



Publieke informatie over de
kwaliteit van de opleiding
**Bachelor in het
zorgmanagement**

Inleiding

De bachelor-na-bachelor (BanaBa) in het zorgmanagement aan VIVES richt zich op studiekeizers die - na afstuderen- voor een taak als leidinggevende in de zorg opteren, dit bijvoorbeeld als hoofdverpleegkundige, hoofdvroedvrouw, diensthoofd of zorgcoördinator. Het zijn, met andere woorden, studiekeizers die een verantwoordelijke functie willen uitoefenen in de zorg- en welzijnssector. Deze BanaBa is een vervolgstudie voor een afgestudeerd verpleegkundige of vroedvrouw; maar ook andere bachelors of masters komen in aanmerking (bijvoorbeeld bachelors sociaal werk, toegepaste psychologie, orthopedagogie, ergotherapie, logopedie, ... of masters kinesitherapie).

Deze beschrijving van een aantal kwaliteitskenmerken schetst de contouren van de bachelor na bachelor in het zorgmanagement door ten eerste in een beschrijving van de opleiding een beknopte toelichting te verschaffen bij 1) de opleidingsvisie, 2) de leerresultaten, 3) het opleidingsprogramma en 4) het onderwijsproces. Ten tweede gaan we in op de vooropgestelde accenten in functie van de verdere ontwikkeling van deze opleiding en focussen we op het resultaat van 1) de kritische reflectie, 2) de opleidingsaudit, en 3) de managementkeuzes. De bespreking van de kwaliteitszorgcyclus is opgebouwd rond de 6 kwaliteitskenmerken van het VIVES-referentiekader 2017-2022.

1. Beschrijving van de opleiding

1.1 Opleidingsvisie

VIVES ambieert kwaliteitsvol onderwijs voor studenten. In de uitwerking van de onderwijsvisie en het opleidingsprogramma van de BanaBa in het zorgmanagement verwezenlijkt de opleiding de missie en visie van VIVES daarbij ondersteund door het studiegebied verpleegkunde-vroedkunde en de dienst onderwijsbeleid. Op dit moment doorloopt de BanaBa in het zorgmanagement een veranderproces dat zich op verschillende domeinen situeert. Er zijn maatschappelijke veranderingen die een impact hebben op het werkveld: de vermaatschappelijking van de zorg, de focus op vraaggestuurde en geïntegreerde zorg, de groeiende aandacht voor innovatie in zorg- en arbeidsorganisatie, netwerkvorming binnen de gezondheidszorg, schaarste van middelen, ...

Daarnaast zijn er ook onderwijskundige evoluties en uitdagingen: het recent ontwikkelde domeinspecifieke leerresultatenkader voor de opleiding bachelor in het zorgmanagement, een sterk toegenomen instroom met een grote diversiteit in tewerkstellingsdomeinen en vooropleiding van de niet-generatiestudenten, ook wel adult-learners genoemd.

Het resultaat van reflectie over o.m. de genoemde elementen zal mee de basis vormen voor het schrijven van een vernieuwde opleidingsvisie.

1.2 Leerresultaten

De opleiding is uitgewerkt op basis van 9 domeinspecifieke leerresultaten (=DLR). De negen leerresultaten geven de kern van de opleiding weer en drukken via de verschillende opleidingsonderdelen uit wat studenten bij het voltooien van hun studietraject moeten beheersen op vlak van kennis, inzicht, vaardigheden en attitudes. Deze [link](#) leidt naar de DLR van de bacheloropleiding zorgmanagement.

De opleiding vindt deze DLR op dit moment “futureproof”, temeer omdat ze in het voorjaar 2019 ter validatie zijn afgetoetst bij diverse werkveldvertegenwoordigers en (internationale) domeinexperten.

1.3 Opleidingsprogramma

De opleiding bachelor zorgmanagement maakt deel uit van het studiegebied gezondheidszorg op de campus te Kortrijk. Het gehele programma omvat 60 studiepunten. De opleiding moet gevolgd worden over twee academiejaren (module 1 en module 2). Op deze manier kunnen werkervaringen actief gebruikt worden bij het verwerken van de leerinhouden en vice versa, kan wat aangebracht wordt in de opleiding afgetoetst worden in het eigen werkveld. Tijdens de opleiding wordt gewerkt aan de vereiste competenties waarover een leidinggevende dient te beschikken. De opbouw van het curriculum kan via deze [link](#) worden gevonden.

De opleiding heeft bij de ingang van het nieuwe curriculum een curriculummapping opgemaakt. Dit is een overzicht waarbij zichtbaar is in welke opleidingsonderdelen de leerresultaten worden afgetoetst. Uit deze curriculummapping blijkt dat alle DLR doorheen de opleiding worden afgetoetst. Bepaalde DLR komen meer aan bod, dit is het geval voor DLR 2 wat strookt met de visie van de opleiding waarin de rol van de leidinggevende als communicator van essentieel belang is.

In het eerste jaar (module 1 van 30 studiepunten) wordt de klemtoon gelegd op ‘Leiding geven aan een team’. Er wordt stilgestaan bij de eigen capaciteiten en de vereiste leidinggevende vaardigheden waarover een zorgmanager dient te beschikken.

In het tweede jaar (module 2 van 30 studiepunten) ligt de klemtoon op het organisatorisch inzicht en de bijhorende wetgevende aspecten. Dit deel wordt afgerond met een ‘organisatiegebonden project’, waarbij de student aantoont dat een verbeterproject binnen het eigen werkveld tot een goed einde kan worden gebracht.

Diverse opleidingsonderdelen besteden aandacht aan de ontwikkeling van de competenties van de 21ste eeuw. Het kritisch omgaan met informatie, het samenwerken met anderen, het creatief denken en probleemoplossend denken zijn enkele voorbeelden van de competenties van de 21ste eeuw die belangrijk zijn voor de studenten van de BanaBa in het zorgmanagement.

1.4 Onderwijsproces

In het vernieuwde opleidingsprogramma gebruikt de opleiding diverse werkvormen met focus op casusgericht onderwijs. Voor elke module is een opleidingsgids beschikbaar. Hierin is per opleidingsonderdeel (OPO) uitgebreide informatie terug te vinden. Deze gids is een belangrijk instrument dat de studenten uitgebreid informeert over werkvorm(en), studiemateriaal en evaluatievorm(en) van de diverse opleidingsonderdelen. Aan de (gast)docenten wordt gevraagd om tijdens het academiejaar geen substantiële wijzigingen in voorbereidingen, opdrachten, werkvormen, ... aan te brengen, maar deze door te geven voor het komende academiejaar zodat deze kunnen opgenomen worden in de betreffende opleidingsgids.

Groeps- en individuele opdrachten vormen een belangrijke werkvorm. Via deze opdrachten tracht de opleiding actief in te spelen op de werkervaringen van de studenten. Ook het leren van en met elkaar wordt hierbij ondersteund. Voor diverse OPO wordt ook samengewerkt met het studiegebied sociaal-agogisch werk (OPO ‘management van medewerkers’), de bacheloropleiding verpleegkunde en de bacheloropleiding zorgtechnologie van het studiegebied industriële wetenschappen en technologie

(OPO 'digitalisering in zorg en welzijn'). Zo wordt expertise, zowel vakinhoudelijk als onderwijskundig, uit andere opleidingen aangewend.

Er is gekozen voor het opsplitsen van de groep studenten in kleinere groepen voor die lesinhouden waar intervisie (bijvoorbeeld 'hoe omgaan met weerstand') of het inoefenen van vaardigheden centraal staan.

In het OPO 'management van middelen' worden excursies georganiseerd om een authentieke leeromgeving te creëren.

Veel aandacht gaat naar een goede spreiding van de inleverdata van diverse opdrachten en andere evaluatiemomenten. Al deze data worden op de eerste lesdag gecommuniceerd aan de groep studenten, zowel mondeling als door middel van de opleidingsgids die ook digitaal beschikbaar is op het elektronisch leerplatform Toledo.

De studenten werken in de tweede module een organisatiegebonden project in hun eigen werkveld uit. Dit integratieproject is een vervolg van een voorstudie uitgevoerd in de eerste module. Deze voorstudie resulteert in het beschrijven van een organisatieprobleem (waar mogelijk gevolgd door een onderbouwd verbetervoorstel). Een interne docent coacht de student procesgericht. De nadruk ligt op integratie van vaardigheden zoals het coördineren van een interprofessioneel team, het aansturen van effectieve communicatieprocessen met interne en externe stakeholders, het op een onderbouwde, evidence based en innovatieve wijze bijsturen van diverse processen ter optimalisatie van zorg- en welzijnsbeleid. Voor de uitwerking van het organisatiegebonden project kunnen studenten de leidraad consulteren waarin alle verwachtingen, deadlines en evaluatiecriteria opgenomen zijn.

2. Accenten voor verdere onderwijsontwikkeling

In functie van het streven naar de vooropgestelde kwaliteitskenmerken uit het VIVES-referentiekader 2017-2022 worden onder meer de hieronder vermelde accenten benadrukt. De keuze voor deze accenten gebeurt op basis van de kwaliteitszorgcyclus van VIVES en refereert hierbij naar 1) de kritische reflectie, 2) de opleidingsaudit, en 3) de managementkeuzes. De onderstaande actiepunten/accenten worden momenteel gerealiseerd (cf. richtdatum start van dit proces is november 2020). De uitvoering kent per actiepunt –als gevolg van proceseigen accenten- evenwel een verschillende mate van realisatie. Deze accenten worden als losstaande elementen gepresenteerd, maar vanzelfsprekend is het behoud van een goede samenhang ertussen een belangrijk doel.

- Het verder uitwerken van een opleidingsvisie en het concretiseren van de leerresultaten zijn twee vooropgestelde actiepunten.
- Ook is het voor de opleiding een blijvende uitdaging om de werkveldgerichtheid van de opleiding te borgen en de band met het werkveld sterk aan te houden. Er liggen nog kansen bij het gebruik van een digitaal portfoliosysteem zoals Simulise dat al in verschillende VIVES-opleidingen wordt gebruikt. Ook bij het geïntegreerd evalueren liggen nog mogelijkheden om het werkveld te betrekken.
- Het streven naar een transparante evaluatie zal worden beoogd o.m. via het opstarten van een toetscommissie.

- De instroom is vrij divers. Er stromen niet alleen studenten in met een verpleegkundig diploma maar ook de paramedische beroepen vinden de weg naar zorgmanagement. Dit is mogelijk een hefboom om het curriculum verder te differentiëren.
- Bij de inzet van de docenten is er een goed mix tussen VIVES-docenten en gastdocenten. Gastdocenten dienen wel nog beter te worden ondersteund en moeten dus ook toegang hebben tot bijv. Toledo, VIVESnet,... Op die manier kunnen gastdocenten ook sneller hun studiemateriaal ter beschikking stellen aan studenten en informatie raadplegen.
- Ook het inbouwen van structurele, passende feedback vanuit het management naar docenten en gastdocenten zal nog ruimer worden uitgewerkt.