



arteveldehogeschool

LID VAN DE ASSOCIATIE UNIVERSITEIT GENT

Reviewrapport

PROFESSIONELE BACHELOR IN DE VROEDKUNDE

18 mei 2018

Arteveldehogeschool

Campus Kantienberg | Voetweg 66 | 9000 Gent

Inhoud

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

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 eerste opleidingsreview die aan de hogeschool werd uitgevoerd bij de opleiding PBA in de vroedkunde.

De review vond plaats op **16, 17 en 18 mei 2018**.

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

- Geert Speltincx, voorzitter (extern commissielid)
- Hilde Meysman, onderwijsdeskundige (intern commissielid)
- Katelijne De Koster, werkvelddeskundige (extern commissielid)
- Jo Deben, werkvelddeskundige (extern commissielid)
- Hanneke Torij, werkvelddeskundige (extern commissielid)
- Silke Van Overloop (student commissielid)

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 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 voor de diverse gesprekken met de stakeholders: medewerkers, studenten, werkveld en alumni.

Er vond een mondelinge rapportering plaats op **18 mei 2018** 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 via Akwaris.

2 VISIE EN STRUCTUUR VAN DE OPLEIDING

Visie is een essentieel startpunt voor de opleiding professionele bachelor in de Vroedkunde. Dit was al duidelijk bij het lezen van de ingevulde reviewvragenlijst en de zelfevaluatie en werd alleen maar bevestigd tijdens het reviewbezoek. Elk deelaspect, zoals kwaliteitsvol onderwijs, toetsing of studievaardigheden, vertrekt telkens van een heldere visie.

De opleiding bestaat uit een bijzonder gepassioneerd, gemotiveerd en gedreven team. De commissie zag stuk voor stuk enthousiaste, deskundige, sterke, collegiale, hardwerkende medewerkers. Er is een betrokken opleidingsmanagementteam met aandacht en waardering voor individuele medewerkers. De opleidingscoördinator is een drijvende kracht in het team. Er is een kwaliteitsvolle aanpak en een sterke innovatiegerichtheid. De waarderende en talentgerichte aanpak staat centraal, zowel van opleidingsmanagement naar medewerkers als van docenten naar studenten. Het is een dynamisch en hecht team, met sterke teamspirit en samenhangigheid.

Het team is zeer betrokken op het werkveld, op studenten en op het hogeschoolbeleid. De inbedding van de eigen visie en het opleidingsplan 2020 in de visie en strategie van de hogeschool lijken een vanzelfsprekendheid. Via de opdrachthouders wordt er ook sterk van elkaar geleerd in de hogeschool, en wordt er bottom up en top down gewerkt zonder dat de opleiding het gevoel heeft onvoldoende autonomie te hebben.

De opleiding moet voldoen aan Belgische en Europese richtlijnen met betrekking tot de invulling van het curriculum. Samen met de verschuivende rol in het werkveld zet dit druk op de realiseerbaarheid van een 3-jarig curriculum.

3 ONDERWIJS- EN LEERPROCES

3.1 Leerresultaten

Studenten Vroedkunde aan de Arteveldehogeschool studeren af met een sterke inhoudelijke basis. De lat ligt hoog dankzij een inhoudelijk sterk curriculum. Artevelde-alumni hebben een goede theoretische basis, ze zijn breed en klinisch goed opgeleid en onderscheiden zich omwille van hun vermogen tot kritisch reflecteren en snel linken leggen tussen theorie en praktijk. Ze werken met passie voor het vak. Ze vragen dieper door en ze nemen niet alles zomaar aan. Dankzij de stevige evidence based basis hebben ze de attitude om onderbouwd te denken en handelen. Ook de onderwijsaanpak in de opleiding is evidence based (evidence-based midwifery care and education). De inbedding van nieuwe kennis in het curriculum wordt gewaarborgd door het docententeam.

3.2 Opleidingsprogramma's

3.2.1 Leerdoelen en gedragsindicatoren

De commissie waardeert de sterke verwevenheid van theorie en praktijk in het curriculum. Door de curriculumopbouw met modules worden theorie en praktijk telkens verbonden. Grote sterktes zijn de skillstraining, de simulatietraining en het gebruik van de simulatiepop Betty. De manier waarop feedback wordt gegeven en de innovatieve inzet van video-opnames met Panopto zijn hierbij een grote meerwaarde. Ook de lessen onder de vorm van multidisciplinaire teamteaching worden sterk gewaardeerd.

Het competentiekader wordt mooi gebruikt in de stage, waar het sterk geïntegreerd is in het e-portfolio Medbook. Toch lijkt het competentiekader nog niet helemaal doorgedrongen bij studenten. Vooral in de theoretische opleidingsonderdelen kunnen de inhouden sterker gelinkt worden aan de te bereiken doelen.

3.2.2 Stage/praktijk/werkplekieren

De commissie waardeert de keuze voor stage vanaf het eerste jaar in het nieuwe curriculum. Er is een goed uitgewerkte stageorganisatie en begeleiding. Ook het gebruik van het e-portfolio Medbook en de manier waarop dit wordt ingezet, wordt sterk gewaardeerd. De commissie adviseert om laatstejaarsstudenten in voldoende autonomie te laten werken op stage. Dit komt sterk tot uiting tijdens het werkplekieren en tijdens de buitenlandse stages, maar kan wellicht nog meer aandacht krijgen tijdens de reguliere stages. Dit kan zowel in de derde en tweede lijn als in de groeiende eerste lijn, wegens de steeds kortere ligduur in het ziekenhuis. Op die manier worden studenten meer verplicht om op stage autonoom te leren beslissen en verder vooruit te denken, waardoor ze beter gewapend zullen zijn eens ze in het werkveld aan de slag gaan. Ook het werkplekieren verder uitbouwen kan hieraan bijdragen.

Tijdens de stage moet er voldoende ruimte zijn voor de volledige zorg, alumni geven aan dat de focus nu soms te veel ligt op de getallen, in functie van de voorschriften van de Europese Directieven vb. het aantal te behalen bevallingen. Het werkveld geeft aan nood te hebben aan een meer gecoördineerde mentorenvorming. Het werkveld is daarenboven heel bezorgd voor de sterk groeiende studentenaantallen, omdat zij geen kwaliteitsvolle stageplaatsen meer kunnen aanbieden. Het uitbreiden van voldoende eerstelijnsstages is in die zin zowel een groeikans als een noodzaak.

3.2.3 Bachelorproef/afstudeerproject

De commissie zag mooie resultaten van bachelorproeven. Het is sterk dat de ondersteuning gebeurt door zowel een docent als een expert uit het werkveld. Er is een goede afstemming tussen de verschillende partijen in de begeleiding en beoordeling van de bachelorproef.

3.2.4 Internationalisering

De opleiding heeft een mooi aanbod voor uitgaande studenten en studenten geven de grote meerwaarde aan van een buitenlandse stage. De opleiding gaat voor 100% internationalisering bij zijn studenten en overstijgt hiermee de Europese Richtlijn van 2020. De opleiding gaat voor een duurzame relatie met kwaliteitsvolle internationale partners.

De grootste uitdagingen voor internationalisering liggen nog bij stafmobiliteit en inkomende studenten.

3.2.5 Betrekken van interne en externe stakeholders

Er is een reële inspraak van studenten en docenten. Beide partijen geven aan het gevoel te hebben dat er naar hen wordt geluisterd en snel wordt ingespeeld op noden en bezorgdheden. Suggesties ter verbetering worden ter harte genomen. De opleidingscoördinator is het eerste aanspreekpunt voor docenten en is zeer aanspreekbaar. De nodige thema's worden geagendeerd op de opleidingsstudentenraad en docenten zijn zeer toegankelijk voor studenten bij bezorgdheden.

Voor studenten is het niet altijd helder hoe en waar er gecommuniceerd wordt. De inhoud van de communicatie is duidelijk, maar er is onduidelijkheid in de gebruikte digitale kanalen.

De opleiding heeft een goede relatie met het werkveld. Er is een dynamische opleidingsadviesraad, een nieuwjaarsontbijt waar stagepartners kennis maken met realisaties van afgelopen jaar en uitdagingen voor de toekomst en voor dienstverlenings- en onderzoeksprojecten wordt met begeleidingscommissies gewerkt. Externe stakeholders worden ook uitgenodigd om deel te nemen aan verschillende vormen van onderzoek (o.a. lopende PWO-projecten).

3.3 Motiverende leeromgeving

De student staat centraal in de opleiding, en dat is in elke vezel te voelen. Onder studenten is er een algemene tevredenheid over de opleiding. De tevredenheid met betrekking tot onderwijs, doceer- en begeleidingsgedrag ligt hoger dan het gemiddelde van de Arteveldehogeschool. Docenten worden als zeer toegankelijk ervaren en dat is een grote troef van de opleiding. Op die manier wordt er ook gericht doorverwezen indien nodig.

De waarderende benadering is de kern van de organisatiecultuur, zowel voor docenten als studenten. Tegelijkertijd wordt de lat voor studenten zo hoog gelegd, dat ze soms het gevoel krijgen dat het nooit goed genoeg is. Het evenwicht bewaren tussen de hoge lat en voldoende waardering voor wat goed gaat is een aandachtspunt. Net als bij docenten (zie 6.1 Personeelsbeleid) is work life balance en zelfzorg een thema voor studenten.

Het studiemateriaal is in het algemeen verzorgd en up to date. De commissie wil graag een aantal aspecten meegeven met betrekking tot studiemateriaal. De bronnenlijst in het cursusmateriaal is niet altijd up to date. Dit wekt de indruk dat recente inzichten niet worden meegenomen. Voor protocollen zou het goed zijn dat ze voorzien worden van een datum van laatste versie. Alumni geven aan dat het verplichte (en dure) handboek Mayes' Midwifery: A Textbook for Midwives (Henderson & MacDonald, 2004) een overbodige aankoop is, vermits alle nodige informatie ook in de beschikbare cursussen en powerpoints is opgenomen.

Studenten geven aan dat ze veel powerpoints zelf moeten afdrukken, en dat het handiger zou zijn mochten die mee opgenomen worden in het cursusmateriaal.

3.4 Toetsing

De opleiding heeft een doordacht toetsbeleid. Op dit moment brengt de opleiding aan de hand van de Arteveldebrede EVA-structuur de opleidingsspecifieke leerresultaten, doelen en toetsmatrix in kaart. Dit werk vraagt nog tijd maar met dit toekomstperspectief biedt de opleiding voldoende garanties dat zij studenten toetst op niveau 6 van het Vlaamse kwalificatieraamwerk.

Studenten en alumni geven aan dat er soms verschil zit in de beoordeling van skills, de toetsing daarvan wordt niet altijd als gelijkwaardig ervaren. Dit is mogelijk een aandachtspunt.

3.5 Trajecten, varianten, excellentieprogramma's, postgraduat

Met het postgraduaat Lactatiekunde en een 5-daagse navormingsmodule 'prenatale consultvoering door de vroedvrouw', speelt de opleiding sterk in op de wijzigende noden in het werkveld. De opleiding heeft als doel om de navormingsmodule geleidelijk aan naar een postgraduaat te laten evolueren.

4 ONDERZOEK EN DIENSTVERLENING

De commissie waardeert de mooie ontwikkelingen op het vlak van onderzoek en maatschappelijke dienstverlening. Met beperkte middelen worden voor het werkveld en de maatschappij relevante projecten uitgewerkt. Met 'Buddy bij de wieg' en 'Competentiegericht leren op de werkplek' heeft de opleiding 2 mooie onderzoekslijnen uitgebouwd. Het bordspel Brooz, een kennis- en inleefspel in het kader van kwetsbare zwangerschap, is een erg knappe realisatie binnen de nexus onderzoek en dienstverlening onderwijs.

In de toekomst zou de opleiding nog meer kunnen inzetten op samenwerking met universiteiten, en op internationale samenwerkingen met betrekking tot onderzoek en dienstverlening. Onderzoek kan nog meer breed uitgedragen worden door het ganse team, nu is er slechts een beperkt aantal docenten betrokken. Voldoende vorming en continuïteit in onderzoeksmiddelen en personeelsinzet zijn daarbij belangrijk.

5 BEGELEIDING OP MAAT

5.1 Instroom

Reeds vanaf de start staan docenten zeer dicht bij de studenten. Het instroombeleid lijkt op het eerste zicht te leiden tot een ruim uitgewerkt en mooi begeleidend aanbod. Het is onderscheidend als opleiding om met studenten al voor de inschrijving een persoonlijk gesprek te voeren. Studenten geven echter aan dat het afleggen van een test voor inschrijving ook negatieve gevoelens oproept (angst, onzekerheid), terwijl de opleiding niet selectief adviseert in de instroomprocedure. De commissie raadt aan om de instroombegeleiding voor inschrijving te beperken, en kritisch te kijken op welk moment in de opleiding bepaalde initiatieven het meeste meerwaarde bieden. In het algemeen mag kritisch gekeken worden naar de individuele begeleiding van studenten, of de opbrengsten in verhouding staan tot de inspanningen en of de begeleiding niet te betuttelend is (voldoende ondersteuning, maar ook voldoende verantwoordelijkheid bij de student). Een ander aandachtspunt is, zeker gezien de beperkte tewerkstellingsmogelijkheden in de sector, om realistische verwachtingen mee te geven op sid-in beurzen en andere infomomenten.

5.2 Doorstroom

De opleiding heeft een goed uitgewerkte trajectcoaching, studentenbegeleiding en studiebegeleiding. Omdat docenten zeer aanspreekbaar zijn vinden studenten snel hun weg.

Dit academiejaar startte de opleiding een onderzoek om instroom-, doorstroom- en uitstroom beter in kaart te brengen en na te gaan of de opleiding initiatieven kan nemen om een meer optimale doorstroom te realiseren. De evolutie naar een volledig modulesysteem met evaluatiemomenten meteen na elke module zorgt alvast bij de eerste module voor betere resultaten. Om significante verschillen te meten, moet de opleiding een volledig jaar gedraaid hebben. Ook worden studenten die niet mogen starten aan de stage in het eerste jaar, toch nog meegerekend in de doorstroomcijfers van de Arteveldehogeschool. Toch blijft er nog veel onduidelijkheid rond de aspecten die doorstroom belemmeren of bevorderen. De commissie adviseert om de evolutie van doorstroomcijfers verder te analyseren. Daarbij kan het zinvol zijn om slaagcijfers per opleidingsonderdeel af te zetten ten opzichte van de gemiddelde cijfers van elke student, zodat duidelijk wordt of gemiddeld sterke studenten moeite hebben met bepaalde opleidingsonderdelen, en of opleidingsonderdelen al dan niet logisch selecteren.

Een belangrijk aandachtspunt in functie van de doorstroom is de differentiatie naar studenten. Er is een sterk uitgewerkt begeleidingsaanbod, via begeleidingsessies en via trajectcoaching. Ook de skillsvakken, stage en bachelorproef worden sterk op maat begeleid. Voor de meer theoretische opleidingsonderdelen geldt echter dat er doorgaans geen differentiatie wordt voorzien binnen het opleidingsonderdeel. Er kan daarom sterker ingezet worden op binnenklasdifferentiatie. Zowel de principes van binnenklasdifferentiatie zelf, maar ook UDL, directe instructie of responsive teaching kunnen hier mogelijkheden bieden.

5.3 Uitstroom

De opleiding bereidt voor op een vlotte overgang van de hogeschool naar het werkveld voor de afstuderende studenten. De wijzigende wetgeving heeft impact op de tewerkstelling van professionele bachelors in de Vroedkunde. Ongeveer 33% van de alumni vindt werk als verpleegkundige, wat na 1 oktober 2018 niet meer mogelijk zal zijn. De arbeidsmarkt voor vroedvrouwen is beperkt en verschuift steeds meer naar de eerstelijns. Studenten en alumni geven aan zich hier onvoldoende klaar voor te voelen op het moment van afstuderen.

Er is nog ruimte voor verbetering op vlak van uitstroombeleid. Zo kan de link sterker gelegd worden met universiteiten, zodat er een goede aansluiting is tussen de bachelor- en de masteropleiding. De alumniwerking kan sterker worden uitgebouwd. Alumni geven aan veel meerwaarde te zien in de postgraduat en opleiding rond leiderschap. Ook simulatietraining, zowel bij urgenties als bij fysiologie (WHO: Baby-Mother Friendly Hospital Initiative Belgium implementeren voor arbeid en bevallingen), zijn aspecten waar alumni vragende partij voor zijn.

Leiderschap en het voorbereiden op een rol als hoofdvroedvrouw is ook een uitgelezen thema voor excellentieprogramma's, iets waar het huidige aanbod van het excellentieprogramma 'Aim for Die Sterreweg' misschien wat 'te ver van mijn bed' is voor studenten Vroedkunde.

6 PERSONEEL

6.1 Personeelsbeleid

De waarderende aanpak, het talentgericht werken en een competentiegerichte visie staan centraal in het personeelsbeleid van de opleiding Vroedkunde. Er wordt transparant gecommuniceerd in het team en het team draagt zorg voor elkaar om piekbelastingen op te vangen. Er is een betrokken opleidingsmanagement met aandacht en waardering voor individuele medewerkers.

Het bewaken van een gezond evenwicht tussen werk en ontspanning (work life balance), is een belangrijk aandachtspunt voor de opleiding. Dit geldt zowel voor medewerkers als voor studenten. De lat wordt hoog gelegd en er worden niet altijd keuzes gemaakt. De verschuivende verwachtingen van het werkveld en de vraag naar een vierjarige opleiding (maar ook de onmogelijkheid daarvan in de huidige decretale context) zijn bijkomende elementen van druk. De commissie kreeg de indruk dat het instellingsbestuur te weinig op de hoogte is van de ins & outs van de opleiding en deze landelijk onvoldoende kan vertegenwoordigen in het kader van deze problematiek. De commissie adviseert het opleidingsmanagement om de opleiding meer zichtbaar te maken bij de directie.

De commissie adviseert om als opleiding vanuit een eigen visie op de toekomst van het beroep voldoende keuzes te maken en prioriteiten te stellen binnen de opleiding. De vraag is wat echt noodzakelijk is om startklaar te zijn voor het werkveld (zie bv. instroombeleid, inhouden opleidingsonderdelen, overlapping in inhouden van gastdocenten, aantal professionaliseringsuren binnen trajectcoaching). Het maken van keuzes geldt op niveau van de opleiding maar ook op niveau van elke individuele medewerker. Zelfzorg is een belangrijk thema. Het kan een zinvolle oefening zijn om te bekijken welke gebeurtenissen en patronen hierin herkenbaar zijn, maar ook welke structuren en mentale modellen (onderliggende ideeën) een gezond evenwicht in de weg staan of kunnen stimuleren.

6.2 Expertise en deskundigheid

Het team Vroedkunde bestaat uit enthousiaste, deskundige, collegiale en hardwerkende medewerkers. Er staat een sterk multidisciplinair docententeam met aanvullende expertise. Ook de opdrachtgevers hebben duidelijke expertise in hun domein, mede dankzij de hogeschoolbrede fora. Het grote aantal fora is behoorlijk intensief voor een eerder kleine opleiding als Vroedkunde.

De opleiding kan nog meer aandacht geven aan docentenexpertise rond begeleiding in multiculturele situaties. Ook het waarborgen van de inbedding van nieuwe kennis kan meer beleidsmatig vormgegeven worden. Docenten volgen, voor zover dat mogelijk is, nieuwe ontwikkelingen op, maar er is geen systematische aanpak in de opleiding.

6.3 Professionaliseringsbeleid

Professionalisering in de opleiding bestaat uit individuele initiatieven en opleidingsinitiatieven. Binnen de budgettaire mogelijkheden volgen medewerkers beroeps- en onderwijsspecifieke vormingen in binnen- en buitenland. De deelname aan professionaliseringsactiviteiten komt ook aan bod tijdens de functioneringscyclus. De houdster van de beroepstitel van vroedvrouw kan deze erkenning enkel behouden indien zij door middel van een permanente opleiding van 75 uur op vijf jaar, op de hoogte blijft van de evolutie in de domeinen van de beroepsuitoefening. Ook tijdens vergaderingen en opleidingsdagen komen thema's aan bod. Docenten geven aan dat er nog meer nood is aan

ruimte/tijd voor eigen vorming, maar dat dit gezien de hoge werklast, maar ook door organisatorische aspecten (lessenrooster in een strak modulesysteem) en budgettaire beperking (300 Euro/VTE) niet altijd mogelijk is.

6.4 Mobiliteit van staf

De stafmobiliteit stijgt, maar kan nog beter. De opleiding is gestart met werken met landcoördinatoren, wat een waardevol initiatief is. Per land is het belangrijk formele en informele contacten te behouden, de landcoördinator tracht de partners te bezoeken op het moment dat de student op stage is.

Het budget om de Zuidpartners te bezoeken is beperkt. Binnen Gezondheidszorg is het de bedoeling om 1 keer om de 5 jaar op bezoek te gaan wat niet altijd mogelijk is. Het is belangrijk om hier verder te zoeken naar externe budgetten om meer frequente bezoeken mogelijk te maken.

7 KWALITEITSCULTUUR

7.1 Aanpak kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg is sterk ingebed in de opleiding. De werking van de opleiding sluit aan bij de hogeschoolbrede kaders rond kwaliteitszorg. De hogeschool definieert kwaliteitscultuur als “een cultuur waarin het voortdurend in vraag stellen van de gerealiseerde kwaliteit en het bijsturen of innoveren ervan een evidentie is voor iedereen”. Dit blijkt meermaals uit de gesprekken met de verschillende stakeholders.

Kwaliteitscultuur ontstaat op de fundamenten van een degelijk uitgebouwd kwaliteitszorgsysteem. Ook hierin is de opleiding een modelvoorbeeld. De opleiding maakt een heldere link met de Arteveldestrategie en bepaalt van daaruit haar eigen strategische doelen. De opleiding werkte in 2016 een opleidingsplan 2020 uit dat volledig aansluit bij het nieuw strategisch instellingsplan, onderwijsconcept en onderwijsraamwerk. Het opleidingsplan kwam tot stand via een co-creatief proces met studenten (opleidingsraad), docenten (teamdagen en opleidingsvergadering) en werkveld (opleidingsadviesraad).

7.2 Borgen van kwaliteit

De processen en resultaten van de opleiding worden uitgebreid gedocumenteerd op Dinar, het intranet van de hogeschool. Het opleidingsplan, het jaarplan en het toetsbeleidsplan van de opleiding zijn hier ook terug te vinden. Ook zaken als modulezelfevaluaties, evaluatie van de instroomprocedure, de jaarlijkse evaluatie per module, realisaties en verbeterplannen per module en verslaggeving van de verschillende overlegorganen worden systematisch bijgehouden op Dinar.

7.3 Verbetercyclus

De verbetercyclus zit ingebakken in de werking van de opleiding. Nog voor er feedback komt zijn docenten al aan het nadenken en overleggen wat er beter kan. Een belangrijke fase in de plan-do-check-act cyclus is de fase waarin resultaten van onderzoek teruggekoppeld worden naar het team met de intentie om via overleg verbeteracties te formuleren. Terugkoppeling gebeurt in de officiële vergaderingen zoals de opleidingsraad, opleidingsvergadering en opleidingsadviesraad.

7.4 Visie en aanpak rond innovatie

Innovatie is een kernbegrip in de opleiding Vroedkunde, er is een continue drive om te verbeteren. Zowel bij studenten, docenten, alumni als werkveld is er veel fierheid over de opleiding. De opleiding realiseerde en realiseert heel wat mooie innovatieve projecten, zoals Buddy bij de wieg, het opleidingsonderdeel 22 maanden, Brooz, Idea Factory, Medbook, feedback aan de hand van video-opnames met Panopto en het gebruik van 360° video. Tegelijkertijd vraagt vernieuwing ook tijd en moet er voldoende ruimte genomen worden om innovatie in te bedden in het curriculum. Voor een project zoals het inbedden van de Arteveldebrede EVA-structuur lijkt het alsof de tijdsinschatting vanuit de hogeschool kleiner is dan de reële investering in de opleiding. De commissie adviseert de hogeschool om voldoende te doseren in implementatie van nieuwe ontwikkelingen om zo de werklast binnen een opleiding te bewaken.

8 INFRASTRUCTUUR

De opleiding beschikt over hedendaagse infrastructuur en uitrusting. De onderwijslokalen zijn aangenaam en goed ingericht. Er is een up to date mediatheek met voldoende werkruimte voor studenten. De commissie was onder de indruk van het goede beheer van instrumenten en didactisch materieel in het vaardigheidscentrum.

9 BESLUIT

9.1 Sterke punten

- Sterke en gedragen visie, doorheen de hele opleiding
- Bijzonder gepassioneerd, gemotiveerd en deskundig team
- Sterke betrokkenheid op het werkveld, op studenten en op het hogeschoolbeleid
- De keuze voor evidence-based midwifery care *and* education, en de manier waarop dit gerealiseerd is in de opleiding
- De skillstraining en simulatietraining, met aandacht voor het leerproces
- Medbook en de integratie van het competentiekader
- De ambitie voor 100% internationalisering
- Reële inspraak van studenten en docenten, goede relatie met en betrokkenheid van werkveld
- De student staat centraal in de opleiding
- Doordacht toetsbeleid met EVA-structuur
- Aanbod postgraduaat en vorming
- Voor het werkveld relevante onderzoeksprojecten
- De waarderende aanpak, het talentgericht werken en een competentiegerichte visie in het personeelsbeleid
- Modelvoorbeeld op vlak van kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur
- Innovatie is een kernbegrip in de opleiding. Sterk innovatieve opleiding.
- Hedendaagse infrastructuur en uitrusting, goed beheer van materieel

9.2 Aandachtspunten en groeikansen

- Voldoende autonomie voor laatstejaarsstudenten op stage
- Internationalisering bij stafmobiliteit en inkomende studenten
- Voldoende aandacht voor waardering door docenten en zelfvertrouwen bij studenten
- Meer samenwerking en meer continuïteit met betrekking tot onderzoek en dienstverlening
- Herbekijken instroombeleid
- Doorstroomonderzoek verder opvolgen
- Inzetten op binnenklasdifferentiatie
- Alumniwerking uitbouwen
- Het bewaken van een gezond evenwicht tussen werk en ontspanning (work life balance)
- De verschuivende verwachtingen van het werkveld en de vraag naar een vierjarige opleiding
- Docentenexpertise rond begeleiding in multiculturele situaties

Korte beschrijving van het CV van de commissieleden

Geert Speltinx is diensthoofd Onderwijsontwikkeling aan de Karel de Grote Hogeschool. In die functie is hij verantwoordelijk voor kwaliteitszorg, onderwijs- en toetsbeleid, onderwijsonderzoek en professionalisering van docenten. Hij startte zijn loopbaan als docent in de lerarenopleiding en werkte mee als docent en onderwijsondersteuner aan een nieuwe opleiding bachelor in de bouw aan Thomas More. In de lerarenopleiding van KdG werkte hij als coördinator onderwijs op maat. Nadien vervulde hij de rol van hoofd onderwijs- en studentenbeleid voor opeenvolgend handelswetenschappen en bedrijfskunde en de lerarenopleiding. Vanuit die rol ontwikkelde hij mee de opleidingsreviews in KdG en nam hij deel aan de instellingsreview van KdG. Geert Speltinx is gebeten door onderwijs en innovatie. Hij maakt deel uit van de jury voor de onderwijsinnovatietrajecten van Artevelde en de Comeniusprojecten van het NRO en geeft zelf nog regelmatig workshops aan docenten.

Hilde Meysman is master in Germaanse filologie en de theologie. Zij werkt sinds 1998 als opleidingsdirecteur Bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs aan de Arteveldehogeschool. Zij was lid van de visitatiecommissie NVAO voor de Associate Degree programma's in Nederland en van de visitatiecommissie NVAO voor de lerarenopleidingen talen aan de Universiteit van de Nederlandse Antillen in Curaçao en basisonderwijs in Bonaire. Zij nam deel als lid of voorzitter van diverse beleidsgroepen in voorbereiding van nieuwe decreten op de lerarenopleidingen, basiscompetenties en domeinspecifieke leerresultaten. Zij heeft een uitgebreide internationale ervaring met onderwijskundige projecten in Europa, Azië en Afrika en was betrokken in de organisatie van congressen en studiedagen in verband met onderwijs. Ze publiceerde vooral rond internationalisering, informatieverwerking, lerarenopleiding en werkplekleren.

Katelijne De Koster studeerde in 1978 af als vroedvrouw in Duffel. Ze behaalde haar Getuigschrift Pedagogische bekwaamheid en volgde haar kaderopleiding in Brussel. In 2011 behaalde ze haar Masterdiploma 'Management en Beleid van de Gezondheidszorg' aan de Vrije Universiteit Brussel.

Tussen 1978 en 1980 werkte Katelijne als vroedvrouw op de kraamafdeling van het St. Blasiusziekenhuis te Dendermonde. Sinds 1980, en tot op heden, werkt ze in het Universitair Ziekenhuis te Brussel. Hier begon ze haar carrière op de verloskamer als vroedvrouw, en werd ze er hoofdvroedvrouw. Sinds 1993 is Katelijne Diensthoofd Moeder-Kindzorg in het UZ Brussel. Katelijne is lid van de Raad Van Bestuur van de VBOV (Vlaamse Beroepsorganisatie van vroedvrouwen) en lid van de adviesraad van het Tijdschrift voor Vroedvrouwen, lid van de raad van beheer van de BMA (Belgian Midwives Association) en lid van de Raad van Bestuur Platform Wetenschap en praktijk.

Sinds 2013 is zij voorzitter van de Federale Raad voor de Vroedvrouwen en zit ze in de erkenningscommissie van het Vlaams Agentschap Zorg en Gezondheid. In Juli 2015 startte de FOD Volksgezondheid de planningscommissies van de gezondheidszorgberoepen op en werd ze voorzitter van de planningscommissie voor de vroedvrouwen. Naast deze planningscommissie is Katelijne betrokken bij het KCE-project 'Horizonscanning over de evolutie van vraag en aanbod bij vroedvrouwen' en bij het KCE-project over 'Prenatal Care'. Op vlak van auditeren heeft Katelijne op vraag van de VLHORA meermaals als domeindeskundige deelgenomen aan de visitatiecommissies in Vlaanderen voor de opleidingen tot vroedvrouw en op vraag van de NVAO heeft ze als domeindeskundige de vroedvrouwen opleidingen in Nederland gevisiteerd.

Jo Deben behaalde in 1981 zijn bijkomende diploma van vroedvrouw via de Centrale Examencommissie, dat jaar geleid werd door Francine Gooris, omdat hij toen als man /verpleegkundige niet terecht kon in de "hogeschool" opleiding vroedvrouw.

Naast de kaderopleiding en de module Evidence Based Midwifery heeft Jo zich verder gespecialiseerd in Haptonomische Zwangerschapsbegeleiding. Deze is erop gericht is de relatie

tussen het kind en zijn beide ouders zowel voor, tijdens, als na de geboorte veilig te ontwikkelen en te verdiepen door een luisterend, voelend en tastend omgaan met elkaar.

Hij is werkzaam als vroedvrouw in dienstverband in de derde lijn in de Universitaire Ziekenhuizen van Leuven vooral op het Verloskwartier, maar sinds 2004 ook in de eerste en tweede lijn als zelfstandige vroedvrouw in het Geboorte-informatiecentrum te Geel en Beringen, zowel tijdens zwangerschap, arbeid, bevalling en postpartum thuis of in het ziekenhuis en dit volgens WHO's "Baby and Mother Friendly Initiative".

Verder is Jo sinds begin 2010 lid van de beheerraad van de VLOV vzw en sinds 01/01/2016 tot 1/1/2018 is hij lid geweest van de raad van bestuur van de VBOV vzw. Hij is actief binnen de VBOV-werkgroep Fysiologie en geeft als gastdocent colleges en workshops voor vroedvrouwopleidingen, ziekenhuizenteams en beroepsverenigingscongressen over fysiologie tijdens arbeid en bevalling.

Hanneke Harmsen van der Vliet - Torij heeft een aantal jaren als verloskundige in de praktijk gewerkt en houdt zich sinds 2005 bezig met het versterken van de professionaliseringsmogelijkheden voor geboortezorgprofessionals en het wetenschappelijk onderbouwen van beroepen in de geboortezorg. Eerst door het opzetten van het Kennis- en Onderzoekscentrum van de Verloskunde Academie Rotterdam (vanaf 2006), later als onderdeel van het lectoraat Verloskunde en Publieke Gezondheid en sinds 2013 als Lector Verloskunde en Geboortezorg. Haar lectoraat richt zich op *organisatie van geboortezorg* en op *preventie*, met specifieke aandacht voor *kwetsbare zwangeren problematiek*.

Daarnaast is Hanneke als hoofddocent betrokken bij de bachelor verloskunde van Hogeschool Rotterdam waar zij bovendien in de curriculumraad en in de beroepenveldcommissie zitting heeft.

In 2010 rondde zij haar master Midwifery aan de Glasgow Caledonian University in Schotland af.

In haar promotieonderzoek richt zij zich op de veranderende verantwoordelijkheden van verloskundigen. Hierbij kijkt zij specifiek naar taken en verantwoordelijkheden van klinisch verloskundigen en naar de consequenties voor het verloskundige beroep van de extra zorg en aandacht in het kader van achterstandsproblematiek.

Silke Van Overloop is sinds 2014 student sociaal werk aan de Arteveldehogeschool. Zij is in het buitenland opgegroeid, en net die ervaring heeft haar een brede kijk op de wereld gegeven. Zij heeft les gevolgd in het Frans onderwijssysteem en dit heeft haar geholpen om op een andere manier naar een opleiding in België te kijken. Zij is actief als studentvertegenwoordiger voor de opleiding sociaal werk, en heeft reeds in de SRA (Studentenraad Arteveldehogeschool) en in de Academische Raad gezeteld. In 2016 zetelde zij in de auditcommissie van de opleiding Grafische en Digitale Media en in 2017 in de auditcommissie van de opleiding Bachelor na Bachelor in het Onderwijs: Buitengewoon onderwijs en zorgverbreding en remediërend leren aan de Arteveldehogeschool. Ook heeft zij deelgenomen aan de Instellingsreview van de Arteveldehogeschool.