

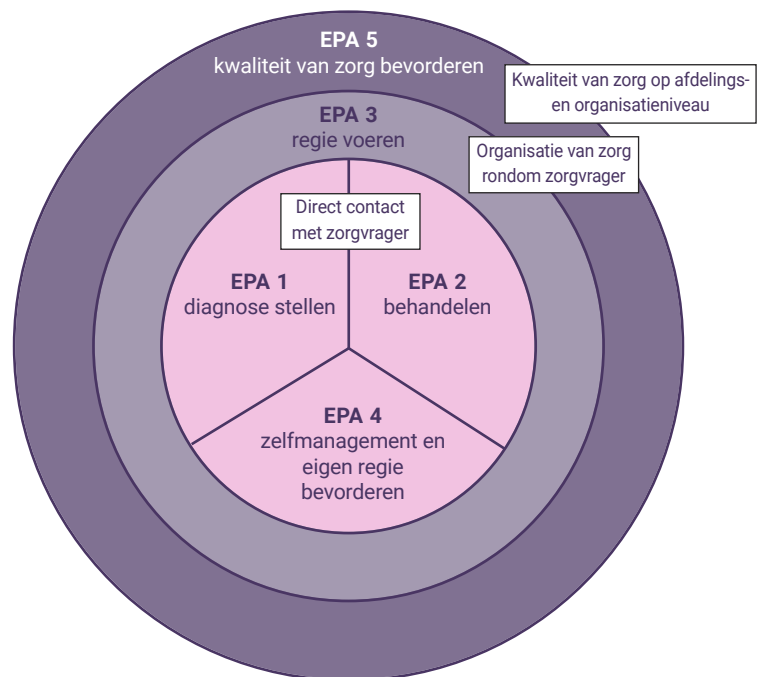
Registratienummer CROHO	49246
Niveau opleiding	Master
Graad en titel	Master of Science (MSc)
Aantal studiepunten	120
Locatie(s)	Tilburg
Varianten	Duaal (2-jarig)
Datum visitatie / opleidingsbeoordeling	9 juni 2021
Datum publicatie verslag ontwikkelgesprek	December 2021
Contactpersoon	Netty van Os (opleidingsmanager) n.vanos@fontys.nl

'Hoe kan het 4-ogenprincipe in het praktijkleren vormgegeven worden en op welke manier kan het werkveld meer betrokken worden bij beoordelingen in het algemeen?'

Op 9 juni 2021 heeft bij de opleiding Master Advanced Nursing Practice (MANP) het locatiebezoek plaatsgevonden in het kader van het accreditatietraject van deze opleiding. In dit document doet de opleiding verslag van de conclusies van het ontwikkelgesprek, dat plaatsvond op 6 oktober 2021. Het ontwikkelgesprek is een aanvulling op het adviesrapport van het visitatiepanel dat separaat van dit verslag wordt aangeboden aan de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO). Het verslag is geaccordeerd door de deelnemers van het ontwikkelgesprek en wordt voorgelegd aan de leerplancommissie van de opleiding, de werkveldadviesraad van de opleiding en de opleidingscommissie.

CONTEXT EN THEMA VAN HET ONTWIKKELGESPREK

De MANP leidt verpleegkundigen op tot verpleegkundig specialist (VS). Onze opleiding bevindt zich midden in een curriculumherziening. In studiejaar 2020 is het praktijkleren opnieuw vormgegeven, zodat dit aansluit bij het beroepsprofiel van de VS dat in 2019 vernieuwd is en het landelijk opleidingsprofiel met de richtlijn praktijkleren VS AGZ uit 2020. Kern van het praktijkleren is de VS als T-shape beroepsbeoefenaar, geoperationaliseerd in vijf Entrustable Professional Activities (EPA's) met onderliggende kennis, vaardigheden en attitudes zoals opgenomen in het beroepsprofiel en landelijk opleidingsprofiel. Fontys heeft de EPA's nader geconcretiseerd naar 17 sub-EPA's. In september 2021 is de herziening geïmplementeerd in het praktijkleren. In studiejaar 2021-2022 wordt het cursorisch onderwijs herzien zodat dit vanaf september 2022 uitgevoerd kan worden. Vanuit deze ontwikkelingen zijn er door het docententeam twee thema's gekozen waarop we ons graag willen ontwikkelen, namelijk (1) het 4-ogenprincipe binnen het praktijkleren en de rol van praktijkopleiders bij de semesterbeoordelingen en (2) de rol van praktijkbegeleiders/werkveld bij beoordelen in het algemeen.



Figuur 1: Ordening van EPA's op micro-, meso- en macroniveau

OPBOUW VAN HET ONTWIKKELGESPREK

Het gesprek startte met een korte schets van de huidige situatie. Vervolgens zijn de gespreksdeelnemers in twee groepen uiteengegaan, waarbij elke groep één thema heeft besproken. Dit werd gedaan door het thema in open dialoog te verkennen ten aanzien van de sterke en zwakke kanten, kansen en bedreigingen (SWOT-analyse). Vervolgens koppelde elke groep de bevindingen plenair terug en werd gezamenlijk een prioritering aangebracht en werden afspraken gemaakt voor volgende stappen.

HET 4-OGENPRINCIPE IN HET PRAKTIJKLEREN EN DE ROL VAN DE PRAKTIJKOPLEIDERS BIJ DE SEMESTERBEOORDELING

Er zijn verschillende sterke punten te benoemen met betrekking tot het praktijkleren van onze MANP. Zo wordt er gebruik gemaakt van een digitaal portfolio voor het praktijkleren. Hierin verzamelt de vios meer dan 30 low stake beoordelingen per jaar. Deze worden beoordeeld door de medisch opleider, de VS opleider van de vios óf door aanverwante experts op de werkvloer. Uitgebreide narratieve feedback staat hierbij centraal.

Op basis van alle low stake beoordelingen vindt twee keer per jaar een high stake semesterbeoordeling plaats. Voorafgaand aan dit gesprek vult de vios een zelfbeoordeling in en vraagt bekwaamheidsverklaringen aan. Tijdens dit high stake moment wordt de beoordeling uitgevoerd door de medisch opleider, de VS opleider én de Fontys studiecoach van de vios. Hoewel de term niet gangbaar is, betreft het dus feitelijk een "6-ogenprincipe". Door de praktijkopleiders mede verantwoordelijk te stellen voor de beoordeling van het eindresultaat wordt de verantwoordelijkheid en eigenaarschap van hen gestimuleerd. De dagelijks begeleiders kennen het functioneren van de vios en zullen als praktijkopleiders kritisch zijn doordat een 'eigen' collega opgeleid wordt. Zij zullen zich hierbij afvragen of ze de werkzaamheden aan de vios toevertrouwen. Daardoor zal de lat hoog genoeg gelegd worden en kan een praktisch eigen prioriteiten stellen. De studiecoach is hierbij officieel aangesteld als examiner, vanuit die rol kan het niveau goed bewaakt worden doordat die kalibreert en veel ervaring heeft op basis van andere vios en andere praktijkinstellingen. De kalibreersessies tijdens de geaccrediteerde praktijkopleidersavonden helpen de praktijkopleiders. Ze weten daardoor waar ze op moeten letten in de beoordeling van producten en kunnen beter inschatten waar de lat ligt.

Het 4-ogenprincipe in het praktijkleren en de rol van de praktijkopleiders bij de semesterbeoordelingen kent ook zwaktes. Praktijkopleiders kunnen té betrokken zijn bij de vios waardoor de onafhankelijkheid niet altijd goed te borgen is in de beoordeling. Stellen praktijkopleiders zich té kritisch op of zijn ze soms niet kritisch genoeg? De studiecoach staat op afstand van de praktijk maar begeleidt de ontwikkeling van de vios gedurende de hele opleiding waardoor dit ook de examinerende rol kan beïnvloeden. Een geheel onafhankelijke examiner ontbreekt momenteel.

Daarnaast bestaat er de twijfel of alle praktijkopleiders voldoende bekend zijn met het brede profiel van de VS. De VS opleiders hebben een goed beeld van de inhoud van de functie en wat er vanuit onze opleiding verwacht wordt. Voor medisch opleiders die voor het eerst een vios opleiden is dit lastiger. Een andere beperking is dat praktijkopleiders vooral op de eigen instelling/organisatie georiënteerd zijn. Dit kan het totaalpakket aan competenties voor de vios bedreigen. Kleine praktijkinstellingen lopen hierop een extra risico, zoals sommige huisartsenpraktijken, doordat de praktijkopleiders daar vaker solistisch werken of doordat er nog geen VS-opleider beschikbaar is. Deze zwaktes samen vormen een bedreiging voor het borgen van het eindniveau.

Een kans die de moeite waard is om te verkennen in het verstevigen van het 4-ogenprincipe in het praktijkleren is om één extra paar vreemde ogen te betrekken bij het beoordelen van het praktijkleren. Enkele andere Hogescholen werken met een onafhankelijke docent die uitsluitend het portfolio beoordeelt, wat meeweegt in het uiteindelijke studieresultaat. Onbekend is echter nog wat de toegevoegde waarde hiervan voor onze MANP is. Bovendien is dit proces arbeids- en tijdsintensief, zeker als dit per semester toegepast zou gaan worden. Indien er gekozen zou worden voor het betrekken van één paar vreemde ogen bij het beoordelen van het praktijkleren, zijn er verschillende kansen om dit mogelijk te maken, zoals werken met buddy's als praktijkopleiders, laten plaatsvinden van intervisie tussen praktijkopleiders of organiseren van verplichte kalibreersessies voorafgaand aan de semesterbeoordeling. Een andere kans om het 4-ogenprincipe te verstevigen is door de verzamelde bewijzen nog meer te verdelen over verschillende praktijkopleiders, dus door de opleidingsgroep uit te breiden. Ook structurele stages bij andere ervaren praktijkopleiders zouden hieraan kunnen bijdragen. Bovendien bieden de mogelijkheden van peer-feedback en/of peer-assessment naast het self-assessment door medestudenten een mogelijkheid om het 4-ogenprincipe op een andere manier vorm te geven. Ook zou het vervangen van de toets Persoonlijk Manifest door 'pleidooien' een mogelijkheid bieden om het 4-ogenprincipe toe te passen en het gezamenlijk beoordelen met praktijkopleiders een platform te bieden. Tot slot spelen de portfolio-assessments een grote rol binnen de ontwikkelingen rondom de flexibilisering van het onderwijs vanuit het instituut, hieruit kunnen we verdere inspiratie halen en aansluiting maken.

Het verstevigen van het 4-ogenprincipe in het praktijkleren kent ook bedreigingen. Wat we bijvoorbeeld niet scherp hebben is wat de gevolgen zouden zijn van het afkeuren van een portfolio of een discrepantie in het oordeel tussen de praktijkopleiders en de externe beoordelaar. Moet er dan een heel semester of stage overgedaan worden, of mag dit aangevuld/verstevigd worden? Bovendien is het discutabel of een onafhankelijke beoordelaar wel in staat is om middels het portfolio tot een oordeel te kunnen komen, aangezien deze geen inzicht heeft in het dagelijks functioneren in de praktijk. De vele kleine bewijzen in het portfolio moeten vanuit een context op waarde geschat kunnen worden. Een andere zorg is ook dat een onafhankelijke beoordeling kan leiden tot een overmatige verantwoording in het portfolio, wat ten koste zou kunnen gaan van de leermomenten in de praktijk. Daarnaast is een portfolio vertrouwelijk en is het nastrevingswaardig om hierin niet teveel betrokkenen te creëren.

VERKENNEN VAN DE ROL VAN HET WERKVELD BIJ DE BEOORDELING IN HET ALGEMEEN

Er zijn meerdere sterke kanten te benoemen van onze MANP bij het betrekken van het werkveld bij de beoordeling in het algemeen. In de huidige situatie worden enkele observatielijsten en beoordelingscriteria die in het cursorisch onderwijs en toetsing gebruikt worden ook beschikbaar gesteld om te gebruiken in het digitale praktijkportfolio (bijvoorbeeld rondom gespreksvoering of critical appraisal of a topic). Praktijkopleiders worden in het gebruik

hiervan getraind tijdens de geaccrediteerde praktijkopleiders-avonden. Daarnaast wordt er, naast het praktijkleren, bij één van de toetsen samen beoordeeld, namelijk bij het Persoonlijk Manifest (één van de eindwerken). Hierbij beoordelen de docenten van het cursorisch onderwijs het manifest, de poster wordt beoordeeld door één praktijkopleider en één docent en er vindt een presentatie in de praktijk plaats die de praktijkopleider aftekent. Op deze manier beoordeelt ieder vanuit zijn eigen expertise.

Een potentieel zwakke kant van onze MANP is dat er binnen het cursorisch onderwijs meerdere toetsen in het toetsprogramma opgenomen zijn waarbij de focus ligt op het toetsen van kennis. Bij het enkel toetsen van kennis of het toepassen hiervan mist de integratie met de attitude en vaardigheden, wat juist zo passend is voor competentiegericht leren. Daarop is een samenwerking met het werkveld moeilijk te bewerkstellen. Bovendien is het hierbij zinvol om te verkennen in hoeverre er hier een té brede basiskennis nagestreefd wordt, welke niet in zijn geheel toegepast wordt in de praktijk. Vanwege de herziening van het praktijkleren en de aanstaande curriculumherziening liggen er mooie kansen in de nabije toekomst om het werkveld actiever te betrekken bij beoordelingen. Een mooi streven zou zijn om nog meer toetsen als beroepsproduct vorm te geven. In de praktijk word je gedwongen om kennis te gebruiken en gefocuste kennis te laten zien. In de toetsing zou de focus bijvoorbeeld kunnen liggen op de klinische vaardigheden geïntegreerd mét klinische kennis. De sub-EPA's zoals die door onze MANP opgesteld zijn kunnen hierin leidend zijn. In het verlengde hiervan bieden de sub-EPA's de mogelijkheid voor een masterproef waarin de kennis, vaardigheden en attitude gecombineerd en geïntegreerd worden. Een gezamenlijke beoordeling waarbij de verschillende expertises samengebracht worden sluit hier mooi bij aan. Op deze manier wordt de expertise vanuit het werkveld goed ingezet en kan de opleiding hierin indirect zijn waardering uiten. Een andere kans is om een diepgaandere samenwerking te zoeken binnen opleidingsinstellingen via bijvoorbeeld leerhuisconstructies om op die manier expertise vanuit het werkveld te kunnen benutten voor de ontwikkeling van de vios. De ervaring met de digitale onderwijsmiddelen (Microsoft Teams) die we de afgelopen jaren op hebben gedaan biedt mogelijkheden om als docenten sámen met het werkveld te kunnen beoordelen, zonder fysiek naar elkaar toe te hoeven reizen.

Er zijn echter ook bedreigingen gesignaleerd voor het verder betrekken van het werkveld bij beoordelingen. Samenwerking is tijdrovend en moeilijk planbaar in een opleidingsperiode waarin praktijkopleiders financieel niet verder ondersteund kunnen worden voor de eventuele grotere rol bij beoordelingen. Om deze reden zal het ook niet haalbaar zijn om praktijkopleiders bijvoorbeeld te betrekken bij een andere vios. Daarnaast is het een zorg of de brede scope van het verpleegkundig specialisme goed geborgd kan blijven indien beoordelingen steeds vanuit het eigen expertisegebied plaats zullen vinden. Het is onzeker of de focus dan goed genoeg op de klinische vaardigheden in het algemeen blijft. Daarnaast is het een potentiële bedreiging dat niet elke praktijkopleider een vergelijkbaar competentieprofiel heeft, met name in de EPA's 'regievoeren' en 'kwaliteit van zorg op afdelings- en organisatieniveau bevorderen', waardoor onzeker is of elke

praktijkopleider op eenzelfde manier bij de beoordelingen betrokken kan worden. Tenslotte zal de kwaliteit en toepasbaarheid van de geformuleerde sub-EPA's nog moeten blijken in de toekomst.

CONCRETE VERVOLGSTAPPEN

Onder andere naar aanleiding van het ontwikkelgesprek gaan er in studjaar 2021-2022 concrete vervolgstappen gezet worden. Ten eerste gaat een collega uit de expertgroep toetsing een assessorentraining verzorgen voor alle studietoetsers. Deze training gaat zich richten op (1) de professionalisering van de studietoetsers waarbij onder andere de vaardigheid 'criteriumgericht interviewen' getraind wordt en op (2) de kalibratie op het beoordelen van het praktijkleren middels het portfolio voor de semesterbeoordelingen. Deze stappen zullen eerst ondernomen worden alvorens er besloten kan worden of er daadwerkelijk gewerkt moet worden met 'externe ogen', gezien de zwaktes en bedreigingen die hierbij gesignaleerd zijn tijdens onder andere het ontwikkelgesprek. Ten tweede gaat de 'projectgroep curriculumherziening' verkennen op welke manier de sub-EPA's die leidend zijn voor het praktijkleren als bewijslast vormgegeven kunnen worden als leeruitkomsten voor het cursorisch onderwijs. In deze verkenning zal meegenomen worden op welke manier praktijkopleiders hierbij betrokken kunnen worden, waarbij de zwaktes en bedreigingen in ogenschouw genomen zullen worden alvorens hierin besluiten te nemen. Ten derde zal de 'projectgroep curriculumherziening' experts uit de projectgroep flexibilisering betrekken bij de herziening van het cursorisch onderwijs om op die manier een betere aansluiting te bewerkstellen bij de kaders van onderwijs en toetsing van het instituut Fontys Hogeschool Mens en Gezondheid, waar MANP een onderdeel van is. Tenslotte zijn we momenteel in gesprek met de examencommissie om een docent van de MANP toe te laten treden tot de examencommissie of door de structurele betrokkenheid op een andere manier te organiseren zodat het eindniveau en de kwaliteit van toetsing van MANP geborgd blijven.

REFLECTIE OP HET ONTWIKKELGESPREK

Het was prettig om het ontwikkelgesprek niet aansluitend aan de visitatie te voeren maar pas nadat de conceptversie van het adviesrapport voor de NVAO al inzichtelijk was voor de deelnemers. Hierdoor hadden we zelf meer inzicht in de sterke en minder sterke aspecten van de opleiding en was er ruimte voor het team om een goede afweging te maken welke thema's relevant zijn om juist met dézé gesprekspartners verder te verkennen. Dit geeft ons de mogelijkheid om daadwerkelijk een stap verder te kunnen gaan zetten in combinatie met de curriculumherziening waar we momenteel mee bezig zijn. Het ontwikkelgesprek is als positief, gelijkwaardig en inspirerend ervaren doordat we vanuit diverse perspectieven met elkaar de dialoog aan zijn gegaan. Het is verfrissend om in gesprek te gaan met experts die wat verder van de opleiding af staan. Het compliment van de panelleden dat wij open en reflectief zijn en eerlijk naar onze opleiding durven te kijken, nemen we graag aan en blijven we waarmaken in de verdere ontwikkeling van de rol van de praktijkopleiders in de beoordeling.

GESPREKSPARTNERS

- **Petrie Roodbol** (visitatiepanel)
- **Petra Hagendoorn** (visitatiepanel)
- **Netty van Os** (opleidingsmanager)
- **Riet Janssen** (hoofdopleider en coördinator Praktijkleren)
- **Leoni Pek** (docent en coördinator Vakinhoudelijk Leiderschap en Praktijkleren)
- **Marleen Pullens** (docent en coördinator Kennisontwikkeling en Onderzoek)
- **Rieke van de Wetering** (docent en coördinator Klinisch Handelen)
- **Fieke Tychon** (toetsexpert Fontys Hogeschool Mens en Gezondheid)
- **Monique Booy** (Verpleegkundig Specialist en praktijkopleider)