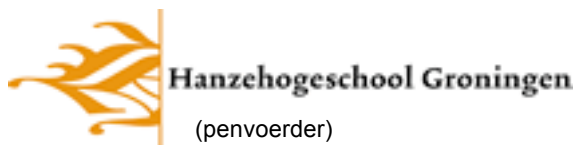
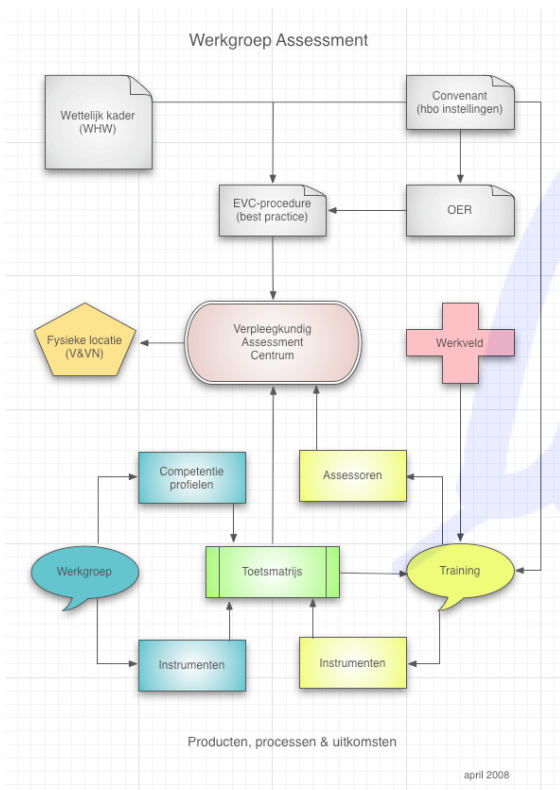


Projectleider	Dr. Wouter Schoonman – Psy Tech
Opdrachtgevers	V&VN – Consortium HBO instellingen
Projectnaam	Assessment Verpleegkundig Specialist (Vrijstelling) Assessment Master Advanced Nurse Practitioner (Toelating)
Datum	10 mei 2008

RAPPORTAGE WERKGROEP ASSESSMENT



PsyTech
industrial psychology



Dit document doet verslag van de activiteiten van de werkgroep Assessment (ook bekend als ‘werkgroep EVC’) in de periode december 2007 – april 2008.

Het is bedoeld voor de klankbordgroep en als algemene verslaglegging.

Inhoud

I	Samenstelling	2
II	Opdracht	2
III	Afspraken.....	3
IV	Randvoorwaarden	3
V	Planning	4
VI	Voortgang	4
VII	Oplevering	4
VIII	Slotwoord	7
IX	Referenties	7
X	Schema werkzaamheden	9
XI	Voorbeeld Toetsmatrijs	10
XII	Voorbeeld Test	12
XIII	Toetsvormen	13

SAMENSTELLING

De werkgroep is breed samengesteld en wordt gevormd door:

Els Albersnagel, Alice Borners, Gerrie Bours, Wilma Bijsterbosch, Rian Frints, Gerialien Holsbrink, Michel Jansen, Ivonne van der Padt en Amar Voogt (vertegenwoordigers van hogescholen, van de opleiding Specialist in GGZ en van V&VN Opleiders). Vanuit de projectgroep VBOC nemen Rob van de Peet en Willeke van der Haar deel. Onafhankelijk voorzitter is Wouter Schoonman (consultant Psy Tech en tevens lector assessment binnen Saxion Hogescholen).

OPDRACHT

Bij de start van de werkgroep in december 2007 is onderkend dat er sprake was van twee opdrachten. De eerste gaat over assessment van Erkenning Verworven Competenties (EVC) voor de kwalificatie 'Verpleegkundig Specialist' (VS). De tweede opdracht gaat over de intake van studenten voor de Master opleiding Advanced Nurse Practitioner (MANP).

De eerste opdracht – VS – is afkomstig van VBOC en is eerder als volgt omschreven:

“De genoemde resultaatgebieden van deze werkgroep zijn: Eén instrument aansluitend bij vier deelgebieden, met landelijke uniformiteit en zodanig dat met de uitkomsten individuele leertrajecten kunnen worden aangeboden. Schoonman is eindverantwoordelijk voor het op te leveren resultaat.

De tweede opdracht – MANP – is afkomstig van een groep hogescholen met de volgende omschrijving:

“De inzet heeft betrekking op het ontwikkelen van een landelijk uniform intake-assessment ten behoeve van de instroom van studenten in een Master traject Advanced Nursing Practice.

Schoonman kan worden ingezet als voorzitter/projectleider van de – nog te vormen – werkgroep die het intake-assessment gaat ontwikkelen. Het resultaat van deze werkgroep is één instrument dat aansluit bij de behoeften van alle deelnemende onderwijsinstellingen.”

Het verschil tussen beide opdrachten is dat de eerste voornamelijk gaat over vrijstellingen (EVC) en de tweede over toelating ('selectie').

De werkgroep heeft in haar eerste bijeenkomst besloten dat beide opdrachten door deze werkgroep opgepakt zullen worden. De argumenten daarvoor zijn de gelijkaardige vraagstelling ('assessment') en vergelijkbare competenties. Een derde argument betreft de efficiency. De verwachting was dat de werkgroep sneller resultaten kan boeken in vergelijking met het instellen van twee verschillende werkgroepen (waarin waarschijnlijk toch deels dezelfde mensen in zouden participeren).

III

AFSPRAKEN

Bij de start van de werkgroep in december 2007 is afgesproken dat het gezelschap een 'werkgroep' wilde zijn. De intentie is binnen tijd en budget de gevraagde producten en procedures op te leveren. De voorzitter werd gemachtigd concrete werkopdrachten aan de werkgroepleden te geven. De werkgroepleden zullen zorgen dat de opdrachten zijn uitgevoerd voor de volgende bijeenkomst. Bij verhindering zullen de leden zelf zorgen voor vervanging.

Ook werd besloten het aantal bijeenkomsten te beperken. Er vindt iedere maand op een vaste dag een bijeenkomst plaats. Een bijeenkomst van maximaal twee uur is bedoeld voor rapportages over de verstrekte opdrachten door de werkgroepleden en besluitvorming. Er zijn korte notulen gemaakt en schriftelijke opdrachten verstrekt.

Met een paar werkgroepleden is afgesproken dat zijn 'op afstand' meewerken, omdat zij de bijeenkomsten te weinig kunnen bijwonen.

IV

RANDVOORWAARDEN

De werkgroep heeft bij de start afgesproken dat de instrumenten en procedures die gehanteerd gaan worden moeten voldoen aan de volgende randvoorwaarden.

- De instrumenten en procedures voldoen aan juridische kaders (bijvoorbeeld 'selectie aan de poort').
- De EVC procedure voldoet aan de 'best practice' zoals verwoord in het convenant (EVC Centrum, 2006).
- Het assessment voldoet aan edumetrische eisen (Hendriks & Schoonman, 2006; Van Berkel et al., 2003; Roelofs & Straetmans, 2006; Gijbels & Vanthournout, 2007).
- Het assessment is tijd- en kostenefficiënt, goed organiseerbaar.
- Assessoren zijn getraind, gekwalificeerd en gecertificeerd.
- De op te leveren producten bevatten een implementatie handleiding.
- Het inbedden van het assessment in lokale procedures en organisaties valt buiten de opdrachten aan de werkgroep(en).

V

PLANNING

Bij de start is een planning gemaakt. Deze staat hieronder weergegeven:

Maand	EVC	Intake
Januari 2008	Bepaling een of twee werkgroepen	
Februari 2008	Evaluatie bestaande instrumenten EVC	Opstellen competentieprofiel en toetsmatrijs MANP
Maart 2008	Aanpassing, ontwikkeling instrumenten	Aanpassing, ontwikkeling instrumenten
April 2008	Terugkoppeling werkveld en opleidingen	Uitproberen, aanpassen
Mei 2008	Aanpassen, uitproberen	Oplevering, evaluatie
Juni 2008	Oplevering, evaluatie	---
Juli 2008	Uitloop	---

Deze planning is inderdaad gevolgd, waarbij een deel van de werkzaamheden verplaatst is naar een later tijdstip. Het betreft met name het ontwikkelen van instrumenten. Deze worden nu deels tijdens de geplande assessorentraining geconstrueerd.

VI

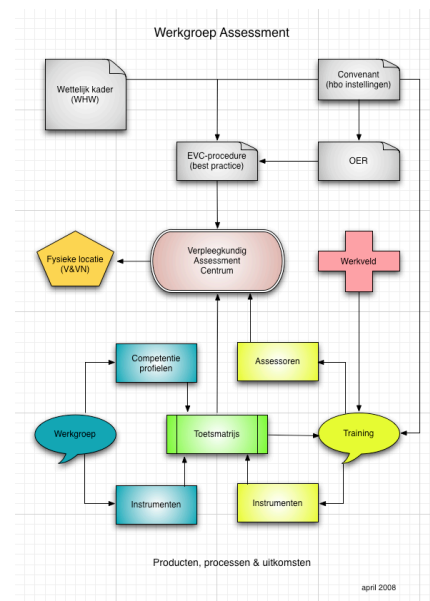
VOORTGANG

De werkgroep boekt goede vooruitgang. De sfeer en onderlinge verhoudingen is te omschrijven als productief en constructief. Afspraken worden nagekomen, de bijeenkomsten vinden volgens planning plaats, er zijn korte duidelijke notulen, er zijn heldere werkafspraken en er is enthousiasme.

VII

OPLEVERING

Er is een schema opgesteld waarin de diverse werkzaamheden van de werkgroep in samenhang zijn weergegeven (zie paragraaf X). Wanneer we dit schema volgen – te starten linksboven – dan kunnen we de volgende ‘opgeleverde producten’ onderscheiden:



Wettelijk kader (WHW)

Onderzocht is of er juridische beperkingen bestaan ten aanzien van selectie aan de poort. De conclusie is dat die er niet zijn, waardoor de poort voor assessment is opengezet (zie ook IV Randvoorwaarden).

Convenant

Er bestaat consensus binnen de werkgroep dat centrale, gestandaardiseerde assessment wenselijk is. De deelnemers willen 'shop'gedrag en ongelijke behandeling bij toelating tegengaan. Concreet betekent dit dat

- de deelnemende hogescholen en opleiders een convenant 'Verpleegkundig Assessment Centrum' (VAC, zie verder) zullen ondertekenen;
- elk werkgroepslid tracht een zinsnede aan het eigen Onderwijs Examen Reglement (OER) toe te voegen (zie schema rechtsboven). Hierin wordt assessment gedelegeerd aan het VAC.

EVC procedure

Onderzocht is of de 'best practices' zoals beschreven in de kwaliteitscode EVC, aangevuld met andere best practices een leidraad voor de werkwijze in het VAC kan zijn. De werkgroep is unaniem van mening dat dit het geval is. De bestaande codes zijn/worden samengevoegd en worden ingebracht in het VAC (zie schema).

Verpleegkundig Assessment Centrum (VAC)

De werkgroep is een voorstander van een dergelijk Centrum. Er wordt niet meteen gedacht aan een fysieke organisatie die volledig ingericht zal worden voordat zij in actie komt. Voorgesteld wordt te starten met een pilot in een zogenaamde 'virtuele organisatie'. Belangrijke voordelen van een VAC:

- Het VAC wordt bemenst met getrainde assessoren die deels uit de werkgroep afkomstig zijn;
- Door centrale assessment wordt 'shop' gedrag door kandidaten en eventuele ongelijke behandeling door niet uniforme procedures en methoden voorkomen.
- Er zal sprake zijn van assessoren vanuit de opleidingen en vanuit het werkveld. Dit zorgt voor een betere borging tussen opleiding en beroepenveld;
- De assessoren in het VAC zijn losgekoppeld van de eigen opleiding (onafhankelijk) en hebben geen ander belang dan het toepassen van professionele assessments. Dit ten einde het aantal False Positives en False Negatives te reduceren (ten onrechte aangenomen c.q. afgewezen). Overigens heeft de werkgroep ook een studie gemaakt rond dit onderwerp: wat is het te verwachten aanbod, hoe is de base-rate en welke selectie ratio's zijn te verwachten. Op basis hiervan is besloten dat gestreefd moet worden naar maximale validiteit.
- De fysieke locatie waar gedacht werd het VAC te kunnen huisvesten (ruimtes van V&VN) blijkt niet mogelijk. Gezocht wordt nog naar een andere, centraal gelegen locatie. Een optie wordt

op dit moment onderzocht.

De projectleider van de werkgroep heeft aangegeven een coördinerende rol te willen spelen tijdens de eerste operaties van het VAC. Dit is door de werkgroep in dank aanvaard.

Assessorentraining

De werkgroep heeft besloten tot het inzetten van een assessorentraining. Deze vindt plaats in mei en juni 2008 (zes dagdelen). De data en locat

ies zijn gepland. De deelnemerslijst is bijna voltooid. Gestreefd wordt naar zes opleidings- en zes werkveldassessoren. De training wordt afgenomen van Saxion Hogescholen. De training is ontwikkeld door de kenniskring binnen het lectoraat assessment. In de training vinden twee hoofdactiviteiten plaats:

- Het leren hanteren van bestaande instrumenten, inclusief het STAR interview, de gedragsproef (of simulatie) en het portfolio;
- Het ontwikkelen van en oefenen met specifieke instrumenten gegeven de toetsmatrijs (zie verder).

In deze zin is het een maatwerk training waarbij de deelnemers concreet worden voorbereid op het daadwerkelijk uitvoeren van assessments in het VAC.

Competentieprofielen

Er is door de werkgroep relatief veel aandacht besteed aan het ontwikkelen van competentieprofielen (zie linksmidden in het schema in paragraaf X). Uiteindelijk is besloten beide profielen (voor MANP en VS) op dezelfde leest te schoeien. Dit omdat beide qua opleiding in elkaars verlengde liggen. Er is gebruik gemaakt van de zogenaamde 'Dublin descriptors' en de CANMEDS indeling. Hiermee wordt (internationale) aansluiting bereikt bij gangbare modellen. De competentieprofielen vormen de ingang voor de toetsmatrijs (zie verder). Voor zowel toelating als vrijstelling zijn de competenties van verpleegkundig specialist uitgangspunt. Daarbij heeft de werkgroep gebruik gemaakt van het algemeen competentieprofiel en de specifieke deelprofielen verpleegkundig specialist, ontwikkeld door de werkgroep Competentieprofiel en vastgesteld door de Stuurgroep VBOC.

Instrument inventarisatie

Er is door de werkgroep een inventarisatie gemaakt van de huidige instrumenten die door opleidingen gebruikt worden bij toelatingsprocedures. Deze kunnen – na aanpassing – ingebracht worden in de toetsmatrijs. Voorzien wordt dat ook externe instrumenten worden ingezet, met name een aantal cognitieve capaciteitentests.

Toetsmatrijs

De toetsmatrijs vormt het hart van elke assessmentprocedure (bij personeelsselectie wordt dit de functie-analyse genoemd). In de toetsmatrijs is te vinden welke competenties met welke instrumenten getoetst worden. De eenvoudigste vorm is hieronder weergegeven:

Instrumenten				
Competenties				
Klinisch handelen				
Communicatie				
Samenwerking				
Organisatie				
Maatschappelijk handelen				
Kennis en wetenschap				
Professionaliteit				

De uiteindelijke versie die de werkgroep voor ogen staat is complexer, echter het basisidee is hetzelfde.

De voorzitter van de werkgroep heeft op zich genomen een concept toetsmatrijs te ontwikkelen op basis van het gedane voorwerk. Deze zal met de werkgroep worden besproken op 15 mei 2008. Na consensus hierover is duidelijk welke (bestaande) instrumenten wenselijk zijn om in te zetten. Ontbrekende instrumenten (of aan te passen instrumenten) vormen dan weer de input voor de assessorentraining die één dag later start.

VIII

SLOTWOORD

Hoewel hier sprake is van een relatief ingewikkeld (deel)project is de voorzitter van mening dat er hard en deskundig gewerkt is en dat er vooruitgang geboekt is. Hij hoopt dat klankbord- en stuurgroep dezelfde mening zijn toegedaan, maar wil in ieder geval de werkgroepleden heel hartelijk danken voor hun uitstekende inzet en prettige bijdragen. Excuus dat wegens tijdgebrek deze rapportage niet vooraf is voorgelegd.

Een speciaal woord van dank voor Rob van de Peet en Willeke van der Haar, zonder wie de voorzitter 'kansloos' zou zijn geweest in dit voor hem tamelijk onbekende werk- en opleidingsveld.

IX

REFERENTIES

EVC Centrum (2006). *Het convenant. Een kwaliteitscode voor EVC, Alles wat mensen tijdens hun leven leren op een goede manier zichtbaar maken en erkennen*. Rotterdam: EVC Centrum

Gijbels, D. & Vanthournout, G. (2007). Assessment getoetst: nieuwe evaluatievormen en studieaanpak. *Examens*, 4, 5-9

Hendriks, P. & Schoonman, W. (2006). *Handboek Assessment deel 1. Gedragsproeven: ontwikkeling, implementatie en evaluatie*. Assen: Van Gorcum

Roelofs, E. & Straetmans, G. (red.) (2006). *Assessment in actie*.

- Competentiebeoordeling in opleiding en beroep*. Arnhem: Cito
- Schoonman, W. (2007). *Uitwerking – bijlage bij offerte d.d. 15 september 2007*. Den Haag: Psy Tech
- Schoonman, W. (2008). *Opdrachten aan Werkgroep Assessment*
- Stuurgroep VBOC (2007). *Project Verpleegkundig Specialist. Plan van aanpak*. Utrecht: VBOC
- Van Berkel, A., Hofman, K., Kinkhorst, G. & Te Lintelo, L. (red.) (2003). *Competentie-assessment. De ontwikkeling en toepassing van self-, peer- en expert-assessments in het HBO: een praktijkvoorbeeld*. Utrecht: Lemma
- Van der Haar, W. (2007). VBOC – V&VN (2006). *Verpleegkundige toekomst in goede banen*. 2^e druk. Utrecht: VBOC
- Van der Haar, W. (2007). *Werkgroep deelproject EVC procedure*. Statusbericht
- Van der Haar, W. (2008). *Notulen Werkgroep Assessment*
- Van Dommelen, R. (2007). *Elders Verworven Competenties en Beoordelingscriteria Schriftelijke werkstukken*. Utrecht: Centrum voor Verpleegkundige Studies
- Verkerk, M. (in press). *Een landelijke procedure voor toelating en vrijstelling*. VBOC voortgangsrapportage.
- Verslag bijeenkomst (2006). *Voorstel intake assessment voor de anp en pa opleiding*. Aanwezig: Van der Brink, Albersnagel, Leistra, Schoonman
- Vos, J. (2004). *Erkenning van Verworven Competenties (EVC). Procedure Masters ANP*. Amsterdam: Inholland
- Werkgroep 'Competentieprofiel verpleegkundig specialist' (2008). *Competentieprofielen Verpleegkundig Specialisten*. Utrecht, 28 november 2007

Document:

Versie : 1.3

Laatst bewerkt op : 10 mei 2008

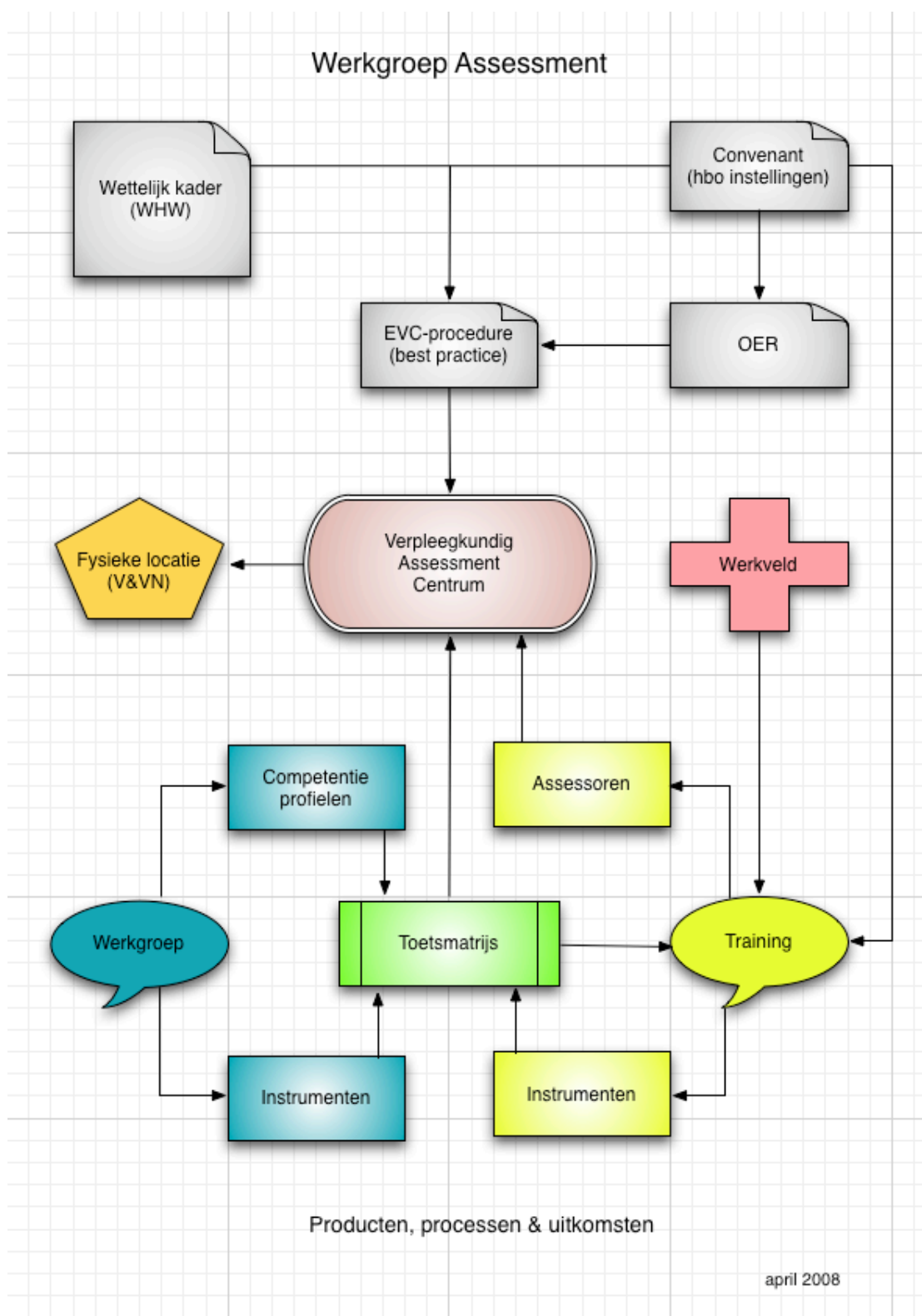
Aantal woorden : 2114

Bij niet-digitale verspreiding wordt aanbevolen dit op A4-formaat, dubbelzijdig en in kleur te doen. Dit verhoogt de leesbaarheid en daarmee de toegankelijkheid.



SCHEMA WERKZAAMHEDEN VAN DE WERKGROEP

In onderstaand schema staan de werkzaamheden van de werkgroep in hun onderlinge samenhang afgebeeld.



XI

VOORBEELD TOETSMATRIJS

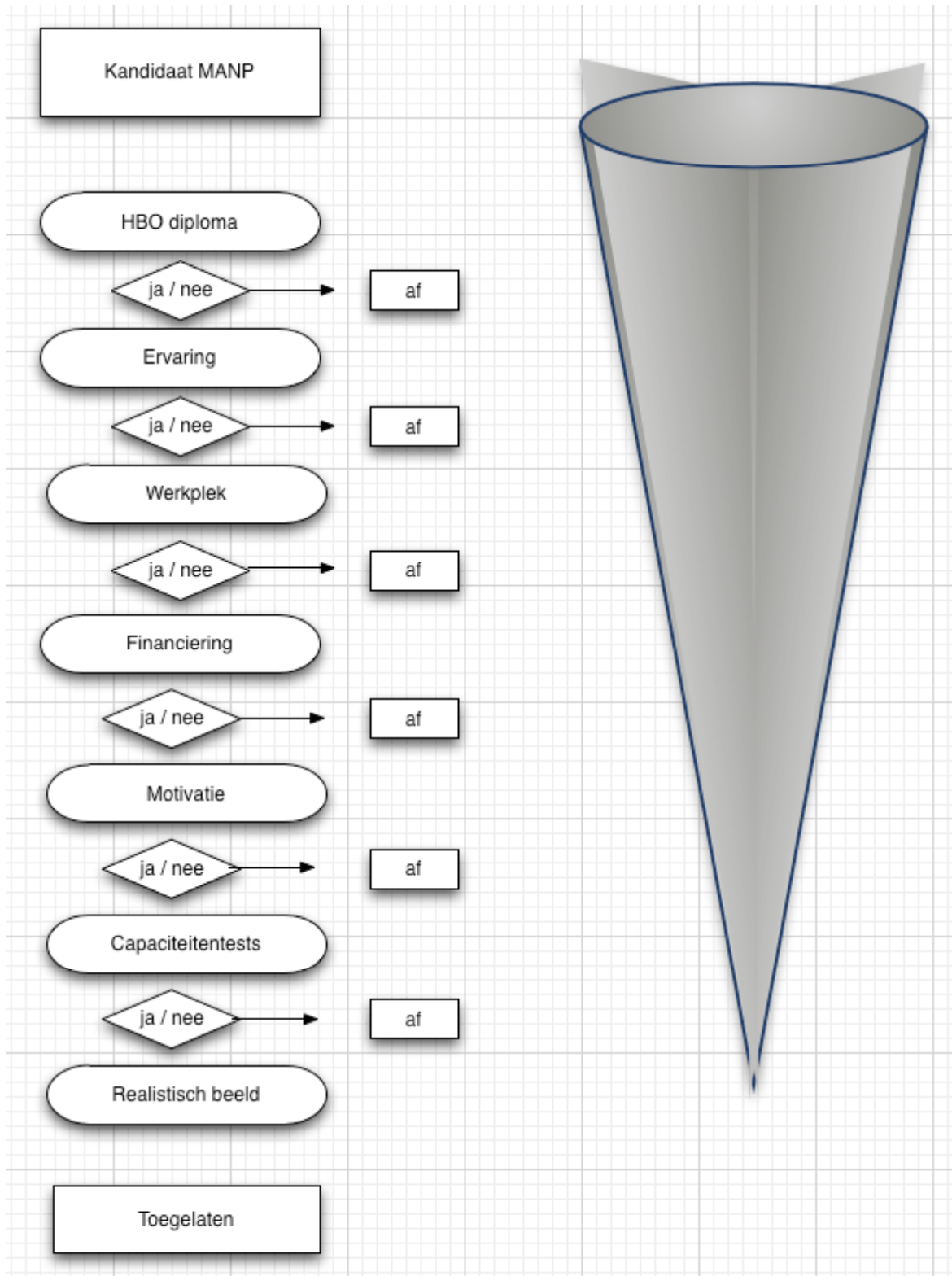
In de linkerkolom staan de te beoordelen competenties. Bovenin staan de diverse instrumenten. Belangrijk is dat competenties door middel van meerdere instrumenten getoetst worden. Dit volgens de Multi Trait Multi Method gedachte.

Instrumenten Competenties	Toets	Interview	Simulatie	Portfolio
Klinisch handelen	√		√	
Communicatie		√	√	
Samenwerking			√	√
Organisatie				√
Maatschappelijk handelen		√		√
Kennis en wetenschap	√			√
Professionaliteit		√	√	

XII

VOORBEELD TOELATINGSPROCEDURE

Belangrijkste element hier is het 'trechter model': die handelingen die kandidaat en opleiding de minste inspanning kosten staan vooraan in de procedure. Dit is professioneel en ethisch 'best practice'.



XIII

TOETSVORMEN

Enige toetsvormen die overwogen worden door de werkgroep.

Arbeidsproef	Portfolio
Capaciteitentest	Praktijkopdracht
Dagboek	Presentatie
Discussie	Rapport
Examinering	Self assessment
Groepsproject	Simulatie
Individueel project	Stage
Instructie geven	Vaardigheden toets
Interview	Vergadering
Kennistoets	Verslag
Peer assessment	Werkstuk