Gezien de stuurgroep een recente organisatievorm is ter vervanging van de curriculumcommissie - waarvan de uitrol gehinderd is door Covid 19 - liggen hier uiteraard nog groeikansen. De sterkte van de stuurgroep is dat alle leerlijnen binnen de opleiding zijn vertegenwoordigd. Zo is er binnen de stuurgroep een verantwoordelijke aangesteld per leerlijn wat een duidelijke meerwaarde blijkt bij het uittekenen van die leerlijn doorheen de opleiding. Een suggestie die de commissie zou willen maken is om te bekijken of de onderwijsdeskundige – hoewel slechts aangesteld voor een klein percentage – ook geen deel zou kunnen/moeten uitmaken van de stuurgroep. Dit lijkt een mogelijke meerwaarde omdat de input van deze functie zeker belangrijk is om de visie op onderwijs mee te bewaken. Uit gesprekken met de docenten blijkt dat de rol en de werking van de stuurgroep vooralsnog niet volledig duidelijk is en dat een transparante communicatie hierover zeker naar de toekomst noodzakelijk is. Docenten geven aan dat zij zich steeds rechtstreeks tot het opleidingshoofd richten. Volgens de commissie lijkt het efficiënter dat de leden binnen deze stuurgroep, elk vanuit hun eigen expertise, een aanspreekpunt vormen voor specifieke domeinrelevante vragen. Dit hangt uiteraard ook samen met de uitrol van een duidelijke visie. Uit het gesprek met het opleidingshoofd en de stuurgroep blijkt dat de visie momenteel reeds in klijtlijnen staat en nog in ontwikkeling is. Dit is voor de commissie een absolute prioriteit om op korte termijn deze organisatievorm een duidelijke en transparante identiteit te geven om de werking van de opleiding te maximaliseren. Betrokkenheid door de docenten in dit proces en een duidelijke en frequente communicatie zullen hierbij een belangrijke sleutelrol spelen. De opleiding is zich hiervan bewust en had dit ook reeds opgenomen in het zelfevaluatie rapport.

3 ONDERWIJS- EN LEERPROCES

3.1 Leerresultaten

De opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR) zijn geformuleerd op niveau 6 van de Vlaamse Kwalificatiestructuur en zijn geënt op domeinspecifieke en Artveldehogeschoolbrede leerresultaten. De leerresultaten zijn algemeen goed uitgewerkt.

Er zijn 13 opleidingsspecifieke leerresultaten aangevuld met leerresultaat '0' dat verwijst naar de beheersing van de onderliggende relevante basiskennis. De opleiding heeft een sterke werking rond deze OLR's waardoor de leerlijnen bewaakt worden en zorgen dat deze horizontaal en verticaal kunnen gestemd worden. Er is een competentiegerichte EVA-structuur aan gekoppeld om zodoende een logische opbouw doorheen de opleiding te garanderen. Dit is zeer duidelijk vastgelegd in een toetsmatrix. De opleiding geeft aan dat er een groeikans ligt met betrekking tot het communiceren van dit OLR-kader binnen de opleiding.

De commissie heeft kunnen vaststellen dat de geleverde inspanningen reeds voor een sterk bewustzijn hebben gezorgd bij de studenten en docenten. Naast het sterke inhoudelijke luik is ook een visie noodzakelijk op 'leren', met andere woorden hoe breng je de studenten tot het bereiken van de OLR's. Dit wordt impliciet reeds vermeld, maar het mag meer geëxpliciteerd worden hoe er met de studenten gewerkt wordt (bv. formatief-summatief evalueren). De commissie raadt de opleiding aan binnen de visie uit te werken hoe het onderwijsconcept wordt toegepast binnen de eigen opleiding.

3.2 Opleidingsprogramma's

3.2.1 Leerdoelen en gedragsindicatoren

De opleiding werkt met duidelijk geëxpliciteerde leerdoelen waaraan gedragsindicatoren gekoppeld zijn, die goed gekend zijn onder de studenten.

De opleidingsspecifieke leerresultaten zijn vertaald in leerdoelen. Deze worden gekoppeld aan 1 of meerdere opleidingsonderdelen en de graduele competentiegerichte opbouw wordt gegarandeerd op basis van de EVA-structuur (Elementair, Verbredend en/of Verdiepend en Autonom en/of complex). Aan elk van de leerdoelen zijn gedragsindicatoren gekoppeld.

De studenten zijn goed op de hoogte van deze indicatoren en weten goed wat er van hen verwacht wordt. Binnen elk opleidingsonderdeel wordt dit zeer duidelijk bij aanvang gecommuniceerd. De studenten zijn niet altijd in staat om de leerlijnen expliciet te benoemen (voor zo ver dit nodig is), maar zij zijn zich wel bewust van de opbouw doorheen de opleiding en bekijken dit meer vanuit vakinhoud. De opleiding heeft een onderwijsdeskundige aangesteld in functie van de stroomlijning van de ECTS-fiches waardoor deze nu goed afgestemd zijn en een sterk punt vormen binnen de opleiding.

De opleiding geeft aan dat het bewaken van de basisinhoud een mogelijke groeikans is. De opleiding zet sterk in op up-to-date onderwijs met integratie van nieuwe technieken, wat

uiteraard aan te moedigen is. Anderzijds zorgt dit voor een spreidstand tussen voldoende tijd om de nodige basis aan te leren en het integreren van nieuw materiaal. Dit is in meerdere gesprekken met de commissie aan bod gekomen. De opleiding – en ook sommige studenten en vertegenwoordigers van alumni en werkveld – geeft aan dat 3 jaar mogelijks te weinig is om alle inhoud aan bod te laten komen en onderzoekt de mogelijkheid voor uitbreiding naar een 4^{de} jaar. Hier is voorlopig geen wettelijk kader of garantie dat dit in de nabije toekomst zou kunnen uitgerold worden. Andere opties zouden kunnen liggen in het organiseren van een postgraduaat of bijscholingen in het kader van Levenslang leren (LLL) om zo verdere specialisatie aan te bieden. De commissie wil de opleiding adviseren hierin een keuze te maken zodat er een structuur kan uitgerold worden om aan deze vraag tot specialisatie tegemoet te kunnen komen. De eerste stap zal moeten bestaan uit het vastleggen wat als noodzakelijke basis beschouwd kan worden voor een opleiding tot Bachelor in de podologie en dit duidelijk af te bakenen en te beschermen. De commissie adviseert de opleiding het bestaand beroepscompetentieprofiel samen met de beroepsverenigingen te updaten zodat de basiscompetenties hieraan getoetst kunnen worden. De inhoud die als verdiepend kan beschouwd worden kan verder aangeboden worden in een postgraduaat of bijscholing. Deze kan op termijn dan mogelijk indalen in een 4^{de} jaar wanneer het wettelijk kader daarvoor beschikbaar is.

3.2.2 Stage/praktijk/werkplekleren

De opleiding voorziet, zoals vastgelegd in het Koninklijk besluit, minstens 600 uur klinisch onderwijs om de beroepsgerichte koppeling te garanderen van inzichten, vaardigheden en attitudes aan werkelijke praktijkervaring. Dit is een cruciaal onderdeel van de opleiding waar sterk wordt op ingezet en waar mogelijks nog enkele groeikansen liggen.

De stage is een rode draad doorheen de opleiding. In het eerste jaar wordt een observatiestage geïmplementeerd en in jaargang 2 en 3 wordt telkens gedurende 2 periodes een langdurende stage gelopen. Op deze manier wordt een graduele opbouw doorheen de opleiding geïnstalleerd met de nodige koppeling van inzichten, vaardigheden en attitudes aan de werkelijke praktijkervaring. De stage moet volgens het KB tenminste uit volgende onderdelen bestaan: polikliniek, operatiezaal en technische stages. Momenteel wordt dit georganiseerd aan de hand van interne stages en externe stages.

Tijdens de interne stage streeft de opleiding ernaar om maximaal een reële werkcontext te creëren. Om dit te bewerkstelligen heeft de opleiding een samenwerking met vzw KRAS en opleidingen die Lichamelijke Opvoeding aanbieden (preventieve screening) en een samenwerking met Rode Kruis Vlaanderen. De commissie looft de opleiding voor deze initiatieven waarbij de opleiding een duidelijke maatschappelijke rol opneemt. De meeste studenten ervaren een dergelijke interne stage ook als een meerwaarde. Anderzijds betekent de interne stage ook minder ervaring in het werkveld zelf. De opleiding bekijkt ook de mogelijkheden om de interne stage in het 3^{de} jaar om te zetten in een externe stage.

Met betrekking tot de externe stage heeft de commissie kunnen vaststellen dat hier nog enkele groeikansen liggen. De studenten en stageplaatsen geven aan weinig inspraak te hebben in de toewijzing. Hierdoor ontstaat soms een mismatch tussen de interesses van de student en de verwachtingen van een stageplaats. Studenten komen daardoor niet altijd in aanraking met de expertise waar hun voorkeur naar uitgaat binnen het spectrum van de podologie, wat binnen het leerproces een gemiste kans is. Uiteraard moeten studenten ook stage lopen buiten hun persoonlijke interesse. Op basis van de gesprekken kreeg de commissie de indruk dat er soms eenzijdige stage wordt gelopen waardoor niet alle facetten, zoals vastgelegd in het KB, aan bod komen. Een voorstel kan hier zijn een duidelijke inventaris op te maken van het doelpubliek en expertise van de verschillende stageplaatsen

om dergelijke koppeling te maken. Daarnaast lijkt in een sterkere binding met het werkveld een opportuniteit te liggen om meer stageplaatsen te kunnen verzekeren. De beroepsvereniging(en) zou(den) hier mogelijks een sleutelrol kunnen spelen. Om een dergelijke binding met stageplaatsen te verzekeren, stelt de commissie voor om de stagementoren een bepaalde 'return-on-investment' te geven binnen het kader van LLL (bv. waardebonnen voor bijscholingen binnen de instelling, accreditatiepunten toekennen, ...) Deze bijscholingen kunnen er ook voor zorgen dat mogelijke discrepanties in vakjargon en inzichten – zoals aangegeven door het werkveld - kunnen weggewerkt worden. Borgen van deze inhoudelijke connectie met het werkveld is essentieel en is een opdracht voor de opleiding. Infomomenten voor stagementoren die kunnen kaderen binnen LLL zouden hier ook eventueel aan tegemoet kunnen komen.

De opleiding biedt momenteel stagemomenten aan voor de stagementoren waar ze richtlijnen en stagedocumenten meekrijgen. Deze stagedocumenten zijn transparant voor de stagementor. De student bepaalt samen met de mentor de leerdoelen zodat deze afgestemd zijn op de leeransen die ze krijgen op stage. Dit is duidelijk gecommuniceerd door de opleiding.

Met betrekking tot de praktijklessen, mag de opleiding oprecht fier zijn op de accommodatie waarover zij beschikken. Deze is up-to-date en zorgt voor een stimulerende leeromgeving wat zeker erkend wordt door de studenten als belangrijke stakeholder.

3.2.3 Bachelorproef/afstudeerproject

De wetenschappelijke leerlijn zit verankerd doorheen de volledige opleiding met de bachelorproef als sluitstuk. Er is een duidelijk bachelorproefconcept die neergeschreven is in een bachelorproefgids.

De opleiding heeft een wetenschappelijke leerlijn die doorheen de 3-jarige opleiding wordt opgebouwd met een bachelorproef (BAP) als finaliteit. De opleiding heeft een bachelorproefgids voorzien die de student doorheen het traject begeleidt. Er zijn met betrekking tot de BAP 2 mogelijke eindproducten, namelijk een systematisch literatuuronderzoek (SLO) of een experimenteel onderzoek, waarbij de studenten gebruik kunnen maken van het nieuwe Podologisch Onderzoeks- en Innovatiecentrum (POIC). De BAP start vanaf jaar 2 en verloopt in 3 fasen: voorbereiding, realisatie en voorstelling.

Er is duidelijk gesleuteld aan een zeer sterke wetenschappelijke basis bij de uitrol van het nieuwe BAP-concept dat sinds dit academiejaar in werking is. De eerste eindproducten dienen hiervan dus nog geëvalueerd te worden om een goed beeld te krijgen van deze transitie. De commissie bewondert de ambitie en het sterk onderbouwd traject. De commissie vraagt evenwel te reflecteren over het niveau van de verwachte eindproducten. Deze sluiten, met betrekking tot de beoogde competenties, zeer sterk aan bij een masterniveau. Zowel experimenteel onderzoek als het uitvoeren van een systematisch literatuuronderzoek vraagt specifieke kennis die moet opgebouwd worden om een bepaald niveau te bereiken. Hierbij moet steeds de balans vooropgesteld worden tussen de basiscompetenties die een podoloog moet bezitten om in het werkveld te stappen en de ambities binnen wetenschappelijk onderzoek.

3.2.4 Internationalisering

Internationalisering is sterk ingebed in de opleiding met twee sterke pijlers, nl. Internationalisation@home en internationalisation abroad. Daarnaast is er nauwe samenwerking en uitwisseling met internationale partners en lidmaatschap in internationale organisaties als ECP en ENPODHE.

Er wordt binnen de opleiding duidelijk aandacht geschonken aan internationalisering waarbij de internationale context ook neergeschreven is in een OLR. Het moment van de opleidingsreview valt uiteraard samen met Covid-19 pandemie waardoor dit onder gewijzigde vorm met behulp van filmmateriaal aan de studenten wordt aangeboden.

Initiatieven in het kader van int@home zijn verankerd in het curriculum in het 2^{de} en 3^{de} jaar. Hier wordt ingezet op onder andere International Collaboration in Podiatry, International Days, Health Care Studies en 3Id-labs. Uitgaande studenten kunnen via Internationalisation abroad stage lopen in het buitenland.

De commissie is van mening dat het concept internationalisering sterk is uitgewerkt binnen de opleiding. Een groeikans ligt erin om de exacte verwachtingen van bijvoorbeeld int@home verder te expliciteren binnen de OLR: welke leerdoelen/gedragsindicatoren wil je bereiken via int@home en hoe ga je deze toetsen?

3.2.5 Betrekken van interne en externe stakeholders

Er is een sterke cultuur van betrokkenheid waarvoor tevredenheidsenquêtes en focusgroepen ingezet worden.

Als interne stakeholders geven de studenten aan goed betrokken te worden bij de opleiding. De studentenparticipatie werkt goed dankzij de studentenvertegenwoordigers en de studentenraad. De commissie heeft de enorme waardering van studenten mogen ervaren voor de bereikbaarheid en bereidwilligheid van de docenten en bij uitbreiding de opleiding om te luisteren naar de stuvers en studenten. Het is ook een sterk punt dat studenten worden betrokken bij de focusgesprekken en dat er tevredenheidsenquêtes worden georganiseerd waardoor de opleiding steeds de vinger aan de pols houdt. Met betrekking tot de communicatie ligt een mogelijke groeikans door duidelijke afspraken te maken welk kanaal gebruikt wordt en op welke manier.

Met betrekking tot de docenten is er binnen de opleiding enorme bereidheid tot flexibiliteit in functie van de noden van de docenten. Er is een open luistercultuur, bv. rond werkbelasting. De docenten worden betrokken bij de leerlijnen waarbij er telkens iemand van de stuurgroep een overschouwende taak opneemt. Zoals eerder al aangegeven is een verdere uitwerking van de visie waarbinnen de stuurgroep werkt en een duidelijke communicatie hiervan een groeikans naar de nabije toekomst toe.

Wat betreft externe stakeholders geeft de opleiding aan dat zij beroep doen op (inter)nationale werkveld- en onderwijspartners in functie van curriculumaanpassingen. Anderzijds geeft de opleiding ook aan dat er verdere inspanningen moeten gedaan worden om de samenwerking tussen de opleiding en het werkveld/beroepsorganisatie te versterken. De commissie heeft dit ook kunnen vaststellen uit de gesprekken met het werkveld en vertrouwt erop dat de opleiding deze groeikans verder concretiseert.

Er ligt een mogelijke groeikans met betrekking tot de communicatie met alle stakeholders en dienen er duidelijke afspraken gemaakt te worden omtrent het gebruik van digitale kanalen (bv. canvas voor studenten). Het diversifiëren van andere digitale kanalen om het contact te maximaliseren met Alumni en het werkveld dient verder geëxploreerd te worden.

3.3 **Motiverende leeromgeving**

De opleiding zet maximaal in op een motiverende onderwijsbiotoop. De studenten voelen zich betrokken bij de opleiding.

De opleiding is erin geslaagd om een motiverende onderwijsbiotoop te creëren. Voorbeelden hiervan zijn onder andere de digitale leeromgeving die goed op punt staat met onder andere goed uitgewerkte leerpaden en digicare. Uit het gesprek met de studenten blijkt voor de commissie dat er goede afwisseling was tussen online live lessen - waarbij de studenten zich meer verplicht voelen om aanwezig te zijn - en de leerpaden die ze op eigen tempo konden maken. De rol van de docenten is uiteraard cruciaal waarbij de opleiding bijna uitsluitend bestaat uit lesgevers die in het werkveld staan waardoor er heel wat expertise is die wordt binnengebracht. Studenten voelen dit en plukken daar de vruchten van. Er wordt ook vaak gewerkt in kleinere groepjes om de leeransen en begeleiding te optimaliseren. Er is een goede werking met leer- en trajectcoaches om de studenten te begeleiden en deze worden ook als toegankelijk ervaren door de studenten. De studenten voelen zich als belangrijke stakeholder van de opleiding echt betrokken.

Daarnaast liggen hier ook mogelijks nog enkele groeikansen. Een eenduidig communicatiekanaal naar de studenten helpt hen het overzicht te behouden in hun sterk digitale wereld (zie ook punt 3.2.5.). Met betrekking tot lesinhoud geven studenten aan dat er discrepanties liggen in accenten die worden gegeven door verschillende lesgevers binnen vakken waar in parallelle groepen les wordt gegeven. De discrepanties worden niet alleen aangegeven met betrekking tot inhoud, maar ook tot beoordeling. Een werkpunt is dan ook deze te identificeren en gelijk te trekken. Daarnaast kan er nog sterker ingezet worden op diversiteit. Er is in zekere zin zeker aandacht voor (binnen RZL), maar er kan ook verder ingezet worden op het aantrekken van een meer culturele diversiteit en inhoudelijk meer intercultureel te werken.

3.4 **Toetsing**

De opleiding heeft een zeer transparant toetsbeleid.

De commissie is van oordeel dat het toetsbeleid zeer transparant is uitgewerkt binnen een overzichtelijke toetsmatrix. Het toetsbeleid weerspiegelt goed het onderwijs dat gegeven wordt. De studenten ervaren dit als zeer duidelijk. De commissie maakt enkel een kleine bemerking om te reflecteren of de vorm steeds overeenkomt met de inhoud. Een voorbeeld hiervan is een meerkeuze examen voor een management vak op niveau autonoom en/of complex.

3.5 Trajecten, varianten, excellentieprogramma's, postgraduates

Studenten worden sterk ondersteund binnen de persoonlijke deeltrajecten met behulp van een trajectcoach. Met betrekking tot excellentieprogramma's en postgraduates liggen er groeikansen naar de toekomst toe.

Naast een standaard voltijds modeltraject dat bestaat uit 3 opeenvolgende opleidingsjaren van 60 studiepunten, is er de mogelijkheid voor studenten om via een persoonlijk deeltraject de opleiding te volgen. Dit kan door opleidingsonderdelen uit verschillende jaren op te nemen, rekening houdend met de volgtijdelijkheidsregels. De studenten waarderen enorm de inspanningen die geleverd worden om voor elke individuele situatie mee te denken over een haalbaar traject. Daarnaast worden voor instromers, die al in het bezit zijn van een master- of bachelordiploma, ook de mogelijkheden bekeken voor verkorte studietrajecten. De trajectbeheerder speelt hierin een belangrijke rol samen met de trajectcoaches. Voor de commissie is het van uiterst belang dat binnen deze verschillende trajectmogelijkheden dat basiscompetenties voor een beginnend podoloog gegarandeerd blijven.

Met betrekking tot excellentieprogramma's en postgraduates liggen hier mogelijk groeikansen voor de opleiding naar de toekomst toe. Zoals reeds aangegeven is de opleiding aan het zoeken naar een structuur om de tijd te creëren om meer verdiepend te kunnen werken. Dit past binnen de visie van LLL. De opleiding geeft nu al aan dat ze een actieve rol spelen binnen het postgraduaat diabeteseducator en start in het AJ '21-'22 met een bijscholingsaanbod voor voetverzorgers in het kader van het nieuwe paramedisch beroep dat erkend zal worden, vermoedelijk op graduaatsniveau (HBO5). Specifieke opleidingen voor een afgestudeerde podoloog zouden hierbij initiatieven voor de toekomst kunnen zijn. Het werkveld zou hier een actieve rol kunnen spelen enerzijds met betrekking tot nieuwe inzichten en technieken etc. en anderzijds om de belasting op het docenten team te bewaken.

4 ONDERZOEK EN DIENSTVERLENING

De opleiding scoort sterk op de uitbouw van het potentieel met betrekking tot onderzoek naar de toekomst toe en engageert zich onder de vorm van maatschappelijke dienstverlening.

Onderzoek

De opleiding verbindt zich ertoe om via het podologisch onderzoeks- en innovatiecentrum (POIC) bij te dragen tot kwaliteitsvol praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek en innovatie en professionalisering van de praktijk. Dit centrum is nog relatief nieuw, maar de commissie is onder de indruk van de aanwezige faciliteiten en expertise om deze pijler verder uit te bouwen. Er wordt aangegeven dat er maximaal wordt ingezet op het delen van expertise zodat het POIC door een ruim team kan benut worden in functie van onderzoek.

Dienstverlening

Dienstverlening krijgt binnen de opleiding een belangrijke plaats binnen de interne en humanitaire stage via samenwerkingsverbanden met verschillende sociale partners en instanties zoals het Rode Kruis Vlaanderen, woonzorgcentra en vzw KRAS. De commissie looft het engagement dat binnen dergelijke dienstverlening door de opleiding wordt opgenomen. Dit wordt in gesprekken beaamt door een vertegenwoordiger van vzw KRAS die benadrukt dat zonder dergelijke initiatieven voetzorg voor kansarme personen niet haalbaar is. Als kanttekening wil de commissie toch meegeven, op aangeven van de vertegenwoordiger, aan de opleiding dat communicatie ook hier een belangrijke rol speelt en dat de student niet steeds in dialoog treedt waardoor informatieoverdracht onvoldoende aan bod komt. Dit is een groeikans binnen dit – nogmaals – lovenswaardig project. Daarnaast zijn nog andere initiatieven waaraan de opleiding deelneemt zoals studiedagen, materialenbeurs, Podo Career Launch, EDS-consultaties en preventieve podologische screening van studenten en de samenwerking met Voetvorm.

5 BEGELEIDING OP MAAT

5.1 Instroom

De instroom is na een plotse groei de laatste jaren in dalende lijn. De opleiding maakt er een werkpunt van om gerichte strategieën uit te werken in functie van de instroom.

Het aantal nieuwe inschrijvingen fluctueert jaarlijks rond de 50-55 studenten (70% vrouw – 30% man) met een vooropleiding van 60% TSO, 35% ASO aangevuld met studenten met een KSO en/of BSO- diploma. De opleiding merkt een groeiend aandeel van kandidaat-studenten met een diploma voetverzorging. Er is de laatste jaren echter een dalende trend wat betreft de instroom en de opleiding geeft aan dat een instroom van een 80-tal nieuwe studenten per academiejaar het streefdoel is.

Hiervoor worden verschillende initiatieven genomen. De opleiding heeft een uitgebreid aanbod aan info-momenten en open lesmomenten die een duidelijk beeld geven van de opleiding aangevuld met een transparante instroomprocedure. Hier dient opgemerkt te worden dat er vanuit Arteveldehogeschool enkel ondersteuning wordt geboden voor de bekendmaking van de opleiding binnen Oost- en West-Vlaanderen. De opleiding is echter uniek in Vlaanderen en hoopt dat Arteveldehogeschool zich wil engageren om de rekrutering vanuit heel Vlaanderen samen met de opleiding te faciliteren. Daarnaast geeft de opleiding aan een werkpunt te maken van het rekruteren van studenten met een vooropleiding STEM omdat deze met betrekking tot competenties inhoudelijk aansluiten bij de opleiding Podologie. Verder willen zij een actieplan opstellen om meer diverse groepen instromende studenten aan te trekken om de weerspiegeling van de maatschappij te realiseren. Zoals aangehaald in 3.3. ziet de commissie hier een groeikans voor de opleiding.

5.2 Doorstroom

Er is een hoge doorstroom van studenten doorheen de opleiding waarbij zeer sterk ingezet wordt op de begeleiding met behulp van een trajectcoach, een diversiteitscoach en een taalcoach.

De begeleiding van studenten is zeer sterk uitgewerkt binnen de structuur van Arteveldehogeschool. Er is een coördinator begeleiden die zorgt voor de implementatie van de visie in elke opleiding van het ENW GEZ. De basisbegeleiding gebeurt door een trajectcoach. Daarnaast is er een aanvullend, extracurriculair aanbod naargelang de noden onder de vorm van studentenvoorzieningen (Stuvo) en studieadvies, een leer-, taal- en diversiteitscoach. De commissie heeft kunnen vaststellen dat de studenten goed op de hoogte zijn van het aanbod en hier daadwerkelijk gebruik van maken. De opleiding tracht de studeerbaarheid te borgen en dit lijkt bevestigd te worden door de studenten. Studenten geven ook aan dat de docenten zeer bereikbaar zijn voor vragen indien nodig. Het studierendement blijkt hoog en ligt op het gemiddelde van de hogeschool. De opleiding heeft enkele groeikansen geformuleerd op basis van de zelfevaluatie, die uiteraard verder opgevolgd moeten worden. De commissie is echter van oordeel dat er momenteel al een zeer sterk doorstroombeleid wordt gevoerd binnen de opleiding.

5.3 **Uitstroom**

De opleiding neemt initiatieven om de uitstroom van opleiding naar werkveld te faciliteren. Er liggen mogelijk groeikansen in de verdere binding van de alumni als ambassadeurs voor de opleiding en het uitwerken van Levenslang Leren.

De opleiding heeft oog voor de transfer van de opleiding naar het werkveld. Zo wordt er ingezet op een Afstudeerbeurs deelname aan de Afstudeerbeurs georganiseerd door de Associatie UGent. De opleiding biedt ook een afstudeerdag waar de studenten informatie krijgen over solliciteren, verder studeren, werken in Nederland, de beroepsvereniging etc. Dit kadert binnen het vak 'Management van de podologische praktijk'. Dit wordt door de commissie ingeschat als zeer sterke initiatieven. Uit gesprek met het werkveld blijkt echter ook dat het niet steeds eenvoudig is werknemers te binden voor openstaande vacatures. Mogelijks kan de opleiding hierin een meer actieve rol spelen door een sterkere binding student – alumni – werkveld.

Na het afronden van de opleiding zet de opleiding in op een alumni-werking die verloopt via Facebook. Op basis van gesprekken met afgestudeerde studenten liggen hier zeker groeikansen voor de opleiding om deze binding van de alumni als ambassadeurs van de opleiding verder te intensifiëren. Levenslang leren speelt hier ook een belangrijke rol en ook daar liggen mogelijk nog groeikansen voor de opleiding zoals ook reeds eerder aangehaald.

6 PERSONEEL

6.1 Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid binnen het ENW GEZ gaat uit van een dialoogmodel, is talent- en resultaatsgericht, duurzaam en geeft aan de medewerker autonomie, vertrouwen en verantwoordelijkheid.

Het personeelsbeleid binnen het ENW GEZ gaat uit van een dialoogmodel, is talent- en resultaatsgericht, duurzaam en geeft aan de medewerker autonomie, vertrouwen en verantwoordelijkheid. Het opleidingshoofd is verantwoordelijk voor het personeelsbeleid en wordt ondersteund door de coördinator HR en professionalisering. Er is een nieuwe organisatiestructuur opgezet zowel op niveau van Arteveldehogeschool als op het niveau van de opleiding. De visie hiervan wordt nog verder uitgerold en een duidelijke communicatie naar het personeel hierover zal zeer belangrijk zijn naar de toekomst.

De commissie is van oordeel dat er gezond personeelsbeleid wordt gevoerd met aandacht voor de individuele werknemer (o.a. onder de vorm van personeelsbevragingen). Zo wordt er onder andere een retentiebeleid gehanteerd waarbij de opleiding tracht zoveel mogelijk naar de noden van een docent te luisteren om een binding op langere termijn mogelijk te maken. De commissie vindt dit een voorbeeld van een sterk beleid, anderzijds moet de vraag gesteld worden waar de grens hiervan ligt. Zo wordt indien afstand het onmogelijk maakt fysiek aanwezig te zijn, een herverdeling van taken gemaakt zodat een aanstelling mogelijk blijft en worden taken die vrijkomen opnieuw verdeeld binnen de schoot van het docentencontingent. Dit blijkt te werken door de flexibiliteit van de docenten, maar houdt uiteraard een mogelijke valkuil in. Het blijft belangrijk dat de opleiding goed reflecteert over de haalbaarheid, duurzaamheid en gelijkheid. De opleiding heeft de keuze gemaakt om voornamelijk te werken met docenten die deeltijds zijn aangesteld wat de expertise ten goede komt (punt 6.2.). Anderzijds dient ook hier de oefening gemaakt te worden of het in het belang van de structuur en continuïteit van de opleiding niet zinvol zou zijn om meerdere werknemers 100% aan te stellen (momenteel zijn er twee 100% aangestelde werknemers waarvan 1 het opleidingshoofd is). Deze zouden een sleutelrol kunnen spelen in de opleiding in functie van het bewaken van leerlijnen zonder dat er – naar de mening van de commissie – zou moeten ingeboet worden aan expertise. Dit is uiteraard een suggestie.

6.2 Expertise en deskundigheid

Het docententeam vormt een dynamische, flexibele groep met een enorme expertise gebaseerd op ervaring uit het werkveld. Dit wordt aangevuld met gastdocenten en – professoren met specifieke expertise in hun domein.

De commissie heeft kunnen vaststellen dat de lesinhoud wordt verzorgd door een contingent van docenten die verbonden is met het werkveld. De opleiding garandeert hiermee de nodige expertise en up-to-date kennis om studenten op te leiden met kennis die sterk aanleunt bij het huidige klimaat in het werkveld. De opleiding geeft zelf aan dat het een werkpunt is om de valorisatie en disseminatie van expertise en deskundigheid in de opleiding te verhogen. De commissie is echter van oordeel dat dit nu reeds een zeer sterk punt is in de opleiding en verwijst nogmaals naar de reflectie die dient gemaakt te worden in competenties die horen

bij de basisopleiding Podologie en welke verdiepend zouden kunnen zijn en mogelijk binnen postgraduat en bij uitbreiding binnen LLL eerder thuishoren.

6.3 Professionaliseringsbeleid

Het professionaliseringsbeleid situeert zich zowel op het niveau van Arteveldehogeschool (De Academie) als op het niveau van de opleiding onder de vorm van maatschappelijke dienstverlening, vorming, netwerking, webinars, coaching etc.

Zowel binnen Arteveldehogeschool als binnen de opleiding zelf worden kansen geboden in functie van verdere professionalisering van de docenten. Er is een verkennend document opgesteld door de coördinator en het opleidingshoofd met als doel de verankering en uitstippeling van professionalisering mogelijk te maken. Een concreet voorbeeld van dergelijke professionalisering is een teamcoachingstraject. De prioritering situeert zich momenteel binnen de opleiding op de uitbouw van didactisch praktijkonderwijs en expertise zoals toetsing en blended learning.

De opleiding engageert zich naar de toekomst dat er voldoende ruimte en tijd wordt gecreëerd om professionaliseringsinitiatieven te volgen. In functie van professionalisering wordt een budget ter beschikking gesteld van €300/VTE. De opleiding is er zich van bewust dat dit een (te) beperkt budget is om de vaak duurdere opleidingen te volgen.

6.4 Mobiliteit van staf

De opportuniteit wordt gecreëerd door de opleiding om in het buitenland les te gaan geven door de samenwerking met verschillende internationale partners.

De commissie heeft kunnen vaststellen dat deze opportuniteiten zeker aanwezig zijn en dat de individuele context van de docent de voornaamste bepalende factor is om hieraan deel te nemen. Uiteraard zitten we momenteel in een Covid-19 periode waardoor dergelijke initiatieven momenteel on hold staan.

7 KWALITEITSCULTUUR

7.1 Aanpak kwaliteitszorg

Er wordt ingezet op kwaliteitszorg door zowel kwantitatieve als kwalitatieve bevestigingen en focusgroepen. Dit wordt geanalyseerd door de coördinator IKZ.

De IKZ-community werkt momenteel een vernieuwd systeem voor kwaliteitszorg uit in opvolging van Akwaris (Arteveldehogeschool Kwaliteit Registratie- en Informatiesysteem) om een vlotte input en constante opvolging te realiseren. Elke 6 jaar wordt er een evaluatie gedaan voor elk opleidingsonderdeel en dit wordt teruggekoppeld naar de opleiding. De commissie heeft nota genomen van het gegeven dat de opleiding de opmerkingen uit het vorige auditrapport heeft geïmplementeerd met betrekking tot reviewvragenlijsten. Er wordt ingezet op een kwantitatieve bevestiging in het kader van onderwijs- en studententevredenheidsonderzoek, maar ook een kwalitatieve bevestiging. De commissie vindt het sterk dat ook studenten mee verantwoordelijkheid krijgen in het uitvoeren van bevestigingen bij medestudenten. Dergelijke bevestigingen zitten geïmplementeerd in de leerlijn wetenschappelijk onderzoek wat ook aangegeven wordt in het organogram (bollenorganogram) van de opleiding zelf. Voor de implementatie van de opmerkingen wordt gebruik gemaakt van de PDCA-cyclus.

7.2 Borgen van kwaliteit

De opleiding heeft een duidelijke structuur voor de aanpak van het borgen van de kwaliteit.

Kwaliteitsborging wordt voorzien onder de vorm van gidsen (bachelorproef, stage) en via MijnDinar voor operationele informatie (examens, lessenroosters, etc). Daarnaast gebeurt de digitale kwaliteitsborging via cursus Digicare, project educare, leerpadentemplate in Canvas en via studycare. De kwaliteit van het leerresultatenkader, het programma en de toetsing borgt de opleiding via de intensieve samenwerking van het opleidingshoofd, de stuurgroep, de coördinator en ondersteuners onderwijsbeleid en digitaal leren en het opleidingsteam. De commissie is van oordeel dat de opleiding hier een sterke structuur heeft neergezet. De opleiding geeft zelf aan verder in te zetten op afsprakenkaders in cocreatie met het oog op duurzame samenwerkingsverbanden tussen medewerkers (onderling) en studenten (onderling).

7.3 Verbetercyclus

De opleiding maakt gebruik van de PDCA-cyclus binnen het kwaliteitszorgsysteem om de kwaliteit van het opleidingsprogramma, de onderwijsprocessen, de onderwijsorganisatieprocessen en de toetsing bij te sturen.

Zoals aangegeven onder 7.1. voert de opleiding zowel kwalitatief als kwantitatief onderzoek uit bij interne en externe stakeholders en wordt gepeild naar ervaringen, verwachtingen,

verbeterpunten en/of groeikansen. Daarnaast worden focusgroepen georganiseerd. De coördinator IKZ voert vervolgens een analyse uit en stelt deze ter beschikking aan het managementteam van het ENW en het hoofd van de opleiding. Hierover wordt vervolgens gedebatteerd tussen de medewerkers. Ook het werkveld wordt bevroegd. De commissie heeft kennis genomen van deze manier van werken. De verbetercyclus zoals nu voorgesteld in het opgesteld document focust zich voornamelijk op het verwerven van de informatie. Een duidelijke visie met betrekking tot de verwerking en de besluitvorming voor verdere actiepunten is voor de commissie momenteel niet duidelijk en zodoende kan er niet geoordeeld worden of de aanpak zal leiden tot structurele verbeteringen. Dit lijkt dan ook een groeikans.

7.4 **Visie en aanpak rond innovatie**

Er zijn reeds een aantal stappen genomen met betrekking tot innovatie zoals de uitbouw van het POIC. Een verdere definiëring van de visie zoals onder andere levenslang leren is een groeikans binnen de opleiding.

De opleiding geeft aan dat de implementatie van de nieuwe organisatiestructuur de realisatie van het toekomstplan moet borgen. Een belangrijke uitdaging hierbij is om in de eerste plaats de visie, met daarbij horende rollen en verantwoordelijkheden in deze nieuwe structuur te definiëren en in een volgende stap kenbaar te maken aan alle stakeholders. Dit is een proces dat nog tijd vraagt en waar de commissie sterk aanbeveelt dat dit een cocreatie mag vormen aangezien de docenten aangeven zich momenteel niet betrokken te voelen bij de nieuwe structuur. De opleiding geeft aan dat het toekomstplan geënt is op het hogeschoolbrede toekomstplan zoals: keuzes maken op vlak van innovatie, verdere uitrol van blended-learning+, de kaart wetenschappelijk onderzoek, maatschappelijke dienstverlening en LLL etc. Een concrete invulling van deze visie ontbreekt vooralsnog en dit is dan ook voor de commissie één van de prioriteiten voor de opleiding naar de toekomst toe. De commissie adviseert om zeker niet alleen te focussen op het POIC, maar theorie, praktijk én innovatie op het werkgebied van de podoloog hier bij elkaar te laten komen.

8 INFRASTRUCTUUR

De opleiding kan beroep doen op een moderne state-of-the-art infrastructuur, zowel op basis van onderwijs als onderzoek. De studenten erkennen dit als een motiverende leeromgeving.

De commissie heeft door Corona jammer genoeg niet de kans gekregen om op campus de opleiding te bezoeken, maar wil nogmaals zijn appreciatie betuigen voor de geleverde inspanning om een digitale rondleiding te verzorgen. Dit heeft de commissie in staat gesteld om 'met eigen ogen' vast te stellen dat studenten worden opgeleid in een moderne en stimulerende leeromgeving waar al het nodige voor handen is. De opleiding geeft aan zich verder te engageren om een vaardigheids- en uitleencentrum te implementeren in functie van extra oefenmogelijkheden. De commissie heeft kunnen vaststellen dat studenten nu reeds in de mogelijkheid zijn om een praktijkruimte te reserveren om te oefenen en ook toegang tot dataverwerking in het POIC is mogelijk.

9 **BESLUIT**

De commissie heeft, niettegenstaande het online format, een enorm positieve indruk van Arteveldehogeschool in het algemeen en de opleiding Podologie in het bijzonder. De opleiding, geleid door een ervaren opleidingshoofd en nieuwe stuurgroep, gedragen door een supergemotiveerd team van docenten en positief gesteund door een sterk ENW, heeft met het vernieuwde curriculum en nieuwe leerlijnen de cohesie zowel binnen als doorheen de verschillende opleidingsjaren bekrachtigd.

Covid-19, die de wereld op de proef stelt, is door de opleiding Podologie aangeprepen om hun programma digitaal te ontwikkelen en te investeren in de toekomst.

Visie, betrokkenheid, transparantie en communicatie blijven volgens de commissie de belangrijkste pijlers die blijvende aandacht vergen om een verdere ontwikkeling te garanderen.

9.1 **Sterke punten**

- **Unieke opleiding:** de opleiding Podologie is de enige in het Vlaamse gewest. De opleiding is kwalitatief sterk uitgebouwd waar de opleiding zelf en Arteveldehogeschool terecht fier op mag zijn.

- **Structuur:** er is een nieuwe structuur uitgerold binnen Arteveldehogeschool met ENW's waaronder verschillende coördinatoren een gestroomlijnde transversale werking over de opleidingen bewaken. De structuur binnen de opleiding onder de vorm van de stuurgroep is nieuw, maar heeft het potentieel een constructieve werking te installeren.

- **Expertise:** de opleiding kan beroep doen op gemotiveerde docenten met een sterke verankering in het werkveld waardoor de expertise die nodig is om de studenten podologie klaar te stomen geborgd is.

- **Sterk uitgebouwde leerlijnen** die de graduele opbouw met betrekking tot competenties garanderen. Aan elke leerlijn is een verantwoordelijke gekoppeld die deel uitmaakt van de stuurgroep.

- **Toetsmatrix:** de opleiding hanteert een duidelijke toetsmatrix waaraan OLR, leerdoelen en gedragsindicatoren transparant gekoppeld zijn. De studenten zijn hiervan goed op de hoogte.

- **Kwaliteitsborging:** er is een onderbouwde structuur waarbij de coördinator IKZ een sleutelrol speelt in het bevragen en analyseren van de verkregen data.

- **Platformen:** er is sterk ingezet op digitalisering die zeer toegankelijk is voor de studenten en zorgen voor een motiverende leeromgeving.

- **Open cultuur:** studenten geven aan dat de docenten zeer bereikbaar zijn wat ook hun motivatie, betrokkenheid en leerkansen stimuleert. Via de studentenvertegenwoordiging kunnen de studenten steeds in dialoog treden met de opleiding. Ook de docenten geven aan als groep constructief samen te kunnen werken in alle openheid en de opleidingsverantwoordelijke is altijd bereikbaar om op hun vragen tegemoet te komen.

- **Docentenbeleid:** er is aandacht voor de noden en zorgen van de docenten en er worden inspanningen geleverd om waar nodig tegemoet te komen aan veranderende contexten.
- **Begeleiding op maat:** de opleiding scoort zeer sterk op begeleiding op maat waarbij de studenten beroep kunnen doen op verschillende coaches om hun traject en hun kansen binnen hun traject te maximaliseren.
- **Maatschappelijke dienstverlening:** de opleiding heeft o.a. een samenwerking met vzw KRAS en het Rode Kruis waar zij hun rol als maatschappelijke dienstverlening opnemen en dit is ook ingebed in de opleiding.
- **Wetenschappelijk onderzoek:** de opleiding kan sinds kort beroep doen op het Podologisch Onderzoeks- en InnovatieCentrum (POIC). Dit centrum creëert opportuniteiten zowel binnen de opleiding in het kader van BAPs als voor verdere wetenschappelijke output.
- **Internationalisering:** de opleiding heeft een sterke verankering in het curriculum met betrekking tot internationalisering met zowel internationalisering@home als abroad.
- **Infrastructuur:** de opleiding kan terugvallen op een moderne, state-of-the-art infrastructuur die de leerkansen van de studenten optimaliseert.

9.2 Aandachtspunten en groeikansen

- **Visie:** Een van de prioritaire groeikansen voor de opleiding is het concretiseren van een duidelijke visie binnen de nieuwe structuur met stuurgroep. Hierbij dient ook een heldere prioritering worden gemaakt van de speerpunten en groeikansen. Het is belangrijk dat deze visie wordt uitgewerkt in cocreatie met alle stakeholders zodat deze zo breed mogelijk gedragen is om de kans op implementatie te maximaliseren.
- **Communicatie:** De opleiding heeft reeds inspanningen geleverd om de communicatie te verbeteren, maar zoals zelf ook aangegeven liggen ook hier nog groeikansen zowel naar de studenten, lesgevers, alumni als werkveld toe.
- **Stage:** momenteel vangt de commissie signalen op van zowel de studenten als van de stageplaatsen dat de oefening moet gemaakt worden hoe een betere afstemming van de noden en wensen kan gebeuren. De commissie heeft hiervoor enkele suggesties gedaan in het reviewrapport.
- **Levenslang leren:** Volgens de commissie is dit een voorbeeld van één van de prioriteiten voor de opleiding. Er is een spreidstand tussen enerzijds een degelijke basisopleiding van de podoloog van de toekomst en de implementatie van nieuwe inzichten en technieken. De opleiding bewandelt hier momenteel 2 sporen, nl. het exploreren van de optie voor een 4^{de} jaar en het mogelijks installeren van een postgraduaat of andere verdiepingscursussen. De commissie raadt aan een keuze te maken zodat dit verder concreet uitgewerkt kan worden. Gezien het kader er momenteel niet is voor een 4^{de} jaar, lijkt het de commissie opportuun de kaart te trekken van levenslang leren, waarvan de inhoud nog steeds in de basisopleiding zou kunnen doorsijpelen indien een 4^{de} jaar wel aan de orde is. Dit creëert enerzijds de ruimte om de basis te garanderen in de huidige 3-jarige opleiding en is anderzijds een opportuniteit om de verbinding met alumni en het werkveld te versterken. Dit is uiteraard enkel een suggestie

van de commissie die binnen de uitwerking van de nieuwe visie van de opleiding dient behandeld te worden.

- **Promotie van de opleiding in Vlaanderen:** Gezien de unieke positie van de Opleiding Podologie in Vlaanderen, is het volgens de commissie noodzakelijk dat Arteveldehogeschool meedenkt aan een Vlaamse promotie strategie en de rekrutering vanuit heel Vlaanderen samen met de opleiding faciliteert.

- **Diversiteit:** Binnen de opleiding wordt veel aandacht besteed aan diversiteit. Er is zelfs een speciaal aangestelde diversiteitscoach. Diversiteit wordt nu echter vooral gezien als verschillen in vooropleiding, maar niet zozeer in achtergrond, etniciteit, geloof, sociaaleconomische status etc. Wellicht zou de opleiding zich ook op dit type diversiteit kunnen richten om zo een nog betere afspiegeling van de samenleving te kunnen vormen.

- **Onderwijsconcept expliciteren:** de opleiding heeft een mooie onderwijsaanpak, maar de visie lijkt eerder impliciet te zijn. Expliciteer de visie, zodat je hier verdere stappen in kan zetten.

Korte beschrijving van het CV van de commissieleden

Roel De Ridder studeerde in 2005 af als Master in de Sport- en Manuele kinesitherapie en in 2006 als Manueel Therapeut aan de UGent. Na enkele jaren als therapeut in een privépraktijk is hij sinds 2009 werkzaam aan de vakgroep Revalidatiewetenschappen aan de Ugent, waar hij in 2015 zijn PhD behaalde binnen de musculoskeletale revalidatie. Na zijn aanstelling als postdoctoraal medewerker is hij sinds 2019 verbonden als gastprofessor aan de vakgroep. Het onderwerp van zijn onderzoek/onderwijs is voornamelijk gericht op biomechanica en revalidatie van het onderste lidmaat, met in het bijzonder de voet en enkel. Daarnaast geeft hij ook les aan de postgraduaatsopleiding Manuele Therapie aan de UGent.

Geert Speltincx is diensthoofd Onderwijsontwikkeling bij Karel de Grote Hogeschool. Hij is er verantwoordelijk voor kwaliteitszorg, onderwijsonderzoek en professionalisering van docenten. Geert werkte als docent in de lerarenopleiding en de bachelor Bouw van Thomas More, en als onderwijscoördinator voor de hogeschool. In 2009 werd hij docent en coördinator onderwijs op maat in de lerarenopleiding van KdG. Later werd hij hoofd Onderwijs- en studentenbeleid in de studiegebieden wetenschappen en technologie, handelswetenschappen en bedrijfskunde en de lerarenopleiding.

Margreet van Putten is arts (n.p.) sinds 1984 en inmiddels gepensioneerd. Vanaf mei 1984 is zij werkzaam geweest bij Fontys Paramedische Hogeschool, opleiding podotherapie tot haar pensioen in december 2019. Momenteel werkt zij nog 1 dag per week als coördinator van de Postbachelor Diabetespodotherapie, die onder haar leiding in 2009 gestart is. Naast haar werk bij Fontys Hogescholen, waar zij meegewerkt heeft aan de op- en uitbouw van de opleiding Podotherapie in diverse functies, is zij auteur van het studieboek 'Voeten en Diabetes' dat inmiddels aan de 4^e (en geheel herziene) druk toe is. Zij heeft in haar loopbaan meegewerkt aan talloze congressen, scholingen en publicaties in binnen- en buitenland.

Ken Van Alsenoy is podoloog met meer dan 20 jaar ervaring en gespecialiseerd in de behandeling van voet en onderste lidmaat aandoeningen. Momenteel werkt hij als hoofd van de afdeling podologie in het 'Research and Scientific Support' departement van het Aspetar Orthopedische en Sport medisch hospitaal in Doha, Qatar. Hij behaalde zijn masterdiploma aan de Queen Margaret universiteit te Edinburgh, Schotland waar hij momenteel parttime werkt aan het behalen van zijn PhD. Voorafgaand aan deze huidige positie, combineerde Ken gedurende 15 jaar deeltijds lesgeven aan de Arteveldehogeschool met verschillende podologiepraktijken. Sinds zijn start als podoloog in Aspetar maakt hij deel uit van het medisch team voor verscheidene nationale en internationale sportwedstrijden en kampioenschappen.

Henk Bronts is podotherapeut (De Nederlandse titel voor Podoloog), bachelor in de Algemene Gezondheidswetenschappen en Master of Physical Activity and Health (Universiteit Maastricht 2006). Henk heeft 10 jaar als podotherapeut gewerkt in het zuiden van Nederlands Limburg (2003-2013), daarnaast werkt hij sinds 2007 als docent bij de opleiding podotherapie van Fontys Paramedische Hogeschool. Binnen deze opleiding heeft hij door de jaren heen verschillende coördinerende taken bekleed, zoals opleidingscoördinator, lid van de opleidingsraad, coördinator internationalisering en coördinator kwaliteitszorg. Daarnaast was hij voor de voorgaande 2 accreditaties nauw betrokken bij het schrijven van het ZER en intern verantwoordelijke voor dit project. Na een interne reorganisatie bij Fontys heeft Henk tussen 2016 en 2018 gewerkt voor het team "Technologie in de zorg" wat zich voornamelijk bezighoudt met wetenschappelijk onderzoek en de begeleiding van de Bachelor thesis. Sinds 2018 is hij

weer terug bij het opleidingsteam Podotherapie, waar hij zich naast les geven nu vooral bezighoudt met de coördinatie van toetsing en “Levens lang leren”.

Stijn Van Esbroeck is een student aan de Arteveldehogeschool. Hij geniet hier de Educatieve Bachelor Secundair Onderwijs met de wiskunde en fysica als onderwijsvakken. Hij schippert momenteel tussen het tweede en derde jaar. Naast studeren, werkt Stijn ook aan de Arteveldehogeschool. Hij werkt hier al sinds 2019 als jobstudent bij de ICT dienst. Verder is hij ook studentenvertegenwoordiger (stuver) en zetelt hij in het bestuur van zowel de studentenraad van de opleiding (OSR van OSO) als de overkoepelende studentenraad (SRA). Zijn functie daar is communicatieverantwoordelijke.

Procesbegeleider:

Mark Verbeke studeerde in 2000 aan UGent af als master in de pedagogiek. Hij is sindsdien actief als onderwijspedagoog in verschillende onderwijscontexten. Als veranderingsgezinde onderwijsontwikkelaar nam hij steeds meer beleidsvoerende functies op, onder meer als meer coördinator in de specifieke lerarenopleiding en verantwoordelijke onderwijsontwikkeling in cvo Kisp. In 2016 startte hij als stafmedewerker onderwijsontwikkeling en internationalisering aan de Arteveldehogeschool, om in 2018 aan de slag te gaan als opleidingscoördinator in de bacheloropleiding Communicatiemanagement. Momenteel is hij opleidingshoofd van de opleidingen Communicatiemanagement, International Communication Management en International Graphic and Digital Media.