

ONTWIKKELGESPREK

Opleiding :	Verpleegkunde
Niveau :	Bachelor
Varianten :	deeltijd
Reg.nr. croho :	34560
Accreditatiebesluit d.d. :	23 augustus 2022
Ontwikkelsprek d.d. :	14+15 februari 2022



HBO-BACHELOROPLEIDING
VERPLEEGKUNDE FLEXIBELE DEELTIJD
Hogeschool Inholland

ONTWIKKELVERSLAG
April 2022

Inhoud

1	Inleiding.....	5
2	Ontwikkelmogelijkheden.....	7
2.1	Inleiding.....	7
2.2	Didactiek.....	7
2.3	Werkplekieren.....	11
2.4	Formatief handelen en programmatisch toetsen	14

1 Inleiding

Dit ontwikkelverslag gaat in op de ontwikkelvragen van de hbo-bacheloropleiding Verpleegkunde van Hogeschool Inholland (hierna: Inholland), zoals besproken met het accreditatiepanel tijdens een locatiebezoek op 14 en 15 februari 2022. Het verslag maakt geen deel uit van de aanvraag voor verlenging van accreditatie. Wel heeft de opleiding zich eraan gecommitteerd om dit verslag binnen zes maanden na het accreditatiebesluit van de NVAO openbaar te maken (via de eigen website).

Aanleiding

De flexibele deeltijd Verpleegkunde is één van de drie varianten van de hbo-bacheloropleiding Verpleegkunde (hbo-v) van Inholland. De opleiding is gestart in 2018 en maakt deel uit van het landelijke Experiment Leeruitkomsten. De eerste externe beoordeling van de opleiding stond oorspronkelijk gepland voor studiejaar 2020-2021, maar heeft door het uitbreken van de coronapandemie vertraging opgelopen. Op 14 en 15 februari 2022 bezocht een extern panel de opleiding om de gerealiseerde kwaliteit en het ontwikkelpotentieel te beoordelen.

Panel

Voor de beoordeling van de flexibele deeltijdopleiding heeft Inholland een panel van vijf externe deskundigen samengesteld, waaronder een studentlid. De NVAO heeft de samenstelling van het panel op 30 november 2021 goedgekeurd. Door het uitstellen van de beoordeling hebben, met goedkeuring van de NVAO, naderhand nog enkele wijzigingen in de samenstelling plaatsgevonden. Het panel dat de beoordeling uitvoerde bestond uit:

- Hadassa de Koning-Fikse MSc, seniordocent verpleegkunde bij Christelijke Hogeschool Ede (voorzitter)

- Gertie Tabor MSc, seniordocent verpleegkunde en secretaris examencommissie flexibele deeltijdopleidingen Leven Lang Leren bij Hogeschool Windesheim
- Drs. Martine Meester-Koelewijn MMO, teamleider hbo-v deeltijd/duaal bij Hogeschool Utrecht
- Frank van Nispen MEd, teamcoördinator bij ROC Midden Nederland
- Deliaan Vollgraff BSc, wijkverpleegkundige en alumna flexibele deeltijdopleiding hbo-v bij Hogeschool Saxion (studentlid)

Dr. Floor Meijer ondersteunde het panel als NVAO-gecertificeerd secretaris. Voorafgaand aan de beoordeling informeerde zij voorzitter en de overige panelleden over de beoordelingskader en – procedure, en over de van hen verwachte attitude. Zowel de panelleden als de secretaris tekenden een onafhankelijkheidsverklaring.

Aanpak

Opleiding, panel en secretaris hebben in samenspraak besloten tot een 'ontwikkelgerichte' aanpak van de beoordeling. Daarmee is gebruik gemaakt van de mogelijkheid die het beoordelingskader van de NVAO biedt om minder nadruk te leggen op verantwoording, en meer op verbetering en ontwikkeling. Deze in 2020 ontwikkelde en beproefde methodiek gaat uit van vertrouwen en speelt in op de in het kader benadrukte autonomie en het eigenaarschap van de opleiding. Transparantie, openheid en co-creatie staan centraal. Kenmerkend voor de ontwikkelgerichte benadering is dat het panel op basis van een bureauboordeling een (voorlopige) uitspraak doet over de basiskwaliteit van de opleiding. Het daaropvolgende locatiebezoek staat met name in het teken van het gezamenlijk bespreken van de ontwikkelvragen van de opleiding. Deze getrapte aanpak vermindert

de druk op het locatiebezoek. De opleiding weet van tevoren waar zij aan toe is en ervaart zo de ruimte om ontwikkelvragen in alle openheid aan het panel voor te leggen. Daardoor kan een gelijkwaardige dialoog tussen *peers* ontstaan.

Locatiebezoek

Het locatiebezoek vond plaats op 14 en 15 februari 2022 in Alkmaar. De opzet was hybride: het merendeel van de deelnemers nam ter plaatse aan de gesprekken deel, een kleiner deel woonde de gesprekken online bij. Tijdens het locatiebezoek sprak het panel met delegaties van studenten en docenten, met leden van de opleidings- en examencommissie, vertegenwoordigers van het werkveld en het management van de opleiding. De gesprekken waren thematisch ingericht rondom de ontwikkelvragen van de opleiding. In de gesprekken bestond bovendien gelegenheid voor het panel om resterende vragen met betrekking tot de basiskwaliteit van de opleiding met betrokkenen te bespreken.

Rapportage

Na afloop van het bezoek heeft de secretaris twee conceptverslagen opgesteld: het *adviesrapport* en het *ontwikkelperslag*. Het *adviesrapport* betreft een retrospectieve beoordeling van de opleiding op de 11 standaarden van het uitgebreide kader en de aanvullende criteria voor flexibele deeltijdopleidingen. Op basis van dit rapport neemt de NVAO een accreditatiebesluit. Het (hier voorliggende) *ontwikkelperslag* gaat in op de tijdens het locatiebezoek gesignaleerde toekomstige uitdagingen en ontwikkelmogelijkheden. Dit ontwikkelverslag maakt geen deel uit van de aanvraag voor verlenging van accreditatie. Wel heeft de opleiding zich eraan gecommitteerd om dit verslag binnen zes maanden na het accreditatiebesluit van de NVAO openbaar te maken (via de eigen website).

Het panel heeft beide conceptverslagen bestudeerd en becommentarieerd. Na verwerking van de feedback van het panel, stuurde de secretaris zowel het adviesrapport als het ontwikkelverslag aan de opleiding voor het doorlopen van een hoorwederhoorprocedure. Door de opleiding gesignaleerde feitelijke onjuistheden heeft de secretaris in de eindversies van beide documenten gecorrigeerd. Het College van Bestuur van Inholland ontving het definitieve adviesrapport en het ontwikkelverslag op 22 april 2022.

2 Ontwikkelmogelijkheden

2.1 Inleiding

De flexibele deeltijdopleiding is gestart in 2018 en is een van de vijf flexibele deeltijdopleidingen waarmee Inholland deelneemt aan het landelijke Experiment Leeruitkomsten. Naar aanleiding van een tussentijdse beoordeling in 2019 heeft de opleiding de mate van flexibilisering verder versterkt. Dit komt onder meer tot uitdrukking in herziene, holistisch geformuleerde leeruitkomsten, de introductie van meer variatie in ingezette werkvormen, het streven naar co-creatie met werkveldpartners en het verkennen van de mogelijkheid van programmatisch toetsen aan de hand van een portfolio.

Het panel constateerde bij de opleiding een hoge mate van introspectie en een intrinsieke aandrang tot leren en doorontwikkelen. Het zelfevaluatie-rapport geeft een goed inkijkje in discussies die binnen de opleiding spelen en gaat moeilijke vraagstukken niet uit de weg. Hieruit ontstaat het beeld dat binnen de opleiding een continue uitwisseling gericht op verbetering plaatsvindt. Het panel zag dit beeld bevestigd in de gesprekken tijdens het locatiebezoek. Docenten, management, leden van opleidings- en examencommissie, en werkveldvertegenwoordigers maakten met enthousiasme gebruik van de mogelijkheid om met vakgenoten over verdere kansen voor de opleiding in gesprek te gaan. De gesprekken waren daardoor wat het panel betreft zeer waardevol en boden aanknopingspunten voor bovenschoolse vervolgdiscussie.

In de gesprekken stonden drie ontwikkelvragen van de opleiding centraal:

1. **Didactiek.** Hoe kunnen we onze uitgangspunten vertalen in een flexibel programma, dat enerzijds op maat is en anderzijds recht doet aan het belang van samenwerkend leren en groepsvorming?

2. **Samen opleiden.** Hoe kunnen we het leerklimaat verstevigen op de werkvloer van zowel grotere als kleine partners en hoe betrekken we hen nog meer bij ons onderwijs?
3. **Programmatisch toetsen.** Wat zijn de mogelijkheden voor programmatisch toetsen binnen een EvL en het samenvoegen van meerdere EvL's in een portfolio?

Dit ontwikkelverslag volgt de lijn van deze ontwikkelvragen. Per onderwerp geeft de tekst een samenvatting van het besprokene, gevolgd door suggesties en aanbevelingen van het panel.

2.2 Didactiek

*Hoe vertalen we onze uitgangspunten in een programma dat enerzijds op maat is en anderzijds recht doet aan het belang van samenwerkend leren en groepsvorming?
Hoe kunnen we het zelfsturend leren nog meer stimuleren bij onze studenten?*

In de documentatie en gesprekken benadrukte de opleiding dat het moeite kost om de steeds heterogener studentenpopulatie te activeren en hen te stimuleren tot het ontwikkelen van de juiste leerhouding. De opleiding heeft een diverse instroom van (onder meer) mbo-opgeleide verpleegkundigen en zij-instromers op mbo-, hbo- en wo-niveau. Studenten realiseren zich bij aanmelding vaak nog niet dat een flexibele deeltijdopleiding om een hoge mate van zelfregie vraagt. Eenmaal toegelaten tot de opleiding moeten docenten alle zeilen bijzetten om hen goed te laten landen en de weg te wijzen in de principes van leerwegaafhankelijk opleiden. De opleiding ervaart dat de mate waarin dat lukt varieert. Veel studenten vinden na een pittige eerste inductiefase hun weg binnen de opleiding, maar er zijn – vooral onder de zij-instromers – ook studenten die blijven 'zwemmen' en uiteindelijk afhaken.

Zoals besproken tijdens het locatiebezoek zet de opleiding verschillende didactische middelen in om studenten binnen de principes van leerwegonafhankelijk opleiden toch structuur en handvatten voor het leren te bieden. Zo bieden leercoaches intensieve begeleiding bij het opstellen van persoonlijke leerplannen en faciliteren coachgroepen dat studenten met verschillende achtergronden van en met elkaar leren. Voor iedere EvL voorziet de opleiding bovendien in vier vraaggestuurde bijeenkomsten per niveau. Hier kunnen studenten vragen stellen over (het aantonen van) de leeruitkomsten. Daarnaast zijn er feedbackgroepen, waarbinnen studenten eerst elkaars werk becommentariëren en vervolgens feedback krijgen van een docent.

Uit de gesprekken bleek dat studenten deze leervormen – en met name de *face to face* uitwisseling met docenten en medestudenten op locatie – waarderen. Digitale zelfstudie via op Moodle aangeboden literatuurlijsten en online lessen lijken studenten ingewikkelder te vinden – en dat geldt des te meer voor studenten zonder zorgachtergrond. Deze nu nog beperkte maar groeiende groep heeft moeite met het (deels) op eigen kracht verwerven van de benodigde biomedische kennisbasis. Zij-instromers op hbo- en wo-niveau kunnen terugvallen op een redelijke mate van autonomie, maar voor zij-instromers op mbo-niveau lijkt dit minder het geval. Het panel kreeg signalen dat dit onder deze groep voor frustratie zorgt en demotiverend werkt.

De moeite die het kost om verschillende groepen studenten te stimuleren tot het ontwikkelen van de juiste leerhouding herkent het panel uit de eigen onderwijspraktijk. Studenten zijn veelal nog gewend om op een klassieke manier over onderwijs te denken en het kost tijd en begeleiding om hen vertrouwd te maken met de principes van leerwegonafhankelijk opleiden. Onder docenten vereist dit een omslag in de manier waarop zij gewend zijn les te geven. De

gesprekken met studenten en docenten benadrukten wat het panel betreft dat het succesvol stimuleren van de juiste studiehouding een multidimensionaal vraagstuk is dat verschillende oplossingsrichtingen kent. Relevante aspecten die tijdens het bezoek aan de orde kwamen zijn (1) de (diverse) instroom van studenten, (2) de inrichting van de leeromgeving en (3) de professionalisering van docenten.

Instroom

Gezien de grote tekorten in het werkveld is het panel het met de opleiding eens dat een brede instroom wenselijk is. In de voorlichting en intakeprocedure valt naar het idee van het panel nog wat te winnen. Het is belangrijk dat studenten op basis van vóór de poort verkregen informatie een realistische inschatting kunnen maken van hun eigen leerroute én slagingskans. De opleiding kan overwegen om de huidige collectieve voorlichting meer te personaliseren. Doorstromers en zij-instromers vormen niet zozeer twee afzonderlijke, homogene blokken van studenten: binnen deze groepen kunnen de onderlinge verschillen ook groot zijn. Zoals gesuggereerd tijdens het bezoek verdient het daarom (ook vanuit het uitgangspunt van 'een levenlang leren') aanbeveling om differentiatie aan te brengen in de vorm van verschillende persona's onderscheiden naar vooropleiding, leeftijd en ervaringsniveau. Hierbij kan de opleiding zich eventueel laten adviseren door een gespecialiseerd bureau of te rade gaan bij zusteropleidingen die al met persona's werken. Het grote voordeel van het verder uitsplitsen van de heterogene instroom is dat aankomend studenten zich zo kunnen identificeren met een bepaald profiel en een betere indruk krijgen van wat de opleiding voor hen persoonlijk zou betekenen. Het panel ondersteunt het voornemen van de opleiding om een voorlichtingsvideo (of serie van voorlichtingsvideo's voor verschillende persona's?) te maken, waarin de breedte van de beoogde doelgroep uit de verf komt. Ook is het panel een sterk voorstander van het voor

de poort voeren van intakegesprekken met alle studenten, niet alleen met zij-instromers. Om de daarvoor benodigde inspanning zoveel mogelijk binnen de perken te houden, kan de opleiding gebruik maken van digitale platforms die sinds de Covid-19 pandemie een vlucht hebben genomen en behoorlijk effectief en efficiënt blijken te zijn. Wanneer studenten eenmaal gestart zijn met de opleiding kunnen zij in de ervaring van het panel veel hebben aan rolmodellen in de vorm van *peer mentors*, oftewel meer gevorderde studenten die beginnende studenten met raad en daad terzijde staan.

Leeromgeving

Ten aanzien van de inrichting van de leeromgeving signaleert het panel dat de opleiding al veel in gang gezet heeft naar aanleiding van eerdere ervaringen en studentenevaluaties. De opleiding probeert op verschillende manieren (coachgroepen en feedbackgroepen, versterking van het praktijkleren en zelfstudie) de afhankelijkheid van het contactonderwijs te verkleinen en andere manieren van leren te bevorderen. De door het model van Dochy et al (2015) geïnspireerde didactiek en onderwijsvormen vindt het panel passend. Het inzetten van procescoaching, samenwerkend leren en facultatief vraaggestuurd contactonderwijs *inclusief* inhoudelijke lessen sluit aan bij de principes van flexibel opleiden. Studenten met wie het panel sprak ervaren dat de opleiding zelfregie stimuleert en hen (zeker in de eerste PPO-periode) helpt om grip te krijgen op leerwegonafhankelijkheid.

Volgens leercoaches zit de huidige uitdaging voor de opleiding niet zozeer in het ontwikkelen van additionele leervormen en didactische instrumenten, maar meer in het bieden van maatwerk. Zoals besproken met docenten, kan het panel zich voorstellen dat de opleiding in de toekomst meer dan nu al het geval is gaat differentiëren in het onderwijsaanbod voor verschillende groepen studenten, met name in het begin van de

opleiding. Het benoemen van verschillende persona's kan dit ondersteunen. Het panel waardeert dat de opleiding sterk inzet op zelfregulatie, maar voor studenten die dit lastig vinden kan het zeker ook zinvol zijn om aan het begin iets meer te sturen om zo gaandeweg de zelfregie verder te bevorderen. Het panel benadrukt ook dat studenten om de 'juiste' vragen te kunnen stellen (bijvoorbeeld over het aantonen van de leeruitkomsten) wel een referentiekader nodig hebben. Onderdeel daarvan is dat studenten de taal van het leerwegonafhankelijk opleiden leren spreken en dat de opleiding zelf ook eenduidig is in de gebruikte terminologie.

Ondersteunende leervormen waarop de opleiding in antwoord op de brede instroom sterker zou kunnen inzetten, zijn filmpjes en *e-learning*s. Video's met uitleg over de leeruitkomsten zouden bijvoorbeeld een zinvolle aanvulling kunnen zijn op de digitale leeromgeving. Zo hebben studenten altijd beschikking over de uitleg en kan in het contactonderwijs meer tijd besteed worden aan inhoud. *E-learning*s zijn volgens het panel een goede manier om kennisverschillen tussen studenten te overbruggen. Met een divers aanbod van deze digitale lessen op oplopend niveau kan de opleiding studenten aanzetten om zelfstandig te leren. Onderwerpen die zich hiervoor goed lenen zijn bijvoorbeeld leren feedback geven en ontvangen, communicatieve vaardigheden, multiculturele verschillen, onderzoekend vermogen, gezondheidszorgrecht en biomedische kennis.

Een ontwikkelpunt waarmee de opleiding al aan de slag is, is het versterken van de veiligheid en verbondenheid binnen de feedbackgroepen op basis van de handreiking sociale binding in online en blended leergemeenschappen (SURF Versnellingsplan, zone flexibilisering). Daarnaast stelde de opleiding voor om de fysieke ruimte nog beter op de behoeften van flexibele deeltijdstudenten af te stemmen door een *learning space* in te richten. Dat wil zeggen:

een open ruimte waar studenten op een vaste dag in een periode in kleine groepjes kunnen werken en elkaar kunnen opzoeken, terwijl eveneens aanwezige leercoaches helpen om studenten in een meer actieve stand te zetten. Het panel ondersteunt dit voornemen, zeker aangezien studenten aangaven dat ze in de praktijk veel hebben aan de begeleiding door leercoaches. Wel geeft het panel in overweging om (in een pilot?) niet alleen te experimenteren met een fysieke *learning space*, maar ook met een parallelle (reistijd besparende) online variant.

Docentprofessionalisering

Professionalisering van docenten/ leercoaches in het leerwegaafhankelijk opleiden is, zoals de opleiding zelf terdege onderkent, ook een belangrijk aandachtspunt – zeker nu de opleiding groeit en de noodzaak ontstaat om het team uit te breiden. Docenten hebben inmiddels ervaring met het begeleiden van mbo-opgeleide verpleegkundigen, maar zijn volgens de opleiding nog minder bedreven in het inspelen op de behoeften van andere groepen. Wat het panel betreft is positief dat de opleiding sterk inzet op inwerktrajecten voor nieuwe docenten, professionaliseringstrajecten voor zittende docenten en ontwikkeldagen voor het team als geheel. Daarnaast wil de opleiding samen met collega's in de bovenschoolse werkgroep hbo-v flex een training ontwerpen voor het begeleiden van deeltijdstudenten op de werkvloer (de specifieke problematiek rondom werkveldbegeleiding komt ter sprake in de volgende paragraaf). Dat is een mooi streven. Recent aangestelde docenten/ leercoaches met wie het panel sprak gaven aan dat zij zich goed begeleid voelen in de omschakeling naar een andere manier van hun vak uitoefenen. Het panel ontmoette tijdens het bezoek competente en betrokken docenten die zich gezamenlijk opstellen als lerend team. Het heeft er vertrouwen in dat de docenten er in gezamenlijkheid in zullen slagen om ook zij-instromers steeds beter te gaan bedienen.

Een overkoepelend ontwikkelpunt dat in de gesprekken werd aangestipt, is dat de opleiding is opgestart door een klein team van pionierende docenten, die dankzij korte lijnen en informele contacten snel konden schakelen. De opleiding is zich ervan bewust dat dit model nu plaats moet maken voor een formelere, professionelere organisatiestructuur. Onderdeel daarvan is om via meer formele kanalen (namelijk: klankbordsessies georganiseerd door de opleidingscommissie) met studenten in gesprek te gaan over hun ervaringen. In dit licht raadt het panel de opleiding in het bijzonder aan om het 20-weekse instroomtraject dat zij-instromers volgen voordat zij officieel starten met de opleiding regelmatig te evalueren en waar nodig bij te stellen. Uit de gesprekken bleek dat dit traject veel van studenten vraagt, qua tijd, inspanning en kosten, terwijl daar geen studiepunten tegenover staan. Door goed te luisteren naar de behoeften en wensen van studenten kan de opleiding in de hand werken dat dit traject ook daadwerkelijk oplevert wat ervan gehoopt en verwacht wordt.

In bredere zin kwam ter sprake dat de opleiding zich voorneemt om uitgangspunten van het flexibele deeltijdonderwijs, zoals zelfsturing, onderwijs op maat en keuzevrijheid, met ingang van 2023 over te nemen in de voltijdopleiding. Uiteindelijk wil men de verschillende opleidingsvarianten loslaten en toewerken naar één opleiding, op basis van leeruitkomsten waarbij studenten hun eigen studieroute op basis van leerarrangementen zelf kunnen vormgeven. Dit is een ontwikkeling die, naar domeindirecteur aangaf, goed past binnen een grotere beweging die GSW aan het maken is. Noemenswaardig in dit kader is ook dat de opleiding zich heeft aangemeld voor de pilot Microcredentials van de Vereniging Hogescholen en de Universiteiten van Nederland (voorheen: VSNU).

Het ambitieuze voornemen om de flexibele deeltijdopleiding op didactisch vlak als proeftuin voor de voltijdopleiding te gebruiken, geeft de bovengeschetste ontwikkelpunten wat het panel betreft extra urgentie. Flexibilisering van de voltijdopleiding vindt het panel een interessant, maar ook een complex streven. De geschetste uitdagingen rondom het stimuleren van zelfregulerend vermogen zullen nog sterker gelden voor de gemiddeld jongere en minder ervaren voltijdstudentenpopulatie. Wat het panel betreft vraagt flexibilisering van de voltijdopleiding om goed onderzoek naar welke mate van zelfstandigheid van voltijdstudenten verwacht mag worden, passend bij de ontwikkelfase van deze doelgroep. De didactiek zou hierop afgestemd moeten worden.

Suggesties en aanbevelingen

- Overweeg om de huidige collectieve voorlichting meer te personaliseren en differentiatie aan te brengen in de vorm van verschillende persona's, onderscheiden naar vooropleiding, leeftijd en ervaringsniveau.
- Introduceer (online) intakegesprekken voor de poort met alle studenten, niet alleen met zij-instromers.
- Zet sterker in op digitale leervormen zoals filmpjes en *e-learning*s die contactonderwijs kunnen vervangen en helpen om kennisverschillen tussen studenten te overbruggen.

2.3 Werkplekleren

Hoe kunnen we het werkveld nog meer betrekken bij het onderwijs, hoe doen andere opleidingen dit? Hoe stimuleren we het leerklimaat op de werkvloer, hoe kunnen we de student die ergens al 10 jaar als ervaren verpleegkundige werkzaam is ondersteunen en stimuleren om die werkplek als leeromgeving te zien en zichzelf weer lerend op te stellen?

In de gesprekken kreeg de samenwerking met het werkveld veel nadruk. Het panel constateerde dat de opleiding de blik naar buiten gericht heeft, anticipeert op externe ontwikkelingen en veel energie stopt in het samen opleiden van studenten. In de afgelopen jaren zijn verschillende initiatieven ontplooid om het werkveld mee te nemen in het flexibel opleiden, onder meer het aanstellen van accountmanagers om het leerklimaat op de werkvloer te versterken en het inrichten van een digitale omgeving waar relevante stukken over visie en werkwijze te vinden zijn. Door de banden steeds verder aan te halen, wil de opleiding zicht houden op wat er speelt op de werkvloer en kansen voor samenwerking in het scholen van werkveldcoaches optimaal benutten.

Toch ervaart de opleiding afstemming en samenwerking met het werkveld als een 'weerbarstig thema' en daarmee een continu aandachtspunt. Dit heeft – zoals het zelfevaluatierapport opmerkt – mede te maken met de grote diversiteit aan instellingen, ieder met eigen werkwijzen en wensen, en bovenal schaarste in personele bezetting en tijd. De werkdruk op de werkvloer is zodanig hoog dat de begeleiding van studenten erdoor in het gedrang komt. Het panel constateerde dat de diversiteit aan benaderingen in het werkveld ook doorklonk in het gesprek waar werkveldvertegenwoordigers aanschoven.

Het werkveld onderkent dat training van werkveldcoaches belangrijk is om op het juiste niveau invulling te geven aan flexibel opleiden. Docenten, studenten en werkveldpartners merken dat er in de praktijk grote verschillen bestaan in de begeleiding die werkveldcoaches (kunnen) bieden. Leercoaches omschreven het samen opleiden als een 'continue balansoefening'; de ene student heeft een werkplekbegeleider die gelijk snapt wat er van de student gevraagd wordt, maar bij de ander is dat begrip nog niet ingedaald en komt er meer neer op de leercoach. Studenten

bevestigden dat zij niet allemaal kunnen terugvallen op kwalitatief hoogstaande werkveldcoaching. De ervaring van de opleiding is bovendien dat werkveldcoaches vaak focussen op het op te leveren beroepsproduct en te weinig aandacht/deskundigheid hebben voor coaching op het proces van het ontwikkelen van zelfreflectie en leiderschap. Studenten beaamden dat zij hier vooral tegenaan lopen in de EvL's die stevig leunen op het inbrengen van eigen werkplekervaringen (bijvoorbeeld: Organiseren van Zorg, Verpleegkundig Leiderschap). Werkveldcoaches hebben bovendien moeite met het begeleiden van eigen onderzoek van studenten (met name: het eindproduct in het kader van de EvL Verpleegkundig Advies). Het panel benadrukt hier het belang van een openhartig driegesprek tussen leercoach, werkveldcoach en student over wat haalbare verwachtingen zijn en van wie wat verwacht mag worden.

Een ander punt waar studenten die al langer op dezelfde werkplek werken tegenaanlopen, is dat zij daar niet in de eerste plaats als student, maar vooral ook als medewerker en collega gezien worden. Dat maakt het voor hen lastiger om feedback te vragen/ontvangen. Dit punt sluit ook nauw aan bij de door de opleiding gestelde vraag naar manieren om studenten die ergens al langere tijd als ervaren verpleegkundige werken te ondersteunen en te stimuleren om de werkplek als leeromgeving te zien en zichzelf weer lerend op te stellen. Het panel oppert hier om werk en stage meer af te bakenen. Op gezette tijden is de student (als vanouds) als professional aan het werk en kan zij terugvallen op routine, en op andere momenten is de student juist bewust aan het leren en werkt zij met de werkveldcoach aan persoonlijke doelen en hbo-competenties.

In reactie op de geconstateerde problematiek rondom studenten die leren op de eigen vaste werkplek stimuleren sommige werkgevers dat studenten op de werkplek een

begeleidingsteam om zich heen verzamelen dat gezamenlijk alle benodigde expertise in huis heeft. Dit zet de student aan om binnen de organisatie een netwerk op te bouwen dat later nog van pas kan komen. Andere werkveldpartners moedigen juist aan dat studenten al naar gelang hun behoeften over verschillende afdelingen rouleren, of een stage bij een andere instelling lopen. Het panel is zelf van mening dat het leren in de volle breedte van het verpleegkundig beroep tijdens de studie een positief effect heeft op het ontwikkelen van een brede blik en daarmee op de kwaliteit van de zorgverlening. Vanuit deze optiek is het stimuleren van uitwisseling binnen de organisatie en met andere werkvelden aan te bevelen. Opleiding, student en werkgever bepalen liefst gezamenlijk de duur van de uitwisselingsperiode. Het panel benadrukt de sleutelrol van de werkgever in het faciliteren van dit soort constructies. In het kader van een leven lang ontwikkelen zal de werkgever naast het faciliteren van studiekosten en tijd, ook intern kunnen meedenken in groeitrajecten voor de medewerker. Dit kan ook helpen om vroegtijdige uitstroom van verpleegkundigen te voorkomen.

Het panel vindt dat de opleiding op een constructieve manier met de geschetste spanningen rondom samen opleiden omgaat. Leercoaches gaven aan dat zij zichzelf, zodra zij een signaal ontvangen over problemen met de werkplekbegeleiding, op de werkvloer uitnodigen en daar in gesprek gaan over waarom het niet lukt op de gewenste manier invulling te geven aan de begeleiding. Dit leidt vervolgens tot aanpassingen en nieuwe afspraken. Om de driehoek van opleiding-student-werkplek vanaf een vroeg stadium te benadrukken, schuiven werkveldcoaches bovendien aan bij een van de coachbijeenkomsten in de introductieperiode. Om het werkveld goed aangesloten te houden, is wat het panel betreft ook van belang om als opleiding een duidelijk signaal van gedeelde verantwoordelijkheid af te

geven. In die zin kan de opleiding overwegen om het leerplan niet alleen door student en leercoach, maar ook door de werkveldcoach te laten ondertekenen. Werkveldcoaches kunnen wat het panel betreft een adviserende en ondersteunende rol vervullen in het vaststellen van de haalbaarheid van in het leerplan gestelde doelen. Dit vergroot de betrokkenheid en het *commitment* op de afdeling, en draagt bij aan kennisdeling over de huidige bacheloropleiding en de bekendheid met de bijbehorende CanMEDS-rollen.

Een al door de opleiding aangekondigde stap is het implementeren van een digitaal portfolio dat deels toegankelijk zal zijn voor werkveldcoaches. Het panel vindt dit een interessante stap, maar benadrukt wel dat het belangrijk is om helder te hebben welke taak werkveldcoaches precies krijgen ten aanzien van het portfolio. Wat het panel betreft zouden werkveldcoaches het portfolio kunnen gebruiken om zich een beeld te vormen ter ondersteuning van het gesprek met de student over diens leerontwikkeling. De beoordeling van het portfolio moet uiteraard in handen blijven van gekwalificeerde docenten/examinatoren – al is niet ondenkbaar dat de opleiding werkveldvertegenwoordigers die op regelmatige basis studenten van de opleiding in huis hebben als examinerator traint en hen zo een voorname rol geeft bij het bepalen van het niveau van de studenten.

Ook de specifieke problematiek van het gezamenlijk opleiden van zij-instromers kwam in de gesprekken aan bod. Het werkveld constateert dat zij-instromers, die nog veel minder 'vlieguren' hebben gemaakt in het verplegen een heel ander soort begeleiding nodig hebben, aansluitend bij hun al opgedane (levens)ervaring en beroepsidentiteit. Met het bieden daarvan hebben werkveldcoaches nog erg weinig ervaring opgebouwd. Werkveldpartners constateren dat coaches op de werkvloer in de praktijk eigenlijk hetzelfde doen als zij met doorstromers gewend zijn te

doen – met het risico dat studenten te veel zwemmen en uitvallen. Het sterker zoeken van de verbinding met accountmanagers en leercoaches werd hier als oplossingsrichting aangedragen. Het is wat het panel betreft ook van belang dat het werkveld naast het faciliteren in kosten en tijd, een gericht inwerkprogramma voor zij-instromers ontwikkelt dat bijdraagt aan het op passend niveau opdoen van praktijkervaring. De hogeschool kan hierbij een coachende rol spelen, gezien de ervaring op het gebied van opleiden in de voltijdsopleidingen.

Het panel benadrukt bovendien het belang van het vanuit de opleiding begeleiden van zij-instromers naar geschikte werkplekken. Uit de gesprekken bleek dat de eerste cohorten studenten erg geworsteld hebben met het vinden van een passende werkplek. In reactie daarop heeft de opleiding nu een systeem opgetuigd waarin zij-instromers voor de start van de (daadwerkelijke) opleiding (via een carroussel van kennismakingsgesprekjes) *gematcht* worden met een werkveldpartner van de opleiding. Met verschillende werkveldpartners (OLVG, Dijklander ziekenhuis, Omring, Spaarne Gasthuis, ZMC, Wilgaerde Leekerweide, Amsterdam UMC en GGZ InGeest) zal de opleiding meerjarige samenwerkingsverbanden aangaan voor het aanbieden van vaste werkplekken voor zij-instromers. Dit vindt het panel een goede ontwikkeling.

Positief is ook dat de opleiding na het afstuderen bij alumni betrokken wil blijven. De opleiding is geïnteresseerd in hoe het afgestudeerden na de opleiding in hun beroep vergaat en wil verantwoordelijkheid nemen voor het behoud van verpleegkundigen voor de zorg. Daartoe neemt de opleiding zich voor om studenten na het afstuderen niet gelijk los te laten, maar het eerste half jaar na diplomering tot een soort inductiefase te maken. Daarin wordt de begeleiding op de werkplek nog voortgezet en heeft de student dus een vangnet om op terug te vallen. Om dit

te financieren heeft de opleiding extra middelen aangevraagd. Uit het gesprek met werkveldvertegenwoordigers bleek dat dit initiatief inspeelt op een behoefte die sterk leeft in het werkveld. Een verder te overwegen mogelijkheid zou zijn om alumni aan de opleiding te binden door ze, zodra ze een paar jaar werkervaring hebben opgedaan, als begeleider voor huidige flexibele deeltijdstudenten in te zetten. Alumni weten immers als geen ander wat het betekent om op deze manier te studeren.

Suggesties en aanbevelingen

- Geef een duidelijk signaal aan het werkveld af over de gedeelde verantwoordelijkheid bij het samen opleiden van flexibele deeltijdstudenten. Een mogelijkheid daartoe is om werkveldcoaches leerplannen mede te laten ondertekenen.
- Stimuleer het werkveld om een gericht inwerkprogramma voor zij-instromers te ontwikkelen dat bijdraagt aan opdoen van passende praktijkervaring.
- Expliciteer de taak die werkveldcoaches precies hebben ten aanzien van het in te voeren portfolio en het afsluitende assessment.
- Nodig het werkveld uit om na te denken over groeitrajecten van de medewerker, inclusief het rouleren over verschillende afdelingen naar gelang de behoefte van de student.
- Zet alumni in als begeleiders van huidige studenten.

2.4 **Formatief handelen en programmatisch toetsen**

We zijn benieuwd of panelleden ervaringen hebben met programmatisch toetsen.

Tijdens het bezoek hebben docenten en panel uitgebreid gesproken over het idee om programmatisch toetsen te implementeren.

De opleiding merkt naar eigen zeggen dat studenten erg gefocust zijn op het behalen van de toets in plaats van dat zij bewust bezig zijn met leren en ontwikkelen. Investerings in formatieve elementen – zelfbeoordeling, peer- en docentfeedback onder meer via FeedbackFruits – hebben hier nog weinig aan kunnen veranderen. De opleiding ziet het invoeren van programmatisch toetsen binnen één EvL als manier om het cyclisch leren over de niveaus (A-C) heen te versterken. Bij programmatisch toetsen vormt de toetsing een integraal onderdeel van het leerproces, gericht op het stimuleren van de ontwikkeling van de student, met name door feedback. Een beslissing (en toekenning van studiepunten) volgt pas wanneer er over een langere periode een beeld is ontstaan van het leerproces dat de student heeft doorgemaakt.

In de huidige opzet vindt in een EvL op elk van de drie niveaus summatieve toetsing plaats, gevolgd door het afrekenen van de studiepunten verbonden aan dat niveau (10 EC). Het invoeren van programmatisch toetsen zou betekenen dat studenten gedurende de hele EvL aan een portfolio werken waarmee ze zicht geven op hun ontwikkeling. De toetsing is op niveau A en B formatief, waarna op niveau C summatieve toetsing en toekenning van studiepunten (30 EC) plaatsvindt. De summatieve eindtoets zou de vorm van een criteriumgericht interview (CGI) over het portfolio krijgen.

Uit de gesprekken bleek dat de geraadpleegde studenten deze opzet in grote lijnen ondersteunen. Zij zien veel waarde in de invoering van een portfolio in combinatie met een CGI, waarin studenten de leeruitkomsten aantonen. Longitudinale opbouw in de toetsing zou hen in staat stellen om een product stapje voor stapje steeds verder uit te bouwen, zonder dat er sprake is van het 'herkauwen' van al eerder opgeleverd (en met punten gewaardeerd) materiaal. Hoewel de gedachte achter een programmatische opzet in hun oren goed klinkt, signaleren studenten

tegelijkertijd dat het afronden van de EvL's in afgebakende stapjes wel overzichtelijk is. Het behalen van een toets levert een directe succeservaring op, waarvan volgens studenten een stimulans uitgaat. Met het invoeren van langere lijnen wordt de mentale belasting mogelijk hoger. Voor studenten die de principes van het leerwegaafhankelijk opleiden op dit moment al sterk geïnternaliseerd hebben (en naar eigen zeggen helemaal niet bezig zijn met studiepunten) zal dit misschien geen probleem zijn, maar voor studenten die nu juist vragen om afgebakende kennistoetsen betekent programmatisch toetsen een grote overschakeling. Dit beklemtoont wat het panel betreft dat het invoeren van programmatisch toetsen weldoordacht dient te gebeuren, om te voorkomen dat studenten erop stranden. Meer nog dan voor de flexibele deeltijdopleiding geldt dit voor de voltijdopleiding, waar sprake is van kleinere onderwijseenheden en studenten veelal gewend zijn om van toets naar toets te werken.

In een mogelijk antwoord op deze problematiek merkt het panel op dat de opleiding in de huidige plannen inzet op programmatisch toetsen binnen een EvL. In plaats van deze 'verticale' vorm van programmatisch toetsen, zou ook gedacht kunnen worden aan een 'horizontale' variant. Een portfolio (en uiteindelijk: CGI) bestrijkt dan niet één hele EvL van niveau A-C, maar een (de?) reeks EvLs op één bepaald niveau. Dit heeft als bijkomend voordeel dat zaken die wel bij elkaar horen (bijvoorbeeld: Uitvoeren van Zorg en Organiseren van Zorg) niet uit elkaar getrokken worden.

Individuele panelleden hebben vanuit hun eigen opleidingen ervaring met verschillende vormen van programmatisch toetsen.

- Bij de opleiding Social Work van Hogeschool Saxion is in 2020/2021 een pilot beperkt geïntegreerd of holistisch toetsen gestart bij de opleiding Social

Work. De hbo-v opleiding sluit hierbij aan in september 2022, specifiek voor *fast switch* studenten (zij-instromers met hbo/wo diploma). Daarvoor werd iedere EvL bestaande uit zes leeruitkomsten (30 EC totaal) met zes modules/ beroepsproducten getoetst.

- Hogeschool Windesheim heeft goede ervaringen met programmatisch toetsen via een portfolio. Studenten kunnen ervoor kiezen om een portfolio samen te stellen waarmee zij diverse EvL's laten valideren. Dit komt de flexibiliteit sterk ten goede.
- Bij de hbo-v opleiding van de Christelijke Hogeschool Ede zijn onlangs een aantal vakken samengevoegd waar kennis en vaardigheden formatief worden getoetst. Studenten maken op basis van de uitslag en feedback leerdoelen en beschrijven hun leerproces in een portfolio. Aan het eind van het jaar krijgen zij op basis van het gesprek over dit portfolio een beoordeling.

Bij het uitwerken van de plannen rondom programmatisch toetsen stuit de opleiding nu nog op beperkingen in de onderwijsomgeving en systemen. Voor het panel is dit herkenbare problematiek; ook bij de eigen opleidingen ervaren zij dat gebruikte software het programmatisch toetsen niet zonder meer ondersteunt. Bovendien werpen OER-en belemmeringen op. Veelbelovend is dat het management van de opleiding naar eigen zeggen merkt dat er in de praktijk uiteindelijk altijd meer mogelijk blijkt dan eerder was verwacht. Onderwijs- en IT-ondersteuning stellen zich steeds constructiever en faciliterender op. Ook in deze relatie is volgens het management steeds sterker sprake van co-creatie.

Een praktisch punt dat nu nog speelt, is dat de opleiding volgens de OER een propedeuse en een bindend studieadvies (BSA) omvat. Om te kunnen voldoen aan de BSA vereisten moeten

studenten op een relatief vroeg moment in de opleiding een bepaald aantal studiepunten behaald hebben. Dat verhoudt zich ongemakkelijk tot het beginsel van programmatisch toetsen om studiepunten over een langere periode af te rekenen. In eerste instantie kan horizontaal in plaats van verticaal programmatisch toetsen hier wellicht een praktische uitkomst bieden. Het panel is het echter met de opleiding eens dat BSA en propedeuse eigenlijk niet goed passen in een flexibele opleiding, waarin studenten ervoor kunnen kiezen om te versnellen óf te vertragen. Het panel ondersteunt dan ook het door het management uitgesproken voornemen om aan te sturen op afschaffing van het BSA. Bij afschaffing van de propedeuse plaatst het panel meer vraagtekens, aangezien dit de mogelijkheid voor studenten om naar andere studies en hogescholen /universiteiten over te stappen sterk zou beperken.

Een eveneens met programmatisch toetsen verwant ontwikkelpunt is dat het introduceren van portfolio's en criteriumgerichte interviews andere vaardigheden van examinatoren en borgingsmethoden van de examencommissie vraagt. Belangrijk is dat docenten/ examinatoren zich bekwaam voelen en goed overstijgend kunnen beoordelen. Aanvullende scholing/training zou hierop moeten inzetten. Een al eerdergenoemde mogelijkheid is om ook getrainde werkveldcoaches in een beoordelingscommissie te laten plaatsnemen. Dat heeft het bijkomende voordeel dat het werkveld nog meer wordt betrokken en een sterkere eigen verantwoordelijkheid voelt. Ten aanzien van borging door de examencommissie stelde het panel in de gesprekken voor om (steekproefsgewijs) een lid van de examencommissie te laten aanschuiven bij CGI's om zich van de kwaliteit daarvan te verzekeren. Adequate schriftelijke verslaglegging en/of videoregistratie helpen ook om controle achteraf mogelijk te maken, zowel door de eigen examencommissie als door externe visitatiecommissies.

Een breder ontwikkelpunt dat het panel kort wil aanstippen, is dat de opleiding tot dusverre terughoudend lijkt te zijn geweest in het valideren van leeruitkomsten in de vorm van eigen bewijzen, en in het valideren van leeruitkomsten door middel van een valideringsportfolio (waarin een student één of meerdere leeruitkomsten wil laten toetsen door middel van schriftelijke bewijsvoering) en/of een portfolio-assessment. Daarbij komt dat de bestaande vrijstellingsroutes vrij beperkt zijn. Het panel wijst erop dat de kern van het experiment leeruitkomsten is om te gaan werken met leeruitkomsten die volledig leerwegaafhankelijk aangetoond kunnen worden, in de vorm van toetsing (door de opleiding) én in de vorm van vrijstellingen (voorbehouden aan de examencommissie). Dat de opleiding nu nadenkt over programmatisch toetsen op basis van portfolio's en CGI's, vat het panel op als een duidelijk en prijzenswaardig signaal dat de opleiding toe is aan een volgend niveau van flexibilisering.

Alles overziend constateert het panel dat het ontwerpen van écht leerwegaafhankelijke toetsing, die de leeruitkomsten los van een studieprogramma of vooraf bepaalde lesinhoud toetst, een behoorlijke uitdaging is voor flexibele opleidingen. Met de al geïmplementeerde integrale toetsing via beroepsproducten die kennis en vaardigheden combineren, is de opleiding goed op weg. Het panel is met de opleiding eens dat programmatisch toetsen een mooie volgende stap zou zijn. De opleiding kan hierin goed gebruik maken van, en voortborduren op, de ervaringen die andere flexibele deeltijdopleidingen hbo-v al hebben opgedaan. Het panel raadt de opleiding aan om dit punt bovenschools te bespreken met de zusteropleidingen. Daarnaast geeft het panel in overweging om te starten met een beperkte pilot. Programmatisch toetsen zou bijvoorbeeld geïntroduceerd kunnen worden binnen één EvL die zich daarvoor goed leent.

Suggesties en aanbevelingen

- Naast een 'verticale' vorm van programmatisch toetsen, is ook een 'horizontale' variant over meerdere EvL's heen het overwegen waard.
- Het uitvoeren van een beperkte pilot kan helder zicht geven op de concrete opbrengsten én uitdagingen van programmatisch toetsen.
- Bij het invoeren van programmatisch toetsen is van belang om ook te voorzien in nieuwe borgingsmethoden voor interne en externe kwaliteitszorg.

Dit ontwikkelverslag kwam tot stand in opdracht van Hogeschool Inholland. Het maakt deel uit van de doorlopen visitatie van de flexibele deeltijdvariant van de hbo-bachelor Verpleegkunde.

Floor Meijer
Amsterdam, Nederland
April 2022