



Notulen Ontwikkelgesprek

Datum: 19 december 2024

1. Opening en Doelstelling

De bijeenkomst startte met een gezamenlijke blik op de "bigger picture". Het doel is om huidige vraagstukken vanuit een vernieuwend perspectief te benaderen, met name gericht op onderwijsvernieuwing binnen de voltijdopleidingen.

2. De besproken vraagstukken voor het ontwikkelgesprek:

1. Om het integraal opleiden te versterken, is het essentieel om de praktijk actief te betrekken. We streven ernaar dat de student de theorie en vaardigheden kan toepassen in de praktijk. Hoewel de praktijk graag een rol wil spelen, ervaren zij vaak een tekort aan tijd. Het op maat begeleiden van studenten is voor veel praktijkbegeleiders een uitdaging.

Bij ons speelt de vraag hoe we de begeleiders in de praktijk structureel, eenvoudig en efficiënt kunnen betrekken bij het leerproces van de student.

2. Een andere belangrijke vraag is hoe we de sterke punten van de flexibele deeltijd kunnen toepassen binnen de voltijd. Welke ervaringen bij de flexibele deeltijd zouden ook bij de voltijd van waarde kunnen zijn, zonder daarbij uit het oog te verliezen wat passend is voor de doelgroep?

We denken hierbij aan het anders inrichten van het afstuderen, het stimuleren van een meer ontwikkelingsgerichte aanpak en het versterken van het onderzoekend vermogen van studenten. Hoe kunnen we deze elementen vormgeven binnen het voltijdprogramma?

3. Ten slotte zijn we benieuwd of er tips of inzichten zijn vanuit visitaties bij andere hbo- V- opleidingen die voor ons waardevol kunnen zijn. Welke goede of innovatieve ideeën kunnen wij meenemen in onze eigen onderwijsvernieuwing?

3. Verslag van het gesprek

De externe validatie binnen het cluster zou vaker plaats kunnen vinden. De afgelopen externe validatie is tamelijk voorzichtig verlopen en biedt ruimte voor verdere

ontwikkeling, waarbij een kritischere houding ten opzichte van elkaars werk gestimuleerd kan worden.

Dit vraagt om een proces van vertrouwen, dat enkele jaren kan duren, om als echte critical friends op te treden. De clustervisitatie krijgt dan ook nog een andere betekenis, als je binnen het cluster ook extern valideert. Het is leerzaam om ook buiten het verpleegkundig kader in gesprek te gaan met opleidingen, zowel inhoudelijk als organisatorisch. Kijk ook naar internationale good practices. Internationale voorbeelden tonen aan dat afstandsleren ook kan leiden tot een verpleegkundediploma, hoewel dit moeilijk te organiseren is binnen de huidige regelgeving.

Daarnaast is het belangrijk om een brug te slaan naar praktijkleren. We hanteren nog een traditioneel opleidingsmodel, terwijl het praktijkleren mogelijk de nieuwe werkelijkheid weerspiegelt.

De verantwoordelijkheid voor vernieuwen lijkt grotendeels bij werkbegeleiders te liggen,

Maar het aanpakken van bredere organisatorische vraagstukken, inclusief bestuurlijke betrokkenheid, kan bijdragen aan veranderingen in praktijkleren. Het bestaande netwerk van relaties biedt mogelijkheden om hier samen met partners, zoals Erasmus, innovatieve stappen in te zetten. Een voorbeeld hiervan is de beweging naar duofuncties in de zorg om medewerkers vitaal en gezond te houden. Fontys past dit model succesvol toe met lector practitioners, wat een inspirerend voorbeeld kan zijn.

Tijdens de bijeenkomst is opgemerkt dat zowel docenten als praktijkbegeleiders soms terughoudend zijn om te vernieuwen. Er heerst onzekerheid over hoe studenten het eindniveau kunnen aantonen, ongeacht het gevolgde leerpad. Ook bij praktijkbegeleiders, is er ook bij hen sprake van enige angst voor verandering.

Meer durf en het loslaten van innovatieangst is gewenst. Dit speelt met name binnen het voltijdonderwijs, waar vernieuwen lastig lijkt. Het ontwerp van een jaaropbouw waarin studenten van een meer sturende naar een minder sturende aanpak gaan, geeft docenten de mogelijkheid om hun rol af te stemmen op hun behoeften. Een voorspelbare start kan helpen om ritme te ontwikkelen, maar in latere fasen van het programma kan meer eigenaarschap bij studenten worden gelegd. Bijvoorbeeld door een jaar lang praktijkleren in te voeren, zodat studenten tijd hebben om hun omgeving te leren kennen, regie te nemen over hun leerproces, en zich kwetsbaarder op te stellen in hun ontwikkeling.

Het belang van internationale oriëntatie werd benadrukt, evenals het onderzoeken van alternatieve opleidingsvormen en best practices uit de literatuur. Een voorbeeld dat

werd genoemd is de Princess Margaret School of Nursing, waar in het eerste jaar slechts één vak van 60 credits wordt aangeboden.

Binnen het praktijkleren wordt geconstateerd dat het moeilijk is om innovatie in de praktijk te stimuleren. Zorginnovatiecentra (ZIC) worden gezien als beloftevolle constructen, zoals succesvol toegepast door Fontys. Dergelijke initiatieven creëren een gezamenlijke aanpak met de praktijk om te innoveren.

Innovatie wordt echter bemoeilijkt door de hiërarchische cultuur binnen organisaties, waardoor energie en uithoudingsvermogen nodig zijn om veranderingen door te voeren.

Hierin is ook betrokkenheid van het College van Bestuur (CvB) van belang.

In de Rotterdamse Zorg wordt de gelaagdheid herkend. Dit blijkt een complex proces te zijn, waarbij strategisch overleg nodig is, bijvoorbeeld binnen gremia waarin CvB's samenkomen. Hieraan bijdragen vraagt een gerichte strategie, samen met de instituutsdirecteur. Dit proces wordt beschreven als een spel waarbij flexibiliteit, durf en plezier essentieel zijn.

De flexibele deeltijdopleiding toont hoe innovatie kan worden geïntegreerd in het onderwijs. Deze inzichten kunnen deels worden toegepast in het voltijdonderwijs, hoewel de doelgroep en studentenpopulatie verschillen. Vanaf het derde jaar lijken

voltijdstudenten echter vergelijkbaar met deeltijdstudenten in termen van regie over leerresultaten. Als voltijdstudenten vanaf het tweede jaar bijvoorbeeld een werkplek van september tot en met juli zouden hebben, zou eenzelfde programma als in de deeltijdopleiding mogelijk zijn in termen van het regie nemen over de leerresultaten.

Het loslaten van bestaande kaders biedt de mogelijkheid om het beste in studenten naar boven te halen. Dit vraagt om een kritische blik op het afstudeerproces: het moet niet langer een stressvolle eindfase zijn, maar een kans om studenten succesvol op te leiden en tegelijkertijd in de behoeften van de praktijk te voorzien. Flexibiliteit in het aantonen van de eindtermen is daarbij belangrijk. Omdat studenten vaak handelen naar de verwachtingen van docenten, ligt de verantwoordelijkheid bij het docententeam om een proces te creëren dat recht doet aan de complexiteit van zowel de zorgsector als het leven van studenten.

Het is belangrijk om als team uit de eigen bubbel te stappen en inspiratie te zoeken bij andere opleidingen. De opleiding voldoet aan de kwaliteitsnormen, door intensiever te kijken naar verbeterpunten en grotere stappen te zetten, kan het proces verder worden geoptimaliseerd. Het bestaande kwaliteitszorgsysteem (PDCA) functioneert goed en het benutten van innovaties zoals het SMILE-project biedt kansen om verder

te groeien. Het betrekken van opleidingen vanuit andere disciplines kan docenten helpen om nieuwe perspectieven te omarmen en meer out-of-the-box te denken.

Er wordt door de voorzitter aangestuurd op durf en cultuurverandering, waarbij ook studenten een rol spelen. Studenten geven bij de pilot aan geïntegreerd te willen afstuderen, wat vraagt om het loslaten van traditionele aanpakken en meer ruimte voor de inbreng van de student. Dit vereist strategische keuzes in de inzet van FTE's. Een voorbeeld is Saxion, waar drie fulltime medewerkers op stagecoördinatie zijn gezet om regiodeals en samenwerkingen te realiseren. Na enkele jaren levert dit significant resultaat op.

Het is belangrijk om strategisch aanwezig te zijn aan relevante tafels en stagecoördinatoren als ondernemers in te zetten. Hoewel de organisatie op dit moment op orde is, moeten we voorkomen dat bezuinigingen leiden tot uitsluitend focus op uitvoering. De huidige fundering biedt juist kansen om te investeren en verder te bouwen.

Het betrekken van de praktijk is van belang om de balans te bewaren en de rol van de hbo-verpleegkundige te versterken. Dit vraagt om een flexibele houding en een bredere kijk op de praktijk, waarbij de bestaande basis verder wordt benut en ontwikkeld.