

“De blik vooruit en de goesting van de POC-leden geeft veel vertrouwen.”

[klik hier voor meer info  
over deze feedback](#)

THEMATISCHE KWALITEITSBEWAKING	BELEIDSPLAN
Beoordelingsrapport nva	Dialogcommissie
2021	
Feedback experts	Afstemmingsgesprek
2022	
	Managementgesprek
2023	
2024	
Feedback experts	
	ANALYSE NIEUW BELEIDSPLAN
2025	
	Dialogcommissie
	VALIDERING BELEIDSPLAN

klik op de vakjes voor meer informatie

### HET BELEIDSPLAN

Om de kwaliteit van de opleiding blijvend te garanderen, zet de opleiding voor de periode 2021-2025 in op volgende beleidsprioriteiten:

- De opleiding Mondzorg is een inspirerende en kwaliteitsvolle leer-, werk- en leefomgeving voor haar studenten en docenten.  
Deze ambitie trachten we te realiseren door i) de onderwijsleerresultaten (OLR) state-of-the-art te realiseren, ii) van 'Het MMz DNA van Mondzorg' ons handelsmerk te maken dat uitgedragen wordt aan werkveld en studenten, iii) hybride leren optimaal in te zetten iv) de OLR's uit de CanMedsrol 'Samenwerker' te versterken met verschillende stakeholders; v) toetsing systematisch en duurzaam te implementeren, monitoren en verbeteren; en vi) het stageconcept goed af te stemmen over de fasen heen met duidelijke opbouw en vii) de dagelijkse werking van de opleiding het kwaliteitsvol onderwijs te laten ondersteunen.
- De opleiding Mondzorg bouwt leer- en kennisnetwerken met partners en werkveld.  
We beogen een netwerk te creëren waarbij we kunnen leren van en met anderen door i) in te zetten op een sterke connectie met het werkveld, alumni en partners en ii) samen met de beroepsvereniging een zinvol navormingsaanbod aan te bieden.
- De opleiding stimuleert succes in studie- en loopbaan.  
We zetten in op het stimuleren van succes in studie- en loopbaan zowel binnen als buiten de muren van onze opleiding. We willen actief inzetten op i) het aanleren van competenties voor levenslang leren en op loopbaancompetentie; ii) de structurele participatie van studenten aan de werking van de opleiding; iii) het aanbieden van een goed ondersteuningsaanbod van studenten op vlak van inclusief- en taalontwikkelen onderwijs; iv) het doeltreffend rekruteren en (her) oriënteren van studenten.

de informatie in deze fiche wordt stapsgewijs aangevuld

### MEER INFORMATIE:

Achtergrondinformatie over kwaliteitszorg in UCLL ↻

Cijfers over de opleiding:  
<https://data-onderwijs.vlaanderen.be/opleiding-in-cijfers/>



Om de opleiding te inspireren en aan te zetten tot reflectie wordt een dialogocommissie samengesteld met interne en externe peers. De dialogocommissie geeft feedback op de analyse die de opleiding maakt ter voorbereiding van het beleidsplan.

### Leden dialogocommissie 2020



Bebine Gubbels  
Dentology



parodontologie.be  
Belgian Society of Periodontology

Eric Thevissen  
Parodontoloog &  
lid beroepsvereniging parodontologie



Hanzehogeschool Groningen  
University of Applied Sciences

Anketrien Schillhorn van Veen  
Hanzehogeschool



UCLL  
HOGESCHOOL

Imke Bammens  
UCLL student



UCLL  
HOGESCHOOL

Krista Bessemans  
UCLL O&S

### Feedback dialogocommissie

De leden van de dialogocommissie complimenteren de opleiding voor de analyse die ze maakte. Via de analyse toont de opleiding dat ze steeds wil verbeteren en hierbij goed zicht heeft op de elementen waarop ze moet focussen. De commissie ziet een duidelijke link tussen de verbeterpunten en de acties in het beleidsplan. De dialogocommissie formuleert als extra aandachtspunt dat de positie van de mondhygiënist op de arbeidsmarkt momenteel moeilijk is omwille van het ontbreken van een RIZIV-nomenclatuur. Ze geeft de suggestie om een doelstelling toe te voegen ter versterking van de positie van de mondhygiënist in de mond- en tandzorg. Ze raadt de opleiding daarbij aan het lobbywerk te verstevigen en zodoende het terugbetalingsdossier rond te krijgen.

Per beleidsprioriteit werden enkele specifieke aanbevelingen geformuleerd:

#### Inspirerende leef-, werk- en leeromgeving

- Bekijk of het zinvol is om een doelstelling toe te voegen rond het integreren van mondhygiënist als lectoren in de opleiding.
- Voeg, binnen de doelstelling rond interprofessioneel onderwijs (CanMedsrol 'de samenwerker'), ook acties toe om te werken aan een cultuurverandering rond interprofessioneel samenwerken tussen mondhygiënist en tandartsen.
- Besteed bij de herwerking van het stageconcept aandacht aan het aspect van feedback geven aan studenten.

#### Leer- en kennisnetwerken

- Betrek medewerkers van Research & Expertise bij het formuleren en uitvoeren van acties binnen deze prioriteit.
- Besteed ook aandacht aan het toelichten van de vervolgttrajecten en toekomstmogelijkheden aan studenten.

#### Succes in studie en loopbaan

- Neem ook acties om de sociale cohesie tussen studenten van verschillende fases te versterken.
- Bekijk of het nodig is om meer acties op te nemen rond de realisatie van inclusief onderwijs.

“De gedrevenheid en ambitie van het lectorenkorps  
is een grote sterkte.”





De **thematische kwaliteitsbewaking** houdt in dat de opleiding voor een thema, dat zich in het hart van de missie, visie en strategie van onze hogeschool bevindt, een analyse maakt en hierover in dialoog gaat met een expertenpanel. Op basis van deze feedback kan de opleiding verdere stappen zetten in de ontwikkeling van dit thema. De opleiding koos voor het thema:

### Thema **EVALUEREN IN BALANS**

#### Leden

 **Maastricht University** Cees van der Vleuten  
Universiteit Maastricht

 **KU LEUVEN** Katrien Alen  
KU Leuven

 **UCLL HOGESCHOOL** Hadewych Delbaere  
Bedrijfsmanagement en Organisatie & Management

 **THOMAS MORE** Ilse Vandeplass  
Thomas More

 **UCLL HOGESCHOOL** Sarah Steenbrugge  
UCLL student

 **UCLL HOGESCHOOL** Lies Wijnants  
UCLL O&S

#### Feedback experten

Het expertenpanel waardeert dat binnen de integratie-leerlijn gekeken wordt naar de groei van studenten op de Canmeds-rollen. De opleiding zou zich nog explicieter kunnen focussen op de longitudinale toetsing van deze Canmeds-rollen, waarbij het portfolio een belangrijke plaats krijgt. Het expertenpanel ondersteunt de visie van de opleiding om te evolueren richting meer geïntegreerd onderwijs en toetsing en geeft enkele suggesties rond hoe dit vorm te geven (bijv. klinische representaties, beroepstaken, casussen, ...), maar erkent ook het belang om dit stap voor stap te doen. 6 Getuigenissen van opleidingen (door docenten en studenten) die reeds zo werken, kan hierbij helpend zijn.

Het expertenpanel apprecieert dat de opleiding expliciet aandacht besteedt aan de professionalisering van docenten. De aanpak om docenten in dialoog te laten gaan over hun evaluaties, is een goede manier om te professionaliseren en een gemeenschappelijke taal te creëren. Ze geeft wel aan dat het net, met oog op haalbaarheid voor deze docenten, zinvol is om meer te focussen en de ambities stap voor stap aan te pakken. Er kunnen ook reeds kleine initiatieven genomen worden om de beroepscontext meer binnen te brengen (bijv. klinische representaties, video-opnames van handelingen besproken, ...) en om de feedback op de werkplek te vergroten (bijv. feedback van medestudenten, professionalisering van stagementoren, ...).

**“Het is knap dat de opleiding expliciet aandacht besteedt aan de professionalisering van lectoren rond evalueren.”**





Twee keer in de beleidscyclus gaat de opleiding in gesprek over de opvolging van het beleidsplan en interne kwaliteitszorgprocessen. In het **afstemmingsgesprek** gebeurt dit intern (tijdens een gesprek met de programmamanager), bij het **managementgesprek** worden ook onafhankelijke externen betrokken. Ter voorbereiding maakt de opleiding een stand van zaken van het beleidsplan en van de afspraken van het vorige afstemmings- of managementgesprek.

De opleidingen brengen bovendien hun eigen functioneren ten aanzien van elk van de **MM DNA/ kwaliteitskenmerken** in kaart via de inschaling in een groeimodel. Binnen dit groeimodel onderscheiden we vier fasen (activiteitengeoriënteerd, procesgeoriënteerd, systeemgeoriënteerd en extern georiënteerd) waarbij we ernaar streven opleidingen te ondersteunen richting een systematische aanpak voor elk van de kwaliteitskenmerken.

### Belangrijkste conclusies

De programmamanager Gezondheid bedankt de opleiding voor de voorbereiding. Heel wat acties uit het beleidsplan werden uitgevoerd. De opleiding bevindt zich op de grens tussen proces- en systeemgeoriënteerde fase. De focus van de opleiding kan de komende tijd vooral liggen op de curriculumoptimalisatie.

Om de werking nog te verbeteren worden de volgende aandachtspunten na onderling overleg genoteerd:

- De opleiding systematiseert de studentenparticipatie en de werking van de POC.
- opleiding werkt binnen de aanvangsbegeleiding van nieuwe docenten een pakket uit om hen te informeren over het profiel van de mondhygiënist, de OLR en de onderwijsvisie en versterkt de zelfregie van haar lectoren.
- De opleiding formuleert een duidelijke doelstelling van de curriculum-optimalisatie en garandeert een systematische aanpak met plan van aanpak en timing. Ze neemt Internationale Competenties (ICOMS) expliciet mee in de verdere curriculumoptimalisatie
- De opleiding be vraagt alumni en onderneemt tijdig stappen om vervolgtraject(en) uit te werken voor alumni.
- De opleiding bekijkt mogelijkheden tot interdisciplinair leren met de educatieve bachelor secundair onderwijs.

**“Er zitten opportuniteiten in het uitschrijven van entrusted professional activities om het beroep in het werkveld duidelijker te positioneren en de essentie van het curriculum te bewaken.”**





Twee keer in de beleidscyclus gaat de opleiding in gesprek over de opvolging van het beleidsplan en interne kwaliteitszorgprocessen. In het **afstemmingsgesprek** gebeurt dit intern (tijdens een gesprek met de programmadirecteur), bij het **managementgesprek** worden ook onafhankelijke externen betrokken. Ter voorbereiding maakt de opleiding een stand van zaken van het beleidsplan en van de afspraken van het vorige afstemmings- of managementgesprek.

De opleidingen brengen bovendien hun eigen functioneren ten aanzien van elk van de **MM DNA/kwaliteitskenmerken** in kaart via de inschaling in een groeimodel. Binnen dit groeimodel onderscheiden we vier fasen (activiteitengeoriënteerd, procesgeoriënteerd, systeemgeoriënteerd en extern georiënteerd) waarbij we ernaar streven opleidingen te ondersteunen richting een systematische aanpak voor elk van de kwaliteitskenmerken.

## Aanwezig bij gesprek



Liesbeth Van Coppenolle  
HOGent



Stef Aerts  
Odisee



Kim Plevoets  
UCLL programmadiirecteur Management



Emma Pareng  
UCLL alumna; Tandartspraktijk Dentilis



Toon Quaghebeur  
UCLL programmadiirecteur Gezondheid

## Belangrijkste conclusies

De commissie dankt de opleiding voor de voorbereiding en benoemt enkele sterke punten:

- Geëngageerd lectorenteam.
- Veel enthousiasme bij de POC om aan de slag te gaan.
- Gebruik van kwantitatieve indicatoren bij het beleidsplan.
- Extra stages bovenop de door het Koninklijk Besluit vereiste uren.

De opleiding heeft rond bepaalde doelstellingen in het beleidsplan mooie acties gerealiseerd, maar kan groeien in het meer systematisch werken met het beleidsplan. De opleiding mag prioriteiten stellen op basis van wat de opleiding nu nodig heeft en zal hiervoor dan concreet moeten uitwerken waar ze naar toe wil (wat is goed genoeg) en hoe ze dit op een haalbare, realistische manier kan realiseren. De opleiding schaaft zich voor de kenmerken evaluatie, medewerker en leeromgeving voornamelijk activiteitengeoriënteerd in, met de ambitie om te groeien richting procesgeoriënteerd. De opleiding is zich bewust van de hiaten, heeft een geëngageerd lectorenkorps en een POC met goesting om aan de slag te gaan.

Dit alles doet de commissie besluiten dat de opleiding extra inspanningen moet leveren om kwaliteitsvol te zijn op alle drie de criteria. De commissie is van oordeel dat extra opvolging en ondersteuning nodig is om verder te groeien in kwaliteitsvol werken. Concreet is de commissie van oordeel dat er met hart en ziel aan deze opleiding gewerkt wordt, maar dat de POC het mandaat moet krijgen om bewust prioriteiten te kiezen (en dus bepaalde dingen niet te doen) vanuit een duidelijke visie op wat nu belangrijk is en waarom. Voor deze prioriteiten zal de POC een duidelijk einddoel en plan van aanpak moeten opstellen. De opleiding heeft hierbij nood aan ondersteuning in termen van tijd en ruimte om aan de geselecteerde prioriteiten te werken, voldoende tijd voor de POC-leden om hun rol te kunnen opnemen en voldoende ruimte voor de partner kwaliteit/onderwijs om de opleiding procesmatig te ondersteunen bij het bewaken van de focus.

De gesprekspartners maken de volgende afspraken:

- De opleiding stelt prioriteiten waarbij voor elke keuze duidelijk is waarom ze noodzakelijk is en waar de opleiding naartoe wil. Ze formuleert hierbij wanneer het goed genoeg is. De opleiding stelt hiervoor een realiseerbaar plan van aanpak op en expliciteert wat ze hiervoor nodig heeft (bijv. tijd, ondersteuning, info..).
- De opleiding bepaalt deze prioriteiten onder meer op basis van input van alumni. De commissie raadt concreet aan om:
  - o Geen grote hervorming te doen aan curriculumstructuur, maar eerder tijd te steken in de inhoudelijke invulling van opleidingsonderdelen.
  - o De doelstellingen rond de organisatie van een jaarlijks symposium en een postgraduaat te schrappen uit het beleidsplan.
  - o De doelstelling rond het EVC-assessment center te schrappen uit het beleidsplan.
- De opleiding gaat te rade bij andere opleidingen met veel gastdocenten over hoe ze overleg binnen de opleiding kan vormgeven en hoe ze hierbij gastdocenten kan meekrijgen.
- In de realisatie van acties kiest de opleiding meer voor direct overleg in plaats van inventariseren via documenten.
- De opleiding analyseert 'studierendement' zodat duidelijk is waar het probleem zit voordat actie ondernomen wordt en focust bij acties eerder op doorstroom dan instroom.
- De opleiding houdt de rollen van de verschillende betrokkenen in de opleiding zuiver.
  - o Opleidingsverantwoordelijke zorgt voor richting, visie, sturing.
  - o Partner onderwijs/kwaliteit is de kritische vriend en procesbegeleider.
  - o POC heeft mede-eigenaarschap over het beleidsplan.
- De opleiding hanteert het KISS-principe (Keep It Short & Simple) voor de gehanteerde kaders en ent het curriculum en het overleg hierop.
- De opleiding hanteert ook bij beleidsvisies (bijv. rond hybride leren) het KISS-principe en maakt op één A4 duidelijk hoe de principes/kaders vertaald worden in implementatie door lectoren.
- De opleiding benchmarkt met andere opleidingen wat betreft het niveau van de bachelorproef en neemt de descriptor van niveau 5, 6 en 7 erbij wanneer ze de criteria voor de bachelorproef formuleert.
- De opleiding bekijkt hoe ze het risico van sterk persoonsgebonden bevoegdheidsdomeinen kan beperken (bijv. rond de input vanuit het werkveld).

“De blik vooruit en de goesting van de POC-leden geeft veel vertrouwen.”

