

Ontwikkelgesprek MANP

Inleiding

In het kader van de accreditatie van de opleiding Master Advanced Nursing Practice (MANP) bij Saxion heeft op 2 juli 2021 het ontwikkelgesprek plaatsgevonden, in vervolg op de visitatie van 22 april 2021. De opleiding heeft tijdens het ontwikkelgesprek in dialoog met drie leden van het panel thema's besproken vanuit een ontwikkelperspectief voortkomend uit de visitatie.

Aan het ontwikkelgesprek hebben de heer Drs. Roel Klaassen (voorzitter auditpanel), mevrouw Prof. Dr. Petrie Roodbol (domeindeskundige) en mevrouw Inge Gies Broesterhuizen (senior adviseur en MT lid Hobeon) deelgenomen van de zijde van het auditpanel. Van de zijde van de opleiding MANP namen deel aan het ontwikkelgesprek: Sandra Koster-van Hogen (course director MANP), Jeroen Boonstra (projectleider curriculumherziening MANP), Resi Olde Olthof (leerlijncoördinator Rolontwikkeling en Praktijkleren, Wieske van Dijk (leerlijncoördinator Klinisch Expert en voorzitter examencommissie), Annelies Tempel (VS GGZ Mediant, praktijkopleider en docent MANP), Nadya Raat (lid projectgroep curriculumherziening en onderwijskundige Saxion) en Margreet Twijnstra (beleidsmedewerker Kwaliteitszorg Saxion).

Korte terugblik audit.

Van de kant van de MANP is men blij met de uitkomsten van het beoordelingsrapport. Bovendien komt de overall waardering sterk overeen met de recente uitkomsten van de NSE, waarmee zichtbaar wordt dat het resultaat van alle inspanningen samenkomt. Behalve de herkenning in de weergave van de beoordeling, blijven er ook vragen over om over door te praten in het ontwikkelgesprek. De onderstaande vragen worden in het gesprek besproken:

1. Het eindniveau;
2. Het betrekken van de praktijk bij het kalibreren van toetsen en het borgen van de kwaliteit.

1. Eindniveau en producten die eindniveau weergeven

Vraag MANP:

De student moet voor het eindniveau voldoen aan zeven competenties. Zeven producten geven nu het eindniveau weer. Vanuit het nieuwe curriculum bezien komen al deze competenties aan de orde in het Portfolio Assessment. Zou alleen het Portfolio Assessment (PFA) volstaan om te voldoen aan het eindniveau?

Weergave gesprek:

Door alleen te gaan voor het PFA lijkt je juist weer door te slaan naar de andere kant. In de ontwikkeling van de verpleegkundig specialist is juist ook de praktijk van belang. Dus in het vaststellen van het eindniveau moet daar ook een deel van de verantwoordelijkheid gelegd worden. Het leerrendement zit uiteindelijk in de praktijk. Daarnaast heb je als opleiding ook een controlerende rol in het garanderen van het eindniveau: dus de theorie (en "schoolse zaken") moet apart getoetst worden.

Vergeleken met de collega opleiding in Tilburg: zij hebben ervoor gekozen het eindniveau programmatisch te beoordelen. Zij hebben daarin praktijkproducten opgenomen. Een advies van het panel is om met hen te overleggen hoe ze dat gedaan hebben.

Het eindgesprek naar aanleiding van het Portfolio, cumuleert al de verschillende onderdelen, en moet de beoordeling kunnen borgen.

Advies: Een zorgvuldig proces ontwerpen waarin de praktijk meegenomen wordt. Dat heeft betrekking op het trainen van de praktijk in die rol en op de kalibratie van het oordeel. Het is de verantwoordelijkheid van de EC om dat proces goed te organiseren. Het aandeel van de praktijk daarin is geen belemmering om tot een goede beoordeling te komen. De ervaring en training van de praktijk zijn daarbij wel relevant. Het panel moedigt de MANP aan om deze werkwijze verder uit te werken. Hierbij is het tevens van belang dat bij het 4-ogen principe de combinatie van inbreng door praktijk en onderwijs juist essentieel is. Het vraagt om een gelijkwaardig optreden (dus niet alleen een adviserende rol van de praktijk).

Bij de accreditatie van de opleiding is het voorts van belang te beseffen dat *de opleiding* eindverantwoordelijk is voor het eindniveau, het oordeel van het auditpanel is daarbij nooit doorslaggevend. Als opleiding moet je dus de kernrollen in de eindproducten laten zien, maar die kunnen in die producten ook samengevoegd worden.

Momenteel is de BKE kwalificatie een eis vanuit de EC, maar de vraag is in hoeverre de BKE van belang is voor het beoordelingsvermogen van de praktijkopleider. Vanuit de praktijk bezien is de BKE niet de proeve van bekwaamheid voor hen. Voor hen is bekwaamheid (ervaring) van veel meer waarde. Een programmatische opzet van de beoordeling vraagt derhalve een andere insteek door de examinatoren.

De MANP geeft aan dat het holistisch toetsen nu onderdeel van de cursus (TTT) is, om daarmee de bekwaamheid van de opleiders te borgen. De BKE is verouderd ten opzichte van de huidige eisen. Deze eisen en de kalibratie zijn toe aan vernieuwing. Het panel geeft aan dat de *Teach-The-Teacher* een goede optie is, maar niet dwingend kan worden opgelegd aan de praktijkopleiders. Men benadrukt dat samenwerken op basis van collegialiteit belangrijk is, waarmee eigenaarschap kan ontstaan. Dit is een essentieel punt: gezamenlijk optrekken van Onderwijs en Praktijk, om elkaar niet kwijt te raken. De TTT is daartoe wel een goede optie, wellicht nog te vernieuwen op inhoud, en wel onder regie van de MANP.

Vraag MANP:

T.a.v. het niveau van onderzoek is de vraag nog hoe hoog de lat mag liggen.

Uitgangspunt is: wat kan je vragen van een verpleegkundig specialist? Het gaat daarbij meer om de onderzoekende houding en hoe je die in het werk kunt inzetten. Wellicht vraagt de MANP momenteel teveel van haar studenten?

Weergave gesprek:

Relevant is uit te gaan van wat je wilt opleiden en wat daartoe in het curriculum moet zitten. Met name de klinische vaardigheden en rolontwikkeling zijn daarbij relevant. Teveel focus op Onderzoek gaat ten koste van het klinisch handelen. Teveel methodologie leidt af, dan kan je als student beter kiezen voor Verpleegswetenschap. Dus hoe leer je een onderzoekende houding aan? Bijvoorbeeld door de empirische cyclus twee maal te doen. Daarbij een probleem-stellende casus koppelen aan kwalitatief onderzoek. En met name door het onderzoek te koppelen aan de praktijk en verbeteringen daarin door middel van een plan voor innovatie. Kortom: praktijkonderzoek. Dus onderzoek doen om ervan te leren en daarbij de methodologie niet te zwaar aanzetten, maar meer een manier van denken eigen maken. Over dit niveau moet de MANP afspraken maken met het LOO, momenteel bestaan er grote verschillen.

Inderdaad is momenteel *rolontwikkeling en leiderschap* meer essentieel dan onderzoek. De MANP geeft aan dat onderzoek niet haar corebusiness is. Met het verkrijgen van de titel MSc is het lastig geworden om te bepalen wat daarbij hoort op onderzoeksgebied. Dat was niet de bedoeling van de titel en is ook niet nodig volgens het panel. Het is namelijk niet de bedoeling om de functie van verpleegkundig specialist bij te stellen: de nieuwe titel MSc is gebaseerd op wat er al was. Het onderzoek integreren in de functie is van belang, maar geen zwaardere methodologische eisen.

Het panel raadt de MANP aan om de beroepsvereniging (BV) meer te betrekken bij het vaststellen van de inhoud van de opleiding: wat is hun behoefte m.b.t. de inhoud? Het beroepsbeeld staat nog niet stevig (landelijk). De BV moet kunnen aangeven wat hun duidelijke visie is op het nieuwe beroep van verpleegkundig specialist, en een krachtigere stem hebben m.b.t. de opleiding van deze beroepsgroep.

Het niveau MSc: deze is deels pragmatisch (indeling in een gezamenlijk domein) en impliceert tevens bepaalde onderzoeks-vaardigheden, zonder dit te zwaar aan te zetten. Daarnaast is het Master niveau van belang voor de mind-set van de studenten. Het creëren van integraliteit tussen de producten heeft voordelen (onderlinge samenhang) en dwingt de studenten tevens tot de vraag: wat heb je waarvoor nodig? Een Master op HBO niveau gaat daarover: onderzoek naar praktische vragen. Dat zou de focus voor de studenten moeten zijn.

Vraag MANP:

Wat moet in het eindniveau individueel en wat kan als groep gepresenteerd worden? De master MANP student moet naast verdieping ook verbreding kunnen laten zien (helikopter view).

Weergave gesprek:

Het panel benadrukt dat het individueel laten zien van het eindniveau relevant is, een student moet daarin de eigen verantwoordelijkheid nemen en niet kunnen “duiken” achter een groepsprestatie. Het eindniveau moet nadrukkelijk het eigen niveau zijn. Daarnaast is het panel wel enthousiast voor groepswork, maar niet op het niveau van de eindbeoordeling. De individuele bijdrage moet altijd inzichtelijk zijn, ook in een groepsproduct. De individuele student moet in de beoordeling aan de eisen voldoen. Door dat op groepsniveau te leggen maak je het jezelf als opleiding niet gemakkelijk. Samenwerking is daarnaast wel degelijk van belang, maar daar andere activiteiten van maken (bv in de integratiedagen m.b.t. verschillende maatschappelijke thema’s).

Samenvattend:

Eindniveau zelf vaststellen als MANP; Portfolio is belangrijk onderdeel; praktijkopleiders spelen een belangrijke rol in vaststellen eindniveau; bepaalde toetsen integreren; samenwerking benutten in de opleiding, maar eindwerken op individueel niveau; t.a.v. Onderzoek de lat niet te hoog leggen.

2. Betrekken praktijkopleiders bij toetsen, kwaliteit praktijkopleiders borgen

Vraag MANP:

We werken als MANP samen met veel instellingen en met nog meer praktijkopleiders. Hoe houden we zicht op de kwaliteit van de praktijkopleiders? Wat kunnen we loslaten? Hoe creëren we een veilig leerklimaat voor onze studenten? Wat we al doen: de Teach The Teacher; de praktijkopleiders avonden.

Weergave van het gesprek:

In hoeverre heeft de MANP al contact met de Leerhuizen?

MANP: Na de aanmelding van de studenten houdt het contact van de opleiding met de leerhuizen op.

Daar ligt wel een kans: je zou hen kunnen / moeten betrekken bij de kwaliteit van de praktijkopleiders. Zij zouden daartoe kunnen ondersteunen met het ontwikkelen van cursussen specifiek voor de rol van praktijkopleiders.

Het is *de ervaring van de MANP* dat de leerhuizen echter weinig contact hebben met de praktijkopleiders.

Bovendien vindt de samenwerking ook plaats met veel kleine instellingen, die geen leerhuizen hebben. In de grotere instellingen zou dit inderdaad wel een mogelijkheid kunnen zijn.

Het panel stimuleert een nauwere samenwerking met de leerhuizen van de grotere instellingen, zij hebben tenslotte ook verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de opleiding. De MANP geeft aan dat naarmate de rol van verpleegkundig specialist van meer belang wordt geacht, de instelling ook meer daarin zal investeren. Maar op dat vlak bestaan er nog grote verschillen tussen instellingen.

Het panel adviseert hierover contact te hebben met het instellingsmanagement. Op dat niveau zal tijd gefaciliteerd moeten worden voor het bewaken en borgen van de kwaliteit van de opleiding. Ook zou je dat instellingsniveau moeten betrekken bij de accreditatie van de opleiding. Zij ontbraken deze keer als vertegenwoordiging van het werkveld. Hun commitment is echter noodzakelijk om de student te kunnen faciliteren. Zij moeten hiervoor mee verantwoordelijk worden gemaakt. Dit zou een item bij de selectie van de praktijkinstelling moeten zijn. Bovendien zou je meer in het management moeten investeren dan in de afzonderlijke praktijkopleiders. De praktijk moet dit

als voorwaarde waar maken voordat de student aan de opleiding begint. In de grotere instellingen is meer organisatievermogen aanwezig om hieraan tegemoet te kunnen komen. Bij de kleinere instellingen zal dit meer zorgelijk zijn. Hoe dan de kwaliteit van de opleiding te borgen blijft daar de vraag. Misschien moet je dan als opleiding concluderen dat niet elke praktijkinstelling geschikt is als opleidingsplek, omdat er dan meer begeleiding nodig is (dan geboden kan worden).

De MANP geeft aan dat bij de ontwikkeling van het nieuwe curriculum het leidinggevend e/o managerial niveau wel betrokken wordt. Ook is het bij het aangaan van een opleidingsrelatie nu al van belang of een instelling een heldere visie heeft op het beroep van verpleegkundig specialist. Ondanks het hebben van een visie kan de ontwikkeling echter nog steeds heel traag verlopen. De betrokkenheid en verantwoordelijkheid van het instellingsmanagement zou een voorwaarde moeten zijn voor het aangaan van een opleidingsrelatie. Het zou wellicht ook kansrijk zijn om instellingen aan elkaar te koppelen bij wijze van buddy-systeem, zodat zij kunnen leren van de meer ervaren praktijkinstelling wat een goede leeromgeving vraagt. Dit zou ook een mogelijkheid kunnen zijn binnen de TTT.

Concluderend:

Zowel visie als randvoorwaarden zijn van belang op instellingsniveau, en daarbij het betrekken van instellingsmanagement en leerhuizen.

Vraag MANP:

In het kader van de kalibratie van toetsing: wat is reëel om te vragen van de praktijkopleiders?

Weergave van het gesprek:

Het hebben van een goede tool zou kunnen helpen. B.v. een goede Rubric. Hoe beter de tool is, hoe gemakkelijker het is voor de praktijkopleiders. Er ontstaat vaak weerstand als de tool te ingewikkeld is. Toch ga je de discrepanties niet oplossen met Rubrics. Kalibratiesessies zijn nodig om de verschillen te verhelderen. Wellicht is het een optie om de beoordeling te laten plaats vinden in “mini-commissies” waardoor je real-time kan kalibreren. Dat zou een tijd-efficiënte wijze zijn van kalibreren. Voorwaarde is dat je dit aan de proceskant goed organiseert. Je zou hier een afstudeermoment van kunnen maken, waardoor je de beoordeling tegelijk verrijkt. Bovendien leer je hier meteen ook van als beoordelaars. Het is als het ware een natuurlijk moment van kalibratie. Tevens ontlast je daarmee de praktijkopleiders van alles wat ze zouden “moeten”. Op die manier hoef je hen ook niet formeel te trainen.

Het holistisch toetsen biedt daartoe wel een kans. Door op resultaatniveau te integreren is het mogelijk voor de praktijkopleider op basis van diens ervaring terug te redeneren. Ook is het van belang wat de praktijkopleider moet beoordelen: een EPA is goed te doen, maar Onderzoeksresultaten niet. Kalibratiesessies kunnen bijdragen aan het ontwikkelen van meer gevoel en beoordelingsverschillen te bespreken. Dat is een aspect wat de MANP kan meenemen in de opleidingsavonden.

Het portfolio assessment aan het eind van de studie lijkt een mooi moment om dit zo te gaan doen. Dat dit nog wel spannend is en nog wat mitsen en maren kent, onderkent de opleiding. Toch zou de opleiding willen insteken op kalibratie in het PFA, en nader bekijken wat er haalbaar is qua tijd. Het loslaten van de oude werkwijze en introduceren van een nieuwe is ook een kwestie van vertrouwen. De verschillen benoemen in het gesprek, en terugkoppelen vooraf en achteraf, lijken van belang.

Voor het panel is het van belang dat er duidelijk is wat er gebeurt: *wie doet wat op welk moment*. Daar weet van hebben wekt vertrouwen. Dat betekent: heldere procedures maken. Bijvoorbeeld t.a.v. het “4-ogen principe”: helder kunnen weergeven hoe dat werkt in de praktijk, en met welke consequenties voor de deskundigheid en de procedure voor de assessoren. Dat betekent: kwaliteit-borgende mechanismen hebben en gebruiken; en prioriteiten stellen.

Vraag MANP:

In hoeverre is de rol van coach en beoordelaar te combineren binnen de opleiding?

Het combineren van beide rollen is lastig. Het beperkt de vertrouwensrelatie van de student met de coach. De mate waarin je die vertrouwensband als coach kunt scheiden van de beoordeling is de vraag. Je moet als beoordelaar voldoende afstand kunnen nemen tot het leerproces. De coach kan bijvoorbeeld wel een rol hebben t.a.v. het monitoren van het leerproces, zonder mee te beoordelen of zelfs helemaal geen deel uit te maken van de beoordeling. Je zou de coach in die rol helemaal moeten vrijspelen voor de procesbewaking en geen inhoudelijke beoordeling moeten vragen.

Samenvattend:

- Het management betrekken bij het aannemen van VIOS en tevens faciliteren als voorwaarde
- Positie van leerhuizen betrekken bij het ontwikkelen en borgen van de kwaliteit van de opleiding
- Kalibratie als werkwijze in gezamenlijke beoordeling eindniveau
- Buddy systeem instellen tussen praktijkopleiders e/o praktijkinstellingen
- Rol van coach in beoordelingsproces specificeren als procesbewaker en niet als inhoudelijke beoordelaar