

AVANS+

B Bachelor of Nursing

Uitgebreide opleidingsbeoordeling

Samenvatting

In september 2022 is de bestaande opleiding Bachelor of Nursing van Avans+ bezocht door een visitatiepanel van NQA. Avans+ biedt deze opleiding in deeltijd en voltijd aan. De opleiding heeft een omvang van 240 EC. De deeltijd kent vier routes: afhankelijk van vooropleiding en werkervaring stroomt de deelnemer in een van de routes in. De voltijdvariant is een route voor internationale deelnemers. De deeltijd- en de voltijdvariant voldoen aan alle standaarden. Het eindoordeel van de opleiding is voor beide varianten dan ook positief.

De Bachelor of Nursing (BoN) leidt verpleegkundigen op hbo-bachelorniveau op. Werkervaring en / of het beschikken over een relevante werkplek speelt, in overeenstemming met de visie van Avans+, een belangrijke rol in de trajecten die de BoN aanbiedt. De praktijk speelt een actieve, participerende rol. Dit biedt ruimte voor creativiteit en innovatie: een ruimte die de opleiding benut. Het panel ziet dan ook een flexibele opleiding die in staat is snel te schakelen met het werkveld en daardoor actief inspeelt op actuele ontwikkelingen.

Beoogde leerresultaten

De BoN leidt verpleegkundigen op die opgeleid worden voor de zorgtaken en zorgvragen van morgen: het beroepsbeeld sluit aan bij het complexer wordende zorglandschap. Het landelijk profiel Bachelor of Nursing 2020 is herkenbaar: de opleiding zet de CanMEDSrollen centraal en vertaalt deze CanMEDSrollen naar leeruitkomsten en kritische beroepsbekwaamheden. De CanMEDS-rollen omvatten diverse competenties. Het panel beveelt aan om deze competenties per CanMEDS-rol expliciet te beschrijven en aan te geven in welke leeruitkomsten of kritische beroepsbekwaamheden welke competenties per CanMEDS-rol op NLQF-6 niveau worden afgerond.

Het werkveld is zichtbaar betrokken, de opleiding weet een mooie balans te bereiken tussen zowel het specifiek opleiden vanuit de klantvraag om maatwerk als het generiek opleiden tot brede bachelorverpleegkundigen.

Oriëntatie, inhoud en leeromgeving

De BoN richt zich sterk op het opdoen van beroepsvaardigheden in de praktijk op bachelorniveau: deelnemers van de deeltijdvariant beschikken over een relevante werkplek en deelnemers in de voltijdvariant lopen stage vanaf de start van de opleiding. Aan de hand van de leerlijn Persoonlijk en Professioneel Leiderschap ontwikkelen deelnemers zichzelf als professional. De modules zijn zo opgezet dat deelnemers per module geïntegreerd werken aan hun onderzoekend vermogen. Het onderwijs wordt *blended* aangeboden: deelnemers leren op hun werkplek, door het te volgen onderwijs op een locatie van Avans+ en online. Het curriculum bestaat uit 16 modules van 15 EC, verspreid over verschillende fasen. In deze modules werken deelnemers aan deels verplichte en deels te kiezen leeractiviteiten, waarin ruimte is voor inbreng vanuit de eigen praktijk. De gebruiksvriendelijke online leeromgeving Connect+ ondersteunt hierin. Deelnemers vormen per module kleine leerteams, zij wisselen daarin casuïstiek uit en treden voor elkaar op als peer en critical friend. Een aanbeveling is het steviger aanzetten van kennis van de geestelijke gezondheidszorg in het curriculum. De naamgeving van enkele modules kan passender.

Instream, personeel en kwaliteitszorg

De wettelijke instroomeisen worden gehanteerd. Daarnaast biedt de opleiding instroom in verkorte routes aan op basis van reeds verworven kennis en vaardigheden die leiden tot vrijstelling. De vrijstellingsprocedure is gedegen tot stand gekomen, wel beveelt het panel aan om inzichtelijk en navolgbaar te maken welke inhoudelijke kennis en precieze vaardigheden leiden tot vrijstelling van welke onderwonderdelen (en wanneer niet). Deelnemers worden opgeleid door kundige docenten. Alle docenten geven op freelance basis les en werken daarnaast in de praktijk. Deze docenten worden begeleid door gedreven kerndocenten. De opleidingscoördinatoren en de opleidingsmanagers zijn zichtbaar en aanspreekbaar, wat wordt gewaardeerd. De opleiding kent in alle lagen een gedegen overleg- en kallibratiecultuur. De opvolging van actie- en evaluatiepunten kan verder inzichtelijk worden gemaakt. Het kwaliteitszorgsysteem voldoet en is zichtbaar in doorontwikkeling.

Voorzieningen en begeleiding

De vestigingen bieden gedegen middelen en voorzieningen voor zowel praktisch als theoretisch onderwijs. De faciliteiten zijn toereikend en op orde. Deelnemers worden gehoord en gezien: zij worden zowel vanuit de opleiding als vanuit de werkplek goed begeleid en er is frequent contact tussen beide partijen. Deelnemers ervaren vlot contact en korte lijnen en er wordt meegedacht in vraagstukken die de studievoortgang mogelijk belemmeren.

Toetsing en gerealiseerd eindniveau

De vorm van toetsing aan de hand van integrale beroepsprestaties biedt voor deelnemers gevarieerde mogelijkheden om leeruitkomsten aan te tonen, passend bij hun werkplek en professionele interesses. Veel toetsing vindt mondeling plaats, het panel moedigt het voornemen van de opleiding naar meer variëteit in toetsing aan, omdat daarmee beter inzichtelijk gemaakt kan worden of een deelnemer voldoet aan de leeruitkomsten. Het opleiden in de praktijk is een grote en belangrijke pijler van de BoN: het panel doet daarom de aanbeveling om de praktijk ook een rol te laten spelen in de beoordeling van de summatieve toetsing. De Centrale Examencommissie bevat sub-leden afkomstig uit de opleiding en heeft derhalve gedegen zicht op de BoN. Alle modules worden getoetst op het beoogde eindniveau NLQF 6, hetgeen voldoet. Daarbij tonen deelnemers in een eindassessment hun persoonlijke en professionele groei aan, aan de hand van bewijsvoering in een portfolio en door het voeren van een criteriumgericht interview. De voorbereiding van deelnemers op dit eindassessment kan versterkt worden, alsmede het bekwamen van docenten in het op een navolgbare manier afnemen en beoordelen van de CGIs. Alles beschouwende constateert het panel dat het beoogde eindniveau gerealiseerd wordt en dat de BoN bekwame, kritische en zelfstandig functionerende zorgverleners opleidt.

Inhoudsopgave

Samenvatting	2
Schets van de opleiding	8
Basisgegevens opleiding	9
Terugblik vorige visitatie	9
Standaard 1 Beoogde leerresultaten	10
Standaard 2 Oriëntatie	13
Standaard 3 Inhoud	15
Standaard 4 Leeromgeving	19
Standaard 5 Instroom	21
Standaard 6 Personeel	23
Standaard 7 Voorzieningen	25
Standaard 8 Begeleiding	26
Standaard 9 Kwaliteitszorg	28
Standaard 10 Toetsing	29
Standaard 11 Gerealiseerde leerresultaten	33
Eindoordeel over de opleiding	35
Aanbevelingen	36
Bijlagen	37
Bijlage 1 Bezoekprogramma	38
Bijlage 2 Bestudeerde documenten	40

Inleiding

Dit visitatierapport bevat de beoordeling van de bestaande bacheloropleiding Bachelor of Nursing van Avans Hogeschool B.V. Het visitatiepanel van NQA dat de beoordeling heeft uitgevoerd is samengesteld door NQA, in opdracht van Avans Hogeschool B.V en in overleg met de opleiding. Voorafgaand aan de visitatie heeft de NVAO het panel goedgekeurd.

Het rapport beschrijft de bevindingen, overwegingen en conclusies van het panel. Ook bevat het enkele aanbevelingen voor de opleiding. Het rapport is opgesteld conform het *Beoordelingskader accreditatiestelsel hoger onderwijs* van de NVAO (2018) en de *NQA Handleiding Opleidingsvisitaties Hoger Onderwijs 2019 Beperkte Opleidingsbeoordeling*.

De visitatie heeft plaatsgevonden op 19 september 2022. Het visitatiepanel bestond uit:

- De heer J.D.S. Kappert Msc (voorzitter, domeindeskundige)
- Mevrouw A. van der Boon MSc (domeindeskundige)
- De heer J.B.N. de Best MSc (domeindeskundige)
- Mevrouw E.S. van Kempen (student-lid)
- Mevrouw drs. I.M. Teerling, auditor van NQA, trad op als secretaris van het panel.

De opleiding Bachelor of Nursing is niet ingedeeld in de visitatiegroep. Na deze visitatie zal de opleiding in de visitatiegroep HBO Nursing Zuid worden opgenomen.

Werkwijze panel en procesverloop

Voor de opleidingsbeoordeling heeft de opleiding een zelfevaluatie en bijlagen aangeboden. Voor de beoordeling van de gerealiseerde leerresultaten heeft het panel vijftien afstudeerdossiers van recent afgestudeerden bestudeerd. Deze vijftien dossiers zijn geselecteerd op basis van een groslijst van alumni van de afgelopen twee jaar. Bij de selectie is rekening gehouden met de variatie in studentwaardering, opleidingsvarianten en opleidingsroutes, zoals opgenomen in bijlage 2.

Centraal in de beoordeling stond het bezoek van het panel, bestaande uit deskundige peers. Twee weken voorafgaand aan het visitatiebezoek heeft het vooroverleg en materiaalbestudering op de locatie van de opleiding plaatsgevonden en heeft het panel kennis gemaakt met de opleiding, de zogenaamde agenderende audit. In het overleg zijn de panelleden geïnstrueerd over de werkwijze van NQA en het NVAO-kader en zijn voorlopige bevindingen besproken. Zowel tijdens het vooroverleg als tijdens de visitatie zijn bevindingen voortdurend gedeeld. Tijdens het visitatiebezoek heeft het panel gesproken met diverse stakeholders van de opleiding, waaronder met studenten, docenten (examinatoren), management, leden van de centrale examencommissie, onderwijskundig adviseurs en vertegenwoordigers van het werkveld en is het ter inzage gelegde materiaal bestudeerd (zie bijlage 2). Aan het einde van de bezokedag is de door het panel verkregen informatie verwerkt tot een totaalbeeld en tot een voorlopig oordeel met argumentatie. Tijdens een afsluitende mondelinge terugkoppeling heeft de voorzitter van het panel het eindoordeel en belangrijke bevindingen meegedeeld aan de opleiding. Medewerkers en studenten van de opleiding zijn in de gelegenheid gesteld om het panel (via mail) te benaderen buiten de bezokedag om (inloopsprekkuur). Een persoon heeft hiervan gebruik gemaakt.

Na het visitatiebezoek is een conceptrapportage opgesteld, die is voorgelegd aan het panel. Met de input van de panelleden is een tweede concept opgesteld, dat ter controle op feitelijke onjuistheden is voorgelegd bij de opleiding. De panelleden hebben kennis genomen van de reactie van de opleiding en waar nodig zijn aanpassingen doorgevoerd. Vervolgens is het rapport definitief vastgesteld. Met alle (mondeling en schriftelijk) verstrekte informatie heeft het panel tot een weloverwogen oordeel kunnen komen.

Het visitatiepanel verklaart dat de beoordeling van de opleiding in onafhankelijkheid heeft plaatsgevonden.

Utrecht, 18 januari 2023

Panelvoorzitter



J.D.S. Kappert

Auditor



I.M. Teerling

Schets van de opleiding

Avans+ (handelsnaam van Avans Hogeschool b.v.) biedt werkende professionals diverse soorten niet-bekostigde opleidingen aan. De ambitie van Avans+ is om duurzaam bij te dragen aan de ontwikkeling van werkende professionals, met een kwalitatief sterk aanbod van opleidingen op (post)bachelor- en masterniveau. Opleidingen worden in Breda en door heel Nederland aangeboden, maar kunnen ook op maat en/of in company georganiseerd worden. Het aanbod bestaat uit zowel losse opleidingstrajecten als gehele (post)hbo-bachelor- en hbo-masteropleidingen in diverse vakgebieden zoals Management & Bedrijfskunde, Techniek & Bouw, Verpleegkunde & Welzijn, Onderwijs en Finance & Control. Opleidingen die binnen een specifiek vakgebied vallen, heeft Avans+ georganiseerd in zogenaamde ProductMarktCombinaties (PMC's). De Bachelor of Nursing valt onder de PMC Verpleegkunde. Deze wordt geleid door de productmanager Verpleegkunde en bestaat uit drie productteams: het productteam BoN Deeltijd, het productteam Verpleegkunde Internationaal (de 'voltijdse' BoN) en het productteam Maatschappij en Gezondheid. De productteams hebben een of meerdere opleidingsmanagers, die onder andere verantwoordelijk zijn voor de inhoud en de kwaliteit van het curriculum. Daarnaast bestaan de teams uit een of meerdere opleidingscoördinatoren die zorg dragen voor de praktische, dagelijkse gang van zaken. Er zijn veel verschuivingen geweest in het opleidingsmanagement: de opleidingsmanagers en de productmanager VK die de opleiding in portefeuille heeft, zijn betrekkelijk nieuw. Het panel is te spreken over de eenheid die zij uitdragen en het beleid dat zij tot dusver hebben uitgestippeld en de routes die ze opgebouwd c.q. doorontwikkeld hebben.

De Bachelor of Nursing (BoN) leidt verpleegkundigen op hbo-bachelorniveau op. Werkervaring en / of het beschikken over een relevante werkplek speelt in overeenstemming met de visie van Avans+, belangrijke rol in de trajecten die de BoN aanbiedt. De BoN kent vier routes in een deeltijdvariant en een route in een voltijdvariant. Afhankelijk van vooropleiding en werkervaring kan de deelnemer de opleiding in deeltijdvariant binnen de volgende routes volgen:

- BoN 1,5 jaar: route bestemd voor mbo-verpleegkundigen (reeds BIG-geregistreerd) met werkervaring, die een CZO rekende vervolgopleiding succesvol hebben afgerond;
- BoN 2,5 jaar: route bestemd voor mbo-verpleegkundigen (reeds BIG-geregistreerd) met werkervaring;
- BoN 3 jaar ('ZIJ'): route bestemd voor deelnemers met minimaal een mbo niveau 4-diploma in een dienstverlenende richting (niet-BIG-geregistreerd) en meerdere jaren werkervaring in een dienstverlenend beroep;
- BoN 4 jaar (Incompany): route bestemd voor deelnemers met een mbo niveau 4-diploma (niet BIG-geregistreerd) of havo-diploma, die 'incompany' worden opgeleid. Incompany houdt in dit geval in dat groepen deelnemers bij dezelfde instelling werken en dat het traject dat zij volgen aan de hand van co-creatie tussen de instelling en de opleiding tot stand is gekomen. Het aantal onderwijscontacturen is overeenkomstig de andere deeltijdroutes.

De voltijdvariant is de zogenaamde 'BoN-I', de internationale route. In dit 3,5-jaar durende traject worden verpleegkundigen uit Indonesië opgeleid om in Nederland als hbo-bachelor verpleegkundige te kunnen werken.

Ten tijde van de visitatie waren er ongeveer 500 deelnemers in totaal. De BoN 1,5-jaar had op dat moment 144 deelnemers. De BoN 2,5-jaar telde er 243, de BoN 3 jaar (ZIJ) 7 en de BoN 4 jaar 38. Tot slot had de voltijdvariant BoN-I 63 deelnemers op het moment van visiteren. Het curriculum is modulair opgezet en werkt met leeruitkomsten, hetgeen aansluit op de visie op flexibel opleiden die de organisatie uitdraagt. De opleiding wordt op verschillende locaties in Nederland aangeboden. Het onderwijs wordt verzorgd door docenten die deels werkzaam zijn in de praktijk, hetgeen gecoördineerd wordt door kerndocenten. De opleiding is in 2016 met één route van start gegaan en heeft de afgelopen zes jaar grote ontwikkelingen doorgemaakt. Er zijn routes bij ontwikkeld, er zijn nieuwe doelgroepen aangeboord en zijn diverse samenwerkingen met zorgverlenende instellingen tot stand gekomen. De opleiding heeft de wens hetgeen in deze jaren gerealiseerd is, de komende jaren in rust te bestendigen.

Basisgegevens opleiding

Naam opleiding in Centraal Register Opleidingen Hoger Onderwijs (CROHO)	Bachelor of Nursing
ISAT-code CROHO	30122
Oriëntatie en niveau opleiding	Hbo-bachelor
Graad	Bachelor of Science
Aantal studiepunten	240 EC
Variant(en)	Deeltijd en Voltijd
Opleidingslocatie(s)	Alkmaar, Assen, Breda, Delft, Heerlen, Lelystad, Roermond, Tilburg, Twente, Utrecht, Venlo en Online
Onderwijstaal	Nederlands

NB: Het panel oordeelt positief over de in het tituluuroverzicht gangbare toevoeging 'Bachelor of Science'. Deze graad is volgens het panel passend bij de opleiding.

Terugblik vorige visitatie

In 2016 heeft de BoN de Toets Nieuwe Opleiding doorlopen. De opleiding ontving toen het oordeel Positief onder voorwaarden. Nadat nadere inhoudelijke uitwerkingen waren aangeleverd heeft de opleiding in 2017 het oordeel Positief ontvangen. In 2019 vond de Toets na drie jaar plaats op de standaarden 10 en 11. Hierbij was eveneens het oordeel Positief. Het visitatiepanel deed in 2019 de aanbeveling het aantal beoordelingscriteria van de beoordelingsrubrics terug te brengen, de criteria aan te scherpen, meer nadruk te leggen op inhoudelijke criteria en meer aan te sluiten op de inhoudelijke logica van de integrale beroepsprestaties. Hiermee zou de betrouwbaarheid van de beoordelingen worden vergroot. De opleiding heeft deze aanbeveling opgevolgd: de curriculumherziening die de opleiding in 2019 tevens heeft doorgevoerd bood hiervoor een geschikt moment.

Standaard 1

Beoogde leerresultaten

De beoogde leerresultaten passen bij het niveau en de oriëntatie van de opleiding en zijn afgestemd op de verwachtingen van het beroepenveld, het vakgebied en op internationale eisen.

Conclusie

De opleiding **voldoet** aan de basiskwaliteit voor deze standaard.

Het panel ziet een opleiding die een beroepsbeeld hanteert dat aansluit op zorgvragen van de toekomst. De BoN stelt zowel BIG-geregistreerden als niet-BIG geregistreerden in staat om zich te ontwikkelen tot bachelor-verpleegkundigen die vaardig zijn in het klinisch redeneren en opgeleid worden om te werken in het complexere wordende zorglandschap. Hierbij gaat het sturen op preventie en zelfmanagement een steeds grotere rol spelen. De opleiding sluit mooi aan op het landelijk profiel, door de CanMEDSrollen centraal te zetten en van daaruit de vertaalslag te maken naar leeruitkomsten en kritische beroepsbekwaamheden. Het panel moedigt de opleiding aan in haar voornemen om, de leeruitkomsten – waar relevant – nog nader te concretiseren. Daarbij beveelt het panel aan om de samenhang tussen competenties behorend bij de CanMEDSrollen enerzijds en de leeruitkomsten en kritische beroepsbekwaamheden anderzijds nog nader te verduidelijken. Het werkveld wordt structureel en actief betrokken: de opleiding weet met het werkveld helder te schakelen tussen het specifiek opleiden vanuit de klantvraag om maatwerk enerzijds en het generiek opleiden tot brede bachelorverpleegkundigen anderzijds.

Onderbouwing

Beroepsbeeld

De BoN leidt verpleegkundigen op die breed inzetbaar zijn en stevig geschoold zijn in klinisch redeneren: het voortdurende proces van gegevensverzameling en -analyse gericht op de vragen over ziekte en gezondheid van een individu en diens naasten. Kennis van anatomie, fysiologie, (psycho)pathologie en farmacologie vormt voor elke verpleegkundige hiervoor het fundament. Daarnaast dient de hbo-bachelor verpleegkundige (verder: verpleegkundige) volgens Avans+ eveneens gericht te zijn op preventie en op het ondersteunen van zelfmanagement en zelfredzaamheid. Het veranderende zorglandschap vraagt dit van de beroepsgroep: door enerzijds personeelstekort als gevolg van vergrijzing en – acuter – door de Covid 19-pandemie en anderzijds vanwege de toenemende complexiteit in zowel zorgtaken als het zorgstelsel. De verpleegkundige wordt meer en meer de regisseur van het zorgproces van de patiënt. Thema's als positieve gezondheid, proactieve zorgplanning en integrale zorg zijn hier nauw aan verwant, evenals persoonlijke en professionele ontwikkeling en onderzoekend vermogen. Het panel ziet hiermee een beroepsbeeld van Avans+ dat overeenkomt met de breed gedragen landelijke visie op het beroep en vindt dat de opleiding met het beroepsbeeld recht doet aan de maatschappelijke vraag.

Beoogde leerresultaten

Avans+ sluit met de opleiding BoN aan op het landelijk ontwikkelde opleidingsprofiel *Bachelor Nursing 2020*. Dit opleidingsprofiel is tot stand gekomen in een samenwerkingsverband van diverse hogescholen en is gevalideerd door een ruime vertegenwoordiging van het brede werkveld waarin de bachelor-verpleegkundige zich beweegt. Het landelijk opleidingsprofiel

Bachelor of Nursing 2020 gaat uit van het NLQF niveau 6 als eindniveau. Het hanteert als basis zowel de algemene hbo-kernkwalificaties als de specifieke competenties voor de BoN. In de competenties geformuleerd voor de BoN speelt de zogenaamde CanMEDSsystematiek¹ een grote rol. Het panel ziet het in het landelijk opleidingsprofiel beschreven eindniveau, de hbo-kernkwalificaties, de CanMEDSsystematiek en de benodigde kennis en vaardigheden (Body of Knowledge and Skills) herkenbaar terug in de beoogde leerresultaten van de BoN van Avans+. De CanMEDSrollen zijn vertaald in zowel kritische beroepsbekwaamheden als in leeruitkomsten. De kritische beroepsbekwaamheden vormen een referentiekader waarlangs de lijn persoonlijke en professionele ontwikkeling loopt (zie Standaard 3). Aan alle modules zijn leeruitkomsten gekoppeld. Bij de ontwikkeling van de leeruitkomsten zijn onderwijskundigen, praktijkdocenten en leden uit het werkveld betrokken geweest. Het doel van het werken met leeruitkomsten is het bevorderen van flexibiliteit: deelnemers van iedere route en in iedere werkplek moeten aan de hand van deze leeruitkomsten in staat gesteld worden om de modules leerwegaafhankelijk te volgen en af te ronden.

Het panel is van mening dat de geformuleerde leeruitkomsten voldoen. De leeruitkomsten zijn dusdanig opgesteld dat het landelijk profiel en de CanMEDSrollen herkenbaar zijn en ze de deelnemers in staat stellen om op flexibele wijze de opleiding te doorlopen. Hoewel de leeruitkomsten geconcretiseerd zijn in integrale beroepsprestaties (de toetsvorm waarmee iedere module wordt afgesloten) met bijbehorende rubrics en toetsingscriteria (zie verder Standaard 10), geeft de opleiding in haar zelfevaluatie aan dat een deel van de docenten vindt dat de leeruitkomsten nog concreter geformuleerd kunnen worden. De opleiding gaat dit nader onderzoeken; het panel waardeert dit en raadt tevens aan te waken voor eventueel 'dichttimmeren'.

De CanMEDS-rollen omvatten diverse competenties. Het panel beveelt aan om deze competenties per CanMEDS-rol expliciet te beschrijven en aan te geven in welke leeruitkomsten of kritische beroepsbekwaamheden welke competenties per CanMEDS-rol op NLQF-6 niveau worden afgerond.

Afstemming met het beroepenveld

Het panel ziet dat de opleiding met twee benen in de praktijk staat: niet alleen vertegenwoordigen deelnemers als werkende professionals het beroepenveld, ook het gros van de docenten is in de praktijk werkzaam (zie Standaard 6). Daarnaast houden opleidingsmanagers, opleidingscoördinatoren intensief contact met het werkveld en komen docenten in het vierjarige incompany-traject bij het werkveld over de vloer: de lessen worden verzorgd op locatie. Input omtrent actuele ontwikkelingen wordt onder andere door deze nauwe samenwerking met de praktijk, informeel vergaard. De BoN heeft tevens een werkveldadviesraad (WAR). De WAR heeft meegedacht bij formulering van het beroepsbeeld en de leeruitkomsten. Verder wordt zij drie tot vier keer per jaar geraadpleegd over de inhoud en de vormgeving van het curriculum. Ook tussen deze overlegmomenten door, zijn de lijnen kort.

Het panel is van mening dat de korte lijnen en de verbondenheid van de opleiding met het werkveld, waardevol zijn. De nauwe banden maken dat ontwikkelingen in de praktijk snel en innovatief vertaald worden naar onderwijs. De praktijk fungeert als partner, als klankbord en als klant: de opleiding weet deze rollen gedegen uit elkaar te houden en kan heldere vertaalslagen

¹ Canadian Medical Education Directions for Specialists.

maken naar het leveren van specifiek maatwerk waar nodig en het generiek opleiden tot brede verpleegkundigen – weliswaar met inbreng van persoonlijke ontwikkeldoelen en inbreng van werkervaring – anderzijds. De opleiding heeft zich voorgenomen om de rol van de WAR meer op strategisch niveau uit te nutten.

Standaard 2

Oriëntatie

Het programma maakt het mogelijk om passende (professionele of academische) onderzoeks- en beroepsvaardigheden te realiseren.

Conclusie

De opleiding **voldoet** aan de basiskwaliteit voor deze standaard.

De sterke oriëntatie van de BoN op leren in de praktijk en het (door)ontwikkelen van beroepsvaardigheden ziet het panel als een drijvende kracht van de opleiding. De wijze waarop deelnemers daarnaast worden gestimuleerd in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling in de leerlijn Persoonlijk en Professioneel Leiderschap is inspirerend. De modules zijn zo opgezet dat deelnemers per module geïntegreerd werken aan hun onderzoekend vermogen. Dit gebeurt op drie manieren: het stimuleren van een onderzoekende houding, het uitvoeren van een praktijkgericht onderzoek en het 'evidence based' leren werken. Ook deze lijn zit volgens het panel voldoende in elkaar. Het voornemen om individuele bijdragen aan de afronding van de module EBP prominenter zichtbaar te maken, zien zij als een mooie kans om nog scherper zicht te krijgen op het onderzoekend vermogen van de individuele deelnemer.

Onderbouwing

Beroepsvaardigheden

Het uitgangspunt van de wijze van opleiden bij de BoN van Avans+, is dat deelnemers van de opleiding beschikken over een werkplek. Het gros van de deelnemers, zo'n 80%, werkt tijdens de studie in een ziekenhuis, de overige deelnemers werken in verpleeg- en verzorgingshuizen, de GGZ, de thuiszorg of bij ambulancediensten. De deelnemers beschikken al over werkervaring in een verpleegkundige of dienstverlenende setting (uitgezonderd van de deelnemers in de vier- en driejarige route). Er is door het werken met leeruitkomsten veel ruimte in de opleiding om 'hierop voort te borduren'.

Persoonlijk en Professioneel Leiderschap

De opleiding kent de doorlopende leerlijn Persoonlijk en Professioneel Leiderschap (verder: PL-lijn). Als referentiekader voor deze leerlijn heeft de opleiding kritische beroepsbekwaamheden geformuleerd. Deze kritische beroepsbekwaamheden zijn vastgesteld op NLQF niveau 6 en – net als de leeruitkomsten – gebaseerd op de CanMEDS-rollen. De volgende kritische beroepsbekwaamheden zijn geformuleerd:

- Persoonlijk leiderschap
- Onderzoekend vermogen
- Communicatie en samenwerking
- Kritische reflectie
- Verpleegkundig ondernemerschap
- Kwaliteitsbevordering

De eerste module van fase 1 Professionele identiteit, vormt de aftrap van de leerlijn. Deelnemers brengen aan de hand van een zelfscan in kaart welke ontwikkelpunten zij zien en welke doelen zij zich stellen. Vervolgens bevat elke module leeractiviteiten waarin deelnemers werken aan de kritische beroepsbekwaamheden, afgestemd op de eigen doelen. De deelnemer doet verslag van deze leeractiviteiten in een logboek en verzamelt bewijsmateriaal in een portfolio. Zij ontvangen feedback van hun werkbegeleiders op de werkplek, van de docent Persoonlijk Leiderschap en

van mededeelnemers in de zogenaamde leerteams (zie Standaard 4). Op deze feedback vindt doorlopend reflectie plaats. Het eindassessment vormt de afsluiting van de leerlijn Persoonlijk en Professioneel Leiderschap (zie Standaard 11). Deelnemers zijn tevreden over de leerlijn PL. Wel geven zij aan dat de zichtbaarheid en aanspreekbaarheid van de PL-begeleider in sommige gevallen beter kan. Het panel waardeert de eigen inbreng die deelnemers hebben in hun groeiproces: door eigen ontwikkelpunten te formuleren en hier gericht aan te werken, voelen zij zich gemotiveerd, uitgedaagd en serieus genomen.

Onderzoek

In de onderzoeksvisie van de BoN ligt de nadruk op het ontwikkelen van onderzoekend vermogen, vertaald in: het hebben van een onderzoekende houding, 'evidence based' kunnen werken en een onderzoek voor een praktijkproces kunnen uitvoeren. Het verschilt per module op welke van deze drie componenten de nadruk ligt. Onderzoeksthema's in het curriculum zijn bijvoorbeeld methodologisch antwoord geven op een vraag op basis van bestaande kennis, verpleegkundig handelen in lijn brengen met de meest recente wetenschappelijke kennis en zelf een kleinschalig praktijkgericht onderzoek uitvoeren. De opleiding heeft in de formulering van de leeruitkomsten en in de beschrijving van de integrale beroepsprestaties, het benodigde onderzoekend vermogen integraal meegenomen. Hierdoor bevatten de integrale beroepsprestaties de processtappen die het verwerken en toepassen van verplichte kennis en onderzoeks- en beroepsvaardigheden borgen.

Het panel ziet de verwevenheid van het onderzoekend vermogen in de afzonderlijke modules. In de module Evidence Based Practice (EBP) komen onderzoeksvaardigheden expliciet aan bod. In het huidige curriculum wordt deze module met een groepsopdracht afgerond, de opleiding evalueert dit en onderzoekt de optie om de individuele inbreng van de deelnemers beter tot zijn recht te laten komen. Het panel ziet een individuele invulling van de module EBP als een mooie mogelijkheid om scherper zicht te krijgen op de onderzoeksvaardigheden van de deelnemer en diens rapportagevaardigheden. Daarnaast moedigt het panel aan om in de beoordelingsformulieren van de diverse producten criteria op te nemen waarmee het verzamelen en verwerken van data en het beoordelen van de kwaliteit daarvan (denk aan de kwaliteit van gevonden artikelen) beoordeeld kan worden.

Standaard 3

Inhoud

De inhoud van het programma biedt studenten de mogelijkheid om de beoogde leerresultaten te bereiken.

Conclusie

De opleiding **voldoet** aan de basiskwaliteit voor deze standaard.

Het curriculum van de BoN bestaat uit drie fasen, met een aanvullende voorbereidende fase (fase 0) voor de voltijdse variant en de drie- en vierjarige deeltijdroutes voor deelnemers zonder verpleegkundige achtergrond. Er is sprake van een rijk en toereikend curriculum met duidelijke aandacht voor de CanMEDSrollen, klinisch redeneren en het Evidence Based werken dat ten dienste van het klinisch redeneren wordt ingezet. De naamgeving van enkele modules lijken volgens het panel als gevolg van wijzigingen in het curriculum niet altijd meer volledig overeen te stemmen met de inhoud van de modules. Ook beveelt het panel aan de kennis van geestelijke gezondheidszorg steviger in het curriculum te verankeren, met name voor de varianten waarbij de deelnemers geen voorafgaande ervaring als verpleegkundige hebben. De praktijk speelt een participerende rol: met name in de vierjarige route en de internationale route komt het curriculum (grotendeels) in gezamenlijkheid tot stand. Dit biedt ruimte voor creativiteit en innovatie; een ruimte die het panel ook benut ziet.

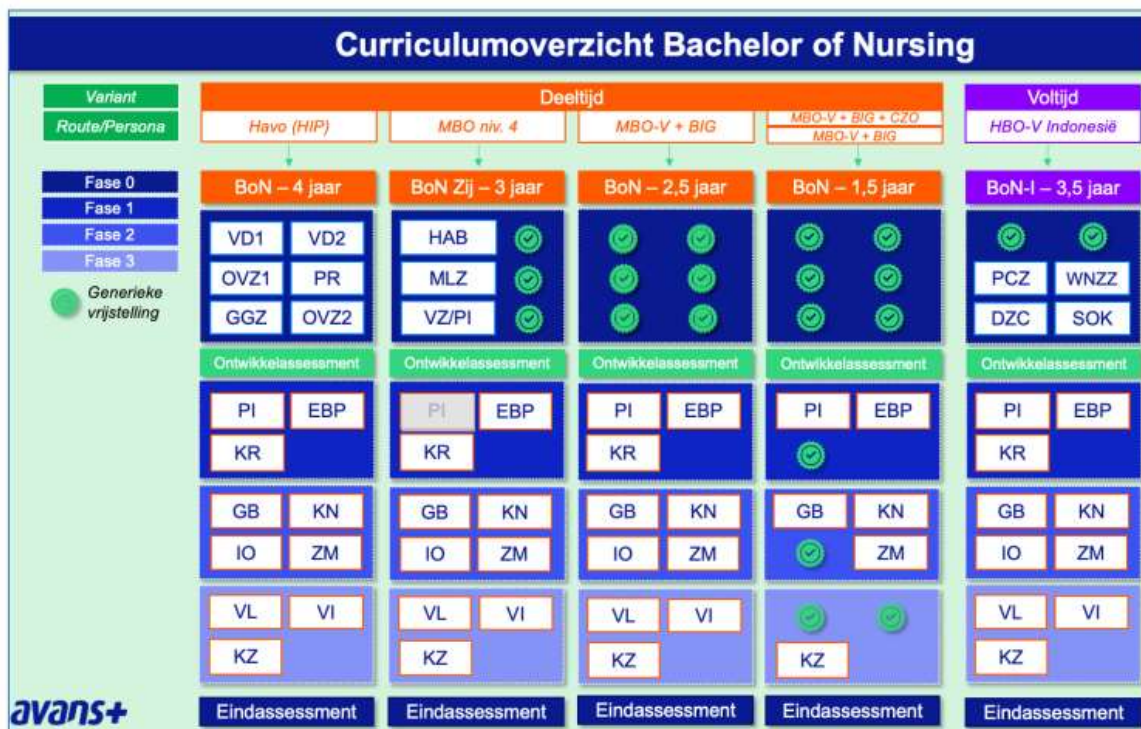
Onderbouwing

Opbouw van het curriculum

De opzet van de BoN is opgedeeld in vier fasen: de fase 1 tot en met 3 en de voorbereidende fase 0. De vier fasen kennen in totaal 16 modules van 15 EC.

De fase 0 is bedoeld voor de driejarige route, de vierjarige route en de voltijdse variant. In de fase 0 worden kennis en vaardigheden in modules aangeboden waar deelnemers die de routes 2,5 en 1,5 volgen, reeds over beschikken. Het gaat hier om modules als Handen aan het bed, Menselijk lichaam en Ziekteleer en Verpleegkundige zorg.

De voltijdse variant krijgt eveneens les in communicatie, het Nederlandse zorgstelsel en de Nederlandse zorgcultuur. De opbouw van de fasen en de modules per fase staan in onderstaand overzicht schematisch weergegeven:



VD1	Verpleegkundig domein 1	PI	Professionele identiteit
OVZ1	Organisatie van zorg 1	EBP	Evidence Based Practice
GGZ	Geestelijke gezondheidszorg	KR	Klinisch redeneren
PR	Professionele rolontwikkeling	GB	Gezondheidsbevordering
VD2	Verpleegkundig domein 2	KN	Keten- en netwerkzorg
OVZ2	Organisatie van zorg 2	IO	Intensieve ouderenzorg
HAB	Handen aan het bed	ZM	Zorgethiek en morele besluitvorming
MLZ	Menselijk lichaam & ziekteleer	VL	Verpleegkundig leiderschap en innovatie
VZ/PI	Verpleegkundige zorg	VI	Veranderkunde en implementatie
PCZ	Professionele communicatie in de zorg	KZ	Kwaliteitszorg
WNZZ	Werken in de Nederlandse zorgcultuur en zorgstelsel		
DZC	De zorgvrager centraal		
SOK	Samenwerken, organiseren en kwaliteit van zorg		

Inhoud van het curriculum

Het panel constateert dat de BoN een rijk en toereikend curriculum kent. De body of knowledge and skills is goed opgezet en stevig verankerd en er is gedegen aandacht voor klinisch redeneren. Het curriculum kent een balans van enerzijds opleiden tot een breed inzetbare verpleegkundige en anderzijds een programma dat deelnemers die reeds werken, in staat stelt om afgestemd op eigen behoeften te verdiepen en verder te ontwikkelen. Het panel vindt de samenstelling van de routes in de deeltijdse varianten passend bij de ervaring en kennis die de doelgroepen mee brengen. De modules kennen verplichte en facultatieve leeractiviteiten: deelnemers kunnen in de facultatieve leeractiviteiten keuzes maken die aansluiten bij de persoonlijke voorkeur of werkpleksetting.

Deelnemers van de vierjarige deeltijdse route worden gedurende de opleiding in het ziekenhuis waar zij werkzaam zijn op verschillende afdelingen geplaatst. Dit geldt ook voor deelnemers van de voltijdse variant. Deelnemers die over een vaste werkplek beschikken, worden ook aangemoedigd om over de muren van hun eigen afdeling te kijken en leeractiviteiten over

verschillende ziektebeelden in te brengen. Deelnemers geven aan dat de Module Keten- en netwerkzorg veel aandacht besteedt aan andere zorgorganisaties dan het ziekenhuis: zo komen zij in aanraking met diverse organisaties in de zorgketen. Daarnaast biedt deze module ook les in relevante wet- en regelgeving.

De zogenaamde zes bloemblaadjes van de CanMEDSmodel, de rollen 'communicator', 'samenwerkingspartner', 'professional', 'gezondheidsbevorderaar', 'organisator', en 'kwaliteitsbevorderaar', ziet het panel overtuigend terug in het curriculum. Ook het 'hart' van de bloem - het centrale uitgangspunt van zorgverlener - is herkenbaar, maar deze kan in de BoN-Zij (de route voor deelnemers met een mbo-diploma in een dienstverlenende richting) nog meer voor het voetlicht worden gebracht. Er bestaat geen twijfel over het opdoen van voldoende ervaring in zorgtaken, maar in de curriculumbeschrijving lijkt dit vooral ondergebracht te zijn in de fase 0-module Handen aan het bed. Het panel adviseert daarom uit te werken op welk moment op welk niveau de rol van zorgverlener aan bod komt tijdens de beroepshandelingen.

Het panel merkt dat de naamgeving van sommige modules niet helemaal de lading dekt: de onderwerpen in de lesstof wijken soms af van hetgeen de naam van een module doet vermoeden. Een voorbeeld is de module Intensieve ouderenzorg, waarin naast ouderenzorg ook lesstof rondom verstandelijke gehandicaptenzorg zit. Een ander voorbeeld is de module Geestelijke Gezondheidszorg, dat grotendeels over communicatieve vaardigheden gaat. Het panel adviseert de naamgeving van de modules in lijn te brengen met de inhoud. Daarbij doet het panel de aanbeveling het aandeel Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ) in het curriculum te versterken. Hoewel kennis hiervan is ondergebracht in modules, is het, zeker voor de vierjarige route van belang om hier meer gedegen in thuis te raken: immers ook als men in de Algemene Gezondheidszorg werkt is kennis van GGZ van wezenlijk belang.

Studiebelasting

Deelnemers ervaren de studiebelasting over het algemeen als goed en 'in balans', zo constateert het panel. Enkele modules vormen hier een uitzondering op: deelnemers geven daarvan aan de studiebelasting onevenredig hoog te vinden. Deelnemers weten de weg om dit kenbaar te maken, hetzelfde geldt voor de volgorde van modules die naar de mening van de deelnemers soms logischer / efficiënter kan. Het panel ziet dat dergelijke signalen constructief opgepakt worden door de opleiding.

Curriculumteam en co-creatie

Om samenhang in het curriculum te bewaren, is recent een curriculumteam opgestart dat wezenlijke en grote aanpassingen in het curriculum initieert en begeleidt. Dit team bestaat uit een afvaardiging van de kerndocenten, de opleidingscoördinatoren en het opleidingsmanagement. Afhankelijk van de opdracht die ligt bij het curriculumteam, worden onderwijskundigen en/of PL-docenten geraadpleegd.

De leden van het team rouleren. Met het curriculumteam is begonnen omdat men merkte dat er uit evaluaties veel input over de inhoud en vorm van modules kwam, zowel van medewerkers als van deelnemers, die module overstijgend opgepakt moet worden. Deze input wordt centraal verzameld en het curriculumteam borgt de eenheid en de overkoepelende samenhang. Het panel vindt dit een positieve ontwikkeling.

Het curriculum van de deeltijdse vierjarige route is in co-creatie met de Noordwest Academie, de educatieve tak van de Noordwest Ziekenhuisgroep, tot stand gekomen. Kerndocenten en

onderwijskundigen van de BoN hebben samen met de Noordwest Academie op basis van de bestaande opleiding, het curriculum verder vormgegeven en uitgebreid. Deze samenwerking verloopt naar tevredenheid van zowel de opleiding en de deelnemers als de Noordwest Ziekenhuisgroep: er vindt veel afstemming plaats, de lijnen zijn kort en er is sprake van duidelijke rol- en taakverdeling. Het panel complimenteert de opleiding met deze creatieve manier van werken, waarbij ruimte is voor innovatie.

Standaard 4

Leeromgeving

De vormgeving van het programma zet aan tot studeren en biedt studenten de mogelijkheid om de beoogde leerresultaten te bereiken.

Conclusie

De opleiding voldoet aan de basiskwaliteit voor deze standaard. Er is sprake van een doordachte en professionele blended leeromgeving. De online leeromgeving is gebruiksvriendelijk en de combinatie van zowel leren op de opleiding als op de werkplek is passend bij de doelgroep. Meerwaarde zit ook in het leren in leerteams; een mooie vorm voor het uitwisselen van casuïstiek, het houden van intervisie en het geven van peerfeedback.

Onderbouwing

Blended learning

De BoN biedt het onderwijs in 'blended' vorm aan, volgens het zogenaamde 'playbookmodel': activiteiten vinden afwisselend online, in de praktijk en op school plaats. Deelnemers leren individueel, leren van experts en ze leren van peers, door samen te werken.

Alle modules worden aangeboden in Connect+: een leeromgeving die deelnemers toegang tot het cursusmateriaal per module verschaft. Per module vindt de student de planningen, toetscriteria, verplichte en optionele literatuur en verplichte en optionele leertaken. Ook geeft Connect+ toegang tot discussiefora en aanvullend materiaal. Deelnemers geven aan graag met Connect+ te werken. Het panel is met hen van mening dat het platform overzichtelijk, volledig en gebruiksvriendelijk is. Connect+ biedt niet de mogelijkheid tot het invoeren van beoordelingen en cijferregistratie. Daarom maakt de opleiding hiervoor gebruik van het systeem Plaza.

De werkweek is zo ingericht dat de deeltijddeelnemers, afhankelijk van de route die zij volgen, een dag per week onderwijs volgen en circa 24 uur per week werkzaam zijn in de praktijk. Bij de internationale voltijddeelnemers is deze verhouding in fase 0 anders: zij volgen in deze fase 2 dagen per week onderwijs op een locatie van Avans+ gecombineerd met 16 uur stage.

Deelnemers die de vierjarige route volgen, krijgen onderwijs aangeboden op de locatie van de Noordwest Ziekenhuisgroep waar zij werkzaam zijn, van zowel docenten van Avans+ als van de Noordwest Academie. De facilitering van de onderwijslocatie is in handen van de Noordwest Academie.

Deelnemers kunnen de invulling die zij aan de modules geven, afstemmen op de aard van de werkzaamheden die zij specifiek op hun werkplek verrichten. De wijze waarop zij de leeruitkomsten summatief aantonen, gaat ook uit van inbreng uit eigen praktijk. Het panel ziet deze oriëntatie op het leren in en met de praktijk, als een sterke en drijvende kracht. Deelnemers maken op een mooie en gedegen manier gebruik van de vaardigheden die zij al hebben; de doorontwikkeling daarvan wordt zowel door de opleiding als de werkplek aangereikt en gemonitord.

Leerteams

De verschillende groepen werken aan sommige leeractiviteiten in leerteams; groepen van 4 á 5 deelnemers. In deze groepen wordt ook peerfeedback gegeven en in sommige gevallen wordt gezamenlijk een opdracht gemaakt. De samenstelling van de leerteams wisselt doorgaans per module. Deelnemers geven aan de leerteams als een meerwaarde te beschouwen, Door het

uitgangspunt dat allen werkzaam zijn in verschillende instellingen of afdelingen, verrijken zij elkaar door de verschillende perspectieven en casuïstiek die dit met zich meebrengt. Het panel deelt deze kijk: de leerteams faciliteren de mogelijkheid om in andere keukens te kijken en ook het instrument peerfeedback optimaal te benutten.

Standaard 5

Instream

Het programma sluit aan bij de kwalificaties van de instromende studenten.

Conclusie

De opleiding **voldoet** aan de basiskwaliteit voor deze standaard. De BoN biedt instroom in een van de verkorte routes aan op basis van reeds verworven kennis en vaardigheden die leiden tot vrijstelling. Voor elke route zijn daarvoor zogenaamde persona's geschreven. Het panel ziet dat dit proces gedegen heeft plaatsgevonden. Het panel doet daarbij de aanbeveling concreter inzichtelijk te maken welke inhoudelijke kennis en precieze vaardigheden leiden tot vrijstelling (en wanneer niet). De BoN kent volgens het panel gedegen intakeprocedures die de verwachtingen en ambities van zowel de deelnemer als de opleiding in kaart brengt.

Onderbouwing

Deelnemers stromen in met een wettelijk getuigschrift dat toegang geeft tot het hbo: een havo-diploma, vwo-diploma of een mbo niveau 4-diploma. Bij het ontbreken van een van deze diploma's geeft ook een voldoende afgeronde 21+-toets toegang tot de opleiding. Verder dienen alle deelnemers over een relevante werkplek te beschikken: op de werkplek moet de deelnemer de gelegenheid en de mogelijkheid krijgen om de opdrachten van de opleiding te kunnen uitvoeren, eveneens moet de werkplek bereid zijn om een werkbegeleider toe te wijzen.

Het panel constateert dat aanvullende eisen gelden voor de verschillende verkorte routes. De mate waarin aangetoonde kennis- en vaardigheden kan leiden tot bepaalde vrijstellingen, staat beschreven in de document 'Vrijstellingen Fase 0'; het zogenaamde Vrijstellingendocument. Voor elke route zijn zogenaamde 'persona's' beschreven in dit document. Deze zijn tot stand gekomen door het raadplegen van de profielen van College Zorg Opleidingen (CZO) en bestudering van de leeruitkomsten en het NLQF, niveau 6. Ook is er gekeken naar pilotgroepen en beoogde doelgroepen (voornamelijk deelnemers die reeds werkzaam zijn in de Algemene Gezondheidszorg). Verder is bij de totstandkoming van de persona's en de bijbehorende leerroutes een verpleegkundig expert betrokken die ervaring heeft met het afnemen van EVC-assessments. Het panel is op basis van bovenstaande procedure van mening dat het vrijstellingenbeleid voldoende zorgvuldig, in samenspraak met relevante partijen, tot stand is gekomen. In het verantwoordingsdocument wordt beschreven welke CZO-opleidingen al dan niet tot vrijstellingen leiden van een bepaalde module uit fase 0. Hoewel dit overzicht duidelijk is, toont het niet welke competenties per CanMEDS-rol precies maken dat een bepaalde CZO-opleiding al dan niet tot vrijstelling leidt. Wat weet of kan een deelnemer, of wat mist een deelnemer aan kennis of vaardigheden dat maakt dat de vrijstelling wordt toegekend of afgewezen? Het panel beveelt daarom aan, voortbordurend op de aanbeveling geformuleerd bij standaard 1, concreet te formuleren welke bewijsstukken van eerdere ervaring leiden tot een vrijstelling van welke CanMEDS-competenties op welk niveau in welke leeruitkomst. Het is op deze manier dan ook mogelijk voor de examencommissie en de opleiding om vrijstellingen en toelating tot een route te weigeren indien de potentiële deelnemer niet over de bewijsstukken beschikt.

Bij een van de routes die al gestart was, is de centrale examencommissie laat betrokken. De centrale examencommissie heeft ook deze route en de bijbehorende vrijstellingen goedgekeurd, echter, dit proces heeft achteraf plaatsgevonden. De opleiding en de centrale examencommissie hebben volgens het panel dit proces vervolgens in goed overleg en op constructieve wijze

opgepakt en duidelijker ingericht. Het panel waardeert het dat de opleiding het vrijstellingenbeleid doorlopend evalueert: heeft een deelnemer wat hij nodig had, mist er iets, wat heeft het voor extra's opgeleverd?

Het intakeproces bij de 1,5-, 2,5-, 3- en 4-jarige deeltijdse route

Bij inschrijving leveren de deelnemers kopieën van behaalde diploma's en een cv aan. Dit vullen zij aan met een werkgeversverklaring en de beschrijving van de betreffende functie. Verder vindt er in de procedure een startgesprek plaats: een ontwikkelingsgericht assessment waarin persoonlijke eigenschappen en reflectievermogen centraal staan. Het resultaat geeft inzicht in waar de deelnemer op dat moment staat en welke ontwikkeldoelen hij zichzelf kan stellen. De opleidingsmanager is gemandateerd door de centrale examencommissie om de deelnemer na het controleren van de bewijsstukken aan de hand van het eerder genoemde 'Vrijstellingsdocument' toe te wijzen aan of af te wijzen voor de beoogde route, eventueel na een gesprek met de werkgever. Het panel is op grond van bovenstaande van mening dat de intakeprocedure helder is en toereikend voor het matchen van deelnemers en de opleiding (inclusief de beoogde route).

Deelnemers zijn tevreden over de intakeprocedure: ze ervaren de opleidingsmanagers als betrokken en meedenkend, over bijvoorbeeld geschikte startmomenten of locaties. In tegenstelling tot wat veel deelnemers bij aanvang denken, speelt het startgesprek geen rol in het al dan niet worden toegelaten tot de opleiding; Het gaat niet om aftoetsen of laten zien wat je al kan, het gaat vooral om motivatie en zien waar je eigen groei in kan zitten. Dit wordt gewaardeerd door deelnemers. Het resultaat bepaalt echter geen 'go' of 'no go'. Dit zou volgens het panel nog explicieter gecommuniceerd kunnen worden naar de deelnemers.

Het intakeproces bij de BoN-I(nternationaal)

Een uitzondering op bovenstaande intakeprocedure vormt de voltijdse variant. Deze variant richt zich op verpleegkundigen van buiten de Europese Unie. Avans+ werkt voor de plaatsing van deze deelnemers samen met organisatie Your medical matchmaker (Yomema): deze organisatie verzorgt de selectie van de deelnemers en het voortraject in Indonesië en de huisvesting en werkplek in Nederland. Vereisten voor deelname aan de opleiding zijn een Indonesisch (universitair) verpleegkundig diploma en een certificaat Nederlands B1. Daarnaast moet de selectieprocedure als geheel succesvol worden doorlopen. De opleidingsmanager beslist uiteindelijk in de definitieve toelating van de door Yomema geselecteerde kandidaten.

Standaard 6

Personeel

Het docententeam is gekwalificeerd voor de inhoudelijke en onderwijskundige realisatie van het programma en de omvang ervan is toereikend.

Conclusie

De opleiding **voldoet** aan de basiskwaliteit voor deze standaard.

De BoN wordt gedragen door een slagvaardig team dat eenheid uitstraalt. Temeer omdat het onderwijs door freelance docenten wordt gegeven en er wisselingen in het management hebben plaatsgevonden, vindt het panel dit een pluspunt. Het management, de kerndocenten, de freelancedocenten en de afdeling Personeel, Organisatie en Ontwikkeling (PO&O) zijn kundig en gedreven. Het panel adviseert de taaktoedeling van de kerndocenten te formaliseren en te sturen op haalbaarheid van de gestelde taken binnen de daarvoor toegekende uren. De opleiding kent in alle lagen een adequate overleg- en kallibratiecultuur. De opvolging van actie- en evaluatiepunten kan verder inzichtelijk worden gemaakt: het staat buiten kijf dat dit (informeel) gebeurt, maar in het kader van de pdca-cyclus kan dit formeler worden vastgelegd. De opleiding biedt haar docenten trainingen en trajecten ter professionalisering aan: zo streeft de BoN naar zowel het verhogen van het aantal mastergeschoolde docenten als naar BKE-certificering van 80% van de beoordelende docenten. Het panel onderschrijft van beide doelstellingen het belang.

Onderbouwing

Docententeam

Avans+ en dus ook de BoN werkt met docenten op freelancebasis; deze docenten zijn tevens werkzaam in de (zorg)praktijk. Op deze manier wordt actuele kennis ingebracht in de modules en zijn de docenten goed in staat om de deelnemers te ondersteunen met de opdrachten en leeractiviteiten die zij in de praktijk / op hun werkplek maken. Op basis van expertise worden zij voor bepaalde modules aangetrokken. De toewijzing van leslocatie vindt in overleg met de docent plaats en kan in principe overal.

De opleiding streeft ernaar om docenten met een mastergraad in te zetten, indien deze beschikbaar zijn. Het panel juicht dit streven toe en benadrukt, in navolging van de visie van de opleiding, de meerwaarde van mastergeschoolde (kern)docenten voor de groepen. Het panel adviseert tevens ervoor te blijven waken dat de beoordeling van het gerealiseerd eindniveau door tenminste een mastergeschoolde docent gebeurt.

Om continuïteit te borgen zijn per module kerndocenten benoemd: hierdoor is er een module-eigenaar die de inhoudelijke samenhang bewaakt en snel kan schakelen met de opleidingscoördinator, opleidingsmanager of een andere kerndocent en wordt een binding met Avans+ gecreëerd. De kerndocenten werken de nieuwe docenten in, verzamelen feedback van deelnemers en docenten en fungeren als sparringspartner voor de opleidingscoördinatoren, het opleidingsmanagement, de examencommissie en het curriculumteam. Kleine wijzigingen in het curriculum binnen een module voeren de kerndocenten zelf door.

Iedere week overleggen de teams BoN en V-I. Ten minste drie keer per jaar vindt er een docentenoverleg plaats met vakdocenten, eveneens vindt er ten minste vier keer per jaar een docentenoverleg met de docenten Persoonlijk en Professioneel Leiderschap plaats. Zowel voorafgaand als na afloop van een module houdt de kerndocent met de moduledocenten respectievelijk een startoverleg en evaluatieoverleg.

Hoewel alle docenten op freelance basis worden ingehuurd, ziet het panel dat er aandacht wordt besteed aan teamvorming: zowel de opleidingsmanagers, de opleidingscoördinatoren en de kerndocenten streven ernaar de freelancedocenten het gevoel van collega te geven. Er zijn docentenbijeenkomsten, startgesprekken met nieuwe docenten en effectieve WhatsApp groepen. Het panel waardeert dit.

Iedere kerndocent krijgt twee uur per module voor het begeleiden van nieuwe docenten. Echter alleen al het inwerken van nieuwe docenten kost de kerndocenten vaak deze twee uur per module, al verschilt dit per team en per module: het panel bemerkt in de gesprekken dat veel docenten de formele taaktoedeling vaak overschrijden. Dat is de opleiding bekend, er wordt dan ook gekeken naar verruiming. Het panel vindt het positief dat hierover het gesprek wordt aangegaan. Het panel bemerkt dat de (kern)docenten hun taken professioneel en voortvarend oppakken en waarderen de energie die zij steken in goed laten verlopen van de dagelijkse onderwijspraktijk.

Overig personeel

De BoN wordt ondersteund door de afdeling Personeel, Organisatie en Ontwikkeling. De afdeling PO&O draagt zorg voor de uitvoering van het personeelsbeleid en adviseert op onderwijskundig gebied. Zo levert de afdeling formats, advies over kwaliteitszorg - de opleiding blijft zelf verantwoordelijk voor opvolging en uitvoering - en hulp bij de voorbereiding van accreditaties en de ontwikkeling van modules. Eveneens vervullen zij een projectleidersrol bij onder andere ict-projecten, NVAO-visitaties etc. Het panel ziet een constructieve samenwerking met de afdeling PO&O: er is sprake van korte lijnen, samenwerking en snelle afstemming.

Professionalisering

De opleiding maakt het onderscheid tussen beoordelaars en examinatoren. Alle examinatoren beschikken over het BKE-certificaat, daarbij streeft de BoN ernaar om in het kader van deskundigheidsbevordering 80% van de beoordelende docenten eveneens een BKE-certificaat te laten behalen. Op het moment van visitatie is dat bij 50% van de beoordelende docenten het geval. Naast het BKE-traject worden diverse andere cursussen en trainingen gegeven, met name gericht op nieuwe docenten. Zo worden zij wegwijs gemaakt in Connect+ en Plaza. Ook kunnen zij een training in het afnemen van het Criterium Gericht Interview (CGI) krijgen. Deze training vindt online plaats, in een tijdsbestek van 1 tot 2 uur. Het panel is van mening dat dit uitgebreider en verdieperder kan: door docenten grondig te scholen in het afnemen en navolgbaar beoordelen van een CGI, zal het niveau van de CGI's toenemen (zie verder Standaard 11).

Standaard 7

Voorzieningen

De huisvesting en de materiële voorzieningen zijn toereikend voor de realisatie van het programma.

Conclusie

De opleiding **voldoet** aan de basiskwaliteit voor deze standaard. De hoofdvestiging van de BoN biedt zowel online als fysiek gedegen middelen en voorzieningen voor zowel praktisch als theoretisch onderwijs. De hoofdvestiging biedt daarbij ook andere faciliteiten, zoals een skillslab, bibliotheek en restaurant. Op basis van de gesprekken concludeert het panel dat de voorzieningen op de andere locaties waar de BoN wordt aangeboden, eveneens naar tevredenheid dienstdoen.

Onderbouwing

De hoofdvestiging van Avans+ is in Breda, op de campus van Avans Hogeschool. De hoofdvestiging biedt diverse werk- en leerplekken, lokalen voor fysiek onderwijs en online onderwijs, een groot auditorium, horecavoorzieningen in de vorm van een café en een restaurant. Avans+ beschikt over een bibliotheek, deelnemers kunnen daarbij ook gebruikmaken van de mediatheek Xplora van Avans Hogeschool. Avans+ is in gesprek met Avans Hogeschool om in de toekomst van meer voorzieningen van de hogeschool gebruik te maken. Dit zal met name relevant zijn als het deelnemersaantal van de BoN Zij (3-jarige route) toeneemt, er zullen dan onder andere meer bedden en oefenpoppen nodig zijn.

De hoofdvestiging beschikt tevens over een skills lab, dat zij deelt met het team Fysiotherapie. Naast de hoofdvestiging in Breda wordt de opleiding BoN gegeven op locaties in Assen, Heerlen, Lelystad, Delft, Roermond, Venlo, Tilburg en Utrecht. Ook wordt er in Alkmaar bij de Noordwestgroep Ziekenhuizen intern onderwijs verzorgd.

Het panel heeft de hoofdvestiging bezocht en trof daar moderne, uitnodigende en goed geïutiliseerde ruimtes voor theorie. Ook de praktijkruimtes zijn adequaat ingericht. De gesprekken met de deelnemers (afkomstig van verschillende locaties) en de docenten die locatie overstijgend werken, geven het panel het vertrouwen dat de voorzieningen op de overige locaties aan eenzelfde standaard voldoen.

Standaard 8

Begeleiding

De studiebegeleiding en de informatievoorziening aan studenten bevorderen de studievoortgang en sluiten aan bij de behoefte van studenten.

Conclusie

De opleiding **voldoet** aan de basiskwaliteit voor deze standaard. Het panel ziet deelnemers die gedegen begeleid worden tijdens hun studie, zowel op het gebied van studie en studievoortgang, persoonlijke begeleiding en begeleiding bij de uitvoering van werkzaamheden in de praktijk. Het functioneren in de praktijk wordt elke tien weken met de deelnemer, de werkbegeleider en de PL-docent geëvalueerd op de werkvloer: het panel adviseert de frequentie van deze gesprekken formeel vast te leggen. Naast de (kern)docenten en de werk- en praktijkbegeleiders, zijn ook de opleidingsmanagers en de opleidingscoördinatoren nabij en aanspreekbaar. Connect+ en Plaza zijn duidelijk en gebruiksvriendelijk in respectievelijk informatieverstrekking over de te volgen modules en het raadplegen van studieresultaten. De studiebelasting is over het algemeen evenredig, daar waar enkele modules wel een hoge werkdruk met zich meebrengen, weten de deelnemers dit te adresseren en wordt er meegedacht door de docenten.

Onderbouwing

Begeleiding

De begeleiding is zo ingericht dat deelnemers op regelmatige basis gesprekken voeren en feedback ontvangen, zowel op hun ontwikkeling ten aanzien van het aangeboden onderwijs als op hun functioneren in de praktijk.

Deelnemers kunnen voor inhoudelijke zaken terecht bij hun docenten, de werk- of praktijkbegeleider² en de PL-docent. De PL-docent is de sleutelfiguur in de persoonlijke ontwikkeling. Hij of zij volgt de deelnemer aan de hand van gesprekken en het logboek dat de deelnemer bijhoudt. Het logboek is persoonlijk, alleen de PL-docent heeft hier inzage in.

Halverwege de opleiding en aan het einde van de opleiding vinden er evaluatiegesprekken plaats. Het panel constateert dat dit inhoudt dat het tijdsbestek tussen deze twee gesprekken bij de routes 1,5-jaar en 2,5-jaar weliswaar niet erg groot is, maar bij de 3- en 4-jarige routes wel. De deelnemers van de 3- en 4-jarige route geven aan dat de formele evaluaties weliswaar in tijd uit elkaar liggen, maar dat zij via de informele route veel feedback op hun voortgang krijgen: iedere tien weken is er een tussenevaluatie met de deelnemer, de PL-docent en de werkbegeleider. Op deze manier wordt ondervangen dat de deelnemer pas na lange tijd 'verrast' zou worden door feedback. Door de regelmatige overleggen horen de deelnemers het tijdig wanneer er ontwikkelpunten zijn en worden zij niet verrast bij een formele evaluatie. Het panel moedigt de opleiding aan om deze goede informele route, deels te formaliseren.

De buitenlandse deelnemers van de BoN-I hebben een mentor. Deze mentor bewaakt met de deelnemer de studievoortgang, maar houdt eveneens in de gaten hoe het met de deelnemer op persoonlijk vlak gaat. De mentor is het eerste aanspreekpunt van de deelnemer. Daarbij is ook

² De werkbegeleider volgt en monitort de deelnemer op de werkvloer. De praktijkbegeleider coacht de werkbegeleiders binnen de organisatie.

iemand vanuit de werkplek nauw betrokken bij de deelnemer en iemand van het detacheringsbureau Yomema. Het panel ziet dat de deelnemer aan alle kanten goed begeleid wordt en wordt opgevangen, maar raadt ook hier aan om deze rollen en taken vast te leggen. Informeel zijn ze er, maar formeel is het niet altijd direct zichtbaar. Als dit procedureel wordt vastgelegd komt dat ten goede aan de kwaliteitszorg en het 'afdichten' van de pdca-cyclus (zie ook Standaard 9).

Als deelnemers vastlopen met hun studieplanning kunnen zij terecht bij de opleidingmanager. Deelnemers waarderen dit en geven aan dat er actief wordt meegedacht over oplossingen: bijvoorbeeld door modules in een andere volgorde of op een andere locatie te volgen, of door een stapje terug te doen. De opleidingsmanager stemt dit af met de opleidingscoördinator die vervolgens ook met de deelnemer in gesprek gaat over de mogelijkheden. Dit kan omdat de lijnen tussen opleidingscoördinatoren, opleidingsmanagers en deelnemers kort zijn. Dit wordt erg gewaardeerd, zo constateert het panel. Zowel de coördinatoren als de managers staan dicht op de opleidingen en zijn zichtbaar en aanspreekbaar. Het panel vindt dit een compliment waard.

Standaard 9

Kwaliteitszorg

De opleiding kent een expliciete en breed gedragen kwaliteitszorg, bevordert de kwaliteitscultuur en is gericht op ontwikkeling.

Conclusie

De opleiding **voldoet** aan de basiskwaliteit voor deze standaard. Het panel ziet een kwaliteitszorgsysteem dat voldoet en verder in ontwikkeling is. De afgelopen jaren kende de opleiding een snelle groei en (door)ontwikkeling van verschillende routes. Hierbij is veel afgestemd met stakeholders, de opleiding heeft snel kunnen schakelen. Nu er meer rust komt, ontstaat er meer focus op formalisering en het vastleggen van langetermijnvisie, procedures taken en verantwoordelijkheden. Het panel onderschrijft het belang van deze formalisering.

Onderbouwing

De opleiding BoN heeft in relatief korte tijd de vijf verschillende opleidingsroutes (her)ontwikkeld. Met name de BoN-I, de internationale variant, heeft veel voeten in de aarde gehad: het mogelijk maken van het laten studeren van verpleegkundigen van buiten de EU heeft veel afstemming met diverse partijen gevergd, zowel op organisatorisch als op juridisch vlak. Het panel ziet de daadkracht en de creativiteit waarmee de BoN de opleidingsroutes heeft opgezet en ingericht als een kracht: er wordt ontworpen vanuit een behoefte vanuit de markt maar in overleg met de interne stakeholders. De marktpartijen die de vraag neerleggen, worden nauw betrokken. Sterk is eveneens het snelle schakelen en het vermogen om ad hoc op situaties te reageren. Het panel is van mening dat nu de varianten en routes staan, er tijd besteed kan worden aan bestending, borging, formalisering en reflectie. De lijnen zijn kort en partijen weten van elkaar waar ze mee bezig zijn: zaak is nu om afspraken vast te leggen en op te nemen in een pdca-cyclus. Temeer omdat marktpartijen een belang hebben bij de opleiding, is het zorgvuldig vastleggen van taken, rollen, overlegstructuren en opvolging van de afspraken essentieel: dit houdt de samenwerking transparant en zuiver.

De BoN is bezig deze slag te maken. Dit voorjaar zijn allerhande documenten zoals de opleidingsgidsen gesynchroniseerd en zijn de kwaliteitscycli die de opleiding heeft, formeel vastgelegd in het document *Beleid Kwaliteitszorg BoN*. Ook is de opleiding vanaf dit jaar gaan werken met jaarplannen volgens de Hoshin methode. Het panel adviseert om in deze jaarplannen ook activiteiten voortkomend uit evaluaties met bijbehorende taken en verantwoordelijkheden op te nemen.

Het beleid van de opleiding is uitgesplitst op drie niveaus: op moduleniveau, op opleidingsniveau en op instituutsniveau. Op alle drie de niveaus is de kwaliteitszorg zo ingericht dat er gesprekscycli zijn vastgelegd en evaluatiemomenten met betrokkenen (deelnemers, docenten en zorgorganisaties) zijn ingebouwd. Daarbij komt de WAR ook drie tot vier keer per jaar bijeen. Jaarlijks, aan het einde van het studiejaar wordt met de WAR de gehele opleiding geëvalueerd. Het panel ziet dan ook een gestructureerde overlegcultuur. De opvolging van verbeter- en actiepunten die uit overleggen naar voren komen, wordt niet altijd direct inzichtelijk gemaakt. Het panel raadt de opleiding aan om ook deze follow up vast te leggen en daarmee te borgen. Het kwaliteitszorgsysteem zal de komende tijd nader uitgebouwd en vastgelegd worden. De afdeling PO&O speelt hierin een adviserende en faciliterende rol.

Standaard 10 Toetsing

De opleiding beschikt over een adequaat systeem van toetsing.

Conclusie

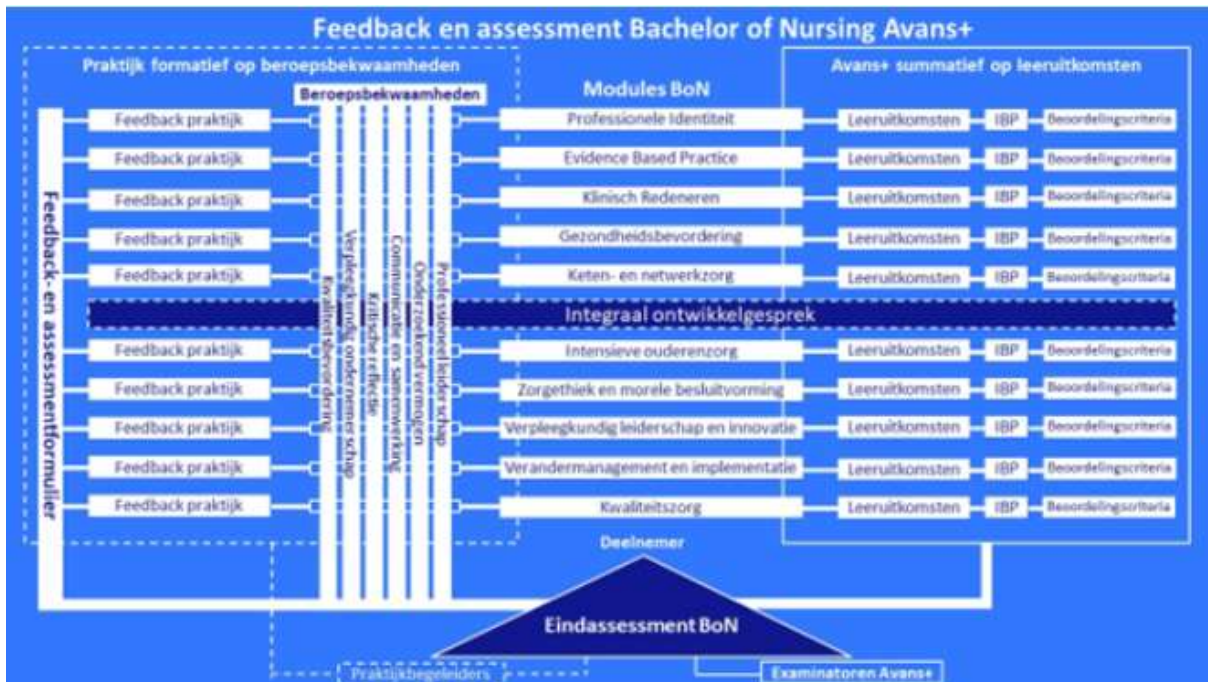
De opleiding **voldoet** aan de basiskwaliteit voor deze standaard. Het panel ziet in de integrale beroepsprestaties een mooie diversiteit aan toetsvormen: deelnemers hebben veel mogelijkheden om leeruitkomsten aan te tonen passend bij hun werkplek en professionele interesses. Veel toetsing vindt mondeling plaats, het panel moedigt het voornemen van de opleiding naar meer balans tussen mondelinge en schriftelijke toetsing aan. Omdat het opleiden in de praktijk zo'n grote en belangrijke pijler van de BoN van Avans+ is, doet het panel de aanbeveling om de praktijk ook een rol te laten spelen in de beoordeling van de summatieve toetsing.

De Centrale Examencommissie heeft zowel door haar ervaring en expertise als door de leden uit het domein zorg en de docentleden, gedegen zicht op de opleiding. Het panel moedigt aan om de opvolging die aan adviezen van de CEC wordt gegeven, nog inzichtelijker te maken.

Onderbouwing

Systeem van Toetsing

De opleiding BoN toetst de leeruitkomsten summatief, per module. De summatieve toetsing gebeurt aan de hand van zogenaamde integrale beroepsprestaties (IBP): praktijkgerichte opdrachten waarin kennis, vaardigheden en houdingsaspecten in samenhang met elkaar worden getoetst. De praktijk is betrokken bij alle opdrachtbeschrijvingen: alle IBP's zijn ofwel in co-creatie met een zorginstelling tot stand gekomen ofwel met een of meerdere docenten die tevens werkzaam zijn in de praktijk. De kritische beroepsbekwaamheden worden in de leerlijn Persoonlijk en Professioneel Leiderschap doorlopend formatief gemonitord. In onderstaand overzicht staat de samenhang tussen de summatieve en de formatieve toetsing weergegeven:



Voorbeeld van toetsprogramma Bachelor of Nursing; per variant en route is er een apart toetsmodel opgenomen in de praktijkgids.)
 Werkdocument Opbouw en verantwoording curriculum p. 6

Het panel constateert in de gesprekken dat de vorm van toetsing met de integrale beroepsprestaties, aansluiten bij de doelgroep 'reeds werkende professionals'. Ook doelgroepen met minder voorgaande werkervaring in de zorg, de drie- en vierjarige routes, hebben baat bij deze praktijkgerichte toetsing. De opleiding worstelt met de verhouding mondelinge-schriftelijke toetsing: het merendeel van de IBP's wordt in de vorm van presentaties mondeling afgetoetst. Aangezien bachelorstudenten zich ook schriftelijk op NLQF 6-niveau moeten kunnen uitdrukken en daarbij een zeker abstractievermogen rapportage-opbouw moeten kunnen tonen, is de toetsing in rapportvorm mager. Ook het panel is van mening dat er meer schriftelijk getoetst mag worden: zij moedigt het voornemen van de opleiding om de verhouding schriftelijke en mondelinge toetsing meer in balans te brengen dan ook van harte aan.

Deelnemers maken de integrale beroepsprestaties individueel, de enige uitzondering daarop vormt de IBP van de module EBP. De mate waarin de individuele bijdrage wordt beoordeeld geschiedt niet overal consequent. De opleiding is voornemens ook dit synchroon te trekken, het panel staat daarachter.

Beoordelingen en feedback

De integrale beroepsprestaties worden beoordeeld aan de hand van rubrics. Per rubric scoort de deelnemer het oordeel 'Goed', 'Voldoende', 'Matig' of 'Onvoldoende' en afhankelijk van het oordeel worden er punten toegekend. Het panel vindt de gegeven beoordelingen herkenbaar, maar constateert dat de criteria van de rubrics uit meerdere subcriteria bestaan, waardoor niet altijd exact navolgbaar is wat nu precies leidt tot welke puntentoekening.

De opleiding heeft het opnieuw onder de loep nemen van de rubrics en de toetscriteria, op de agenda staan voor het najaar van 2022. Het panel adviseert dan ook hierin mee te nemen het inzichtelijk maken van welk (sub)criterium nu precies leidt tot welk oordeel en helder aan te geven hoe de deelnemer een goed ten opzichte van een voldoende kan behalen. Daarnaast speelt het onderbouwen en verantwoorden van bijvoorbeeld werkwijze of keuzes die gemaakt zijn door de

deelnemer op dit moment een marginale rol in de verschillende beoordelingsformulieren. Het panel raadt aan om dit aspect eveneens op te nemen in de beoordelingsformulieren. Deelnemers geven aan feedback op hun producten te krijgen die wisselend van aard is: de aard van de feedback is doorgaans sterk gerelateerd aan het type opdracht dat gedaan is. De ene keer richt de feedback zich sterk op de verrichte handelingen, een andere keer richt het zich op de wijze waarop de opdracht is uitgewerkt. Het panel moedigt aan hierin te streven naar consistentie. Tevens ontvangt de deelnemer feedback op kennisinhoudelijke aspecten van een module. Het panel constateert dat deelnemers goed voorbereid worden op toetsen: zij weten waar zij aan toe zijn, waarop zij beoordeeld worden en waar ze relevante en benodigde informatie kunnen vinden en raadplegen. Wel geven deelnemers aan dat de informatievoorziening die voorbereid op het eindassessment en het criteriumgericht interview, zowel tijdiger als concreter kan (zie ook standaard 11).

Taaktoedeling in de beoordeling

Docenten van de opleiding beoordelen de summatieve toetsen: de IBP's. Dit gebeurt door een BKE-gecertificeerde examiner of door een beoordelaar (die bijvoorbeeld bezig is het BKE te behalen) onder supervisie van een examiner. Dit gebeurt aan de hand van, volgens het panel, voldoende heldere beoordelingsformulieren, waarin de examiner / beoordelaar vooraf in getraind wordt. Het is niet altijd duidelijk wanneer er sprake is geweest van een of twee beoordelaars. Het panel adviseert om proces te formaliseren en inzichtelijk te maken of een beoordeling door twee of vier ogen tot stand is gekomen.

Bij de formatieve toetsing, in de PL-lijn, geeft de praktijk feedback. Het panel is van mening dat de praktijk hier goed toe is uitgerust en gedegen op deze beoordeling wordt voorbereid. Werkbegeleiders worden gedegen getraind in het werken met de beoordelingsformulieren. Uit de gesprekken blijkt dat zij zich gehoord en gezien voelen, zowel als sparringspartner als in de rol van klant: de feedback op deelnemers wordt serieus genomen.

Omdat het opleiden in de praktijk zo'n grote en belangrijke pijler van de BoN van Avans+ is, doet het panel de aanbeveling om de praktijk ook een rol te laten spelen in de beoordeling van de summatieve toetsing. Door te borgen dat de uitwerking van een IBP in ieder geval gezien is door de praktijk, bouw je een kwaliteitstoets in. Op deze manier wordt ondervangen dat een deelnemer in theorie zou kunnen slagen op basis van goede IBP's, maar in de verpleegkundige praktijk niet voldoende functioneert. Hoewel het panel er het vertrouwen in heeft dat deze hypothetische situatie zich niet voordoet – daarvoor is de betrokkenheid van zowel de praktijk als de opleiding bij de kwaliteit van de toekomstig verpleegkundigen te groot – , ziet het panel het wel als een meerwaarde deze kwaliteitstoets in te bouwen en deze check te borgen.

De praktijk wordt impliciet wel betrokken bij de beoordeling binnen de opleiding. Deelnemers vragen bijvoorbeeld vaak om 360 graden feedback als onderlegger voor een IBP. Bij de vierjarige deeltijdse route wordt daarbij ook elke module gescoord op 'goed werkgeverschap'. De externe stakeholders hebben ook gedegen zicht op het toetsprogramma.

Centrale examencommissie

Avans+ werkt met een centrale examencommissie (CEC). Vanaf het studiejaar 2022-2023 bestaat de CEC uit twee centrale, toetsdeskundige leden, vier domeindeskundige leden (respectievelijk bedrijfskunde, onderwijs, techniek en zorg) en een of twee subcommissieleden (docentleden) per opleiding. Het panel ziet een onafhankelijk opererende commissie die goed

zicht heeft op de opleiding BoN. De commissie werkt vanuit een formele borgingsagenda die goed opgevolgd wordt en voert haar wettelijke taken volgens het panel goed uit. Het panel ervaart uit de gesprekken met de borgingsfunctionarissen dat er veel kennis is van de BoN en veel ervaring ten aanzien van taken, rollen en procedures. De CEC brengt vanuit deze kennis en kunde dan ook geregeld gevraagd en ongevraagd advies uit aan de opleiding. Er is niet altijd zicht op wat er met deze adviezen gebeurt. Het panel moedigt aan om de opvolging van deze adviezen meer inzichtelijk en navolgbaar te maken door aan specifiekere verslaglegging te doen.

Standaard 11 Gerealiseerde leerresultaten

De opleiding toont aan dat de beoogde leerresultaten worden gerealiseerd.

Conclusie

De opleiding **voldoet** aan de basiskwaliteit voor deze standaard. Het panel ziet uit de bestudeerde eindwerken dat het beoogde eindniveau wordt gerealiseerd. Deelnemers bekwamen zich gedurende de opleiding op niveau NLQF 6. Zij reflecteren daarbij kritisch op hun persoonlijke en professionele groei, dat aan de hand van een portfolio en een criteriumgericht interview (CGI) wordt getoetst in het eindassessment. De voorbereiding van deelnemers op dit eindassessment kan versterkt worden, alsmede het bekwamen van docenten in het afnemen en navolgbaar beoordelen van de CGI's. Ook wijst het panel de opleiding op de mogelijkheid de CGI-training uit te breiden: een meer intensieve en verdiepende scholing in het afnemen van CGI's zal het niveau van de CGI's aan de deelnemers ten goede komen. Alles beschouwend constateert het panel dat de BoN bekwame, kritische en zelfstandig functionerende zorgverleners opleidt.

Onderbouwing

Afstudeertraject

Van alle modules in de fases 1 t/m 3 zijn de beoogde leeruitkomsten op niveau NLQF6 geformuleerd. De deelnemer toont het gerealiseerde eindniveau aan door alle modules met een voldoende af te sluiten. Vervolgens wordt de laatste fase afgesloten met een eindassessment. In dit eindassessment staat reflectie op de kritische beroepsbekwaamheden centraal: in een portfolio verzamelen de deelnemers bewijzen van hun groei in de leerlijn Professioneel en Persoonlijk Leiderschap. Vervolgens vindt er een criteriumgericht interview (CGI) plaats op basis van het portfolio. Het portfolio en het CGI worden beoordeeld door twee examinatoren. Het panel heeft vijftien geselecteerde eindwerken gezien van de deeltijdvariant, te weten van de 2,5- en 1,5-jarige route. Van de andere deeltijdroutes en van de voltijdvariant waren ten tijde van de visitatie nog geen eindwerken. Het panel heeft van deze routes en variant tussenwerken bekeken. Er zijn twee deelnemers per route geselecteerd; per deelnemer zijn de toetsdossiers van twee afgeronde modules bekeken, zie bijlage 2 voor een toelichting.

Het panel constateert dat het beoogde eindniveau wordt behaald in de beoordeelde afstudeerdossiers. De bestudering van de ingezieene studentendossiers, toetsen, de geraadpleegde documentatie rondom toetsing en de gevoerde gesprekken geven het vertrouwen dat in alle varianten en studieroutes op adequate en gedegen wijze de leerresultaten op het NLQF niveau 6 wordt behaald. Het panel ziet dat deelnemers uit de voeten kunnen met de leeruitkomsten, ze weten per module waar ze aan toe zijn en worden hier gedegen voorbereid. Deelnemers geven wel aan dat de voorbereiding op het eindassessment beter kan. Er zijn informatiesessies, maar deze sessies worden door deelnemers als enigszins abstract ervaren. Het panel adviseert dan ook de voorbereiding van deelnemers op het eindassessment concreter en gericht vorm te geven: wat zijn de kaders, wat zijn de do's en de don'ts?

Dit geldt voor zowel het portfolio als voor het criteriumgericht interview. Het panel constateert dat de portfolio's verschillen in omvang en in vorm. Ook ziet het panel dat er in portfolio's veel wordt gereflecteerd op op zichzelf staande situaties en handelingen, maar dat er niet altijd sprake is van een uiteindelijke 'overall reflectie'. Ook in de voorbereiding op het criteriumgericht interview kan de opleiding de deelnemers nog concreter informeren over wat er van hen wordt verwacht.

In het verlengde hiervan, adviseert het panel ook om docenten de bestaande training in het afnemen van een criteriumgericht interview, uit te breiden. Ook een duidelijke beschrijving van de wijze van afname en beoordeling van het CGI die leidt tot een standaardisatie van de werkwijze bij docenten, is raadzaam. Aangezien het CGI wezenlijk anders is dan een traditioneel eindgesprek, zullen ook docenten er baat bij hebben hier meer verdiepend op te worden voorbereid. Het panel is van mening dat een gedegen training in CGI de kwaliteit van de interviews kan versterken: des te beter docenten hierin worden bekwaamd, des te rijker zullen de reflectiegesprekken zijn.

Functioneren na afstuderen

Alumni van de 2,5- en 1,5-jarige route hebben in de zorgverlenende instellingen reeds hun grote meerwaarde getoond. Het werkveld is enthousiast over de wijze waarop mbo-verpleegkundigen zich gericht tot hbo-bachelorverpleegkundigen hebben kunnen ontwikkelen. Deelnemers zijn gemotiveerd, als werkende professionals zijn zij in staat om leerdoelen te formuleren en hier gericht naartoe te werken. Zij geven aan gegroeid te zijn van het niveau van 'patiëntverzorging' naar het niveau 'onderbouwd en stapsgewijs zaken aankaarten en structureren'. Het werkveld geeft aan dat alumni goed observeren, behandelplannen voorleggen en medische informatie op verschillende niveaus vertalen, van patiënt tot manager.

Door de grote praktijkcomponent gedurende de opleiding, het gedegen curriculum en de betrokken begeleiding heeft het panel er dan ook vertrouwen in dat de toekomstige alumni van de recent gestarte routes en varianten deze routes zich eveneens tot kritische, zelfstandige en analytische zorgverleners zullen ontwikkelen.

Eindoordeel over de opleiding

Oordelen op de standaarden

Het visitatiepanel komt tot de volgende oordelen op de standaarden:

	Bachelor of Nursing voltijdvariant / deeltijdvariant
<i>Standaard 1 Beoogde leerresultaten</i>	Voldoet
<i>Standaard 2 Oriëntatie</i>	Voldoet
<i>Standaard 3 Inhoud</i>	Voldoet
<i>Standaard 4 Leeromgeving</i>	Voldoet
<i>Standaard 5 Instroom</i>	Voldoet
<i>Standaard 6 Personeel</i>	Voldoet
<i>Standaard 7 Voorzieningen</i>	Voldoet
<i>Standaard 8 Begeleiding</i>	Voldoet
<i>Standaard 9 Kwaliteitszorg</i>	Voldoet
<i>Standaard 10 Toetsing</i>	Voldoet
<i>Standaard 11 Gerealiseerde leerresultaten</i>	Voldoet

De oordelen zijn gewogen volgens de beslisregels van de NVAO. Op basis hiervan beoordeelt het visitatiepanel de kwaliteit van de bestaande hbo-bacheloropleiding Bachelor Nursing van Avans+ als **positief**.

Aanbevelingen

Het panel geeft de opleiding de volgende aanbevelingen mee:

Standaard 1

Beschrijf de expliciet de competenties per CanMEDS-rol en geef aan in welke leeruitkomsten of kritische beroepsbekwaamheden welke competenties per CanMEDS-rol op NLQF-6 niveau worden afgerond.

Standaard 3

Versterk de kennis van Geestelijke Gezondheidszorg in het curriculum.

Standaard 5

Maak nog concreter inzichtelijk welke bewijsstukken van eerdere ervaring leiden tot een vrijstelling van welke CanMEDS-competenties op welk niveau in welke leeruitkomst.

Standaard 10

Laat het werkveld een rol spelen in de beoordeling van de summatieve toetsing.

Bijlagen

Bijlage 1 Bezoekprogramma

Bezoekprogramma agenderende audit 7 september 2022

Tijd	Gesprek	Functie/rol
10.00-10.10u	Inloop panel	Productmanager Opleidingsmanager Opleidingsmanager Projectleider visitaties
10.10-10.40u	Startpresentatie door de opleiding: strategie en keuzes, openstaande wensen en voornemens (skills lab)	Directeur Avans+ Productmanager Opleidingsmanager Opleidingsmanager Ontwikkelteam
10.40-13.30u	Materiaalbestudering, vooroverleg en lunch (ruimte voor eventuele verduidelijkingsvragen door het panel aan de opleiding)	Panel
13.30-14.15	Mede op basis van materiaalbestudering inventariseren van thema's en aandachtspunten visitatiedag 19 september	Directeur Avans+ Productmanager Opleidingsmanager Opleidingsmanager Ontwikkelteam Projectleider visitaties

Bezoekprogramma visitatiebezoek 19 september 2022

Tijd	Gesprek	Functie/rol
09.30-09.45u	Inloop panel	Productmanager Opleidingsmanager Opleidingsmanager Projectleider visitaties
09.45-10.00u	Kort vooroverleg	Panel
10.00-10.45u	Gesprek over opzet van de opleiding: leerroutes, onderwijsconcept, toetsing, organisatie	Productmanager Opleidingsmanager Opleidingsmanager Ontwikkelteam Onderwijskundig projectleider Opleidingscoördinator
10.45-11.00u	Overleg/Pauze	Panel

11.00-11.45u	Gesprek deelnemers	BoN – 4 jaar, BoN – 2,5 jaar BoN – 2,5 jaar BoN – 1,5 jaar BoN zij – 3 jaar BoN-I – 3,5 jaar
11.45-12.00u	Overleg/Pauze	Panel
12.00-12.45u	Gesprek docenten en examinatoren	Docent BON zij-instroom PI docent, PL-coördinator Docent BON-I, onderwijsontwikkelaar Kerndocent VL en KZ Kerndocent GB Kerndocent EBP, KR
12.45-13.30u	Lunch	Panel
13.20-13.30u	Korte afstemming over proces en pending issues	Secretaris Projectleider visitaties
13.30-14.15u	Gesprek werkveladviesraad, alumni en praktijkbegeleiders	Opleidingsadviseur Antonius, lid WAR Praktijkcoördinator NWZ, Lid WAR Praktijkbegeleider NWZ Adviseur leren en ontwikkelen Zorggroep Drenthe Praktijkopleider ETZ HRD adviseur Laurentius
14.15-15.00u	Overleg/Pauze	Panel
15.00-15.30u	Gesprek borging en kwaliteitszorg	Lid examencommissie centraal Lid examencommissie domein zorg Subcommissielid examencommissie BoN HRD-adviseur BoN HRD-adviseur Avans+
15.30-15.45u	Overleg/Pauze	Panel
15.45-16.15u	Management	Productmanager Opleidingsmanager Opleidingsmanager Ontwikkelteam
16.15-17.15u	Beoordelingsoverleg	Panel
17.15-17.30u	Terugkoppeling door het panel	

Bijlage 2 Bestudeerde documenten

Algemene documentatie

NVAO (2016). Besluit Toets Nieuwe Opleiding BoN.
NVAO (2017). Besluit Toets Nieuwe Opleiding BoN.
NVAO (2019). Rapportage Toets na drie jaar BoN.
Deelnemers Bachelor of Nursing, Avans+ (2022). Deelnemersparagraaf.
Avans+ (2021). Missie, visie, strategie Avans+.
Bachelor of Nursing, Avans+ (2022). In- en uitstroom BoN.
Toegang tot Connect+ voor het panel, waarin module-informatie te vinden is.
Werkveldadviesraad BoN, Avans+ (2021-2022). Selectie verslagen werkveldadviesraad BoN.
Bachelor of Nursing, Avans+ (2021). Selectie verslagen docentenbijeenkomsten.
Bachelor of Nursing, Avans+ (2022). Jaarkalender BoN.
Bachelor of Nursing, Avans+ (2022). Voorbeelden A3 plannen BoN.
Bachelor of Nursing, Avans+ (2022). Voortgangsverslagen Jaarplannen en A3-plannen per productteam.
Avans+ (2022). Implementatie kwaliteit.
Bachelor of Nursing, Avans+ (2021). Procedure kalibratie toetsing BoN.

Standaard 1 – Beoogde leerresultaten

Landelijk Overleg Opleidingen Verpleegkunde (2015). Bachelor Nursing 2020; een toekomstbestendig opleidingsprofiel.
Bachelor of Nursing, Avans+ (2022). Toetsprogramma BoN.
Bachelor of Nursing, Avans+ (2021). Opbouw en verantwoording curriculum.

Standaard 2 – Oriëntatie programma

Bachelor of Nursing, Avans+ (2022). Praktijkgids BoN – 1,5 jaar.
Bachelor of Nursing, Avans+ (2022). Praktijkgids BoN - 2,5 jaar.
Bachelor of Nursing, Avans+ (2022). Praktijkgids BoN zij - 3 jaar.
Bachelor of Nursing, Avans+ (2022). Praktijkgids BoN-I - 3,5 jaar.
Bachelor of Nursing, Avans+ (2018-2019). Praktijkgids BoN - 4 jaar.
Bachelor of Nursing, Avans+ (2022). Visie Persoonlijk en Professioneel Leiderschap BoN.
Bachelor of Nursing, Avans+ (2022). Onderzoekslijn BoN.

Standaard 3 – Inhoud programma

Bachelor of Nursing, Avans+ (2022). Opleidingsgids BoN - 1,5 jaar.
Bachelor of Nursing, Avans+ (2022). Opleidingsgids BoN - 2,5 jaar.
Bachelor of Nursing, Avans+ (2022). Opleidingsgids BoN Zij - 3 jaar.
Bachelor of Nursing, Avans+ (2022). Opleidingsgids BoN-I - 3,5 jaar.
Bachelor of Nursing, Avans+ (2018-2019). Opleidingsgids BoN - 4 jaar.
Yomema (2022). Selectieproces opleiding Indonesië.

Standaard 5 – Instroom

Bachelor of Nursing, Avans+ (2022). Verantwoordingsdocument vrijstellingen Fase 0.
Bachelor of Nursing, Avans+ (2022). Verantwoordingsdocument vrijstellingen Fase 1-3 BoN – 1,5 jaar.

Bachelor of Nursing, Avans+ (2022). Voorbeelden intakedossier per leerroute.

Standaard 6 – Personeel

Bachelor of Nursing, Avans+ (2022). Overzicht deskundigheden docenten BoN.

Standaard 9 – Kwaliteitszorg

Bachelor of Nursing, Avans+ (2022). Beleid kwaliteitszorg BoN.

Avans+ (2022). Jaarplan PMC Verpleegkunde.

Bachelor of Nursing, Avans+ (2022). Jaarplan Avans+.

Bachelor of Nursing, Avans+ (2022). Jaarplan productteam BoN.

Bachelor of Nursing, Avans+ (2022). Jaarplan productteam BoN-I.

Bachelor of Nursing, Avans+ (2021-2022). Samenvattingen deelnemerevaluaties BoN.

Bachelor of Nursing, Avans+. Ontwikkellogboek BoN curriculum.

Standaard 10 – Toetsing

Bachelor of Nursing, Avans+ (2021-2022). C- en S-OER BoN 1,5 en 2,5 jaar.

Bachelor of Nursing, Avans+ (2021-2022). C- en S-OER BoN Zij 3 jaar.

Bachelor of Nursing, Avans+ (2021-2022). C- en S-OER BoN-I 3,5 jaar.

Bachelor of Nursing, Avans+ (2018-2019). C en S-OER BoN 4 jaar.

Centrale examencommissie, Avans+ (2020-2021). Jaarverslag CEC 2021-2022

Centrale examencommissie, Avans+ (2021-2022). Borgingsplan CEC 2021-2022.

Centrale examencommissie Avans+ (2021). Voorbeelden van rapportages steekproeven CEC.

Bachelor of Nursing, Avans+ (2022). Voorbeelden kwartaalrapportages BoN voor CEC.

Toetsdossiers deelnemers BoN Zij – 3 jaar, BoN-I – 3,5 jaar en BoN – 4 jaar.

(door opleiding geselecteerde deelnemers, alle gemaakte toetsen van de deelnemers tot nu toe)

Afstudeerdossiers (alumni door het panel geselecteerd):

Naar rato van het aantal deelnemers dat de BoN in de verschillende routes kent, heeft het panel drie eindwerken gezien van de 2,5-jarige route en twaalf van 1,5-jarige route. Daarnaast zijn er aanvullend toetsdossiers bekeken van modules. Concreet heeft het panel het volgende bestudeerd:

Variant Aanvullen met bestudeerde eindwerken?	Route	aantal	Opgeleverde dossiers	Toelichting dossierkeuze
Deeltijd	BON – 1.5 jaar	12	dossier eindassessment + toetsdossier modules 'Gezondheidsbevordering' en 'Kwaliteitszorg'	module 'Gezondheidsbevordering' maakt deel uit van fase 2 van het curriculum BON – 1.5 jaar, module 'Kwaliteitszorg' betreft de enige module van fase 3.
Deeltijd	BON – 2.5 jaar	3	dossier eindassessment + toetsdossier modules 'Verpleegkundig leiderschap en innovatie', 'Veranderkunde en implementatie' en 'Kwaliteitszorg'	deze 3 modules vormen met elkaar fase 3 van het curriculum BON – 2.5 jaar