

BACHELOR IN DE MONDZORG

ARTEVELDEHOGESCHOOL

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

20 MEI 2021



Inhoud

1	Samenvattend advies van de commissie.....	7
2	Rapportage van de bevindingen en overwegingen	9
2.1.	Visie en structuur van de opleiding	9
2.1.1.	Organisatiestructuur.....	9
2.1.2.	Visie, waarden en profilering van de opleiding	10
2.2.	Onderwijs en leerproces.....	11
2.2.1.	Opleidingsspecifieke leerresultaten, leerdoelen en gedragsindicatoren	11
2.2.2.	Opleidingsprogramma	12
2.2.3.	Trajecten, varianten, excellentieprogramma's, postgraduates	12
2.2.4.	Leeromgeving en blended learning plus.....	12
2.2.5.	Initiatieven studeerbaarheid programma	13
2.2.6.	Stage	13
2.2.7.	Bachelorproef	15
2.2.8.	Internationalisering	15
2.3.	Toetsing	15
2.4.	Onderzoek en levenslang leren	17
2.5.	Begeleiding op maat.....	17
2.5.1.	Instroombeleid	17
2.5.2.	Studierendement.....	18
2.5.3.	Doorstroombeleid	18
2.5.4.	Uitstroombeleid.....	19
2.6.	Personeel.....	19
2.7.	Kwaliteitscultuur.....	21
2.7.1.	Kwaliteitsbepaling: visie en aanpak.....	21
2.7.2.	Kwaliteitsverbetering: verbetercyclus, betrekken en informeren stakeholders	21
2.7.3.	Kwaliteitsborging.....	22
2.8.	Infrastructuur	22
3	Oordeel.....	24
4	Beoordelingsproces.....	26
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding	27
	Bijlage 2: Opleidingspecifieke leerresultaten	28
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie	29
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding	30
	Bijlage 5: Overzicht van het bestudeerde materiaal	31
	Bijlage 6: Lijst met afkortingen.....	32

1 Samenvattend advies van de commissie

Mondzorg is een relatief jonge discipline in Vlaanderen, die nog haar officiële plek zoekt in het zorglandschap. Ook de bacheloropleiding mondzorg is vrij nieuw in het Vlaamse hoger onderwijs: de eerste studenten studeerden af in 2019. De bachelor in de mondzorg neemt een aantal preventieve taken van de tandarts over en kan in afspraak met de tandarts de behandeling voorbereiden. Hij mag handelingen verrichten in de mond van de patiënt, in tegenstelling tot de tandartsassistent.

De opleiding bachelor in de mondzorg is ingebed in het expertisenetwerk Gezondheid en Zorg, een van de vijf expertisenetwerken van de Arteveldehogeschool die zeer recent een nieuwe organisatiestructuur heeft uitgebouwd. Die structuur, die op het eerste gezicht eerder complex oogt, is de commissie tijdens de procedure duidelijk geworden. De commissie heeft de indruk dat de structuur een vlotte communicatie en doorstroom van informatie top-down en bottom-up kan bemoeilijken en verzwaren. Hoewel uit de bevraging blijkt dat die relatief vlot verlopen, adviseert de commissie om de efficiëntie ervan nauwkeurig te monitoren.

De opleiding heeft duidelijke leerresultaten geformuleerd, die internationaal zijn afgetoetst. Het programma telt 180 studiepunten en wordt stapsgewijs opgebouwd met theorie, prekliniek, kliniek en stage. De commissie stelt vast dat de opleiding meer stage-uren telt dan wettelijk bepaald en vindt het positief dat binnen het uitgebreide stagepakket de theorie en praktijk gekoppeld worden om zo de student extra voor te bereiden op zelfstandig werken.

De opleiding volgt de hogeschoolbrede onderwijsaanpak 'blended learning plus' in functie van zelfregulerend leren. Ze wil komen tot een goede balans tussen online lessen, de contactmomenten op de campus en/of in het werkveld en online toetsen. Deze aanpak is door COVID-19 in een stroomversnelling gekomen, waarbij de opleiding en de docenten zich bijzonder hebben ingespannen om de studenten verder te doen vorderen in hun leertraject. Het zelfregulerend leren komt sterk aan bod in de practica en de stages waar studenten zelf zaken kunnen uitproberen, altijd onder het toezicht van de docent of de stagementor die feedback geeft. De commissie waardeert het dat de opleiding inzet op goede en studeerbare cursussen, die wetenschappelijk onderbouwd zijn. Ze moedigt de opleiding aan om hierin nog verdere stappen te zetten, zowel voor de bestaande als voor de nieuwe cursussen.

De stages en de bachelorproeven zijn zeer goed geregeld wat betreft de voorbereiding en de begeleiding, zo stelt de commissie vast. De stagementoren vinden dat de studenten de vooropgestelde doelen waarmaken en echte ambassadeurs zijn van de mondhygiëne. De studenten zijn zeer goed opgeleid in communicatie, bv. instructies geven op een duidelijke en compacte manier of het bevragen van voedings- en rookgewoonten. Ze hebben ook een degelijke theoretische bagage. De studenten krijgen de kans stage te lopen in gespecialiseerde praktijken van verschillende disciplines, waardoor ze voldoende voorbereid zijn om later in dergelijke praktijken aan de slag te gaan en zich op de werkvloer verder te bekwamen binnen de setting van een specifieke praktijkvoering.

De toetsing van alle opleidingsonderdelen, inclusief de stages en de bachelorproef, is goed geregeld, zo stelt de commissie vast. De opleiding vertaalt de onderzoekslijnen van het expertisenetwerk in concrete, maatschappelijk relevante onderzoeksthema's en bachelorproeven.

Studenten die willen instromen, worden goed geïnformeerd en krijgen een positief of een negatief (niet-bindend) studieadvies. De opleiding biedt een begeleiding aan op maat van de student, met een vaste trajectcoach en indien nodig o.m. studieadvies, leercoaching, taalcoaching en diversiteitscoaching.

Het enthousiaste team van docenten bestaat uit masters, bachelors en enkele doctors. Ze zijn deskundig in hun vak, in lesgeven en/of in wetenschappelijk onderzoek. Uit de gesprekken

blijkt dat de docenten de theorielessen geven en vrijwel allemaal ook trajectcoach en begeleider van stages zijn, wat de commissie bijzonder waardeert. De commissie stelt evenwel vast dat niet alle docenten een didactische opleiding genoten hebben en dat vooral voor de stagebeleiding meer afgestudeerden uit de mondzorg met een pedagogische opleiding een verdere versterking zouden vormen.

De kwaliteitszorgcyclus is erop gericht de opleiding constant te verbeteren door docenten, studenten, afgestudeerden en het werkveld te betrekken en te informeren. Daartoe worden o.m. enquêtes en focusgesprekken georganiseerd, waaruit verbeterpunten naar voor komen waarmee de opleiding aan de slag gaat. Om de kwaliteit van de stage en de bachelorproef te borgen, heeft de opleiding een heldere gids uitgewerkt, zo stelt de commissie vast.

De commissie vindt het positief dat de opleiding beschikt over een goede eigen infrastructuur op de campus Kantienberg en voor de praktijkvakken over degelijk uitgeruste preklinische en klinische werkposten in het UZ Gent.

Tot slot concludeert de commissie dat de profilering van de opleiding mooi is uitgewerkt in functie van het latere beroep. Klinisch redeneren, communicatieve vaardigheden, maatschappelijke impact en preventie staan centraal in de opleiding.

De commissie die de kwaliteit van de opleiding bachelor in de mondzorg van Arteveldehogeschool heeft beoordeeld, adviseert de NVAO om een positief accreditatiebesluit te nemen. Het positief oordeel wordt onderbouwd via de positieve en kritische elementen uit het door de commissie gevoerde onderzoek naar de kwaliteit van de opleiding.

Met het oog op de verdere ontwikkeling van de opleiding formuleert de commissie de volgende aanbevelingen. Deze aanbevelingen doen geen afbreuk aan het huidige oordeel over de kwaliteit van de opleiding.

De commissie beveelt de opleiding aan:

- om ervoor te zorgen dat de basiskennis in de opleiding voldoende wordt afgedekt en continu wordt afgetoetst aan enerzijds het werkveld en anderzijds de nieuwe ontwikkelingen binnen de tandheelkunde en mondzorg;
- om ervoor te zorgen dat de theorie en praktijk optimaal op elkaar worden afgestemd, zowel met interne als externe betrokkenen bij de stages;
- om bij aanwervingen te kiezen voor docenten, coördinatoren en stagebegeleiders die een mondzorggerelateerde opleiding hebben genoten en om aandacht te besteden aan en te investeren in hun professionalisering door de continue opleiding en ontwikkeling van competenties op het gebied van pedagogiek en didactiek;
- om verder te investeren in een systematisch kwaliteitsbeleid voor ontwikkelde en toekomstige cursussen;
- om erover te waken dat de organisatiestructuur een vlotte doorstroom van informatie en afstemming tussen alle niveaus mogelijk maakt.

Den Haag, 20 mei 2021

Namens de commissie ter beoordeling van de opleiding bachelor in de mondzorg van Arteveldehogeschool,

Dagmar Else Slot
(voorzitter)

Bea Bossaerts
(secretaris)

2 Rapportage van de bevindingen en overwegingen

2.1. Visie en structuur van de opleiding

2.1.1. Organisatiestructuur

Arteveldehogeschool heeft recent gekozen voor de implementatie van een nieuwe organisatiestructuur, wat geleid heeft tot een verschuiving van het opleidingsmanagement. Alle opleidingen zijn ingebed in een van de expertisenetwerken van de hogeschool. De opleiding bachelor in de mondzorg is ingebed in het expertisenetwerk Gezondheid en Zorg dat geleid wordt door het managementteam. De commissie vindt dat de structuur in het ZER vrij complex oogt en wil graag weten wat dit betekent voor de opleiding. De opleidingsverantwoordelijken geven aan dat het opleidingshoofd deel uitmaakt van het managementteam van het expertisenetwerk. In het expertisenetwerk functioneren, naast het managementteam, zes coördinatoren om de opleidingen te ondersteunen voor de domeinen internationalisering, integrale kwaliteitszorg, human resources en professionalisering, begeleiding, onderwijsontwikkeling en digitaal leren, communicatie-marketing en events.

Het opleidingshoofd wordt in de opleiding bijgestaan door het kernteam en de Commissie Curriculumontwikkeling en Toetsing, waar de directeur van het expertisenetwerk Gezondheid en Zorg in betrokken is en waar alle facetten van de opleiding vorm krijgen. Alle 48 docenten hebben zitting in de opleidingsvergadering. De opleiding wordt ondersteund door de opleidingsadviesraad met vertegenwoordigers van het werkveld (tandartsen, mondhygiënist), die advies geven over het opleidingsbeleid. Er is ook de opleidingsraad met een paritair samengestelde vertegenwoordiging van docenten en democratisch verkozen studentenvertegenwoordigers vanuit de opleidingsstudentenraad, die advies geeft over het curriculum en examenroosters. Tijdens de gesprekken wordt aangegeven dat men het expertisenetwerk nog sterker wil uitbouwen en benutten, onder meer voor onderwijskundige en digitale toepassingen.

De commissie stelt vast dat de verticale aansluiting bij de jonge opleiding bachelor in de mondzorg nog versterkt kan worden, zodat de visie en het beleid op het niveau van de hogeschool en het expertisenetwerk optimaal kunnen doordringen tot en worden afgestemd met het niveau van de opleiding. Ook de aansluiting bij het werkveld via de praktijkleerplekken en stages is van belang. Gezien de discipline relatief nieuw is in Vlaanderen zijn het aantal ervaren rolmodellen beperkt, wat dit complex maakt in een verder nog te ontwikkelen zorglandschap. Bij het expertisenetwerk Gezondheid en Zorg speelt daarom het middenmanagement een cruciale rol. De organisatiestructuur is de commissie doorheen de gesprekken duidelijk geworden, al adviseert zij om de rollen van opleidingshoofd en coördinator onderwijsontwikkeling nadrukkelijk en secuur op te volgen en te evalueren. De commissie adviseert om steeds de kwaliteit van de opleiding te waarborgen via 360-graden-feedback, zowel bottom-up als top-down.

De commissie is benieuwd naar de manier waarop de docenten met deze structuren omgaan. Voor nieuwe docenten is het soms niet evident om wijs te raken uit de gehanteerde structuren en bijhorende afkortingen, zo geven ze aan. Tijdens de opleidingsvergadering kan daar evenwel toelichting bij worden gegeven en pikt het opleidingshoofd problemen op voor de gremia waar die behandeld kunnen worden. In die zin voelen de docenten zich niet overstelpt door de nieuwe structuur. Bovendien is het opleidingshoofd ook buiten de opleidingsvergaderingen altijd bereikbaar, zo wordt aangegeven.

De commissie wil ook graag weten of voor de werkvelddeskundigen de verschillende geleidingen van de hogeschool duidelijk zijn. De gesprekspartners geven aan dat ze vaak met individuele docenten te maken hebben, maar ook met de hogere geleidingen, zoals wanneer aan hen gevraagd wordt om stagementor of externe promotor te zijn van bachelorproeven. De werkveldpartners hebben ook geregeld contact met de hogeschool in het kader van

activiteiten met Gezonde Mond, een Vlaamse partnerorganisatie die de beroepsverenigingen, de hogescholen en universiteiten samenbrengt rond preventieve mondzorg.

2.1.2. Visie, waarden en profilering van de opleiding

De commissie vindt het positief dat de profilering van de opleiding gericht is op zowel de professionele als de persoonlijke vorming van de student. De vier basiswaarden van de Arteveldehogeschool (authentiek, betrokken, bevolgen en baanbrekend) blijken volgens de commissie het sterkst doorleefd bij het management. De visie, waarden en profilering van de opleiding zijn mooi uitgewerkt in functie van de latere beroepsuitoefening, met een grote maatschappelijke betrokkenheid. De opleiding wil zich profileren op klinisch redeneren, sterke communicatieve vaardigheden, maatschappelijke impact en preventie in een transdisciplinaire context. De beoogde basisattitudes zijn zelfstandigheid, evidence based werken, verantwoordelijkheid en ondernemers- en wereldburgerschap. Sommige gesprekspartners definiëren hun hogeschool als een warme hogeschool met een grote maatschappelijke uitstraling.

De coaches en de coördinatoren geven tijdens het gesprek aan dat de waarde van betrokkenheid onder meer vorm krijgt bij de begeleiding op maat en de leercoaching. Deze begeleiding werd ook gerealiseerd op het moment dat de uitdaging van online toetsen op het bord kwam bij het uitbreken van COVID-19. Vooraf werd een testrun gedaan, wat een grote houvast vormde voor de studenten. In de digitale leeromgeving Canvas werd ook het leerpad Digicare uitgewerkt om online toetsing en feedback te faciliteren voor docenten en studenten, met o.m. instructiefilmpjes. Tegelijk bleef men oog hebben voor de juiste balans tussen online en on campus om de betrokkenheid binnen en tussen alle geledingen te behouden.

De docenten geven aan dat de waarden van betrokkenheid en bevolgenheid onder meer vorm krijgen in hun functie van trajectcoach, waarbij ze een groepje studenten en hun leerprestaties door de opleiding heen van nabij opvolgen. Authenticiteit vinden zij terug in de stages en het vrijwilligerswerk. De basiswaarde baanbrekend illustreren ze met het sterk inzetten op wetenschappelijk onderzoek rond maatschappelijke vraagstukken. De docenten zorgen er ook voor dat studenten doordrongen worden van deze waarden, zo geven ze aan.

De studenten vinden dat de waarde van authenticiteit sterk wordt benadrukt in de opleiding. Zo is er de focus op zelfontwikkeling, dat wordt gerealiseerd door o.a. het gebruik van MedBook en de ruimte die ze krijgen om aan te geven wat ze zelf belangrijk of interessant vinden. Studenten krijgen ook zeggenschap over het opnemen van bepaalde opleidingsonderdelen. Ze herkennen ook het baanbrekende aspect in de opleiding, met name de focus op gezondheids promotie en preventie.

Aan de hand van de gesprekken concludeert de commissie dat de organisatiestructuur duidelijk is en minder zwaar dan vooraf ingeschat, waarbij de directeur van het expertisenetwerk Gezondheid & Zorg een opvallend positieve rol speelt. Toch heeft de commissie de indruk dat de communicatie top-down en omgekeerd niet altijd even vlot verloopt. Ze stelt vast dat de visie en de waarden nog sterker zouden kunnen doorstromen naar docenten en studenten. De commissie beveelt daarom aan om erover te waken dat de structuur geen hinderpaal vormt voor enerzijds de werklust, en anderzijds het doorstromen van informatie. Wat betreft dit laatste ziet zij een cruciale rol weggelegd voor het opleidingshoofd en de coördinator onderwijsontwikkeling, dit om de kwaliteit van deze jonge opleiding te waarborgen.

De commissie waardeert dat de opleiding blijk geeft van een stevige regionale verankering, zowel op onderwijs- als beleidsniveau. Ook op Vlaams en op Belgisch niveau is de opleiding actief in beroepsverenigingen en overlegorganen.

Als een van de aandachtspunten vermeldt het ZER *'blijvend wegen op het debat over de positionering van de mondhygiënist in het zorglandschap'*. De commissie wil daar graag meer over weten. De gesprekspartners geven aan dat de positionering van de mondhygiënist een belangrijk onderwerp wordt in onderzoek en ontwikkeling en wel op een dubbele manier: de toegankelijkheid van zorg verhogen voor patiënten, en initiatieven van de mondhygiënist integreren in de mondzorgpraktijk. De opleiding geeft aan dat de verankering van de mondhygiënist in het werkveld een belangrijk werkpunt is. Het feit dat de opleiding goed samenwerkt met het werkveld en daar goed verankerd is dankzij de vele docenten die in het werkveld staan, toont aan dat ze op de goede weg is. De opleiding vindt het heroriënteren van de mondzorg naar preventie cruciaal.

De commissie wil graag weten hoe de opleiding kijkt naar het multidisciplinair samenwerken voor de mondhygiënist in het werkveld. Het management wijst erop dat de mondzorg wordt toegepast in een privépraktijk van een tandarts, maar ook in de verschillende settings van een woonzorgcentrum, een centrum voor wijkgezondheidszorg, en wijkgerichte werking in steden waarin de mondhygiënist met andere disciplines in contact komt. De studenten blijken veel interesse te hebben om daar hun in het curriculum opgenomen vrijwilligerswerk te doen. Docenten verwijzen voor het multidisciplinair samenwerken door de mondhygiënist naar de preventiecampagnes waarin ze beleidsmatig een rol kunnen spelen. De studenten leren op de werkvloer ook doorverwijzen naar andere beroepen zoals diëtisten en logopedisten en in te spelen op de doorverwijzingen die ze krijgen in de omgekeerde richting. De commissie besluit dat het multidisciplinair werken goed in de opleiding ingebed zit. Wel merkt ze op dat het op dit moment niet helemaal duidelijk is waar de alumni uiteindelijk in het werkveld werkzaam zullen zijn en in hoeverre dit aspect een rol zal spelen in hun dagelijkse werkzaamheden. Vooral investering in de samenwerking met de primaire partner, de tandarts, lijkt in eerste instantie voor het werkveld noodzakelijk.

De commissie is nog benieuwd naar de visie van de opleiding op de vergoeding van de afgestudeerde mondhygiënist in privé en andere settings. De opleiding ijvert er mee voor dat er duidelijkheid komt over de verloning en de terugbetaling van de mondhygiënist, en zekerheid wordt gecreëerd voor de afgestudeerden in het werkveld. De gesprekspartners geven aan dat ze samen met de Belgische Beroepsvereniging voor Mondhygiënisten en Hogeschool UCLL hard ijveren voor een duidelijke nomenclatuur. Voor de woonzorgcentra zijn ze voorstander van een systeem van complementariteit (forfaitair en vergoeding per prestatie). In de Nationale Commissie Tandartsen-Ziekenfondsen is al een voorstel gedaan voor een dergelijke hybride vergoeding. De commissie is tevreden om vast te stellen dat de opleiding deze aspecten van dichtbij opvolgt en ondersteunt de opleiding in het actief streven naar een goed wettelijk kader voor de mondhygiënist in het Belgische zorglandschap.

2.2. Onderwijs en leerproces

2.2.1. Opleidingsspecifieke leerresultaten, leerdoelen en gedragsindicatoren

De commissie stelt vast dat de opleiding heel duidelijke leerdoelstellingen heeft geformuleerd. Het DLR werd ontwikkeld op basis van het profiel van de European Dental Hygienists Federation. In de OLR zijn de vijf hogeschoolbrede leerresultaten verwerkt en de zeven rollen van de Canadian Medical Education Directives for Specialists (CanMEDs) die internationale toepassing kennen bij de beschrijving van de verschillende (para)medische, zorgdeskundige rollen. Het verband tussen DLR, OLR, specifieke leerdoelen van de opleidingsonderdelen en gedragsindicatoren is helder, aldus de commissie.

2.2.2. Opleidingsprogramma

Het programma telt 180 studiepunten en wordt systematisch opgebouwd met theorie, casuïstiek en preklinische en klinische stage, zo stelt de commissie vast. Het werd opgemaakt na internationale benchmarking (zie ook 2.2.8) en weerspiegelt de basiswaarden en de profilering van de opleiding. Zo merkt de commissie op dat de student gedragsverandering leert initiëren bij individuen en groepen in het kader van gezondheids promotie en preventie om zo maatschappelijke impact te genereren, o.a. bij bijzondere doelgroepen. Via een ontwikkelingsportfolio leert de student systematisch reflecteren over zijn functioneren.

De commissie stelt vast dat de opleiding in 120 uur meer stage voorziet dan wettelijk bepaald. Ze wil graag weten waarom die keuze is gemaakt. De opleidingsverantwoordelijken geven aan dat de opleiding sterk wil inzetten om verschillende facetten en settings van het beroep aan te bieden in de stage, zowel in het UZ Gent als in organisaties en zelfstandige praktijken. Ze geven ook aan hoe de opleiding borgt dat de stages op de theorie en op elkaar aansluiten: de verantwoordelijken van de opleidingsonderdelen communiceren naar de stageverantwoordelijken als hun opleidingsonderdeel afgewerkt is. Voorafgaand aan de stage wordt een mentorendag georganiseerd. De focus van de stage ligt op de integratie van de theorie in de praktijk en gaat in die zin niet ten koste van lestijd. De commissie waardeert de sterke band die de opleiding smeedt tussen theorie, stage en stagebegeleiding. De afstemming tussen de theorie en de (zowel de interne als de externe) stages lijkt volgens de commissie evenwel een aspect dat continu aandacht behoeft.

De commissie is benieuwd wat de studenten vinden van het programma. Er is goed over nagedacht, het programma is prima in balans en heeft veel raakvlakken met andere velden, zo geven ze aan. De volgorde van de opleidingsonderdelen en de stage is goed en de studiebelasting vinden de studenten haalbaar. Ze worden goed voorbereid worden op alle praktische aspecten van het beroep, wat spoort met de profilering van de opleiding. De studenten waarderen het ook dat preventie steeds meer aan bod komt, nu meer mondhygiënisten betrokken zijn in de opleiding.

De commissie merkt op dat de wijzigingen in het curriculum die de opleiding al doorvoerde, gebeurden op basis van een bevraging van en na overleg met alle betrokken stakeholders.

2.2.3. Trajecten, varianten, excellentieprogramma's, postgraduat

Naast het standaard voltijds traject zijn er persoonlijke deeltrajecten mogelijk met vrijstellingen op basis van EVK en EVC. De studenten vinden het positief dat de opleiding de kans geeft aan werkstudenten en studenten met een beperking om het diploma te halen. Tijdens zijn studietraject heeft de student meerdere keuzemogelijkheden, bv. 20 uur vrijwilligerswerk en/of bijscholing en keuze van een inhoudelijk gezondheidszorggerelateerd opleidingsonderdeel, wat volgens de commissie mooi aansluit bij de beoogde waarden en basisattitudes. De commissie waardeert ook de mooie internationale partnerschappen en de interdisciplinaire excellentieprogramma's.

2.2.4. Leeromgeving en blended learning plus

De opleiding volgt de hogeschoolbrede onderwijsaanpak Blended learning plus in functie van zelfregulerend leren. Daarmee wil de hogeschool het juiste evenwicht vinden tussen de door de student voorbereide online lessen, de contactmomenten op de campus en/of in het werkveld en online toetsen. Deze aanpak is door COVID-19 in een stroomversnelling gekomen. De commissie stelt vast dat de opleiding snel ingespeeld heeft op de pandemie door een sterke implementatie van Canvas (met leerpaden en studiemateriaal) en MijnDinar (intranet). De studenten geven aan dat tijdens de lockdowns de docenten zich bijzonder hebben ingezet om hun leerstof goed over te brengen en om alles te doen begrijpen.

De commissie is benieuwd naar hoe de studenten het zelfregulerend leren in de praktijk ervaren. De eerstejaars geven aan dat dit het sterkst naar voor komt in het zelfstandig werken in practica, waarbij je niet alles voorgeschoteld krijgt, maar eerst zelf uitzoekt hoe iets in elkaar zit. Daarbij worden tools aangereikt, bv. in het opleidingsonderdeel Prekliniek krijgen de studenten video's om zich voor te bereiden op de praktijk. De student oefent zelfstandig voor de beoogde leerdoelen, met veelvuldige feedback van de docent. De studenten geven aan dat deze aanpak zeer goed werkt voor henzelf en hun medestudenten. De commissie waardeert de sterke interactie docent-student en de nadruk daarbij op de beoogde basisattitude van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid.

De derdejaars denken bij zelfregulerend leren meteen aan MedBook, een digitaal portfolio waarop ze na elke stagedag aangeven wat ze gedaan hebben, wat goed ging en wat beter kon. Zo volgen ze hun professionele groei op, gecombineerd met de evaluatie van de stagebegeleider en de stagementor. De commissie waardeert de onderwijsinnovatietrajecten zoals het project MedBook voor werkpleklers en de knappe innovatieprojecten, waaronder het fablab (fabricagelab).

De commissie wil graag meer weten over de kwaliteit van de cursussen, met name hoe de evaluatie van cursusmateriaal gebeurt en of er daarvoor evidence-based bronnen worden aangereikt, in lijn met de belangrijke beoogde basisattitude van evidence-based werken. In het gesprek met de coördinatoren wordt aangegeven dat men sinds kort de ABC-methode hanteert, waarbij men docenten op een evidence-based manier een cursus laat opbouwen in functie van de vooropgestelde leerdoelen. Het implementeren van wetenschappelijke onderbouwing van cursusmateriaal wordt ondersteund door bijscholingen op niveau van het expertisenetwerk Gezondheid en Zorg.

De commissie wil graag weten of men er zicht op heeft of dit alles ook effectief impact heeft op de werkvloer. Er wordt aangegeven dat docenten hiervoor onderling samenwerken en benchmarken met collega's van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN). Structureel en inhoudelijk wordt de evaluatie van de cursusmateriaal in de opleiding aangestuurd vanuit het kernteam en de Commissie Curriculumontwikkeling en Toetsing.

De commissie adviseert om nog verder te investeren in een systematisch kwaliteitsbeleid voor bestaande en toekomstige cursussen, bv. via een beleid van peer toetsing.

2.2.5. Initiatieven studeerbaarheid programma

Op basis van studietijdmetingen en andere bevestigingen bij studenten en docenten heeft de opleiding initiatieven genomen om de studeerbaarheid van het programma te verbeteren, onder meer door het gebruik van de digitale leeromgeving Canvas te optimaliseren, het aanbod van verschillende werkvormen gericht op zelfstandigheid, en het spreiden van het bachelorproefproces overheen twee academiejaren.

De commissie vindt het positief dat de opleiding via verschillende wegen de studeerbaarheid aanpakt, bv. een initiatief voor meer studeerbaar studiemateriaal. De expliciete aandacht voor goed studiemateriaal vindt de commissie een positief punt.

2.2.6. Stage

De commissie stelt vast dat de opleiding kiest voor een ruim stagepakket, ruimer dan de wettelijk vastgelegde 600 uur. De stages zijn verdeeld over de verschillende disciplines binnen de tandheelkunde, ook specialisaties. Er is een stage mondzorg mogelijk bij bijzondere doelgroepen en er zijn mogelijkheden voor buitenlandse stage, wat de commissie waardeert.

De stagebeoordeling is goed geregeld, met het digitaal portfolio (MedBook) voor werkpleklers. Zowel de stagebegeleider, de stagementor als de student beoordeelt daar de te behalen OLR, leerdoelen en gedragsindicatoren. De stagebegeleiders bepalen na overleg in de stagecommissie de eindquoting.

De studenten geven in het gesprek aan dat ze goed worden voorbereid op de stage, die gradueel is opgebouwd zodat ze in het derde jaar goed in grote mate zelfstandig kunnen meedraaien. De stageplaatsen voldoen aan kwaliteitseisen en geven kansen om te oefenen in behendigheid, theorie, causale verbanden leggen, patiëntgerichte adviezen geven, zo stelt de commissie vast. In het derde jaar kunnen de studenten een stageplaats kiezen uit de lijst van de opleiding of zelf een stageplaats voorstellen die voldoet aan de criteria. Ze zijn tevreden over de stagebegeleiding en over de diversiteit aan taken waarvan ze kunnen proeven. Als er problemen zijn op een stageplaats, kunnen ze dit altijd melden. Er wordt ook snel op ingespeeld door bv. het zoeken naar een andere stageplaats. Als verbeterpunt voor de stage geven de studenten aan dat meer mondhygiënist met ervaring op de stageplaats wenselijk zou zijn, maar ze beseffen dat dit in ons land op dit moment moeilijk is.

De commissie is ook benieuwd naar de ervaringen met stages bij de alumni en het werkveld. Iemand uit het werkveld geeft aan dat de manier waarop de hogeschool de stagebegeleiders betreft, voorbeeldig is. Er worden twee stagementorendagen voorzien per academiejaar waaraan de stagebegeleiders deelnemen voorafgaand aan de stage. Er zijn documenten, er is de mogelijkheid om vragen te stellen en een goede balans tussen autonomie van de stagementor en verbondenheid met de groep stagebegeleiders. De studenten en stagebegeleiders volgen de voorschriften in UZ Gent nauwgezet op. Uit dit gesprek blijkt ook dat stageplaatsen die niet correct de hygiënevoorschriften volgen, van de lijst worden geschrapt. Als stagiaires te veel uren worden ingezet, wordt de stagementor daarop aangesproken.

De stagementoren merken op dat de verschillende rollen waarin de mondhygiënist wordt opgeleid, duidelijk aan bod komen tijdens de stages. Ze stellen vast dat de stagiaires enthousiast zijn, interesse hebben voor het werk, vragen stellen en feedback wensen. De studenten zijn ambassadeurs van de mondhygiëne. Ze zijn uitstekend in communiceren, bv. in instructies geven op een duidelijke en compacte manier of het bevragen van voedings- en rookgewoonten.

De studenten hebben een goede theoretische basiskennis. Die zou nog versterkt kunnen worden op het vlak van tandheelkundige vakinhoudelijke basiskennis, zo geven de werkveldpartners aan. Zo maken studenten in de praktijk soms een inschattingfout door te weinig kennis of door te weinig onderscheid te maken tussen hoofdzaken en details. De aansluiting van de theorie naar de praktijk van vb. de DPSI-meting verloopt niet altijd vlot, afhankelijk van de stageplaats. Nog meer focus van de opleiding op een paar technische onderdelen is volgens het werkveld een verbeterpunt. Dit sluit aan bij een opmerking die de commissie hoorde in het gesprek met de studenten, namelijk dat er intern discussie is geweest tussen verschillende docenten over de volgorde bij het toepassen van de DPSI-score, wat intussen is uitgeklaard.

De commissie beveelt aan om ervoor te zorgen dat de basiskennis voldoende wordt afgedekt door het continu opvolgen van nieuwe ontwikkelingen binnen tandheelkunde en mondzorg. Dit kan door het nauwgezet opvolgen van nieuwe protocollen en ontwikkelingen in de tandheelkunde, bv. het nieuwe paroprotocol ter vervanging van de DPSI. De commissie stelt ook vast dat het oefenen in de stagesituatie van de hogeschool nog beter zou kunnen aansluiten bij het uiteindelijke werkveld.

De commissie is benieuwd of de studenten het nieuwe wereldwijde systeem voor de parodontale classificatie kennen. De gesprekspartners uit het werkveld geven aan dat de

studenten die hebben meegekregen in de opleiding op een vereenvoudigde manier.

2.2.7. Bachelorproef

De commissie stelt vast er twee varianten zijn voor de bachelorproef (Bap). De onderzoeksgerichte Bap, gekozen door de grootste groep studenten, is gericht op een systematische literatuurstudie of een kwantitatief onderzoek. De ontwikkelingsgerichte Bap focust op de ontwikkeling van een beroepsproduct of de uitvoering van een kwaliteitsproject. De voorbereiding van de bachelorproef loopt over twee jaar in drie duidelijk omschreven fases. De commissie heeft de indruk dat de bachelorproefbegeleiding goed geregeld is, met de Bap-gids, de Bap-coördinator en een interne en externe coach.

De commissie wil tijdens de gesprekken graag weten hoe de derdejaars het proces van de bachelorproef ervaren. Ze blijken er tevreden over te zijn. De studenten krijgen informatie in een hoorcollege vanaf het eerste jaar en in de Bap-gids. De keuze van het onderwerp gebeurt in het tweede jaar, te kiezen uit de bestaande lijst of volgens een eigen voorstel. Er is een heldere planning van de begeleidende groepssessies en de individuele sessies, waar telkens zeer gericht wordt overlegd. Het is voor de studenten helder waarop ze zullen worden geëvalueerd.

De commissie is ook benieuwd naar de ervaring met bachelorproeven bij het werkveld. Die blijken doorgaans goed te zijn. Men is tevreden over de keuze van onderwerpen, de voorkennis van de student en de ondersteuning bij de begeleiding. Uitzonderlijk was er een minder goede ervaring, waar de Engelse taal de struikelsteen bleek. De aanwezige alumni geven tijdens het gesprek aan dat ook zij positieve ervaringen hebben met de bachelorproef. Ze werden goed voorbereid op de bachelorproef, onder meer in de lessen over het verwerken van literatuur, het opzetten van een onderzoek en statistische analyse. Ze worden ook goed begeleid in de verschillende fases van de bachelorproef.

2.2.8. Internationalisering

De commissie vindt het positief dat de opleiding werkt aan internationale benchmarking en partnerschappen inzake studenten- en docentenmobiliteit, curriculumopbouw, studiemateriaal, internationalisering en wetenschappelijk onderzoek, met instellingen uit Nederland (Academisch Centrum Tandheelkunde Amsterdam, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen) en het Verenigd Koninkrijk (University of Portsmouth Dental Academy). Er is een samenwerking in eigen land met de Haute Ecole Libre de Bruxelles. De opleiding organiseert jaarlijks een internationale stafweek met internationale sprekers.

De commissie waardeert de initiatieven voor internationalisering in het curriculum, zowel het basisaanbod voor alle studenten als het ruimere aanbod in het buitenland, onder meer via Erasmus. Dit sluit mooi aan op de beoogde basisattitude van wereldburgerschap.

2.3. Toetsing

De commissie stelt vast dat de opleiding een duidelijk toetsbeleid heeft, met een helder onderbouwd toetsbeleidsplan en in toenemende mate gevarieerde toetsvormen: schriftelijk, mondeling, rapport, werkstuk, observatie. De commissie waardeert het dat er gradueel steeds meer wordt ingezet op de authenticiteit in de toetsing, met authentieke casussen en contexten.

In Canvas werden digitale leerpaden uitgewerkt, waarmee de opleiding online toetsing kan faciliteren voor docenten en studenten en conclusies kan trekken voor het toetsbeleid.

Het overzicht van de verschillende summatieve toetsvormen is helder aangegeven in de toetsmatrix. Voor de toetsing van vaardigheden en praktijkonderdelen wordt permanente evaluatie toegepast. De toetsscan vormt een mooie zelfevaluatietool voor de docenten, waardoor de kwaliteitskenmerken van validiteit en betrouwbaarheid geborgd worden.

De commissie waardeert ook dat er intercollegiaal wordt samengewerkt voor de toetsing. Ze is benieuwd hoe dit precies in zijn werk gaat. De docenten geven aan dat elk opleidingsonderdeel een verantwoordelijke heeft, die ook verantwoordelijk is voor de toetsing. Eerst wordt onderling afgestemd en legt de verantwoordelijke het voor in de Commissie Curriculumontwikkeling en Toetsing. Daar worden de verbeterleutels vergeleken en wordt met de toetsmatrix nagegaan of alle doelen getoetst worden.

De docenten geven aan dat er op Canvas een cursus beschikbaar is over het opstellen van toetsen en er bij ICT een contactpersoon is om daarbij te helpen. Docenten kunnen hun toets inhoudelijk laten nakijken door een collega. Er is ook een samenwerking geweest met Nederland om het toetsbeleid te bekijken.

De opleiding borgt het geïntegreerd en eenduidig afsluitend toetsen van gedragsindicatoren telkens in één afgebakend opleidingsonderdeel in schijf 3, wat de commissie een positieve zaak vindt. Ze stelt vast dat de opleiding ook aandacht heeft voor transparantie van de toetsing voor de student met een vast examensjabloon (inclusief correctiesleutel en leerpaden voor online examens), toelichting in hoor- en werkcolleges en een permanente link naar ECTS-fiches via elke Canvas-cursus.

De commissie is benieuwd naar de bestaansreden van de ENW-brede toetscommissie. Uit de gesprekken blijkt dat deze nieuwe structuur beter geschikt is om naar de kwaliteit van de toetsing in zijn geheel te kijken, terwijl de toetscommissie van de opleiding individuele toetsen evalueert.

De commissie wil graag weten hoe men er zorg voor draagt dat de klinische competenties tijdens de evaluatie van de stage op gelijke wijze worden beoordeeld. De docenten geven aan dat er momenteel gedragsindicatoren worden opgesteld en dat dit nog een work in progress is. De stagebegeleiders komen regelmatig samen om te kijken of de evaluaties op dezelfde lijn liggen. De stagecoördinator heeft een overkoepelend overzicht.

Tijdens het gesprek met de alumni wordt aangegeven dat de prestaties van de student goed opgevolgd kunnen worden via MedBook, dat almaar performanter wordt en een goede manier is om tot een geïjkt systeem te komen. Medbook is zowel voor de student als voor de stagementor een zeer degelijk en gebruiksvriendelijk systeem, zo geven ze beiden aan.

De stagementoren moeten zelf geen punten geven, enkel op een schaal een voldoende of een onvoldoende en dat motiveren, wat ze een fair en eerlijk systeem vinden. Ze vinden het positief dat de communicatie niet enkel via MedBook verloopt, maar ook via direct contact met de stagebegeleider aan het einde van de stage. De studenten geven aan dat ze vooraf weten waarop ze tijdens de stage worden beoordeeld en dat ze de indruk hebben dat de beoordeling vrij uniform verloopt.

Ook wat betreft de evaluatie van de bachelorproef, weerklinken tijdens de gesprekken vrijwel uitsluitend positieve geluiden. De beoordeling van de bachelorproef is duidelijk voor de studenten, zo blijkt uit het gesprek. De definitieve beoordeling wordt voorafgegaan door een voorlopige beoordeling met externe promotoren, wat de alumni waarderen.

Iemand uit het werkveld geeft aan dat de jury van een bachelorproef de tekst niet vooraf te lezen krijgen, maar de evaluatie baseert op de mondelinge presentatie van de student, wat men een goede zaak vindt. De bachelorproef wordt gescoord aan de hand van een aantal heldere criteria op verschillende niveaus: de interne promotor, de externe promotor en de

externe jury. De beoordeling gebeurt met een rubric, die een lijst van punten bevat die aansluit bij bepaalde argumenten.

2.4. Onderzoek en levenslang leren

De opleiding wil bijdragen tot praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek (PWO) en innovatie en professionalisering van de praktijk. De commissie stelt vast dat de opleiding in de keuze van onderzoeksthema's steunt op het Onderzoeks- en Ontwikkelingscentrum Gezondheid en Zorg van de hogeschool, dat voor het PWO-onderzoek inzake gezondheid en zorg acht multidisciplinaire onderzoekslijnen heeft uitgezet. De opleiding vertaalt die in concrete, maatschappelijk relevante onderzoeksthema's. Momenteel loopt er onderzoek naar mondzorggerelateerde preventie bij 55-tot 70-jarigen (onderzoeksproject Keep Smiling), gezondheidspromotie bij kwetsbare groepen en onderwijsondersteunend onderzoek.

De commissie stelt vast dat de meeste onderzoeksthema's redelijk aansluiten bij het beroep. Tijdens de gesprekken verneemt zij het voorbeeld van een methodiekenkoffer rond mondzorg die voor Kind en Gezin en de Stad Gent werd ontwikkeld. De commissie stelt vast dat er een doordachte interactie is tussen wetenschappelijke vorming en klinische en maatschappelijke relevantie. Wel zou zij graag het ontstaan van een nieuw beroep binnen het zorgveld als onderwerp voor onderzoek willen aandragen. Dit is een unieke situatie die geëvalueerd kan worden en inzicht kan geven in de toekomstige ontwikkeling van het beroep.

De commissie waardeert ook de vervlechting van onderwijs en onderzoek. Het onderzoek is gericht op de creatie van toepasbare kennis en expertise voor de student, het werkveld en de samenleving. Bepaalde opleidingsonderdelen bereiden de student daarop voor. Onderzoeksresultaten worden op hun beurt in het opleidingsprogramma opgenomen.

2.5. Begeleiding op maat

2.5.1. Instroombeleid

Er wordt een duidelijk instroombeleid gevoerd, dat de kandidaat-studenten correct wil informeren over de opleiding. Er zijn adviserende instroomgesprekken, die resulteren in een richtinggevend maar niet bindend advies met kleurcodes. Uit het ZER blijkt dat sinds dit academiejaar het aantal positieve en negatieve adviezen ongeveer gelijk is, terwijl de vorige academiejaren het aantal negatieve adviezen duidelijk overheerste. De commissie is benieuwd waarom de instroomtesten nu minder negatieve adviezen genereren dan vroeger. De gesprekspartners geven aan geen exact antwoord te kunnen geven op deze vraag. De manier van werken is niet gewijzigd: het advies blijft een combinatie van de LUCI-test (Leuven Universitair Competentie-instrument) en een gesprek met de trajectbeheerder. Wat er over de jaren heen wel gewijzigd is, is de informatie over de opleiding zelf. Er wordt een zeer realistisch beeld van de opleiding geschetst, ook omdat kandidaat-studenten met studenten contact kunnen opnemen om zich goed te informeren. Dat zou kunnen leiden tot een betere voorbereiding van de kandidaten en minder inschrijvingen, zo wordt als hypothese aangegeven. Ook zet de opleiding sterk in op bewustwording tijdens het eerste jaar, zo verneemt de commissie uit extra opgevraagde informatie. Zo wordt onder meer ingezet op infodagen, deelexamens, trajectcoachingsgesprekken, etc.

De studenten met een buitenlands diploma vormen een grote groep instromers. Het gaat vooral om Nederlandse studenten. De commissie wil graag weten waarom er zoveel Nederlandse studenten in de opleiding instromen en wat de visie is van de opleiding hieromtrent. Ze verneemt dat het hoge instroomcijfer verband houdt met het lotingssysteem in Nederland, waardoor veel Nederlandse studenten niet in eigen land kunnen starten met de opleiding van hun keuze. De opleiding geeft aan dat ze geen actief beleid (meer) heeft om

Nederlandse studenten naar Vlaanderen aan te trekken, maar omwille van decretale bepalingen ook geen studenten kan weigeren.

Wat betreft de Nederlandse studenten blijken er soms discrepanties tussen wat de commissie begrijpt uit het ZER en wat er wordt gezegd tijdens de gesprekken. Daarom bezorgt de opleiding desgevraagd een aantal verdere gegevens op papier. Daarin geeft ze aan dat ze probeert Nederlandse studenten met interesse in de opleiding mondzorg, vaak met een vooropleiding MBO 4, goed te informeren. Hun wordt ook duidelijk gemaakt dat ze in eigen land nog extra opleidingsonderdelen zullen moeten volgen om na de bachelor in Vlaanderen in het Nederlandse werkveld aan de slag te kunnen. Momenteel worden er ook gesprekken gevoerd om een schakelprogramma te organiseren, vermoedelijk in Nederland. Wat betreft de uitstroom van afgestudeerden die aan de slag gaan in Nederland, zijn er momenteel geen cijfers voorhanden. De commissie raadt aan dit op te volgen, zodat duidelijk wordt waar afgestudeerden aan de slag gaan. Verder vindt de commissie het positief dat de opleiding onderzoekt hoe ze beter kan tegemoetkomen aan de diverse instroom en waardeert ze dat de opleidingsverantwoordelijken deze extra informatie ten tijde van het locatiebezoek op korte termijn hebben aangeleverd.

2.5.2. Studierendement

De opleiding kent een drop-out van 15 tot 20% in het eerste jaar. Uit de grafieken in het ZER blijkt dat het studierendement van het eerste jaar duidelijk lager is dan het gemiddelde hogeschoolbreed, hoger is in het tweede jaar en ongeveer op hetzelfde niveau in het derde jaar. In het eerste jaar zijn het vooral studenten met een ASO vooropleiding die goed scoren, studenten met een andere vooropleiding en Nederlandse studenten doen het minder goed. In de volgende jaren verdwijnen de verschillen inzake vooropleiding. De opleiding beschikt niet over specifieke cijfers van de vooropleiding van de Nederlandse studenten.

De commissie wil graag weten waarom het studierendement van de opleiding lager ligt dan het gemiddelde rendement aan de hogeschool. Een mogelijke verklaring die de commissie hoort in de gesprekken met studenten en docenten is dat er in deze opleiding meer studenten met vooropleidingen uit andere landen zijn, waardoor er sprake is van een heterogene instroom. Het gaat om anderstaligen maar ook om de Nederlandse studenten, die in hun secundair onderwijs minder leren memoriseren dan in Vlaanderen, zo wordt aangegeven in de gesprekken. Andere factoren die impact kunnen hebben op de slaagkansen die worden aangegeven in de gesprekken, zijn onder andere het grote aandeel werkstudenten, de verplaatsingstijd en de nood aan stille ruimten.

Het valt de commissie op dat na de instroomgesprekken met de LUCI-test en het peilen naar motivatie en haalbaarheid, 46% van de kandidaat-studenten het advies rood kreeg. Van hen startte niet minder dan 83% toch met de opleiding, wat de zwakkere resultaten inzake studierendement mogelijk ook kan verklaren. Om de drop-out te verlagen, zet de opleiding verder in op in- en doorstroombegeleiding.

2.5.3. Doorstroombeleid

Het doorstroombeleid begint met een introductiedag voor nieuwe studenten. Daar krijgt elke nieuwe student een docent-trajectcoach toegewezen, die onder meer mee zijn ontwikkelingsportfolio opvolgt. Sommigen geven aan dat nog meer studenten in dit systeem zouden kunnen stappen. De opleiding organiseert drie deexamens na de herfstvakantie, gevolgd door een trajectcoachgesprek. Ze heeft ook een project doorstroom opgestart dit academiejaar (20-21) om de kenmerken van de doorstroom in kaart te brengen en gerichte acties te starten na bevraging en focusgroepen met docenten en studenten, wat de commissie een positieve zaak vindt.

De commissie waardeert het dat er in de opleiding een groot aanbod is van begeleiding op maat van de student, dat volgens een getrappt systeem werkt. De begeleiding vertrekt vanuit een brede basis met het aanbod van een individuele trajectcoach die de student kan ondersteunen tijdens de gehele opleiding. Daarop kan een passend aanvullend aanbod volgen, zoals studentenvoorzieningen, studieadvies, leercoaching, taalcoaching en diversiteitscoaching. De taalcoaching via trainingen, tools en een taalbuddyproject voor eerstejaars met focus op mondelinge en schriftelijke communicatie vindt de commissie een bijzonder mooie troef.

Daarnaast is er ondersteuning mogelijk door de ombudsmedewerker, de participatiecoach die de studentenvertegenwoordigers ondersteunt en de trajectbeheerder voor studenten die een persoonlijk deeltraject volgen. Tijdens de gesprekken wordt aangegeven dat de coördinator begeleiding uit het expertisenetwerk een overzicht heeft van alle coaches en begeleidingen in alle betrokken opleidingen. Deze persoon heeft geregeld contacten met het managementteam en omgekeerd.

Tijdens het gesprek geven de studenten aan dat ze weten waar ze naartoe kunnen bij problemen. Ze vermelden het feedbackgesprek met de trajectcoach na de eerste examens als een positief punt. Coaches en coördinatoren geven tijdens het gesprek aan dat de doorstroom van eerstejaarsstudenten verbeteren een werkpunt vormt, wat de commissie kan beamen.

2.5.4. Uitstroombeleid

De commissie stelt vast dat de student goed wordt voorbereid op het beroepsleven of vervolgoopleidingen. Uit het gesprek met het werkveld onthoudt de commissie dat de opleiding mondzorgprofessionals opleidt die breed inzetbaar zijn en enorm gewaardeerd worden door het werkveld.

Een derde van de afgestudeerden beantwoordde de jongste alumnebevraging (2021). Meer dan 90% van de respondenten is werkzaam als mondhygiënist, vaak in combinatie met een bijkomende studie of als praktijkdocent in de opleiding. Opvallend is dat ze (nog) niet aan de slag kunnen gaan bij bijzondere maatschappelijke doelgroepen, hoewel de opleiding daar expliciet op inzet. Er zijn momenteel geen cijfers voorhanden over het aantal Nederlandse studenten dat terugkeert naar Nederland, de commissie geeft mee dat het interessant zou zijn dit in kaart te brengen.

2.6. Personeel

Het team van docenten is divers en bestaat uit masters, bachelors en enkele doctors. Ze hebben vakinhoudelijke, didactische en/of onderzoeksexpertise. Uit de gesprekken blijkt dat de docenten-stagebegeleider vrijwel allemaal betrokken zijn in de theoretische opleidingsonderdelen en/of als trajectcoach, wat de commissie bijzonder waardeert.

De commissie vindt het positief dat er al een relatief groot aantal mondhygiënisten zijn opgenomen in het docententeam en sommige gesprekspartners geven aan dat daar nog meer op kan worden ingezet. Het invullen van die vacatures blijkt evenwel een moeilijke uitdaging voor de opleiding, onder meer omdat de eerste mondhygiënisten pas in 2019 zijn afgestudeerd en de lonen in de privésector hoger zijn.

De commissie beveelt aan om bij aanwervingen te kiezen voor kandidaten die bij voorkeur een mondzorggerelateerde opleiding hebben genoten, bv. voor stagebegeleiders, docenten en coördinatoren.

Bijna de helft van de docenten combineert zijn taak met een opdracht in het werkveld, wat een goede voeling met en afstemming op het werkveld in het team garandeert, zo vindt de commissie. Tegelijk zorgde dit evenwel voor een groot personeelsverloop tijdens de opstartjaren, wat druk zette op de continuïteit. Elke docent krijgt zijn resultaten uit de studentenbevestigingen over doceer- en begeleidingsgedrag. De commissie ondersteunt de opleiding in haar voornemen om de bevestigingen in de toekomst systematisch uit te voeren.

De commissie wil graag weten wat de docenten als pluspunt zien van het team. Tijdens het gesprek worden verschillende punten vermeld: in het team wordt iedereen aangesproken op zijn kwaliteiten, er wordt sterk ingezet om elkaar samen te krijgen, ook voor docenten met een beperkte aanstelling, en de relatie met studenten is sterker dan in een grotere opleiding.

De commissie wil ook de mening van de studenten kennen. Tijdens de gesprekken geven ze aan dat ze tevreden zijn over de docenten. Ze vinden het bijzonder positief dat docenten in hun eigen vakdomein lesgeven, bv. cariologie wordt gegeven door een carioloog, parodontologie door een parodontoloog, communicatie door een communicatiedeskundige. De commissie vindt het positief dat de opleiding kiest voor een ondersteunend loopbaanbeleid, dat aandacht heeft voor aanvangsbegeleiding, vooral opgenomen door het opleidingshoofd en de coördinator HR. Nieuwe medewerkers krijgen ook het advies om het basistraject docentenprofessionalisering van de hogeschool te volgen. Op geregelde tijdstippen worden er functionerings- en evaluatiegesprekken gevoerd. Er vinden ook gesprekken plaats over de taakbelasting.

Het ZER geeft aan dat het bewaken van de werkbelasting een aandachtspunt is. De commissie is benieuwd om te vernemen hoe de docenten de werklast ervaren. Dit gemotiveerde team met passie voor het vak is graag bereid zich ook buiten het curriculum voor de opleiding in te zetten, zo blijkt. Sommigen geven aan dat de belasting haalbaar is omdat ook het thuiswerk in de werklast is inbegrepen. Anderen vinden dat het voor de stagecoördinatie zeer zwaar is geworden sinds COVID-19, met voortdurend plannen en herplannen. De pandemie heeft ook het afstandsonderwijs plots op de voorgrond geplaatst, wat niet evident bleek. Intussen is er vanuit de hogeschool veel ondersteuning gekomen. Het digitaal team was vlot bereikbaar en zorgde voor instructiefilmpjes op MijnDinar om docenten te helpen de overgang te maken.

De commissie wil graag weten of de grote turnover bij het personeel tijdens de opstartjaren ook veel werklast heeft meegebracht. Aangegeven wordt dat toen vooral Nederlandse docenten werden ingezet omdat er in Vlaanderen nog geen afgestudeerden in de mondzorg waren. De afstand bleek een drempel voor de Nederlandse docenten. Een nieuwe opleiding kent ook altijd een hoge werkdruk, waardoor sommigen de opleiding verlieten.

De commissie is benieuwd naar wat in het ZER bij groeikansen bedoeld wordt met 'blijvende zoektocht naar optimaal evenwicht tussen informatieoverdracht, discussie en besluitvorming in functie van voldoende betrokkenheid tijdens opleidingsvergaderingen.' De docenten geven aan dat dit refereert aan de balans die gezocht wordt in het groeiende team van deze nieuwe opleiding. Door de docentenwissels moet voortdurend basisinformatie worden doorgegeven opdat iedereen zou meekunnen in de discussie en de besluitvorming.

De taakbelasting wordt berekend met een algoritme dat rekening houdt met bepaalde parameters, wat leidt tot transparantie en flexibiliteit inzake personeelsinzet en in principe tot een duidelijke afbakening van de onderwijsopdrachten. De commissie wil graag weten hoe de opleiding het stijgende aantal studenten zal opvangen in haar personeelsbestand. De gesprekspartners geven aan dat het contingent stijgt en er dus meer aanwervingen mogelijk zijn. Verder wil men goed nadenken over de onderwijsvormen: waar kiest men voor groepsessies, waar wil men op maat gaan werken? Tot slot wordt verwezen naar de internationale samenwerking met partners via online collaborative tools, waardoor men dankzij input van docenten van andere hogescholen winst kan boeken inzake personeelsinzet, wat men een zeer positief punt vindt.

De commissie merkt op dat het team veel jonge docenten heeft. Ze is benieuwd hoe er zorg wordt gedragen voor hun inhoudelijke en pedagogisch-didactische ontwikkeling. De docenten hebben een hogeschoolbreed aanbod van professionalisering in De Academie. Er wordt ook ingezet op vorming tijdens teamvergaderingen. Daarnaast worden de individuele en teamgerichte noden inzake professionalisering in kaart gebracht en waar mogelijk beantwoord. Daartoe is jaarlijks 300 euro per VTE ter beschikking, wat de commissie onvoldoende lijkt om jonge docenten mondzorg de kans te bieden zich te ontwikkelen op onderwijskundig vlak en voor niet-mondzorgdocenten om zich mondzorginhoudelijk te scholen.

De coördinatoren geven aan dat het professionaliseringsbudget van 300 euro ontoereikend is in de sector. De betrokken coördinator en het managementteam kunnen evenwel bekijken of een vraag voor een duurdere bijscholing mogelijk is. Er wordt ook een return gevraagd van docenten die een opleiding volgen: ze moeten op een opleidingsvergadering of op een teamdag melden wat ze daar hebben geleerd.

Momenteel is het professionaliseringstraject van docenten eerder vrijblijvend, zo blijkt uit de gesprekken. Het is evenwel de bedoeling dat alle docenten in de eerste vijf jaar een traject doorlopen, waarin de visie op onderwijs en de waarden van de hogeschool en de opleiding aan bod komen, naast pedagogisch-didactische kwesties als toetsen, digitalisering e.a. Het structureel verankeren van het aanbod van gerichte pedagogische ondersteuning voor (startende) docenten is een expliciet werkpunt van de opleiding, wat de commissie ten zeerste aanmoedigt.

De commissie adviseert om nog een stap verder te gaan, de rol tot docent door te ontwikkelen voor jonge docenten en te investeren in de nodige pedagogisch-didactische competenties voor het docentschap. Dit kan onder meer door de docenten in de mondzorg een pedagogische vorming te laten volgen. Een educatieve master, intern of extern, al dan niet ingebed in de opdracht van de docent zou een meerwaarde kunnen zijn voor de hele opleiding, zowel op het niveau van de student, de docent als de organisatiestructuur. De commissie beveelt aan om de cruciale rol die het opleidingshoofd en de coördinator onderwijsontwikkeling op dit terrein hebben, van nabij te monitoren.

2.7. Kwaliteitscultuur

2.7.1. Kwaliteitsbepaling: visie en aanpak

De hogeschool focust op de uitbouw en verankering van een gedragen kwaliteitscultuur bij alle betrokkenen. Richtsnoer daarbij is een duidelijke ruim geformuleerde visie op kwaliteit. De ENW-coördinator IKZ is samen met het opleidingshoofd verantwoordelijk voor het kwaliteitsbeleid van de opleiding. De jaarplannen van de opleiding bevatten SMART-geformuleerde doelstellingen op het niveau van het expertisenetwerk en van de opleiding. Momenteel wordt een opvolger van het hogeschoolbrede Akwaris uitgewerkt om een vlotte input en opvolging te realiseren. De visie en aanpak is helder, zo stelt de commissie vast.

2.7.2. Kwaliteitsverbetering: verbetercyclus, betrekken en informeren stakeholders

De kwaliteitszorgcyclus is erop gericht de opleiding constant te verbeteren door alle stakeholders te betrekken en te informeren. De opleiding moedigt actieve participatie aan kwaliteitszorg sterk aan, zowel via bevragingen bij docenten als bij studenten.

De commissie is benieuwd hoe de studenten bijdragen aan kwaliteitszorg. De studenten geven aan dat ze enquêtes invullen over verschillende opleidingsonderdelen over de jaren heen. Ze wijzen ook op het belang van de studentenvertegenwoordigers die per opleidingsjaar in de lesgroepen langskomen en bij wie ze problemen kunnen signaleren, die dan op de studentenraad van de opleiding of de hogeschool besproken worden. Studenten kunnen ook hun mening en suggesties geven in focusgroepen over allerlei facetten, die verder aan bod kunnen komen tijdens opleidingsvergaderingen.

Het valt de commissie op dat de frequentie van de bevragingen nogal uiteenlopend en at random lijkt. De gesprekspartners geven aan dat elke opleiding bevragingen kan organiseren, naast die van de hogeschool zelf waaruit jaarlijks actiepunten voortvloeien voor het managementteam. Men wil de bevragingen in de toekomst op geregelde tijdstippen inplannen.

De stem van het werkveld komt aan bod tijdens de opleidingsadviesraad. Stageplaatsen en alumni worden via focusgroepen betrokken bij veranderingen in het programma. Daarnaast zijn er de internationale benchmarking en de partnerschappen die in de verbetercyclus een rol kunnen spelen.

De commissie stelt vast dat de opleiding in haar korte bestaan al een aantal gerichte verbeteracties heeft opgezet, aansluitend bij de bevragingen en de gesprekken. Ze heeft ook de aanbevelingen uit het TNO-rapport van de NVAO geïmplementeerd, zo blijkt uit een goedgevulde bijlage van het ZER. In het ZER worden per hoofdstuk ook sterke punten en werkpunten geformuleerd. De commissie adviseert en ondersteunt de opleiding om te werken aan alle in het ZER vermelde aandachtspunten en groeikansen.

2.7.3. Kwaliteitsborging

Voor de kwaliteitsborging van de stage en de bachelorproef heeft de opleiding een heldere gids uitgewerkt, zo stelt de commissie vast. De commissie merkt terzijde op dat in het ZER soms foto's zijn gebruikt die niet de vigerende preventiemaatregelen rond persoonlijke beschermingsmiddelen afbeelden. De opleiding geeft aan dat ze hier geen aandacht heeft voor gehad, terwijl hygiënemaatregelen wel een cruciaal thema zijn in de opleiding. Ze geeft aan dat ze in de toekomst aandachtiger en kritischer naar foto's zal kijken die in de communicatie worden gebruikt.

2.8. Infrastructuur

Wegens COVID-19 blijft het bezoek aan de infrastructuur beperkt tot een bezoek door de voorzitter en de procescoördinator van de NVAO. De commissie stelt vast dat de opleiding beschikt over een goede eigen infrastructuur en voor de praktijkvakken over degelijk uitgeruste preklinische en klinische werkposten in het UZ Gent.

De opleiding is gehuisvest op Campus Kantienberg van Arteveldehogeschool, die onder meer goed ingerichte leslokalen, vergaderlokalen en een mediatheek omvat. De immersive room, een skills lab waar de student leert handelen bij scenario's in de virtuele realiteit, zal in de nabije toekomst ook door de opleiding worden gebruikt.

Het praktijkonderwijs heeft plaats op twee locaties, nl. campus UZ Gent en campus Leeuwstraat. In het UZ Gent werkt de opleiding samen met de opleiding Tandheelkunde van de UGent en dit in een innovatieve, state of the art prekliniek met een ruim aantal interactieve goed uitgeruste werkposten. Tijdens de preklinische lessen kunnen studenten gebruikmaken van kennisclips die de opleiding heeft opgenomen. De student/begeleider-ratio is er 1/15, wat de commissie voldoende vindt. De kliniek bevat een aparte kar met instructiemateriaal, studenten lopen er observatiestage op verschillende

afdelingen en werken er met het elektronisch patiëntendossier. Met name de rondleiding met de prekliniekmedewerkers wordt door de beperkte delegatie van de commissie verrassend en zeer informatief bevonden. Het enthousiasme van de docenten en de hoeveelheid materialen worden als een mooie basis gezien om het leerproces vorm te geven. Ook het ter beschikking stellen van laptops en koptelefoons voor minder financieel daadkrachtige studenten vindt ze prijzenswaardig.

Op campus Leeuwstraat worden patiënten behandeld uit bijzondere doelgroepen. Hier worden o.m. patiënten uit kansengroepen geholpen via een samenwerking met een kansarmoedeorganisatie, vzw De Tinten. Er zijn mobiele units aanwezig die verplaatsingen naar externe locaties mogelijk maken. Tijdens het bezoek valt evenwel op dat dit geen omgeving is zoals die in UZ Gent of in de Belgische mondzorgpraktijk gebruikelijk is. De commissie is benieuwd hoe de studenten daar tegenaan kijken. De studenten geven tijdens het gesprek aan dat het mogelijk is om met minimale middelen goede zorg te geven en ze vinden het een pluspunt dat ze dat kunnen doen. Volgens hen is de behandelstoel niet comfortabel, maar verder voldoet het aanwezige materiaal. Ze geven ook aan dat de vzw De Tinten daar aanwezig is om in samenwerking met een mondzorgcoach de verdere toeleiding van deze specifieke patiënten naar de tandarts zowel financieel als organisatorisch te begeleiden. De commissie stelt vast dat dit voor de studenten, ondanks de beperkingen aan het werken met mobiele units, een extra maatschappelijke dimensie geeft.

De commissie besluit dat de opleiding beschikt over een ruime en degelijke hoeveelheid aan mogelijkheden om handelingen en behandelingen te oefenen, leerstof op te zoeken en de lessen on- en offline te volgen, mede ook door een sterk uitgebouwd digitaal platform.

3 Oordeel

Op basis van het gevoerde onderzoek naar de kwaliteit van de opleiding bachelor in de mondzorg van Arteveldehogeschool beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding als geheel als voldoende. De commissie adviseert de NVAO om een positief accreditatiebesluit toe te kennen.

De commissie vindt dat de opleiding is ingebed in een hogeschool met een deugdelijke nieuwe structuur. Het ZER scheidt een degelijk beeld van de opleiding, dat tijdens de gesprekken verder versterkt is. De commissie adviseert de opleiding om erover te waken dat de organisatiestructuur een vlotte doorstroom van informatie en afstemming tussen alle niveaus mogelijk maakt.

De commissie heeft heel enthousiaste docenten ontmoet die een rolmodel zijn voor de studenten en veel expertise in huis hebben, ook in hun rol van trajectcoach en stagebegeleider. De commissie meent evenwel dat het team nog versterkt kan worden door voor deze functies meer afgestudeerden in de mondzorg aan te werven, die later ook kunnen doorgroeien naar coördinator- en managementrollen. Het managementteam gaat tijdens de transitie naar de nieuwe organisatiestructuur voluit voor deze opleiding, ondanks recente personeelwissels. De focus zou moeten liggen op een toekomstig stabiel docentenkorps, waarbij ingezet wordt op pedagogische en didactische vaardigheden. De commissie stelt vast dat het managementteam nog sterker de ultieme schakel kan worden tussen docenten en leiding van het expertisenetwerk. Verder vindt de commissie het positief dat de opleiding inzet op aanvangsbegeleiding van nieuwe docenten en dat docenten beschikken over een individueel opleidingsbudget en interne opleidingen van de hogeschool kunnen volgen.

De studenten met wie de commissie spreekt geven blijk van inzet en geestdrift over de docenten. De contacten tussen docenten en studenten verlopen vlot. De studentenbegeleiding op alle niveaus is sterk uitgewerkt en er worden serieuze inspanningen gedaan om de instroom van studenten goed te monitoren.

De opleiding leidt mondzorgprofessionals op die breed inzetbaar zijn en enorm gewaardeerd worden door het werkveld, zo stelt de commissie vast. Ze heeft een goed doordacht curriculum dat aansluit bij de vooropgestelde waarden en het opleidingsprofiel. Ze herkent de vier basiswaarden van Arteveldehogeschool in de opleiding: authentiek, betrokken, bevlogen en baanbrekend. De commissie merkt op dat deze waarden sterker doorleefd zijn bij het management dan bij de docenten. De opleiding slaagt erin haar beoogde profiel waar te maken, met de nadruk op klinisch redeneren, communicatie, maatschappelijke impact en preventie in een transdisciplinaire context. De regionale verankering in onder meer het UZ Gent voor stages vindt de commissie een pluspunt. De studenten en afgestudeerden zijn uitgesproken ambassadeurs van de mondgezondheid en de preventie.

In de opleiding ligt veel nadruk op de stage en op de aansluiting van theorie naar praktijk, wat de commissie bijzonder waardeert. De opleiding kiest goede begeleiders als stagementoren en het gebruik van MedBook is een pluspunt. De toetsing van de stage is goed afgestemd. De commissie raadt aan dat de theorie en praktijk optimaal op elkaar worden afgestemd, zowel met interne als externe betrokkenen bij de stages. Hierbij is het van belang ervoor te zorgen dat de basiskennis in de opleiding voldoende wordt afgedekt en continu wordt afgetoetst aan enerzijds het werkveld en anderzijds de nieuwe ontwikkelingen binnen de tandheelkunde en mondzorg. Verder valt de commissie op dat de opleiding een stevige band heeft met het werkveld. Zo loopt nu eens de opleiding en dan weer het werkveld voorop in de aandacht voor nieuwe evoluties die zich op de werkvloer voordoen.

De commissie waardeert dat de bachelorproeven goed voorbereid, ondersteund en degelijk getoetst worden en tot mooie resultaten leiden. Ze waardeert ook het doordachte

toetsbeleid van de opleiding in haar geheel en de manier waarop het in de praktijk wordt gebracht.

De commissie vindt het positief dat er aandacht is voor degelijk en studeerbaar studiemateriaal, met aandacht voor het implementeren van de wetenschappelijke onderbouwing van cursussen. Toch vindt ze dat hierin nog verdere stappen kunnen worden gezet in een systematisch kwaliteitsbeleid voor ontwikkelde en toekomstige cursussen.

4 Beoordelingsproces

De beoordeling werd uitgevoerd aan de hand van het “Beoordelingskader opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie”, zoals bekrachtigd door de Vlaamse regering.

De commissie heeft zich aan de hand van de door de opleiding verstrekte documenten op de beoordeling voorbereid. Voorafgaand aan het voorbereidend overleg heeft elk commissielid de eerste indrukken opgemaakt en werden prioritaire vragen opgesteld.

Tijdens een voorbereidend overleg op 26 maart 2021 heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en heeft zij tevens de dialoog met de instelling en de opleiding voorbereid.

Wegens de pandemie vond een bezoek aan de infrastructuur plaats op 12 maart 2021, met een beperkte delegatie (voorzitter en procescoördinator). De dialoog vond online plaats op 2 april 2021.

Aan de hand van de Waarderende Aanpak heeft de commissie zich tijdens de dialoog verder verdiept in de context van de opleiding en het voorlopig oordeel geverifieerd en vervolledigd.

Tijdens een besloten nabespreking op 2 april 2021 heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en vertaald naar een holistisch oordeel. De commissie heeft deze conclusie in volledige onafhankelijkheid genomen.

Het totaal aan beschikbare gegevens is verwerkt tot een ontwerp van beoordelingsrapport dat naar alle commissieleden werd verstuurd. De feedback van de commissieleden is verwerkt. Het door de voorzitter vastgestelde beoordelingsrapport werd aan de NVAO bezorgd op 20 mei 2021.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Arteveldehogeschool
Naam opleiding	Bachelor in de mondzorg
Niveau en oriëntatie	Niveau 6, bachelor
(Bijkomende) titel	-
(Delen van) studiegebied(en)	Gezondheidszorg
Afstudeerrichtingen	-
opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	<ul style="list-style-type: none">• Voltijds modeltraject• Persoonlijk deeltraject
De vestiging waar de opleiding wordt aangeboden	Gent
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	180

Bijlage 2: Opleidingspecifieke leerresultaten

Expert in de mondgezondheid

1. De bachelor in de mondzorg verleent kwalitatieve mondzorg vanuit een correcte beroepshouding. Hij stelt bij elke patiënt de individuele behoefte aan mondzorg vast, indiceert, verleent en evalueert mondzorg op basis van klinisch redeneren. Hij zorgt voor de continuïteit in de mondzorg door het toepassen van een patiëntgericht mondzorgtraject.

Kennis en wetenschap

2. De professionele bachelor in de mondzorg is een reflectieve evidence-based-practice professional die eigen kennis actueel houdt in functie van het verlenen van zorg en deskundigheidsbevordering van (toekomstige) collega's. Hij draagt bij aan innovatie door middel van levenslang leren en het bedenken en onderzoeken van creatieve en zinvolle oplossingsstrategieën voor beroepsuitdagingen.

Organisator

3. De bachelor in de mondzorg werkt proactief als individuele zorgverlener, als individu binnen een organisatie en als wereldburger mee aan kwaliteitsverbetering van zorg in nationale en internationale contexten. Hij geeft vanuit ondernemerschap actief en systematisch mee vorm aan een positieve duurzame ontwikkeling van gezondheidszorg op ecologisch, sociaal-cultureel en economisch vlak.

Professional

4. De bachelor in de mondzorg gedraagt zich op professionele wijze en engageert zich om de gezondheid en het welzijn van zichzelf, collega's, patiënten en de maatschappij te waarborgen binnen ethisch-juridische kaders. Hij draagt bij tot de profilering van het beroep vanuit een brede kijk op het maatschappelijk gebeuren.

Communicator

5. De bachelor in de mondzorg bouwt professionele relaties uit met de patiënt en zijn omgeving in functie van effectieve, patiëntgerichte communicatie en informatieve-uitwisseling. Hij zet efficiënt ICT in, waaronder digitale communicatietools.

Samenwerker

6. De bachelor in de mondzorg werkt samen met de patiënt en andere professionals om optimale, multidisciplinaire zorg te garanderen. Deze patiënt, en projectgerichte samenwerking gaat over de grenzen van gezondheids- en welzijnsorganisaties heen en gebeurt steeds vanuit het perspectief van ondersteuning van zelfmanagement van de patiënt en zijn omgeving.

Maatschappelijk handelen

7. De bachelor in de mondzorg bevordert de gezondheid van de patiënt en groepen patiënten door het bepalen van determinanten en noden en het stimuleren van gezond gedrag. Om verandering te bekomen, is hij pleitbezorger voor anderen waar nodig en beïnvloedt hij beleidskeuzes (van organisaties en overheid).

Bijlage 3: Samenstelling van de commissie

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

Dagmar Else Slot (*voorzitter*), Mondhygiënist en onderwijsdeskundige, hoogleraar Preventie in de mondzorg, Academisch Centrum Tandheelkunde Amsterdam (Universiteit van Amsterdam/Vrije Universiteit); opleidingsdirecteur van de Master Docent Hoger GezondheidsZorg Onderwijs;

Joke Duyck (*commissielid*), tandarts en onderwijskundige, gewoon hoogleraar departement Mondgezondheidswetenschappen KULeuven; lid van de bestuursraad van het Vlaams Instituut Mondgezondheid en verantwoordelijk voor de themagroep Kwetsbare Ouderen;

Peter Vermassen (*commissielid*), algemeen tandarts Gerodent, Kliniek voor tand-, mond- en kaakziekten van het UZ Gent; lid Zorgraad Eerstelijnszone Gent;

Vera Nivelle (*student-commissielid*), student vroedkunde aan PXL Healthcare en studentenvertegenwoordiger bij de studentenraad van Hogeschool PXL.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Roxanne Figueroa Arriagada** (procescoördinator), beleidsmedewerker NVAO;
- **Bea Bossaerts** (extern secretaris), freelancedirecteur.

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.

Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

Vrijdag 12/03/2021	Arteveldehogeschool
<i>(enkel voorzitter en procescoördinator)</i>	Bezoek aan faciliteiten
Vrijdag 26/03/2021	Intern – Microsoft Teams
13:00 – 15:00	Vorbereidende vergadering commissie
Vrijdag 02/04/2021	Gesprekken met Arteveldehogeschool via Microsoft Teams
08:30 - 09:00	Login en korte voorbereiding commissie
09:00 - 09:45	Gesprek met management
10:00 - 10:45	Onderwijsmarkt
11:15 - 12:00	Gesprek met docenten
12:00 - 13:00	Middagpauze + intern beraad commissie
13:00 – 13:45	Gesprek met studenten
14:00 – 14:45	Gesprek met coördinatoren/ondersteuners
15:15 – 16:00	Gesprek met alumni/werkveld
16:00 – 17:30	Intern beraad commissie

Bijlage 5: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Informatiedossier opleiding

- Opleiding bachelor in de mondzorg - Zelfevaluatierapport met bijlagen

Bijlage 1: Organogram Arteveldehogeschool

Bijlage 2: Organogram Expertisenetwerk Gezondheid & Zorg

Bijlage 3: Overzichtstabel beschrijving en concordantie DLR, ALR, OLR

Bijlage 4: Opleidings specifiek leerresultatenkader (OLR) met leerdoelen en gedragsindicatoren

Bijlage 5: Opleidingsprogramma Bachelor Mondzorg met volgtijdelijkheid

Bijlage 6: Link naar ECTS-fiches Bachelor Mondzorg

Bijlage 7: Sjabloon curriculumwijzigingen Bachelor Mondzorg

Bijlage 8: Verloop aanpak stage

Bijlage 9: Lijst (inter)nationale stageplaatsen en partnerscholen

Bijlage 10: Stagegids Bachelor Mondzorg

Bijlage 11: Bachelorproefgids Bachelor Mondzorg

Bijlage 12: Overzicht titels bachelorproeven

Bijlage 13: Toetsbeleidsplan

Bijlage 14: Toetsscan kwaliteitscriteria toetsing

Bijlage 15: Toetsmatrix

Bijlage 16: Tabel overzicht initiatieven kwaliteitsborging toetsing

Bijlage 17: Visie onderzoek en ontwikkeling ENW GEZ

Bijlage 18: Overzicht lopende en geplande onderzoeken

Bijlage 19: Overzicht partnerschappen en samenwerking werkveld

Bijlage 20: Begeleidingsaanbod ENW GEZ

Bijlage 21: Postkaart studenten Nederland

Bijlage 22: Studierendement Mondzorg

Bijlage 23: Informatie nieuwe medewerker aanvangsbegeleiding

Bijlage 24: Overzicht bevestigingen opleidingsonderdelen en doceer-&begeleidingsgedrag

Bijlage 25: Overzicht professionalisering medewerkers Bachelor Mondzorg

Bijlage 26: Overzicht onderzoeken en bevestigingen integrale kwaliteitszorg

Bijlage 27: Opvolging verbeterpunten Toets Nieuwe Opleiding

Bijlage 28: Infrastructuur

Documenten beschikbaar gesteld tijdens de dialoog

- Aanvullende info m.b.t. vragen over Nederlandse instroom

Bijlage 6: Lijst met afkortingen

Bap	Bachelorproef
DLR	Domeinspecifiek(e) leerresulta(a)t(en)
CanMEDs	Canadian Medical Education Directives for Specialists
ECTS	European Credit Transfer System
ENW GEZ	Expertisenetwerk Gezondheid en Zorg
EVC	Eerder verworven competentie(s)
EVK	Eerder verworven kwalificatie(s)
LUCI-test	Leuven Universitair Competentie-instrument
NVAO	Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie
OLOD	Opleidingsonderde(e)l(en)
OLR	Opleidingsspecifieke leerresulta(a)t(en)
PWO	Praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek

Colofon

BACHELOR IN DE MONDZORG

ARTEVELDEHOGESCHOOL • 9940

Opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie • Beoordelingsrapport
20 mei 2021

Samenstelling: NVAO • Vlaanderen



Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie
Accreditation Organisation of the Netherlands and Flanders

Parkstraat 83 • 2514 JG Den Haag
P.O. Box 85498 • 2508 CD The Hague
The Netherlands

T +31 (0)70 312 23 00
E info@nvao.net
www.nvao.net