

Verpleegkunde

Ontwikkelgesprek, opleiding tot Verpleegkundige

11 maart 2019



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Verslag van het gesprek	3
Thema Internationalisering	3
Thema Profiel 'eigen regie'	3
Thema Interprofessioneel opleiden.....	5
Thema Beoordelen in met name het afstuderen	6

Verslag van het gesprek

Aansluitend op de visitatie van HBO-Verpleegkunde op 12 december 2018 heeft op 11 maart 2019 het ontwikkelgesprek met de opleiding plaatsgevonden. Bij het gesprek waren aanwezig: Willem van Raaijen (voorzitter panel, Hobéon), Aart Rietveld (onderwijsmanager HBOV) en Doortje Middelbeek (kwaliteitscoördinator faculteit Gezondheidszorg).

Gespreksonderwerpen die aan de orde zijn gekomen waren:

- 1) *Diversiteit – zorg in multiculturele samenleving,*
- 2) *Uniformiteit in beoordeling,*
- 3) *Lectoraten en verbinding met het curriculum, en*
- 4) *Ruimte in het curriculum*

Deze onderwerpen zijn gekozen naar aanleiding van de conclusie en de aanbevelingen in het beoordelingsrapport van het visitatiepanel.

Hieronder volgen de besproken punten per onderwerp.

Gespreksonderwerp Diversiteit - zorg in multiculturele samenleving

De aanbevelingen van het panel zien wij als bevestiging van het belang om diversiteit in zorgverlening door verpleegkundigen beter in het onderwijsprogramma aan de orde te laten komen.

Hoe kunnen wij onze studenten tijdens hun opleiding leren professioneel te handelen met zorgvragers gelet op diverse culturele en sociaaleconomische achtergronden?

Tijdens het gesprek constateerden we dat het goed is om eerst met het team het gesprek te voeren over wat we precies verstaan onder diversiteit; het definiëren en afbakenen van het begrip. Suggestie is om bij dit gesprek collega's van bijvoorbeeld sociaal werk te betrekken omdat zij veelal in hun curriculum aandacht besteden aan diversiteit.

Aan de orde kwam dat bij onze hogeschool een diverse, multiculturele studenten- en docentenpopulatie niet als vanzelfsprekend aanwezig is, zoals dat bij andere randstedelijke hogescholen wel het geval is. Tegelijkertijd geldt voor het team Verpleegkunde dat zij een diverse samenstelling kent met docenten uit Colombia, Iran, Zuid-Afrika, Nederlandse Antillen, Suriname en Vlaanderen om enkele te noemen.

We zijn een middelgrote, overwegend 'witte' hogeschool. Ook de instellingen waarmee wij te maken hebben (bijvoorbeeld LUMC, Alrijne) kennen een minder diverse populatie dan de instellingen waarmee grote randstedelijke hogescholen zoals Rotterdam en Den Haag te maken hebben (bijvoorbeeld het Haga-ziekenhuis). Bij deze scholen en instellingen is diversiteit vanzelf aanwezig in de natuurlijke omgeving en hoeft het minder geëxpliciteerd te worden.

Het feit dat Verpleegkunde van Hogeschool Leiden met andere instellingen te maken hebben is *an sich* ook een vorm van diversiteit. Het begrip diversiteit reikt verder dan etnische verschillen, het betreft ook genderdiversiteit, sociaaleconomische achtergrond, (religieuze) achtergrond en meer.

Wanneer de opleiding heeft omschreven wat zij verstaat onder diversiteit en hoe zij daar aandacht aan wil geven in het programma, in het team en in de omgang met de studenten, kunnen we onze intenties spiegelen aan de zorginstellingen waar wij mee samenwerken.

Waar lopen zij in de praktijk tegenaan, wat verwachten zij méér van onze verpleegkundigen in opleiding dan wat zij nu kunnen, wat is mogelijk in de praktijk? En wat betekent dit voor onze opleiding? Zijn we als team in staat om hierop in te spelen?

Aangehaald werd nog dat het diversiteitsvraagstuk te koppelen is aan de opmerkingen van het panel over ethische kwesties (*'De ethische aspecten van het doen van onderzoek bij mensen behoeft nog aandacht.'*) Ook hier spelen geloofskwesties, culturele en principiële verschillen een belangrijke rol.

Conclusie

We gaan de dialoog aan over diversiteit in het team en de instellingen en definiëren met elkaar wat wij eronder verstaan en wat dit betekent voor ons curriculum en het leren in de praktijk. Eén van de concrete acties is dat de curriculumcommissie het onderwijsprogramma gaat doorlichten op diversiteit; zo *screenen* zij bijvoorbeeld de bewoners van de digitale wijk hetgeen kan leiden tot aanpassingen van de beroepssituaties.

Gespreksonderwerp Uniformiteit in beoordeling

De indeling in kleinere teams maakt het mogelijk structureel aandacht te besteden aan kalibreren. We kalibreren vooraf aan de hand van de rubrics (hoe deze te interpreteren, hoe deze toe te passen) en achteraf (hoe zijn de rubrics toegepast, waar lopen de cijfers uiteen en waarom). Doel is om elkaars beoordeling en onderbouwing te begrijpen en meer naar elkaar te 'groeien' zodat een grotere interbeoordelaarsbetrouwbaarheid ontstaat.

In het gesprek kwam aan de orde dat landelijk discussie is over de rubrics en ook sprake is van een tegenbeweging waarbij men ervoor pleit om het beoordelen niet helemaal vast te leggen in protocollen en detaillistische beoordelingscriteria. Dit sluit aan bij de discussies over analytisch 'versus' holistisch beoordelen die binnen verschillende hbo-opleidingen worden gevoerd. Het is zoeken naar een manier waarop de examinerator 'met het oog van de meester' met enige afstand naar een werkstuk kan kijken en vanuit zijn/haar professionaliteit een oordeel kan geven, gesteund door enkele zinvolle criteria. Nu is het soms het afvinken dat de overhand krijgt bij volume-nakijkwerk onder tijdsdruk, hetgeen schijnzekerheid geeft. De kunst is om de juiste balans te vinden.

Kalibreersessies spelen een belangrijke rol in het kritisch onder de loep nemen van de rubrics en hoe eenieder deze toepast. Als examinatoren het gesprek niet voeren kan dit leiden tot (te) grote onderlinge verschillen en uiteenlopende beoordelingen.

Een goede manier om de kalibreersessies te organiseren is door een aantal oude voorbeelden te gebruiken (beoordelingen die al klaar zijn), want daar kunnen de examinatoren 'veilig' kritisch naar kijken. Het advies is om dit op een vaste momenten te doen (bijvoorbeeld eenmaal per periode), te beginnen met zo'n drie oude werken per keer en dat een aantal maal te herhalen. Bij voorkeur met begeleiding van een lid van de toetscommissie.

Een tip bij de rubrics is om de hoofdstructuur overeind te houden en deze niet steeds te wijzigen. Over de subcriteria die daaronder liggen (het 'onderwaterscherm') kunnen de examinatoren dan vrijuit kalibreren. Een andere tip is om de beoordelingslijsten simpel te houden; maak het niet te ingewikkeld. Dit geldt ook voor de 'afvink'lijsten voor de stagebegeleiders in de instellingen.

Bij het bestuderen van het onderwijsmateriaal merkte het panel dat de toelichting bij de gescoorde rubrics vaak leeg was, wat spijtig is omdat studenten en collega's (bij kalibreersessies) daar juist van leren.

Een gerelateerd punt dat besproken is, is het reduceren van het aantal summatieve toetsen en de vervanging door formatieve toetsen. Een advies is om eens te bekijken hoeveel toetsen de opleiding eigenlijk heeft en vanuit daar te kijken waar het minder kan. Een mogelijkheid is om geen toetsen meer onder de 5 EC te maken.

Conclusie

Uniformiteit in beoordeling en professionele ruimte voor de beoordelaar ziet de opleiding als belangrijke aandachtspunten. We pakken dit verder op door structureel kalibreersessies in te plannen. Ook is een Senior Kwalificatie Examinering (SKE) traject uitgezet voor examinatoren. Met (o.a.) als doel om het toets-programma van de opleiding kritisch te bezien. Het streven is om ieder collegejaar 2 docenten een SKE-traject te laten volgen, uitmondend in adviezen voor verbeteringen van specifieke onderdelen van het toets-programma.

Gespreksonderwerp Lectoraten en verbinding met het curriculum

Een lector intramurale ouderenzorg wordt per 1 april 2019 aangesteld. Een samenwerkingsverband van Marente (instelling voor zorg voor ouderen) en Hogeschool Leiden. De omvang van de aanstelling is 1,0 fte. Hij zal voor zijn opdracht 1 à 2 dagen aanwezig zijn in de zorginstelling en de overige tijd bij de hogeschool.

De resultaten van het lectoraat zijn:

- Kennis van wat ouderen ervaren in en vragen van hun leefomgeving, de intramurale setting, en wat dat betekent voor de beroepsuitoefening van verpleegkundigen.
- Werkplekken realiseren waar leren en een onderzoekende houding in een open sfeer belangrijk worden gevonden.
- Waar de verpleegkundige handelt in ontmoeting met anderen waardoor de verpleegkundige en de zorgverlening zich ontwikkelt.
- Verpleegkundigen die zelfbewust zijn omdat ze zich goed toegerust voelen (weten) en hun kennis en vaardigheden kunnen delen met collega's van eigen en andere disciplines.
- Ontwikkeling van het curriculum van de opleiding tot verpleegkundige.

Met de lector gaat de opleiding een minor 'zorg voor ouderen' ontwikkelen, waarin vrije (experimenter) ruimte komt om in te kunnen spelen op actuele ontwikkelingen.

Vanuit daar zal gekeken worden wat in de major terecht moet komen (het hoofdprogramma). Dit sluit ook aan op gespreksonderwerp 4, ruimte in het curriculum.

De panelvoorzitter vindt dit een mooie eerste poging en noemt dat het vertrouwen geeft dat de lector is aangesteld en de voorgenomen stappen zoals beschreven in de Zelfevaluatie daadwerkelijk gezet zijn.

De experimenteerruimte sluit aan op andere bewegingen in het land waarbij opleidingen een deel van het curriculum openlaten om flexibel in te kunnen spelen op actuele ontwikkelingen in de (verpleegkundige) zorg en daar discussies over aan te gaan. Sommige kwalificaties zullen altijd een vast onderdeel zijn van het curriculum, andere kwalificaties zijn tijdgebonden en veranderen dus.

In het gesprek kwam aan de orde dat het wenselijk is mee te doen aan langlopende projecten uit de praktijk waarbij studenten doorgaan op onderzoek (longitudinaal onderzoek), onder begeleiding van het lectoraat. Het lectoraat krijgt dan bekendheid in de opleiding en het eindniveau is stevig. Het onderzoek is altijd beroeps- en handelingsgericht, praktisch toepasbaar en past daarmee bij hbo-niveau. Op dit moment doen studenten wel

sporadisch mee aan langlopend onderzoek in de praktijk, maar we gaan kijken hoe we dit structureel kunnen organiseren (met het 'projectloket').

Een tip is om de lector gastcolleges te laten verzorgen in de tweede helft van het eerste studiejaar. Zo wordt de lector zichtbaar voor studenten en kan het belang van onderzoek voor de dagelijkse praktijk van verpleegkundigen onder de aandacht worden gebracht. Deze aanbeveling neemt de opleiding ter harte.

Conclusie

De opleiding heeft een goede start gemaakt met het aanstellen van de lector en de voorgenomen ontwikkeling van een minor met vrije ruimte. Het idee om de lector een gastcollege in het eerste jaar te laten geven neemt de opleiding graag over als 'quick win'. De opleiding is voornemens om deelname van studenten aan langlopend onderzoek te faciliteren, in samenwerking met het lectoraat en het projectenloket.

Gespreksonderwerp Ruimte in het curriculum

Dit onderwerp is al aan de orde geweest bij punt 3. Voorbeelden zijn de te ontwikkelen minor met vrije experimenteerruimte en het minder dichttimmeren van toetsen en criteria.

Sommige opleidingen in het land hebben 1 EC vrije ruimte in het curriculum.

Conclusie

De opleiding heeft in haar streven naar een betere balans tussen een 'dichtgetimmerd' verplicht curriculum en meer vrije ruimte al een aantal goede initiatieven genomen, en gaat verder op de ingeslagen weg.



Hogeschool Leiden

Zernikedreef 11
2333 CK Leiden
Postbus 382
2300 AJ Leiden

 071 - 518 88 00

 info@hsleiden.nl

 hsleiden.nl

 facebook.com/HSLeidenNL

 twitter.com/HSLeidenNL

 linkedin.com/company/hogeschool-leiden