

Verslag
Ontwikkelgesprek
Master Docent Hoger Gezondheidszorgonderwijs

Master Docent Hoger Gezondheidszorgonderwijs (ISAT: 70168)

Faculteit der Geneeskunde Vrije Universiteit Amsterdam

13 december 2023

Goedgekeurd door de voorzitter van het panel

Naam: Dr. ir. Ab F. Groen



datum: 17 december 2023

1. Gegevens van de opleiding

Naam: Docent Hoger Gezondheidszorg Onderwijs (HGZO)

Croho: 70168

Niveau en oriëntatie: HBO master

Aantal studiepunten: 60

Variant(en): deeltijd

Inleverdatum accreditatie: 1 november 2023

Vice-decaan onderwijs: Prof. dr. Christa Boer

Opleidingsdirecteur: Prof. dr. D.E. (Dagmar Else) Slot

Opleidingscoördinator: Drs. S. (Stan) Buis

Contactpersoon: MSc Sanne Kroon

Visitatie door panel: 26 mei 2023

Ontwikkelgesprek: 19 oktober 2023

2. Panel

Het panel voor het ontwikkelgesprek van de master HGZO bestaat uit:

- *Dr. ir. A.F. (Ab) Groen*

Commissievoorzitter AeQui, bestuurder GOO opvang en onderwijs, toezichthouder woningcorporatie en voorschou en adviseur vanuit Bureau Fulp.

- *R.R. (Reinskje) Suierveld*

MSc, lid, Directeur Academie Gezondheidszorg, Hogeschool NHL Stenden.

Als secretaris van het ontwikkelgesprek fungeert: Stephanie Lankhorst, stafmedewerker Kwaliteitszorg, Strategie en Beleid van Onderwijs, Faculteit der Geneeskunde van de Vrije Universiteit Amsterdam.

3. Deelnemers

De opleiding wordt vertegenwoordigd door:

- *Prof. dr. D.E. (Dagmar Else) Slot (voorzitter)*

Opleidingsdirecteur master docent HGZO

- *Drs. S. (Stan) Buis*

Coördinator master Docent HGZO, docent, onderwijsadviseur

- *Gehele docententeam HGZO*

4. Verslag van het ontwikkelgesprek

De opleiding HGZO

De opleiding HGZO is de enige in Nederland die zowel voor gezondheidszorgdocenten als voor zorgprofessionals toegankelijk is en die de pijlers onderwijs en gezondheidszorg integreert in haar eindkwalificaties. De beoogde eindtermen van de opleiding zijn uitgewerkt in de volgende vier competenties: Didactisch Handelen (DH), Onderzoeken (OZ), Innoveren (IN), en Professionaliseren (PR).

Voorafgaand aan het ontwikkelgesprek geeft de voorzitter uitleg over het doel en de insteek van het ontwikkelgesprek. Tijdens de visitatie op 26 mei 2023 is gekeken naar de bestaande opleiding, waarvoor het beoordelingsrapport is opgesteld dat reeds is vastgesteld door het panel. Het ontwikkelgesprek is op initiatief van de opleiding en bedoeld om in samenspraak tot inzichten en ideeën te komen waarmee de opleiding zich verder kan verbeteren en ontwikkelen. De opleidingsdirecteur opent de zitting en de 2 agendapunten (vraagstellingen) die de opleiding vooraf heeft opgesteld worden ingeleid.

1. In hoeverre zijn de vier competenties van het huidige curriculum verdiepend genoeg voor docenten aan een hogeschool?

De opleiding is tot de conclusie gekomen dat de competenties zelf nog voldoen, maar dat er op het gebied van de invulling van de competenties nog ruimte is voor verbetering. Een aantal bevindingen van de opleiding n.a.v. eigen onderzoek en het ontvangen beoordelingsrapport:

- Als onderdeel van de competentie Didactisch Handelen (DH) zou de opleiding studenten meer willen leren om het 'mixed classroom onderwijsmodel' (waarbij je inspeelt op diversiteit) op een passende manier in te zetten in hun onderwijs. De doelgroep waar de dio's mee te maken hebben vraagt om andere werkvormen die meer passend zijn bij hun leerproces.
- Verder wordt coaching steeds belangrijker voor de dio's. Zo is de wens om studenten als onderdeel van de competentie DH nieuwe coaching modellen aan te reiken.
- Ook is het belangrijk dat de dio's in staat zijn om hun doelgroep op weg te helpen met 'leren leren': hoe kunnen zij dit integreren in hun onderwijs? Dit valt onder Professionaliseren (PR).
- Verder zou er meer ingespeeld kunnen worden op leiderschap als onderdeel van de competentie Professionaliseren (PR). Hoe ga je als dio om met weerstand? Hoe ga je om met je eigen professionalisering?

De opleiding merkt dat de studentenpopulatie vaak ook redelijk divers is: sommigen dio's hebben al wat meer ervaring in het onderwijs, anderen niet. Nu wordt er vaak gewerkt met vrijstellingen, bijvoorbeeld als er al ervaring is op het gebied van coaching. De opleiding zou daarom graag ook advies van het panel willen over in hoeverre je moet gaan differentiëren. En zo ja, op welke manier dan? Moeten mensen met meer ervaring op een hoger niveau bezig zijn, of andere of meerdere keuzes hebben? Of is het passend om te blijven werken met vrijstellingen?

Advies en aanbevelingen van het panel

Het panel juicht toe dat de opleiding bezig is om de invulling van de competenties een toekomstbestendig karakter te geven. De toekomst gaat weer andere dingen vragen: hoe zet je als opleiding de competenties neer in een tijd die mogelijk gaat veranderen?

- Het panel geeft aan dat er veel aanknopingspunten zijn om als opleiding tegemoet te komen aan de kennis en vaardigheden die mensen bij binnenkomst al hebben (denk bijv. aan EVC-trajecten). Het feit dat de opleiding intakegesprekken doet is al een mooie eerste stap. Het advies is om meer de richting van validering op te gaan en te kijken: welke kennis en vaardigheden nemen mensen al mee, binnen het profiel waartoe de opleiding opleidt? Minder rigiditeit van vrijstellingen (dus opleiding X leidt tot vrijstelling Y), maar meer kijken wat brengt iemand daadwerkelijk mee? En kun je dat valideren ja of nee? Het is mooi als een opleiding differentiatie biedt, dit maakt een opleiding ook flexibeler. En het kan ook studenten helpen om het gezamenlijke niveau hoger te krijgen. De minimum toetsing zit er altijd wel in, alle studenten moeten een bepaald niveau behalen en daar monitor je als opleiding ook op.
- De meerwaarde van het programma is dat de achtergronden gevarieerd zijn en studenten die binnenkomen kunnen groeien in hun werkcontext. Maar ook: hoe breng je een student mét docentervaring van een 8 naar een 9? Juist het verschil in pedagogische achtergrond kan gebruikt worden in de opleiding.

- Er zou meer verdieping kunnen komen op het gebied van subjectificatie (Biesta). Van belang om studenten te stimuleren om zich te ontwikkelen op dit onderdeel en niet enkel voldoen aan het minimumniveau en daarmee je diploma halen.

2. Welke opties ziet de opleiding en het panel voor het invoeren van een enkel eindwerk (i.p.v. 2) en hoe kan dit vormgegeven worden?

De opleiding heeft 3 mogelijke opties in gedachte om hier vorm aan te geven:

1. Eén eindwerk invoeren waarin de dio de competentie Professionaliseren als kapstok neemt van waaruit hij het eindwerk gaat maken. En zich daarbij de vraag stelt: hoe draag ik als dio bij aan de maatschappij, de betere gezondheidszorg en het welzijn van de mens/patiënt? Idee is hierbij om de dio te laten werken vanuit eerdere opdrachten binnen de opleiding, en daarbij te laten kijken hoe hij zichzelf tot dan toe heeft ontwikkeld. Om vervolgens zichzelf de vraag te stellen *waarin* hij zichzelf verder wil specialiseren na de opleiding en *hoe* hij zich daarop blijft ontwikkelen. Of een variant hierop: een dio een project laten doen waarmee hij laat zien dat hij zich daadwerkelijk verder ontwikkelt op die 4 competenties.
2. De dio zelf het eindwerk laten kiezen, waarbij hij kijkt: welke competentie zet ik daarin centraal? En waarbij hij vervolgens ook nadenkt over hoe hij de andere 3 competenties hierin kan opnemen/verweven.
3. De dio een onderwerp laten kiezen waarin hij alle 4 de competenties tot uitdrukking laat komen. Hierdoor is er meer individuele ontwikkeling waarin ook een eigen ontwikkelingsformulier ontworpen kan worden (daar zit ook een stukje onderwijskunde in). En uiteraard dient hier de dio ook na te denken over de bijdrage die hij wil leveren aan de maatschappij, de betere gezondheidszorg en het welzijn van de mens/patiënt.

De ultieme doelstelling van het eindwerk is om als docent een bijdrage te leveren aan de zorg (via de 4 competenties) en iets op te leveren waar de opleiding iets aan heeft (dus bijv. een product, niet alleen een reflectie, maar dit kan heel divers zijn).

Advies en aanbevelingen van het panel

- Het is belangrijk om vanuit de 3 kernwaarden van de onderwijsvisie van de VU te kijken (open, persoonlijk en verantwoordelijk): waar leg je de lat nu? Leg de verschillende opties naast deze kernwaarden en hoe leidt dit tot (meer) differentiatie?
- De opleiding heeft de neiging alles te willen doen waardoor het juist te veel wordt. Zo kan het bijvoorbeeld ook allemaal geïntegreerd zijn, i.p.v. alles naast elkaar te laten bestaan. Er zijn veel vormen te bedenken. De 3 geschetste opties kunnen in feite allemaal zolang ze allemaal maar goed geïntegreerd zijn in de opleiding.
- Er wordt een appèl gedaan om in de opleiding meer ruimte te scheppen voor zelfontwikkeling en de eigen verantwoordelijkheid van studenten. Het eindwerk zou niet alleen gericht moeten zijn op het behalen van een kwalificatie maar zou ook juist ruimte moeten bieden voor zelfontwikkeling en het maken van eigen keuzes. Volgens het panel is er nu in de methodiek te veel sprake van uniformiteit wat betreft de invulling en uitvoering van het eindwerk. Meer kunst dan kunde wordt geadviseerd: creëer meer ruimte voor individuele dio's om uit te blinken en te tonen waar zij toe in staat zijn. Het panel daagt de opleiding uit om op het spectrum van kunde tot kunst, de opleiding zelf én het bijbehorende eindwerk duidelijk te plaatsen.

- Het panel geeft de opleiding bij het ontwerpen van het eindwerk mee om goed in gedachte te houden dat er docenten worden opgeleid en geen zorgprofessionals. Maak bijvoorbeeld een eenvoudige opdracht waarvan de uitwerking complex is.

Welke tips heeft het panel voor het verhogen van de instroom?

Het panel ziet dat een lage instroom op veel plekken speelt in het zorg-welzijnsdomein. Er zijn ook steeds meer kandidaten voor het docentschap die al beschikken over een master, wat een 2e master (HGZO) wellicht minder relevant maakt. Positief is dat er wel een natuurlijk beloop is bij docenten in het HBO: dat biedt perspectief om docenten op te blijven leiden. Het is belangrijk om na te denken hoe de opleiding een bijdrage kan leveren om de uitstroom tegen te gaan vanuit het werkveld (van de gezondheidszorg). Oftewel, kunnen medewerkers door onze opleiding beter behouden blijven voor de gezondheidszorg?

In de zorg gaat de komende tijd veel moeten veranderen om de benodigde zorg te kunnen blijven bieden. Dat er dus zowel in de zorg als in het onderwijs een transitie aankomt is onvermijdelijk, maar hoe dat er precies uit gaat zien is nog onduidelijk. Transitie vraagt ook om een bepaald type docent en dat is waar binnen deze opleiding goed naar gekeken moet worden. En dit geldt ook voor meer ontwikkelperspectief. Welke bijdrage kan bijvoorbeeld de opleiding leveren aan het opleiden in het zorgdomein op de werkvloer zelf? Aanknopingspunten hierbij kunnen zijn dat zorg en welzijn steeds dichterbij de zorg komt (inhoudelijke transitie in de gezondheidszorg), maar ook dat, naast de bestaande docentenrol voor studenten, zorgprofessionals steeds meer een docentenrol voor patiënten en familie krijgen.