

Ontwikkelgesprek Verpleegkunde

Inleiding

In het kader van de accreditatie van de opleiding Verpleegkunde (VPK) bij Saxion heeft op 5 juni 2020 het ontwikkelgesprek plaatsgevonden, in vervolg op de visitatie van 25 april 2019. De opleiding heeft tijdens het ontwikkelgesprek in dialoog met twee leden van het panel thema's besproken vanuit een ontwikkelperspectief voortkomend uit de visitatie. Aan het ontwikkelgesprek hebben de heer Drs. R.B. van der Herberg (voorzitter auditpanel) en mevrouw Prof. Dr. B.M. Buurman (domeindeskundige) deelgenomen aan de zijde van het auditpanel. Van de zijde van de opleiding VPK namen deel aan het ontwikkelgesprek: Pascal Heynen (directeur Academie Gezondheidszorg), Ilona Grooters - Oosterholt (teamleider propedeuse VPK Enschede), Margreet Twijnstra (teamleider hoofdfase VPK Enschede), Elke Tjhuis (projectleider vernieuwing bachelors) en Jesra van den Hurk (student VPK Enschede).

Vorbereiding

Uit het visitatierapport zijn een aantal thema's naar voren gekomen waar de opleiding tijdens het ontwikkelgesprek verder bij stil wilden staan:

- De hoge studiebelasting van studenten, met name in leerjaar 1;
- De hoog ervaren werkdruk bij docenten;
- De complexiteit van de organisatie;
- De organiseerbaarheid van de opleiding.

Bovengenoemde punten, in relatie tot twee nieuwe projecten binnen de academie: project vernieuwing bachelors en het project effectieve organisatie, hebben geleid tot de volgende centrale vraagstelling voor het ontwikkelgesprek:

Hoe zorgen we er enerzijds voor dat we in leerjaar 1 voldoen aan de minimale eis m.b.t. contacturen, studenten voldoende kennis aanleren én ze de mogelijkheid bieden om ervaring op te doen in de praktijk; en anderzijds dat we de studiebelasting bij studenten én de werkdruk onder docenten omlaag brengen? En dit alles passend binnen de kaders van het nieuwe Saxion Onderwijs Model (SOM).

Ontwikkelgesprek

Spreiding kennisonderwijs en praktijkleren

In het eerste leerjaar van de opleiding verpleegkunde zit relatief veel theoretisch onderwijs en weinig praktijkleren. Het onderwijs en de toetsing van leerjaar 1 is complex georganiseerd en er wordt in beperkte mate een beroep gedaan op het ondernemerschap en het actieve samenwerken van de student. De overstap naar het tweede leerjaar wordt dan ook als groot ervaren omdat dit leerjaar een groot beroep doet op het ondernemerschap en het actieve samenwerken van de student. De opleiding wil graag in het eerste leerjaar komen tot een betere verdeling tussen theoretisch- en praktijkonderwijs.

Het panel geeft aan dat er nagedacht kan worden over de manier waarop theoretische kennis wordt aangereikt. Je kunt dat als hogeschool zelf doen, in de vorm van colleges, maar theoretische kennis kan ook overgedragen worden in bijvoorbeeld leerwerkplekken. Het werkveld kan meer verantwoordelijkheden krijgen in het opleiden van de student in co-creatie met de opleiding. Hier zitten echter wel randvoorwaarden aan, een goede relatie met het werkveld is noodzakelijk. Je sluit hiermee aan op de huidige situatie in de sector/ het werkveld. De huidige maatschappelijke situatie vraagt ook om meer mensen op te leiden tot verpleegkundigen, maar ook om flexibel opleiden en

toetsen. Hierin liggen mogelijkheden op het gebied van toetsen in de praktijk. Er zijn op landelijk niveau, maar ook binnen Saxion, een aantal mooie voorbeelden van opleidingen die op deze manier werken.

Het project vernieuwing bachelors biedt mogelijkheden om praktijkleren te implementeren in het eerste leerjaar van de opleiding. Belangrijk hierin is een switch in de cultuur en gedachtegang van de medewerkers binnen de opleiding. Minder lessen, minder toetsen, meer praktijk en kennisoverdracht in verschillende vormen om meer praktijkleren op te bouwen. Het nieuwe onlineonderwijs en de ervaringen bij de Saxion Parttime School kunnen hieraan een bijdrage leveren.

Verminderen van de studiebelasting bij studenten

Zoals eerder beschreven in dit verslag, ervaren studenten, vooral in het eerste jaar, een hoge studiebelasting in de opleiding. De student geeft aan dat het eerste leerjaar verslagen en producttoetsen bevat die zich snel opvolgen. Docenten nemen je hierin mee, maar de planning en organisatie zorgen voor een constante piekbelasting. Dit zorgt wel voor het ontwikkelen van vaardigheden die de student in de rest van de leerjaren weer goed toe kan passen.

Het panel geeft aan dat het positief is wanneer studenten aangeven dat ze moeten werken voor de studie. Het probleem bij de eerstejaars lijkt voort te komen uit een stuk verwachtingsmanagement. Scholieren hebben een bepaald beeld bij binnenkomst van de opleiding, die misschien niet helemaal overeenkomt met de werkelijkheid. Op landelijk niveau zien we al meer investering in het voortraject van de startende hbo-student. Een student moet met adequatere verwachtingen binnenkomen wat uiteindelijk invloed zal hebben op studierendement en studiesucces. Daarnaast kan er gekeken worden naar de inhoud van het curriculum in relatie tot het project vernieuwing bachelors. Elementen van flexibel onderwijs zorgen ervoor dat ingespeeld kan worden op de behoefte van de student. De student kan daarnaast zelf keuzes maken op basis van persoonlijke kwaliteiten. De Saxion Parttime School is hier een mooi voorbeeld van. Elementen uit deeltijdonderwijs zijn als innovatie interessant voor het voltijd onderwijs.

Verlagen van de werkdruk onder docenten

Tijdens de visitatie kwam naar voren dat een hoge werkdruk wordt ervaren onder de docenten. Dit is gedeeltelijk te verklaren door het perfectionisme van de medewerkers, inzet, loyaliteit, maar ook de complexiteit van het programma en de complexe *organisatie* van de opleiding. Hierdoor zijn taken en verantwoordelijkheden niet altijd helder.

Het panel geeft aan dat perfectie de vijand is van het goede. Binnen de opleiding werken er veel bevlogen docenten en medewerkers waardoor er niet altijd objectief wordt gekeken naar de haalbaarheid. In de termen van 'Check and Balances' kan het interessant zijn om te kijken naar het orgaan welke kritisch beoordeeld of er niet te veel wordt gevraagd. Daarnaast zitten er in de complexiteit van werkdruk structurelementen en cultuurelementen, die elkaar soms beïnvloeden. In de taakverdeling zit ook een cultuur, waarin kenmerken van de gezondheidszorg binnen de opleiding sterk naar voren komen. Kenmerkend voor de gezondheidszorg is geprotocolleerd- en systematisch werken en dit belemmert soms de weg naar nieuwe mogelijkheden. Het is belangrijk om het speelveld en de kaders helder te hebben waarbinnen eigen keuzes gemaakt kunnen worden. Eigenaarschap kan op deze manier beter gestimuleerd worden.

Conclusie

De opleiding verpleegkunde heeft het ontwikkelgesprek als zeer positief ervaren waarbij nieuwe mogelijkheden zijn verkend, nieuwe ideeën zijn opgedaan en er ruimte was voor relativeren en brainstormen. Nieuwe inzichten worden meegenomen in diverse projecten binnen de academie en opleiding.