



DE INFORMATIEWAARDE VAN FEED UP, FEEDBACK EN FEED FORWARD IN HET KADER VAN DUURZAAM BEOORDELEN

DATUM: 12 MEI 2018

NAAM: WOLTERS-SCHÄFER, INGEBORG

BEGELEIDER: MARLEEN VAN DEN ENGEL

Management samenvatting

Van (aankomend) verpleegkundigen wordt verwacht dat zij blijven onderzoeken welke beroepscompetenties zij beheersen en hoe zij deze blijven ontwikkelen en verbeteren (Schuurmans, Lambregts & Grotendorst, 2012). Beginnend hbo-studenten van Hogeschool X geven aan dat de verkregen feedback tijdens praktijkleren 1 (PL1) hen nu niet altijd de juiste informatie oplevert om zelf de beroepscompetenties te beoordelen en in te schatten welke kennis, vaardigheden en/of attitude zij verder moeten ontwikkelen.

Luken (2008) en Sluijsmans (2008) onderschrijven dit en stellen dat beginnend hbo-studenten moeite hebben de reikwijdte in te schatten van de benodigde kennis, vaardigheid en attitude en zij niet in staat zijn om zelf hun leerproces te sturen. Zij moeten zelfsturend leren ontwikkelen en zullen begeleid moeten worden in het leren plannen en beoordelen. Voor het zelf leren beoordelen van de beroepscompetenties hebben hbo-studenten effectieve feedback nodig, waardoor ze uiteindelijk leren sturing te geven aan hun eigen leerproces (Sluijsmans, 2008; Hattie & Yates, 2015).

Uit de probleemstelling blijkt dat beginnend hbo-studenten behoefte hebben aan concrete feedback om zelf de beroepscompetenties te leren beoordelen. Volgens Luken (2008), Sluijsmans (2008) en Hattie & Timperley (2007) helpt effectieve feedback beginnend hbo-studenten hun leerproces zelf te sturen. Dit heeft geleid tot de volgende onderzoeksvraag:

Welke feed up, feedback en feed forward levert volgens beginnend hbo-studenten voldoende informatie op die hen helpt de beroepscompetenties vanuit PL1 zelf te leren beoordelen?

Om te kunnen omschrijven wat beginnend hbo-studenten aan effectieve feedback nodig hebben, is een inventariserend praktijkonderzoek uitgevoerd. Voor het verzamelen van de data zijn individuele interviews gehouden, waarbij gebruik is gemaakt van een interviewleidraad directe en projectieve vraagtechniek (Baarda et al., 2013). Daarnaast heeft een gesprek met een focusgroep plaatsgevonden waarvoor een interviewleidraad focusgroep is gebruikt (Kwaliteitsinstituut voor de gezondheidszorg CBO, 2004). Het onderzoek is uitgevoerd onder 17 beginnend hbo-studenten die PL1 hebben doorlopen, waarvan acht studenten deelnamen aan de individuele interviews en 9 studenten aan de focusgroep. Zowel tijdens het individuele- als het focusgroep interview is gebruik gemaakt van een topic interview, waarbij de volgende topics als uitgangspunt hebben gediend: Kennis, vaardigheden en attitude; praktijkleren; leven lang leren; competent; beoordelen kennis en kunde; zelf plannen, uitvoeren en evalueren van het leerproces; informatierijke communicatie; feed up, feedback en feed forward; feedback op taak, proces en zelfregulatie.

Resultaten en conclusies

Beginnend hbo-studenten willen informatie over waar zij staan in en hoe zij verder kunnen met de ontwikkeling van de beroepscompetenties zoals:

- bevestiging over wat goed is en behaald is;

- didactische instructie in de vorm van uitleg van beroepscompetenties, uitleg van opdrachten, linken tussen opdrachten en beroepscompetenties en duidelijkheid over verwachtingen;
- externe sturing in de vorm van concrete aanwijzingen, richtlijnen zoals deadlines en voorbeelden van uitgewerkte pleidooien of opdrachten.

De studenten zeggen dat als zij inzicht hebben in waar zij staan en hoe zij verder moeten, zij zelf kunnen bepalen waar zij naartoe kunnen werken, om uiteindelijk de beroepscompetenties zelf te leren beoordelen en verder te ontwikkelen.

Beginnend hbo-studenten hebben vooral behoefte aan feedback en feed forward op taak- en procesniveau. Daarnaast hebben zij behoefte aan feed up op taakniveau (Hattie & Timperley, 2007). Sturingsactiviteiten vanuit de docent en het werkveld helpen de studenten tijdens PL1 te leren kijken waar zij staan in de ontwikkeling van de beroepscompetenties en hoe ze hiermee verder moeten (Taks, 2003). Aan feed up op procesniveau is geen behoefte, omdat de studenten aangeven dat als zij weten waar zij staan en hoe zij verder kunnen, zij zelf leren bepalen waar zij naartoe kunnen werken en uiteindelijk de beroepscompetenties zelf leren beoordelen (Sino, 2007).

Op basis van de resultaten en conclusies worden de volgende aanbevelingen gedaan

Algemeen voor de opleiding:

Maak docenten en werkveld bewust van het feit dat PL1 voor de beginnend hbo-student een totaal nieuwe en daarmee complexe omgeving is. Docenten moeten zich verdiepen in wat beginnend hbo-studenten aan informatie nodig hebben om hen zelf de beroepscompetenties van PL1 te leren beoordelen, zodat zij hier de feedback, feed up en feed forward op aanpassen (Hattie & Timperley, 2007; Hattie & Yates, 2015). Investeer in docentprofessionalisering door docenten de rol van coach te laten ontwikkelen, zodat zij met behulp van sturingsactiviteiten beginnend hbo-studenten handvatten geven waarmee zij leren de beroepscompetenties zelf te beoordelen.

Binnen Hogeschool X wordt gewerkt met het Zelcom model, een praktisch hulpmiddel bij het vaststellen van de mate van zelfstandigheid en complexiteit van competentieniveaus in het beroepsonderwijs (Bulthuis, 2013). Met dit hulpmiddel kan de opbouw van de sturingsactiviteiten vastgesteld worden (Luken, 2008). Onderzoek op welke wijze docenten het Zelcom model inzetten in de begeleiding van studenten.

Concreet voor docenten op korte termijn:

Binnen Hogeschool X starten studenten in september 2018 tijdens praktijkleren met leren in leergemeenschappen. Het is van belang hier meteen docenten aan te koppelen, zodat leergemeenschappen ontstaan van docenten en studenten waarin zij van en met elkaar leren (Verbiest, 2003). De docent is begeleider van de leergemeenschappen in de rol van coach en stuurt tijdens PL1 de activiteiten van de beginnend hbo-studenten.

Dit betekent dat sturingsactiviteiten ontwikkeld moeten worden om beginnend hbo-studenten handvatten geven hoe zij de beroepscompetenties zelf leren beoordelen. Houdt hierbij rekening met de opbouw volgens het Zelcom model, zodat de sturingsactiviteiten eerst bij de docent liggen en deze

gedurende de opleiding steeds meer de verantwoordelijkheid van de student worden (Bulthuis, 2013). Hbo-studenten leren op deze manier om uitgebreid en systematisch stil te staan bij het eigen leerproces, wat duurzaam beoordelen bevordert (Berings, 2007; Sino, 2007).

Advies op langere termijn voor docenten en begeleiders uit het werkveld:

Instrueer in het najaar van 2018 begeleiders uit het werkveld hoe zij de sturingsactiviteiten toe kunnen passen in de begeleiding van beginnend hbo-studenten tijdens PL1. Doordat sturingsactiviteiten zowel vanuit docent als begeleiders uit het werkveld worden toegepast, optimaliseert dit de begeleiding van beginnend hbo-studenten tijdens PL1.

Zorg vervolgens dat sturingsactiviteiten voor PL 2, 3 en 4 worden doorontwikkeld samen met studenten uit verschillende leerjaren. Op deze wijze worden sturingsactiviteiten nog beter op de individuele student afgestemd. Draag er zorg voor dat begeleiders uit het werkveld in dit proces worden meegenomen.

Inhoud

Management samenvatting	1
1. Probleembeschrijving	5
1.1 Aanleiding en context	5
1.2 Probleemstelling	6
2. Theoretisch kader	7
3. Onderzoeksvragen	11
4. Opzet van het onderzoek	12
4.1 Beschrijving en verantwoording van dataverzameling	12
4.2 Respondenten	13
4.3 Instrumenten	13
4.4 Wijze van data-analyse	15
5. Resultaten	17
6. Conclusie	19
6.1 Reflectie op onderzoeksproces	20
7. Advies	21
Literatuurlijst	24
Bijlage 1	26
Bijlage 2	29
Bijlage 3	32
Bijlage 4	34
Bijlage 5	35
Bijlage 6	43
Bijlage 7	49

1. Probleembeschrijving

1.1 Aanleiding en context

Binnen Hogeschool X worden hbo-studenten opgeleid tot bachelor of nursing¹ waarbij zij tijdens praktijkleren beroepscompetenties ontwikkelen tot beginnend verpleegkundig beroepsbeoefenaar. Een beroepscompetentie is een geïntegreerde set aan kennis, vaardigheden en attitude die in concrete beroepssituaties wordt ontwikkeld (Luken, 2004). Praktijkleren (verder te noemen PL) bestaat uit vier individuele stages (PL1 t/m PL4) in het verpleegkundig werkveld waarbij hbo-studenten leerdoelen formuleren om de beroepscompetenties te ontwikkelen.

Door de snelle maatschappelijke veranderingen en toename in complexiteit van zorg, moet leven lang leren een constante zijn in de loopbaan van hbo-opgeleide verpleegkundigen. Hierbij wordt verwacht dat zij blijven onderzoeken welke beroepscompetenties zij beheersen en hoe zij deze blijven ontwikkelen en verbeteren (Schuurmans et al., 2012). Leven lang leren wordt bereikt door duurzaam beoordelen, wat inhoudt dat (aankomend) verpleegkundigen leren om continu zelf de beroepscompetenties te beoordelen en toekomstgerichte leerdoelen formuleren waardoor zij in staat zijn de beroepscompetenties steeds verder te ontwikkelen en aan te passen aan veranderende omstandigheden (Sluijsmans, 2009).

Zelfsturend leren is een onderdeel van duurzaam beoordelen en helpt hbo-verpleegkundigen en -studenten zich te ontwikkelen door zelfbeoordeling van de eigen beroepscompetenties (Sluijsmans, 2013). Zelfsturend leren kan volgens Luken (2008) gedefinieerd worden als een doorlopend proces waarbij men het handelen richt op het bereiken van doelen die men zelf stelt en herziert. Binnen Hogeschool X starten hbo-studenten met de ontwikkeling van de beroepscompetenties in het eerste leerjaar tijdens PL1. Beginnend hbo-studenten zijn nog niet in staat het leerproces zelf te sturen (Luken, 2008), daarom hebben zij effectieve feedback nodig om zelfsturend leren te ontwikkelen (Hattie en Timperley, 2007).

Effectieve feedback bestaat uit informatierijke communicatie van docenten en begeleiders uit het werkveld die hbo-studenten inzicht kunnen geven in hoe zij zich verder kunnen ontwikkelen (Boud & Dochy, 2010) en bestaat uit feed up, feedback en feed forward. Effectieve feedback kan de student informatie geven op vier niveaus, te weten taakniveau, procesniveau, niveau van zelfregulatie en persoonsniveau (Hattie en Timperley, 2007).

Om het zelfsturend leren bij hbo-studenten te ontwikkelen, is bij aanvang van het curriculum BN 2020 door Hogeschool X ingestoken op het geven van ontwikkelingsgerichte feedback door docenten en begeleiders uit het werkveld op de beroepscompetenties tijdens PL1. Uit gesprekken met de Leerplancommissie (LPC) en de evaluatie onder eerstejaars studenten blijkt dat studenten, die PL1 hebben doorlopen, aangeven dat zij concrete feedback nodig hebben om de beroepscompetenties te beoordelen. De verkregen feedback levert nu niet altijd de juiste informatie op voor de beginnend hbo-studenten om de beroepscompetenties zelf te beoordelen en in te schatten welke kennis, vaardigheden en/of attitude zij verder moeten ontwikkelen. Van aankomend hbo-verpleegkundigen

¹ Waar in dit onderzoeksrapport over hbo-studenten wordt gesproken, worden hiermee ook de hbo-studenten bedoeld die opgeleid worden tot bachelor of nursing.

wordt verwacht dat zij blijven onderzoeken welke beroepscompetenties zij beheersen en verder moeten ontwikkelen (Schuurmans et al., 2012), echter als feedback op het gebied van zelfsturend leren niet meteen vanaf PL1 voldoende informatie oplevert, leren beginnend hbo-studenten niet hoe zij de beroepscompetenties kunnen beoordelen en kunnen zij geen toekomstgerichte leerdoelen formuleren. Gevolg hiervan is dat studenten niet leren de kennis, vaardigheden en attitude bij te stellen, terwijl de beroepsgroep dit wel vraagt.

1.2 Probleemstelling

Beginnend hbo-studenten geven aan concrete feedback nodig te hebben die hen voldoende informatie oplevert om zelf de beroepscompetenties van PL1 te leren beoordelen. Op dit moment biedt de verkregen feedback vanuit PL1 hen onvoldoende handvatten om zelf de beroepscompetenties van PL1 te leren beoordelen.

Het onderzoek richt zich op het inventariseren van wat beginnend hbo-studenten onder concrete feedback verstaan die hen voldoende informatie oplevert om zelf de beroepscompetenties van PL1 te leren beoordelen. Vervolgens is het doel van het onderzoek een aanbeveling te kunnen doen op welke wijze docenten van Hogeschool X en begeleiders uit het werkveld beginnend hbo-studenten kunnen helpen zelf de beroepscompetenties van PL1 te leren beoordelen.

2. Theoretisch kader

Inleiding

Door de verandering van een statische maatschappij naar een dynamische kennismaatschappij, wordt van aankomend hbo-verpleegkundigen verwacht dat zij flexibel zijn, kunnen inspelen op snel veranderende omstandigheden en zich blijven ontwikkelen, ook wel leven lang leren genoemd. Daarbij wordt van hen verwacht dat ze zelfsturend zijn in hun werk- en loopbaanontwikkeling (Akkermans, Brenninkmeijer & Blonk, 2015). Aankomend hbo-verpleegkundigen moeten hun bekwaamheid aantonen door het ontwikkelen van beroepscompetenties, waarbij zij in staat moeten zijn te onderzoeken in hoeverre zij beroepscompetenties beheersen (Lambregts, Grotendorst & van Merwijk, 2015). Door de snelle maatschappelijke ontwikkelingen wordt verwacht dat zij de beroepscompetenties blijven beoordelen en zich blijven ontwikkelen tot een professional die kan handelen in relevante en wisselende contexten (Gulikers & van Benthum, 2014). Voor het zelf leren beoordelen van de beroepscompetenties hebben hbo-studenten effectieve feedback nodig, waardoor ze uiteindelijk leren sturing te geven aan hun eigen leerproces. Als hbo-studenten in staat zijn de beroepscompetenties continu zelf te beoordelen en te verbeteren, ontstaat duurzaam beoordelen, omdat duurzaam beoordelen uitgaat van wat in de toekomst mogelijk zou zijn (Velde et al., 2013). Achtereenvolgens worden in dit kader de concepten beroepscompetenties, duurzaam beoordelen, zelfsturend leren en effectieve feedback uitgewerkt.

Beroepscompetenties

De verpleegkundige 2020 moet over kennis, vaardigheden en attitude beschikken ten aanzien van beroepscompetenties, gebaseerd op de systematiek van de Canadian Medical Education Directions for Specialists (CanMEDS) (Schuurmans, et al., 2012). Beroepscompetenties beschrijven aan welke kennis, vaardigheden en attitude hbo-studenten moeten voldoen als zij beginnend hbo-verpleegkundige zijn (Lambregts et al., 2015). Aankomend hbo-verpleegkundigen ontwikkelen de beroepscompetenties tijdens het leren in wisselende beroepscontexten, het zogenaamde praktijkleren. Hbo-verpleegkundigen worden veelal opgeleid tot generalist, omdat zij tijdens het werken in de beroepspraktijk flexibel worden ingezet (Schuurmans et al., 2012). Door de toenemende complexiteit van zorg, de steeds veranderende zorgmaatschappij, snelle digitale- en kennisontwikkeling, moeten aankomend hbo-verpleegkundigen steeds de kennis, vaardigheden en attitude bijstellen waardoor de beroepscompetenties verder worden ontwikkeld (Doets, van Esch & Westerhuis, 2008; Schuurmans et al., 2012). Hbo-studenten moeten de beroepscompetenties leren zelf te beoordelen om zodoende vast te stellen welke kennis, vaardigheden en attitude bijgesteld moeten worden. Van hieruit kunnen zij toekomstgerichte leerdoelen formuleren.

Duurzaam beoordelen

De veranderende maatschappij vraagt dat hbo-studenten opgeleid worden tot professies waarvan continue aanpassing van gewenste kennis, vaardigheden en attitude wordt gevraagd, wat leidt tot leven lang leren (Sluijsmans, 2011; Sluijsmans, 2013). Onder leven lang leren wordt verstaan:

“het vermogen flexibel in te kunnen spelen op veranderende omstandigheden, te leren gedurende de carrière, en theorie te kunnen integreren in de praktijk” (Candy, 1991). Duurzaam beoordelen is hierin een belangrijke factor, omdat hbo-studenten in staat moeten zijn tijdens het ontwikkelen van de beroepscompetenties, toekomstgerichte leerdoelen te formuleren (Velde et al., 2013). Bij duurzaam beoordelen gaat het om beoordelen van, met het oog op de toekomst, beklijving en blijven ontwikkelen van kennis, vaardigheid en attitude waarbij een centrale rol is weggelegd voor de student (Sluijsmans, 2008). Het betekent dat als we het hebben over het ontwikkelen van hbo-studenten tot onderzoekende verpleegkundige professionals, zij zelf continu moeten oordelen of zij bewust en bekwaam competent zijn, om zodoende vast te kunnen stellen welke kennis, vaardigheden en/of attitude bijgesteld moeten worden. Als hbo-studenten vanuit het beoordelen van de eigen beroepscompetenties, hun kennis, vaardigheden en attitude verder ontwikkelen, wordt beoordelen niet gezien als iets dat los staat van het onderwijs, maar iets dat direct de kwaliteit van leren beïnvloedt (Sluijsmans, 2013). Op deze wijze vallen leren en beoordelen samen en is er sprake van een continu beoordelings- c.q. leerproces (Baartman, Kloppenburg & Prins, 2014).

Om duurzaam beoordelen te ontwikkelen is het belangrijk dat hbo-studenten tijdens hun opleiding tot hbo-verpleegkundige leren uitgebreid en systematisch stil te staan bij het eigen leerproces, omdat zij in de praktijk vaak niet in de gaten hebben dat ze dagelijks leren (Berings, 2007; Sino, 2007). Als hbo-studenten leren stilstaan bij het eigen leerproces, zal duurzaam beoordelen in alle fases van het leerproces beoordelingsinformatie verzamelen die de lerende voornamelijk ondersteunt in het zelf sturen van het leren (Joosten-ten Brinke & Sluijsmans, 2011).

Zelfsturend leren

Bij zelfsturend leren neemt de lerende zelf de sturing op zich waarbij in het proces de lerende zelf het initiatief en verantwoordelijkheid neemt voor het plannen, uitvoeren en evalueren van zijn leerprocessen (Raemdonck, 2005). Hier ligt in het kader van duurzaam beoordelen voor hbo-studenten een centrale rol weggelegd, omdat leren een doorlopend proces moet zijn waarbij de hbo-studenten het handelen richten op doelen die zij zelf stellen, herzien en bijstellen om deze uiteindelijk te bereiken (Luken, 2008). Aangezien de steeds veranderende maatschappij van beroepsbeoefenaren vraagt leven lang te blijven leren kan gesteld worden dat het van belang is het zelfsturen van het leerproces van hbo-studenten al in de opleiding te ontwikkelen, waarbij hbo-studenten uitdaging moeten zien en zichzelf doelen stellen om de beroepscompetenties te blijven ontwikkelen (Sino, 2007; van Wetering, 2010). Zoals eerder aangegeven, zijn aankomend hbo-verpleegkundigen zich vaak niet bewust van de vele leermomenten tijdens praktijkleren (Berings, 2007). Als hbo-studenten zich ervan bewust zijn dat zij tijdens praktijkleren bezig zijn met de ontwikkeling van de beroepscompetenties, kunnen zij steeds zelf beoordelen in hoeverre zij de kennis, vaardigheden en attitude moeten bijstellen om te voldoen aan de beroepscompetenties (Sino, 2007). Op deze wijze zullen studenten zich meer verantwoordelijk voelen bij het zelf beoordelen van eigen werk (Joosten-ten Brinke & Sluijsmans, 2014).

Beginnend hbo-studenten zijn nog niet in staat om zelf hun leerproces te sturen, zij moeten zelfsturend leren ontwikkelen en begeleid worden in het leren plannen en beoordelen (Luken, 2008).

Het is van belang om sturingsactiviteiten te ontwikkelen en daarbij aan te geven of het de verantwoordelijkheid van de student of docent is. Hoe meer sturingsactiviteiten tot de verantwoordelijkheid van de student behoren hoe groter de mate van zelfsturing (Taks, 2003). Dit houdt in dat in het curriculum een opbouw moet zitten van verantwoordelijkheid van de student, met afname aan sturing van de docent. Het Zelcom model is een praktisch hulpmiddel bij het vaststellen van mate van zelfstandigheid en complexiteit van competentieniveaus in het beroepsonderwijs (Bulthuis, 2013). Het model beschrijft een niveau-indeling gebaseerd op de dimensies zelfstandigheid en complexiteit en kan onder andere worden gebruikt om vast te stellen in welke mate sturingsactiviteiten bij de docent of student liggen.

Effectieve feedback

Een hulpmiddel om het zelfsturend leren bij hbo-studenten te ontwikkelen, is het geven van effectieve feedback. Om hbo-studenten inzicht te geven hoe zij de beroepscompetenties verder kunnen ontwikkelen is informatierijke communicatie van belang (Boud & Dochy, 2010). Beginnend hbo-studenten zijn nog niet in staat om de beroepscompetenties zelf te beoordelen en hun leerproces hierop te sturen, omdat zij moeite hebben de reikwijdte in te schatten van de kennis, vaardigheid en attitude die nodig is om beroepscompetenties te ontwikkelen (Sluijsmans, 2008). Om het leren betekenisvol te maken en studenten handvatten mee te geven voor hun ontwikkeling, is het zinvol hen actief in de communicatie over de ontwikkeling van hun beroepscompetenties te betrekken door middel van het op de juiste manier geven van feedback (Taks, 2003; Sluijsmans, 2008).

Feedback stelt iemand in staat om verder te gaan, na te denken, te plannen, aan te passen, heroverwegen en uiteindelijk zelfstandig te werken (Hattie & Yates, 2015). Als studenten tijdens alle fases van het leerproces feedback krijgen op hun leerprestaties, zijn zij beter in staat hun eigen leerproces te sturen (van den Bos, 2016) en ontstaat duurzaam beoordelen (Joosten-ten Brinke & Sluijsmans, 2011). Duurzaam beoordelen ontstaat dan doordat studenten met behulp van de feedback leren om te kijken waar zij in het leerproces staan, zij blikken terug op hun handelen en maken leerdoelen voor de toekomst. Oftewel spreken we hier van effectieve feedback wat bestaat uit feed up, feedback en feed forward (Hattie & Timperley, 2007).

Feed up, feedback en feed forward worden als de belangrijkste componenten gezien die in het teken staan van toekomstig leren (Hattie & Timperley, 2007):

1. Feed up: Waar wil ik naar toe? Welke doelen heeft de student zichzelf gesteld (welke kennis, vaardigheden en attitude zijn nodig voor de ontwikkeling van de beroepscompetenties)?
2. Feedback: Hoe sta ik er nu voor? Hoe heeft de student de taak uitgevoerd (welke vooruitgang is geboekt ten aanzien van de ontwikkeling van de beroepscompetenties)?
3. Feed forward: Wat ga ik doen? Hoe gaat de student verder (welke aanpak is nodig om tot ontwikkeling van de beroepscompetenties te komen)?

Hattie en Timperley (2007) beschrijven een model dat er vanuit gaat dat effectieve feedback bestaat uit bovenstaande drie vragen die op vier verschillende niveaus gesteld kunnen worden. De vier niveaus bestaan uit:

Taakniveau	Is de taak goed begrepen en uitgevoerd?
Procesniveau	Is het begrip aanwezig en hoe is de taak uitgevoerd?
Niveau zelfregulatie	Is het monitoren, regelen en sturen van eigen acties door de student voldoende?
Persoonsniveau	Beoordeling gericht op de persoon van de student.

Effectieve feedback op taakniveau is zinvol als er een misinterpretatie over de taak is bij de student en het nodig is dat de student de opdracht juist gaat interpreteren. Effectieve feedback op procesniveau is zinvol als studenten op zoek zijn naar een strategie om een taak uit te voeren. Op niveau zelfregulatie is effectieve feedback zinvol om het zelfvertrouwen te vergroten, om de lerende te ondersteunen de aandacht en inzet vast te houden bij het uitvoeren van een taak (Joosten-ten Brinke & Sluijsmans, 2011). Feedback op persoonsniveau wordt afgeraden omdat het iets kan zeggen over het zelfbeeld van een student (Hattie & Timperley, 2007). Hbo-studenten geven zelf aan het liefst te willen weten hoe ze hun werk een volgende keer beter kunnen uitvoeren (Hattie & Yates, 2015), wat betekent dat ze vooral behoefte hebben aan effectieve feedback op het niveau van taak, proces en zelfregulatie. Daarbij geeft Sluijsmans (2009) aan dat bij het geven van effectieve feedback op het juiste niveau, de kloof tussen wat een student beheerst en nog niet beheerst, centraal staat. Door het geven van effectieve feedback op het juiste niveau krijgen studenten handvatten voor het zelf leren plannen en beoordelen van taken. Hierdoor worden ze medeverantwoordelijk gemaakt voor het zelf plannen en beoordelen en krijgen ze geleidelijk aan meer controle over het eigen leerproces. Op deze manier worden studenten actief betrokken, moeten ze verantwoordelijkheid willen en nemen voor het eigen leerproces en ontwikkelen zij zelfsturend leren (Joosten-ten Brinke, 2011).

3. Onderzoeksvragen

Vanuit de probleembeschrijving blijkt dat studenten die PL1 hebben doorlopen in staat moeten zijn te onderzoeken in hoeverre zij de beroepscompetenties beheersen en verder moeten ontwikkelen, maar niet weten hoe zij de beroepscompetenties zelf moeten beoordelen. Daarbij blijkt dat de verkregen feedback van docenten en begeleiders uit het werkveld te weinig handvatten biedt om zelf de beroepscompetenties van PL1 te leren beoordelen, wat tot gevolg heeft dat zij niet in staat zijn in te schatten welke kennis, vaardigheden en/of attitude zij verder moeten ontwikkelen. Vanuit het theoretisch kader wordt duidelijk dat duurzaam beoordelen een onderdeel is van leven lang leren, wat bereikt kan worden door zelfsturend leren. Zelfsturend leren moet tijdens de opleiding van hbo-studenten ontwikkeld worden, omdat beginnend hbo-studenten hier nog niet toe in staat zijn (Luken, 2008). Het Zelcom model kan hier praktisch in ondersteunen (Bulthuis, 2013). Zelfsturend leren kan bereikt worden met behulp van effectieve feedback, wat bestaat uit feed up, feedback en feed forward. Om de beroepscompetenties zelf te leren beoordelen is effectieve feedback op verschillende niveaus nodig, waarmee studenten in staat zijn toekomstgerichte leerdoelen te formuleren (Hattie & Timperley, 2007; Hattie & Yates, 2015).

Op basis van de probleemanalyse en het theoretisch kader is de volgende onderzoeksvraag geformuleerd:

Welke feed up, feedback en feed forward levert volgens beginnend hbo-studenten voldoende informatie op die hen helpt de beroepscompetenties vanuit PL1 zelf te leren beoordelen?

4. Opzet van het onderzoek

4.1 Beschrijving en verantwoording van dataverzameling

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden is gekozen voor een inventariserend onderzoek. Met dit onderzoeksdesign was het mogelijk helder te krijgen welke concrete feedback de studenten die PL1 hebben doorlopen, voldoende informatie oplevert om zelf de beroepscompetenties van PL1 te leren beoordelen (Baarda et al., 2013; Baarda, 2014).

Om data te verzamelen die antwoord geven op de onderzoeksvraag is gekozen voor individuele interviews en een focusgroep interview met studenten. Interviews boden de mogelijkheid door te vragen naar wat de respondent precies bedoelde en regelmatig de interpretaties van de onderzoeker te checken waardoor duidelijk werd wat de studenten onder concrete feedback verstaan (Verhoeven, 2014; Baarda, van der Hulst & De Goede, 2017). Na het ontwikkelen van de interviewleidraad, is eerst een proefinterview afgenomen. De verkregen feedback na het afnemen van het proefinterview heeft geleid tot doorontwikkeling van de interviewleidraad. Tijdens de individuele interviews is een directe vraagtechniek toegepast waarbij de studenten is gevraagd informatie aan te wijzen in het portfolio die hen voldoende handvatten opleverde om de beroepscompetenties zelf te leren beoordelen. Daarna is een projectieve vraagtechniek toegepast om erachter te komen aan welke informatie zij nog concreet behoefte hadden.

In de vragen die tijdens het interview zijn gesteld, zijn concepten uit het theoretisch kader te herkennen, zoals beroepscompetenties (Doets et al., 2008; Schuurmans et al., 2012), beoordelen (Sluijsmans, 2011; Sluijsmans, 2013), zelfsturend leren (Sino, 2007; van Wetering, 2010) en effectieve feedback (Hattie & Timperley, 2007; Sluijsmans, 2009; Joosten-ten Brinke & Sluijsmans, 2011; Joosten-ten Brinke, 2011). Aangezien het van belang was erachter te komen wat concrete informatie voor beginnend hbo-studenten inhoudt zijn topic interviews toegepast, waarbij alleen een aantal topics en een aantal beginvragen vaststonden (Verhoeven, 2014; Baarda, et al., 2017). Hierdoor hebben de respondenten alle ruimte gekregen voor eigen inbreng tijdens de individuele interviews.

Het focusgroep interview had als voordeel dat de respondenten op elkaar reageerden, waardoor informatie is genoemd die uit individuele interviews niet eerder naar voren was gekomen (Baarda et al., 2013). Tijdens het focusgroep interview zijn vooral de concepten effectieve feedback (Hattie & Timperley, 2007; Sluijsmans, 2009; Joosten-ten Brinke & Sluijsmans, 2011; Joosten-ten Brinke, 2011) beroepscompetenties (Doets et al., 2008; Schuurmans et al., 2012) en beoordelen (Sluijsmans, 2011; Sluijsmans, 2013) in de vragen te herkennen.

Door te werken met individuele interviews waarbij eerst is gekeken naar het portfolio met daarna vragen over de behoefte aan concrete informatie en te werken met een focusgroep, is er sprake van triangulatie, wat de betrouwbaarheid van de uitkomst van het onderzoek heeft verhoogd (Baarda et al., 2013).

4.2 Respondenten

De respondentengroep van dit onderzoek bestond uit totaal 17 hbo-studenten verpleegkunde, waarvan 8 deelnamen aan de individuele interviews en 9 studenten aan de focusgroep. Alle respondenten hebben in het voorjaar 2017 PL1 doorlopen, zodat zij ervaring hadden met de ontvangen informatie tijdens PL1. Tijdens de selectie is de voorwaarde gesteld dat alle 17 respondenten PL1 met een voldoende hebben afgesloten. Het zou namelijk kunnen zijn dat bij een onvoldoende beoordeling, een respondent een veel negatiever beeld heeft ten aanzien van de informatie die zij tijdens PL1 van de docent en het werkveld ontvangen heeft en dit zou de betrouwbaarheid van de data niet ten goede komen. De respondenten hadden geen andere vooropleiding dan voortgezet onderwijs gevolgd. Op deze wijze is achterhaald wat beginnend hbo studenten aan informatie nodig hebben tijdens praktijkleren in het eerste jaar van een beroepsopleiding, zonder dat ze kennis hebben gemaakt met een bepaalde mate van zelfstandigheid die tijdens het volgen van een beroepsopleiding wordt ontwikkeld. De respondenten van de individuele interviews waren afgevaardigden van drie verschillende onderwijsgroepen. Op deze manier konden de respondenten elkaar minimaal beïnvloeden doordat ze elkaar niet kenden of niet tegelijkertijd les hadden in dezelfde groep. Hierdoor kon ervanuit worden gegaan dat de antwoorden van de respondent zelf komen, wat de betrouwbaarheid van de verzamelde data heeft vergroot. Zestien respondenten waren van het vrouwelijk geslacht, bij het focusgroep interview zat één respondent van het mannelijk geslacht. Dit is logisch te verklaren doordat de bacheloropleiding tot verpleegkundige voor 88% uit studenten van het vrouwelijk geslacht bestaat, waarmee gesteld kan worden dat deze groep representatief is voor de populatie PL1 studenten.

4.3 Instrumenten

Tijdens de individuele interviews is gebruik gemaakt van een interviewleidraad directe en projectieve vraagtechniek (Baarda et al., 2013). Bij de directe vraagtechniek is gevraagd naar feiten door de respondenten in het eigen portfolio aan te laten wijzen, welke informatie zodanige waarde had die heeft bijgedragen aan het zelf leren beoordelen van de beroepscompetenties. Bij de projectieve vraagtechniek is gevraagd naar meningen om helder te krijgen aan welke concrete informatie de studenten die PL1 hebben doorlopen behoefte hadden om zelf de beroepscompetenties van PL1 te leren beoordelen (Baarda et al., 2013). Om tot de interviewleidraad projectieve en directe vraagtechniek te komen zijn de concepten vertaald naar aspecten met daaraan gekoppeld indicatoren (bijlage 1). Vanuit de indicatoren is de interviewleidraad ontwikkeld. Het concept effectieve feedback is bijvoorbeeld vertaald naar de aspecten informatierijke communicatie (Hattie & Timperley, 2007), feed up, feedback en feed forward (Hattie & Timperley, 2007; Hattie & Yates, 2015) en feedback op het niveau van taak, proces en zelfregulatie (Sluijsmans, 2009; Joosten-ten Brinke & Sluijsmans, 2011; Joosten-ten Brinke, 2011). Indicatoren volgend uit informatierijke communicatie waren bijvoorbeeld: *“Welke informatie zet je aan te kijken naar de ontwikkeling van je beroepscompetenties? Welke informatie zet je aan om terug te kijken naar hoe je je ontwikkeling van de beroepscompetenties PL1 tot nu toe hebt aangepakt?”*

Uit het afnemen van een proefinterview bleek dat het beter zou zijn om eerst het portfolio te bekijken waarbij de directe vraagtechniek werd toegepast, omdat het de verwachting was dat studenten dan beter aan konden geven welke informatie voor hen bijdraagt aan het zelf leren beoordelen van de beroepscompetenties van PL1. Ook bleek uit het proefinterview dat een aantal vragen te moeilijk waren geformuleerd, waardoor de respondent een aantal vragen niet begreep. De vragen zijn herzien en opnieuw geformuleerd naar voor de respondenten begrijpelijke vragen, wat bijdraagt aan de betrouwbaarheid (Baarda et al., 2013).

Doordat de vragen voor de interviewleidraad directe vraagtechniek (bijlage 2) en projectieve vraagtechniek (bijlage 3) een directe koppeling hadden met de concepten uit het theoretisch kader, zijn deze valide. Zo is bijvoorbeeld gevraagd:

“Je schrijft aan het eind van PL1 een pleidooi waarin je beschrijft waar je staat in je ontwikkeling van de beroepscompetenties. Wat heb je van een docent en werkveld nodig om je eigen kennis en kunde te leren beoordelen? (Doets et al., 2008; Sluijsmans, 2008; Schuurmans et al., 2012; Sluijsmans, 2013).”

Voorafgaand aan het focusgroep interview zijn de individuele interviews globaal geanalyseerd, zodat tijdens het focusgroep interview op opvallende aspecten kon worden ingegaan, waardoor diepgang is bereikt (validiteit). Verwacht werd dat op deze wijze nieuwe informatie gevonden zou worden, die tijdens de individuele interviews niet genoemd is. Deze keus en verwachting zijn eerst voorgelegd aan een collega die ervaring heeft in het werken met focusgroepen. Voor het focusgroep interview is een interviewleidraad focusgroep gebruikt (bijlage 4) (CBO, 2004).

Een beginvraag tijdens het focusgroep interview was:

“Wat had je tijdens PL1 willen weten om zelf je beroepscompetenties te leren beoordelen als je de vraag gesteld had hoe je ervoor staat en hoe je verder moet?” Hier volgde een gesprek uit waarbij is doorgevraagd.

Als afsluiting van het focusgroep interview zijn de respondenten twee stellingen voorgelegd waarbij hen gevraagd is een keuze te maken en deze te onderbouwen:

- *Om zelf mijn beroepscompetenties tijdens PL1 te leren beoordelen zou ik het meeste gehad hebben aan feedback over hoe ik verder moet.*
- *Om zelf mijn beroepscompetenties tijdens PL1 te leren beoordelen zou ik het meeste gehad hebben aan feedback over waar ik sta.*

Door twee verschillende invalshoeken zoals gesprek en stellingen tijdens de focusgroep toe te passen, is de betrouwbaarheid vergroot doordat er overeenkomsten en verschillen uit de gegeven antwoorden konden worden geanalyseerd (CBO, 2004).

Alle interviews zijn met toestemming van de respondenten opgenomen om daarna meteen uit te kunnen schrijven. Om de betrouwbaarheid te vergroten is een membercheck gedaan door de uitgewerkte interviews ter controle naar de respondenten te mailen, met de vraag of de transcripties naar waarheid zijn uitgeschreven. Alle transcripties bleken correct te zijn uitgewerkt (Baarda et al., 2017).

4.4 Wijze van data-analyse

Om de hoeveelheid data gestructureerd te analyseren en data op een juiste manier te ordenen is ervoor gekozen de data van ieder instrument te analyseren met behulp van vijf stappen (Baarda et al., 2013; Verhoeven, 2014). Stap één is de exploratiefase waarbij de transcripten zijn gelezen en stukken tekst per instrument zijn geordend. Vervolgens is tijdens stap twee gezocht naar betekenis van deze teksten, zodat duidelijk werd in welke fragmenten aspecten en indicatoren te herkennen waren. Om de relevantie aan te duiden zijn deze stukken tekst gemarkeerd met kleuren, waarbij overeenkomstige betekenissen eenzelfde kleur kregen (voor voorbeeld zie bijlage 5). Tijdens stap drie zijn de gekleurde fragmenten samengebracht in een tabel. Vervolgens is nogmaals goed gekeken naar de betekenis van teksten en zijn er woorden aangehangen, oftewel codes. Zo is een eerste overzicht ontstaan aan welke informatie de respondenten behoefte hebben om de beroepscompetenties zelf te leren beoordelen. Tijdens stap vier heeft axiaal coderen plaats gevonden, waarbij is gekeken welke codes konden worden samengevoegd. Daarbij is steeds gekeken wat bijdraagt aan de behoefte aan informatie van beginnend hbo-studenten om zelf de beroepscompetenties te leren beoordelen. Vervolgens zijn hoofdcodes aan de samengevoegde codes gekoppeld (bijlage 6). Ter bevordering van de validiteit is peer debriefing toegepast door de indeling voor te leggen aan een onderwijskundige, waarna nog bijstelling van de hoofdcodes heeft plaatsgevonden (Baarda et al., 2013). Vanuit de overeenkomsten van de verschillende toegepaste instrumenten is een codeboom ontstaan waarbij de sub codes omschreven zijn, zodat duidelijk is wat deze inhouden (bijlage 7 en tabel 1). In stap 5 zijn tijdens selectieve codering alle sub- en hoofdcodes met elkaar verbonden waardoor inzichtelijk werd welke concrete informatie de respondenten nodig hebben om zelf de beroepscompetenties van PL1 te leren beoordelen.

Tabel 1: Codeboom (Schäfer, 2018)

Hoofdcode	Sub code	Omschrijving
Inzicht in	Weten waar ik sta	Studenten willen graag weten hoe ver zij zijn in hun proces/ontwikkeling t.a.v. de beroepscompetenties
	Hoe verder	Studenten willen graag weten op welke manier zij zich verder kunnen ontwikkelen
	Waar naartoe	Student bepaalt welke richting hij op gaat, naar welk doel
Externe sturing	Aanwijzingen	Gericht aangeven wat de student moet doen, zodat deze weet hoe die verder kan
	Richtlijnen	Er wordt verteld hoe je iets moet doen, op welke manier en deadlines gegeven
	Voorbeelden	Een rolmodel wat aangeeft hoe de student opdrachten kan verwerken, verantwoording moet schrijven
Interne sturing	Zelfontwikkeling	Resultaten boeken op persoonlijk vlak om de beroepscompetenties te ontwikkelen en zelf leren beoordelen

Didactische instructie	Uitleg beroepscompetenties	Uitleg welke vermogens ontwikkeld moeten worden om adequaat, doelbewust en gemotiveerd te handelen in beroepssituaties
	Uitleg opdrachten	Uitleggen hoe een verrichtte taak uit te voeren
	Linken	Verbinding leggen tussen bijvoorbeeld opdrachten en beroepscompetenties
	Verwachtingen	Het is duidelijk welke handelingen plaats moeten vinden, welke kennis, vaardigheid en attitude verwacht wordt
Bevestiging	Wat is goed	Geeft inzicht hoe een student op een bepaalde wijze verder kan gaan
	Wat is behaald	Bereiken van een bepaalde fase in de ontwikkeling, waardoor duidelijk wordt waar de student staat.

5. Resultaten

De resultaten zijn per methode, als ook per vraagtechniek beschreven, zodat overeenkomsten en verschillen vanuit de toegepaste instrumenten helder worden.

Individuele interviews, deel 1 interview leidraad directe techniek.

Vanuit het doornemen van het portfolio tijdens de individuele interviews kwam naar voren dat de respondenten vooral waarde hebben gehaald uit de informatie die hen inzicht gaf hoe ze verder moesten. Zo zei een student: *“Op de rit gezet worden hoe je dat dan een volgende keer kan doen of hoe je het kan verbeteren”*. Zeven van de acht respondenten wezen aan dat externe sturing in de vorm van aanwijzingen heeft bijgedragen aan hoe zij verder konden met het leerproces. Een respondent gaf aan: *“Door concrete aanwijzing hoe de feedback te verwerken, leerde ik dit toe te passen op meerdere dingen. Zodat ik het de volgende keer beter zo kan doen”*. Een andere respondent zei bijvoorbeeld: *“Concreet aangeven waar verdieping nodig is en wat uitbreider moet”*. Zij gaven aan op deze wijze te leren bepalen wat nog nodig is om de beroepscompetenties te behalen, wat hen helpt te leren beoordelen wanneer zij aan de beroepscompetenties voldoen. Zes van de acht respondenten gaven aan dat het fijn was als in het portfolio te lezen was wat goed gaat en wat al behaald is, omdat dit bevestigde dat ze op de goede weg zaten in de ontwikkeling van de beroepscompetenties. Ook gaven zij aan dat het hielp als docent of werkveld linken legt, bijvoorbeeld met een andere context. *“Linken geeft inzicht hoe je je onderbouwing onder de verschillende rollen kunt plaatsen”*, zo gaf een respondent aan. Opvallend was dat vijf van de acht respondenten feedback in het portfolio gemist hebben, doordat het niet gegeven is door docent of werkveld of dat de informatie nietszeggend was. In sommige portfolio's stond bijvoorbeeld: *“oké” of “gezien”*. De respondenten gaven aan dat deze opmerkingen hen geen informatie opleverde, omdat ze niet in konden schatten of hetgeen zij uitgewerkt hadden nu goed of niet goed was.

Individuele interviews, deel 2 interview leidraad projectieve techniek.

De respondenten gaven vooral aan dat zij behoefte hadden aan informatie die inzicht gaf in waar zij staan in de ontwikkeling en hoe zij verder moeten. De informatie waar de respondenten vanuit de docent en werkveld behoefte aan zouden hebben, bestaat met name uit externe sturing in de vorm van aanwijzingen, laten zien van voorbeelden en het geven van richtlijnen. Het valt op dat de respondenten vooral behoefte hebben aan voorbeelden die hen helpt hoe zij iets op moeten schrijven in de bewijslast voor het behalen van de beroepscompetenties PL1. Daarnaast gaven alle respondenten aan behoefte te hebben aan didactische instructie, door uitleg te krijgen over de beroepscompetenties, uitleg over de opdrachten, de koppeling tussen deze twee en wat verwacht wordt. Zo gaf een respondent aan: *“Stap voor stap alles uitleggen wat nodig is om beroepscompetenties te behalen”* en een ander: *“Wat houden beroepscompetenties en gedragscriteria in”*. De respondenten gaven aan dat dit hen zou helpen hoe zij verder moeten in hun ontwikkeling om uiteindelijk de beroepscompetenties zelf te kunnen beoordelen.

Ten aanzien van het leggen van linken gaven respondenten bijvoorbeeld aan: *“Uitleg in het begin van de stage hoe koppeling te maken tussen opdrachten en praktijk”*; *“Uitleg aan de hand van voorbeelden, wat de bedoeling is”*.

Wat respondenten vooral zou helpen om de beroepscompetenties zelf te leren beoordelen is bevestiging over wat goed gaat en wat behaald is. Zo zeiden zeven van de acht respondenten: *“Bevestiging dat ik de gedragscriteria heb behaald met een opdracht of reflectie”*; *“Bevestiging dat ik handelingen goed doe ook om te bepalen wat ik zelf mag doen”*. De respondenten vertelden dat de bevestiging helpt te bepalen waar zij staan in hun ontwikkeling, waardoor zij zelf leren de beroepscompetenties te beoordelen en in te schatten wat nog nodig is om deze te behalen.

Zes van de acht respondenten gaven aan dat zij inzicht krijgen in waar zij staan en hoe zij verder kunnen door externe sturing, didactische instructie en bevestiging. Zij denken dat dit leidt tot interne sturing in de vorm van zelfontwikkeling. Zo gaven respondenten aan: *“Als ik de basis heb kan ik daarna zelf verder”* en *“Door bevestiging kan ik zelf mijn voortgang bijhouden en stapjes zetten om de gedragscriteria te behalen”*. Er waren twee respondenten die echt gericht informatie hadden willen hebben op het vlak van interne sturing, zoals zelfontwikkeling.

Focusgroep: interview leidraad focusgroep

De meerderheid van de respondenten van de focusgroep gaven aan dat waar zij staan in hun ontwikkeling en hoe zij verder kunnen met elkaar samenhangt. Zo gaven de respondenten aan: *“Waar ik sta omdat het je eerste stage is, dus dat is heel onduidelijk”* en *“Want ik vind het ook heel belangrijk wat ik nog moet verbeteren”*; *“Ja dan krijg je door bevestiging meer zicht op hoe nu verder.”*

De respondenten gaven aan dat externe sturing van werkveld en docent in de vorm van aanwijzingen hen helpt zelf te bepalen hoe zij verder kunnen, bijvoorbeeld: *“Daar moet dit en dit in en dat weet je gewoon, dan kun je een planning gaan maken voor jezelf”*. Tevens helpen aanwijzingen de respondenten concreet te hebben wat zij als hbo'er in PL1 en vervolgens in PL2 moeten doen om die gedragscriteria te halen. Ook gaven zij aan dat het fijn is te weten wat per CanMEDS rol behaald moet worden. Bijvoorbeeld: *“Per CanMeds rol, dat je dan kan kijken wat je nog moet veranderen of kan veranderen, dat het veel gestructureerder is”*.

De respondenten van de focusgroep gaven aan dat het wenselijk is dat het werkveld beter voorgelicht wordt. Zo gaven zij aan dat externe sturing in de vorm van richtlijnen handig zouden zijn, omdat voor het werkveld en respondenten dan helder is wanneer welke opdracht af moet zijn. Bijvoorbeeld: *“Zowel de begeleider vanuit stage en wij zelf gewoon één A4'tje kregen met wat moet af zijn, iedere week een reflectie”*.

Respondenten van de focusgroep hebben behoefte aan didactische instructie ten aanzien van opdrachten en beroepscompetenties. Zo hadden zij het prettig gevonden als eerder was benoemd welke opdrachten gedaan moesten worden en wat voldoende was geweest om de beroepscompetentie te behalen. Een antwoord was bijvoorbeeld: *“Wat was wel voldoende geweest om de hele competentie te halen?”* en *“Ik wist amper wat voor opdrachten ik moest maken”*.

6. Conclusie

In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de onderzoeksvraag. Uit beide methodes komt naar voren dat respondenten informatie willen over waar zij staan in en hoe zij verder kunnen met de ontwikkeling van de beroepscompetenties. Vanuit het concept effectieve feedback betekent dit dat zij met name behoefte hebben aan feedback en feed forward om zelf te leren de beroepscompetenties te beoordelen (Hattie & Timperley, 2007). Uit de data blijkt dat studenten tijdens PL1 vooral bevestiging willen over wat goed gaat en wat al behaald is, omdat dit iets zegt over de voortgang. Gesteld kan worden dat de studenten baat hebben bij feedback op procesniveau (Hattie & Timperley, 2007). Omdat didactische instructie in de vorm van uitleg van beroepscompetenties, opdrachten, linken leggen en verwachtingen volgens de respondenten ervoor zorgt dat zij weten hoe zij verder kunnen en waar zij naartoe moeten werken, kan gesteld worden dat feed forward en feed up op taakniveau voor hen van belang is. Daarnaast bestaat de feed forward uit externe sturing in de vorm van aanwijzingen, richtlijnen en voorbeelden, omdat dit de respondenten helpt hoe zij de beroepscompetenties verder kunnen ontwikkelen, wat feed forward op procesniveau kan worden genoemd (Hattie & Timperley, 2007; Hattie & Yates, 2015). Aangezien feedback op procesniveau, feed forward op proces- en taakniveau en feed up op taakniveau de studenten helpt inzicht te geven hoe zij de beroepscompetenties van PL1 kunnen ontwikkelen en beoordelen, zijn zij hiermee in staat zelf te kijken waar zij naartoe werken. Dit kan verklaren dat de respondenten minder tot geen behoefte hebben aan feed up op procesniveau (Hattie & Timperley, 2007).

Volgens Luken (2008) zijn beginnend hbo-studenten nog niet in staat om zelf hun leerproces te sturen, zij moeten zelfsturend leren ontwikkelen en zullen begeleid moeten worden in het leren plannen en beoordelen. Uit de data blijkt dat sturingsactiviteiten vanuit de docent en werkveld tijdens PL1 bijdragen aan inzicht in waar de studenten staan in en hoe ze verder moeten met de ontwikkeling van de beroepscompetenties. Hierbij is het van belang aan te geven of de sturingsactiviteiten de verantwoordelijkheid van de student of docent is (Luken, 2008). Op deze wijze leren hbo-studenten zelf continu te oordelen of zij bewust en bekwaam competent zijn, om zodoende vast te kunnen stellen welke kennis, vaardigheden en/of attitude bijgesteld moeten worden en leren zij duurzaam beoordelen (Sluismans, 2008). Uiteindelijk helpt dit in de ontwikkeling tot het zelf leren beoordelen van de beroepscompetenties, oftewel wordt de interne sturing ontwikkeld. Volgens de respondenten dragen externe sturing en bevestiging bij aan de vraag om het zelfsturen van het leerproces van hbo-studenten al in het begin van de opleiding te ontwikkelen. De sturingsactiviteiten moeten tijdens PL1 vooral vanuit de docent en het werkveld komen om de ontwikkeling van de interne sturing op gang te brengen. Dit zorgt ervoor dat studenten steeds beter leren bepalen welke kennis, vaardigheid en attitude nodig is om de beroepscompetenties te blijven ontwikkelen, wat een leven lang leren tot gevolg heeft. Leren wordt dan een doorlopend proces waarbij de hbo-studenten het handelen richten op doelen die zij zelf stellen, herzien en bijstellen om deze uiteindelijk te bereiken (Luken, 2008). Als de sturingsactiviteiten vanuit docent en werkveld tijdens PL1 aansluiten op de behoefte van de beginnend hbo-studenten, krijgen zij het juiste voorbeeld waarmee een stevige basis wordt neergezet. Vervolgens kunnen de sturingsactiviteiten vanuit docent en werkveld afnemen en bij de studenten zelf

toenemen. Leren en beoordelen zullen samenvallen en er zal sprake zijn van een continu leer- en beoordelingsproces (Baartman, Kloppenburg & Prins, 2014), waarbij de student een centrale rol krijgt in het kader van duurzaam beoordelen (Sluijsmans, 2008).

6.1 Reflectie op onderzoeksproces

De instrumenten zijn tot stand gekomen vanuit de literatuurstudie wat de validiteit van de interviewleidraad heeft vergroot. Daarnaast is er gebruik gemaakt van membercheck en triangulatie waardoor de validiteit en betrouwbaarheid zijn gewaarborgd. (Baarda et al., 2013; Baarda et al., 2017).

Tijdens het houden van de interviews kreeg de onderzoeker regelmatig de vraag van de respondenten of het antwoord goed was. Om ervoor te zorgen dat studenten vrijuit zouden vertellen aan welke feed up, feedback en feed forward beginnend hbo-studenten behoefte hadden heeft de onderzoeker uitgelegd dat het niet om goed of fout ging. Aangezien waardevolle informatie is verzameld, kan geconcludeerd worden dat de respondenten zich veilig genoeg hebben gevoeld om vrijuit te praten.

Hogeschool X heeft bij aanvang van het curriculum BN 2020 ingestoken op het geven van ontwikkelingsgerichte feedback door docenten en begeleiders uit het werkveld. Tijdens de individuele interviews is veel bruikbare en overeenkomstige informatie naar voren gekomen die hieraan bijdraagt, wat de validiteit bevordert. Daarnaast heeft de opzet van het focusgroep interview voor diepgang gezorgd, wat ertoe heeft geleid dat er informatie is genoemd die in de individuele interviews niet naar voren is gekomen.

7. Advies

Binnen Hogeschool X is bij aanvang van het curriculum BN 2020 ingestoken op het geven van ontwikkelingsgerichte feedback door docenten en begeleiders uit het werkveld op de beroepscompetenties tijdens PL1. Om dit te bereiken blijkt uit de resultaten en conclusies dat meer sturingsactiviteiten plaats moeten vinden vanuit opleiding, docenten en begeleiders uit het werkveld, waardoor de beginnend hbo-studenten leren de beroepscompetenties zelf te beoordelen. Het advies bestaat uit een algemeen advies voor de opleiding, gevolgd door een concreet advies op korte termijn en een advies op lange termijn voor docenten en begeleiders uit het werkveld.

Algemeen advies voor de opleiding

Beginnend hbo-studenten hebben moeite de reikwijdte in te schatten van de kennis, vaardigheid en attitude die nodig is om beroepscompetenties te ontwikkelen. Hierdoor zijn zij nog niet in staat om de beroepscompetenties zelf te beoordelen en hun leerproces hierop te sturen (Sluijsmans, 2008). Docenten en begeleiders uit het werkveld moeten zich bewust worden van het feit dat PL1 voor de beginnend hbo-student een totaal nieuwe en daarmee complexe omgeving is. Dit betekent dat docenten en begeleiders uit het werkveld de student meer aan de hand moeten meenemen door extra sturing te geven om te komen tot het oplossen van problemen en helpen inzicht te krijgen in hun ontwikkeling. Dit levert handvatten op waarmee zij leren de beroepscompetenties zelf te beoordelen. Binnen Hogeschool X wordt gewerkt met het Zelcom model, een praktisch hulpmiddel bij het vaststellen van mate van zelfstandigheid en complexiteit van competentieniveaus in het beroepsonderwijs (Bulthuis, 2013). Met dit hulpmiddel kan de opbouw van de sturingsactiviteiten vastgesteld worden, waarbij in het curriculum een opbouw zit van verantwoordelijkheid van de student, met afname aan sturing van de docent (Luken, 2008). De mate van zelfsturing zal toenemen als de sturingsactiviteiten meer tot de verantwoordelijkheid van de student behoren (Taks, 2003).

Het is van groot belang te onderzoeken op welke wijze docenten en begeleiders uit het werkveld het Zelcom model vormgeven in de begeleiding van beginnend hbo-studenten. Daarnaast is het zinvol sturingsactiviteiten voor studenten te ontwikkelen in het kader van feedback, feed forward en feed up waarbij gekeken wordt naar de opbouw volgens het Zelcom model.

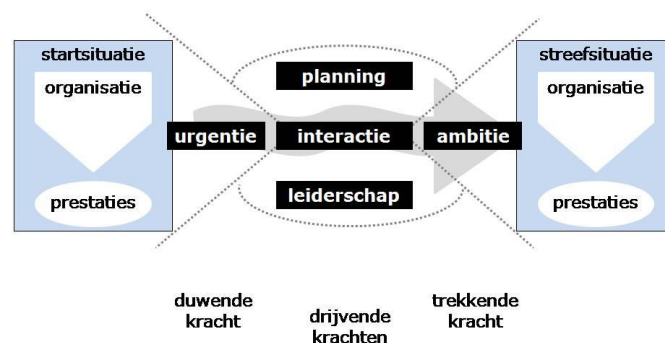
In het kader van docentprofessionalisering is het belangrijk te investeren in de ontwikkeling van de rol van coach en te onderzoeken welke competenties docenten bij zichzelf hiervoor moeten ontwikkelen. Vervolgens dient bekeken te worden welke ondersteuning zij hiervoor nodig hebben.

Concreet advies op korte termijn voor docenten

Hbo-studenten moeten leren om uitgebreid en systematisch stil te staan bij het eigen leerproces, wat duurzaam beoordelen bevordert (Berings, 2007; Sino, 2007). Hierbij is het belangrijk dat docenten en begeleiders uit het werkveld als rolmodel voor studenten fungeren, waarbij zij het juiste voorbeeld geven door effectieve feedback te geven, te reflecteren en leren van en met elkaar. Door continu kennis, vaardigheden en attitude aan te passen laten docenten zien zich te blijven ontwikkelen en daarmee een leven lang te leren (Sluijsmans, 2011; Sluijsmans, 2013). Leren van en

met elkaar kan plaatsvinden binnen leergemeenschappen. Binnen Hogeschool X zijn leergemeenschappen voor studenten tijdens praktijkleren in ontwikkeling. Dit houdt in dat in september 2018 leergemeenschappen gevormd worden waarbij binnen de praktijk tijdens praktijkleren leeractiviteiten plaats vinden. Een advies hierbij is studenten vanuit verschillende leerjaren bij elkaar te plaatsen, zodat zij met en van elkaar leren de beroepscompetenties zelf te beoordelen. Dit vergt van docenten een veranderende rol, daar zij in een leergemeenschap meer als coach zullen functioneren. Als aan een leergemeenschap vanaf september 2018 meteen verschillende docenten gekoppeld worden, kunnen zij met en van elkaar leren hoe zij beginnend hbo-studenten helpen de beroepscompetenties zelf te leren beoordelen, hoe zij de rol van coach ontwikkelen en zij vervullen een voorbeeldrol door met en van elkaar te leren (Verbiest, 2003). Een leergemeenschap heeft als voordeel dat men proactief te werk gaat, waardoor met elkaar sneller stappen gezet kunnen worden in ontwikkelingen (Boud & Dochy, 2010).

Om een leergemeenschap van docenten te ontwikkelen dienen een aantal stappen gevolgd te worden. Mars (2016) hanteert een veranderingsmodel waarbij vijf krachten kunnen worden ingezet om verbinding te stimuleren en de reacties ontkenning, weerstand en zelfonderzoek door te werken.



Figuur 1: Een model voor verandering (Mars, 2016).

Om interactie te bereiken is het belangrijk de urgentie en ambitie helder te hebben. De eerste stap is dan ook om in mei-juni 2018 bij docenten te checken in hoeverre zij zich bewust zijn van het feit dat PL1 voor de hbo-studenten complexiteit met zich meebrengt, waarbij zij niet voldoende in staat zijn zichzelf te sturen. Docenten zouden zich met elkaar moeten verdiepen in wat beginnend hbo-studenten nu echt nodig hebben. Hierdoor gaan zij inzien dat zij tijdens PL1 meer sturing moeten geven. Door dit samen vorm te geven, gaan docenten inzien waarom verandering nodig is en wordt verbinding gecreëerd (Mars, 2016). Als docenten inzien dat zij hun sturingsactiviteiten aan moeten passen aan de beginnend hbo-student, krijgen zij voor zichzelf een vraag hoe zij zich hierin kunnen ontwikkelen.

In een leergemeenschap van docenten kunnen zij met en van elkaar leren waarom de verandering belangrijk is en wat daar voor nodig is. Zo kunnen de docenten zich ontwikkelen in het begeleiden van beginnend hbo-studenten door in de leergemeenschappen met elkaar te bespreken en af te spreken

wat zij onder sturingsactiviteiten verstaan oftewel wordt de ambitie bepaald. Hierbij is het belangrijk te omschrijven wat en wanneer bereikt wordt en de ambitie concreet te maken, zodat deze al gaat leven. Een volgende stap is hoe de ambitie in de praktijk vorm moet krijgen. Mars (2016) hanteert verschillende veranderstrategieën, waaronder leren en ontdekken. Met leren en ontdekken stelt men elkaar vragen, houdt men elkaar een spiegel voor met als doel de ander te helpen zich te ontwikkelen. Tijdens PL1 wordt verwacht dat hbo-studenten zodanig sturing krijgen dat zij zelf leren de beroepscompetenties te ontwikkelen. Leren en ontdekken met en van elkaar draagt hieraan bij, waarbij docenten een coachende rol aannemen. Aangezien docenten een voorbeeldrol naar studenten hebben is het logisch dat docenten ook met en van elkaar leren met als doel competenties te ontwikkelen om de sturingsactiviteiten op een coachende manier vorm te geven. In interactie met elkaar bepalen docenten op welke wijze zij sturingsactiviteiten bieden aan beginnend hbo-studenten tijdens PL1. Op deze manier ontstaat een leerbehoefte bij docenten en zorgt reflectie op de eigen ervaring voor praktijkgericht leren.

Iedere docent binnen de leergemeenschap zou moeten handelen vanuit, openstaan voor en gericht zijn op de ander. Door eigen weerstanden en ontkenning te onderkennen en helder te krijgen wat ieders rol is, kan het leiderschap bepaald worden (Mars, 2016). Dit kan de leergemeenschap als geheel zijn of een onderwijskundige die de rol van coördinator op zich neemt.

Advies langere termijn voor docenten en begeleiders uit het werkveld

Als docenten sturingsactiviteiten hebben ontwikkeld, is het van belang begeleiders uit het werkveld in het najaar van 2018 hierover instructie te geven. Dit draagt eraan bij dat beginnend hbo-studenten zo optimaal mogelijk begeleid worden tijdens PL1 in voorjaar 2019.

Een volgende stap is om sturingsactiviteiten door te ontwikkelen voor PL2, 3 en 4, samen met hbo-studenten van verschillende leerjaren, omdat studenten heel goed kunnen aangeven wat zij nodig hebben. Betrek de begeleiders uit het werkveld hierbij. Op deze wijze krijgt leren van en met elkaar een andere dimensie, waarbij de sturingsactiviteiten nog beter op de individuele student worden afgestemd.

Als docenten in de rol van coach samen met studenten in een leergemeenschap met en van elkaar leren, vallen leren en beoordelen samen, waarbij sprake is van een continu leer- en beoordelingsproces (Baartman, Kloppenburg & Prins, 2014). Studenten hebben hierbij een centrale rol in het kader van duurzaam beoordelen (Sluijsmans, 2008).

Literatuurlijst

- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., & Blonk, R. W. (2015). Een nieuwe kijk op het werk en de loopbaan van jonge werknemers. *Gedrag en Organisatie*, 28(3), 220-242.
- Baarda, B., Bakker, E., Fischer, T., Julsing, M., de Goede, M., Peters, V. & van der Velden, T. (2013). *Basisboek kwalitatief onderzoek: handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Groningen: Noordhoff uitgevers.
- Baarda, B. (2014). *Dit is onderzoek! Handleiding voor kwantitatief en kwalitatief onderzoek*. Groningen: Noordhoff Uitgevers BV.
- Baarda, D. B., van der Hulst, M., & De Goede, M. (2017). *Basisboek interviewen*. Noordhoff Uitgevers.
- Baartman, L., Kloppenburg, R., & Prins, F. (2014). Kwaliteit van toetsprogramma's. In *Toetsen in het hoger onderwijs* (pp. 52-62). Bohn Stafleu van Loghum.
- Berings, M. (2007). Bewustwording van je eigen leerstrategieën. *Onderwijs en gezondheidszorg*, 31(3), 88.
- Boud, D., & Dochy, F. (2010). Assessment 2020. Seven propositions for assessment reform in higher education. Geraadpleegd op: <https://lirias.kuleuven.be/handle/123456789/263461>
- Bulthuis, P. (2013). Het ZelCommodel, grip op competentieniveaus. *Examens*, (2), 5–10
- Candy, P. C. (1991). *Self-direction for lifelong learning. A comprehensive guide to theory and practice*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Doets, C., Van Esch, W., & Westerhuis, A. (2008). Een brede verkenning van een leven lang leren. s-Hertogenbosch. *The Netherlands: Cinop*.
- Gulikers, J., & van Benthum, N. (2014). Toetsen van competenties. In *Toetsen in het hoger onderwijs* (pp. 217-228). Bohn Stafleu van Loghum.
- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of educational research*, 77(1), 81-112.
- Hattie, J. A. & Yates, G. (2015). *Leren zichtbaar maken met de kennis over hoe wij leren*. A. M. Dogger-Stigter (Ed.). Bazalt Educatieve Uitgaven.
- Joosten-ten Brinke, D. (2011). Eigentijds toetsen en beoordelen. *Lectorale rede, Fontys*.
- Joosten-ten Brinke, D., & Sluijsmans, D. (2011). Wanneer heeft iemand iets geleerd? M. Lunenberg en J. Dengerink (Eds), *Kennisbasis lerarenopleiders*, 2011(32).
- Joosten-ten Brinke, D. & Sluijsmans, D. (2014). Formatief toetsen. In *Toetsen in het hoger onderwijs* (pp. 82-89). Bohn Stafleu van Loghum.
- Kwaliteitsinstituut voor de gezondheidszorg CBO (2004). Handleiding focusgroep onderzoek. Geraadpleegd op: <http://www.communicerenmetarmen.be/sites/default/files/HandleidingFocusgroepenCBO200409.pdf>
- Lambregts, J., Grotendorst, A., & van Merwijk, C. (2015). *Bachelor nursing 2020*.
- Luken, T. (2004). Zijn competenties meetbaar?. *Dilemma en uitweg bij het werkbaar maken van het competentiebegrip*, *Tijdschrift voor het Hogeronderwijs*, 22, 60-80.
- Luken, T. (2008). De (on) mogelijkheid van nieuw leren en zelfsturing. In M. Kuipers & F. Meijers

- (Red.), *Loopbaanleren: Onderzoek en praktijk in het onderwijs* (pp.127-151).
Antwerpen/Apeldoorn: Garant.
- Mars, A. (2016). Hoe krijg je ze mee?. Uitgeverij Van Gorcum.
- Raemdonck, I. (2005). Zelfsturend leren en de invloed van individuele en contextuele factoren. *DE JURY*, 39.
- Schuurmans, M., Lambregts, J., & Grotendorst, A. (2012). *Beroepsprofiel verpleegkundige*. Utrecht.
- Sino, C. (2007). Het nieuwe leren: In gesprek met lector Frans Meijers. *Onderwijs En Gezondheidszorg*, 31(6), 210-212. doi:10.1007/BF03071728
- Sluijsmans, D. (2008). Duurzaam beoordelen en vraaggestuurd leren. Betrokken bij beoordelen. *Intreerede, in verkorte vorm uitgesproken bij de aanvaarding van het ambt van lector 'Duurzaam beoordelen in vraaggestuurd leren' aan de Faculteit Educatie van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen op*, 6.
- Sluijsmans, D. (2009). Beoordelen in het teken van een leven lang leren [assessment for life long learning]. *Tijdschrift Voor Hoger Onderwijs*, (1), 29-39.
- Sluijsmans, D. (2011). Betrokken beoordelen: Duurzaam beoordelen in vraaggestuurd leren. *Informatievernieuwing onderwijs (IVO)*, (32), 13-26.
- Sluijsmans, D. (2013). Verankerd in leren: Vijf bouwstenen voor professioneel beoordelen in het hoger beroepsonderwijs. *Rede Hogeschool Zuyd*.
- Taks, M. M. M. A. (2003). *Zelfsturing in leerpraktijken: Een curriculumonderzoek naar nieuwe rollen van studenten en docenten in de lerarenopleiding*. University of Twente.
- van den Bos, P. J. P. (2016). Toetsen om te leren. Geraadpleegd op:
<http://dare.ubvu.vu.nl/bitstream/handle/1871/54641/Toetsen%20om%20te%20leren%20september%202016.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- van Wetering, R. E. (2010). *Duurzame inzetbaarheid begint bij jezelf! De relatie tussen persoonlijkheid, zelfregulatiefocus en duurzame inzetbaarheid met loopbaancompetenties als mediator* (Master's thesis, Universiteit Utrecht).
- Velde, G., van der Veen, M. G., van Vrijberghe de Coningh Veldhoen, J. D. C., Slegers, A. M., Koers, A.L., Peters, C., ... & Pluijgers, C. M. (2013). *Feedback op toetsvorm. Praktijkgericht onderzoek* (Master's thesis, Universiteit Utrecht).
- Verbiest, E. (2003). Collectief leren, professionele ontwikkeling en schoolontwikkeling: facetten van professionele leergemeenschappen. *Handboek schoolorganisatie en onderwijsmanagement*, E4300.
- Verhoeven, P. S. (2014). *Wat is onderzoek?: praktijkboek voor methoden en technieken*. Boom Lemma uitgevers.

Bijlage 1

Van 'concept naar indicator'

Onderzoeksvraag: Welke feed up, feedback en feed forward levert volgens beginnend hbo-studenten informatie op die hen helpen de beroepscompetenties vanuit PL1 zelf te leren beoordelen?

1. Interviews

1.1 individuele interviews (Baarda, 2013; Verhoeven, 2014; Baarda et al., 2017)

Concept(en)	Aspect	Indicator (wat kun je vragen? waar kun je naar kijken?)	(Door)Vragen
Beroepscompetenties	Kennis, vaardigheden en attitude	Je hebt tijdens PL1 gewerkt aan beroepscompetenties, herken je dat? Wat heeft jou geholpen om deze beroepscompetenties te ontwikkelen? Als we het over beroepscompetenties met jullie hebben, dan praten we over kennis, vaardigheden en attitude die maken dat je je beroepscompetenties ontwikkeld (Doets, van Esch & Westerhuis, 2008; Schuurmans et al., 2012). Op welk vlak heb je tijdens PL1 informatie nodig om je competenties te ontwikkelen? Welke informatie heb je nodig om je kennis, vaardigheden en attitude te ontwikkelen tijdens PL1?	<i>Welke informatie vanuit de docent en werkveld zou jou helpen om je beroepscompetenties te ontwikkelen?</i> <i>Kun je een voorbeeld geven welke informatie jou verder kan helpen?</i> <i>Op welke wijze helpt deze je dan verder?</i> <i>Hoe heeft zich dit geuit?</i> <i>Wat levert jou het meeste informatie op?</i> <i>Waarom?</i> <i>Kun je uitleggen waarom?</i> <i>Wat heb je nodig om zelf te leren kijken of je voldoet aan de beroepscompetenties?</i> <i>(Sluijsmans, 2008; Boud & Dochy, 2010).</i>
	Praktijkleren	Je hebt PL1 doorlopen.	<i>Welke informatie heb je</i>

		Wat heeft jou geholpen om jezelf te ontwikkelen tijdens PL1?	<i>tijdens PL1 nodig om je te ontwikkelen? Kun je vertellen wat de reden is dat je juist die informatie nodig hebt?</i>
	Competent	Als je kijkt naar beroepscompetenties, dan wordt verwacht dat je kunt beoordelen in hoeverre je competent bent, dus wat je al bereikt hebt en je eigen hebt gemaakt van de beroepscompetenties (Doets, van Esch & Westerhuis, 2008; Schuurmans et al., 2012). Welke informatie tijdens PL1 helpt je hierbij? Welke informatie heb je nodig?	<i>Welke informatie helpt je om te bekijken in hoeverre je competent bent om te kunnen zeggen dat je PL1 behaald hebt?</i>
Beoordelen	Leven lang leren	Tijdens de opleiding wordt verwacht dat je steeds blijft leren en ontwikkelen, maar dat geldt ook voor als je straks gediplomeerd verpleegkundige bent (Sluijsmans, 2011; Sluijsmans, 2013). Welke informatie heb je tijdens PL1 nodig om te leren leren?	<i>Wat betekent dit voor jou? Wat houdt dit in?</i>
	Beoordelen kennis en kunde	Je schrijft aan het eind van PL1 een pleidooi waarin je beschrijft waar je staat in je ontwikkeling van de beroepscompetenties. Wat heb je van een docent nodig om je eigen kennis en kunde te kunnen beoordelen? (Sluijsmans, 2008; Sluijsmans, 2013)	<i>Welke informatie helpt je om je eigen kennis en kunde te leren beoordelen? Of welke informatie heb je nodig om je eigen kennis en kunde te leren beoordelen? Waarom?</i>
Zelfsturend leren	Zelf plannen, uitvoeren en evalueren van het leerproces (Zelf doelen stellen, herzien en bijstellen)	Tijdens PL1 wordt je gevraagd leerdoelen te formuleren en krijg je opdrachten vanuit school. Welke informatie helpt jou om deze leerdoelen en opdrachten tijdens PL1 zelf te plannen, uitvoeren en evalueren? (Hattie & Yates, 2015; van den Bos, 2016)	<i>Kun je concreet vertellen welke informatie jou verder helpt om zelf te leren plannen, uitvoeren en evalueren tijdens PL1? Kun je een voorbeeld geven? Welke informatie heb je hiervoor nodig tijdens</i>

		Waaruit blijkt dat je deze hebt herzien en bijgesteld? (Sino, 2007; van Wetering, 2010) Welke informatie heb je tijdens PL1 nodig om zelf je leerproces te leren plannen, uitvoeren en evalueren? (van den Bos, 2016)	PL1? <i>Kun je concreet aangeven welke informatie je helpt?</i>
Effectieve feedback	Informatierijke communicatie	Tijdens PL1 ontvang je schriftelijke feedback van docenten op de ontwikkeling van je beroepscompetenties. Zoals je weet schrijf je pleidooien aan de hand van de beroepscompetenties van PL1. Welke feedback levert jou informatie op? Welke informatie zet je aan te kijken naar de ontwikkeling van je beroepscompetenties? Dus waar je staat in je ontwikkeling? Welke informatie zet je aan om terug te kijken naar hoe je je ontwikkeling van de beroepscompetenties PL1 tot nu toe hebt aangepakt? Welke informatie zet je aan om te kijken hoe je verder kunt met het ontwikkelen van je beroepscompetenties van PL1? Met behulp van welke informatie tijdens PL 1 leer je zelf te kijken naar hoe je verder kunt met de ontwikkeling van je beroepscompetenties? (Hattie & Timperley, 2007)	<i>Kun je een voorbeeld benoemen van informatie waar je mee verder kunt? Kun je uitleggen wat deze informatie je oplevert?</i> <i>Welke informatie heb je daarvoor nodig?</i> <i>Probeer zo concreet mogelijk te vertellen welke informatie je nodig hebt tijdens PL1</i> <i>Probeer zo concreet mogelijk te vertellen welke informatie je nodig hebt tijdens PL1</i>
	Feed up	In hoeverre heb je	

		behoefte aan informatie tijdens PL1 over waar je nu staat?	
	Feedback	In hoeverre heb je behoefte aan informatie tijdens PL1 over wat je hebt gedaan?	<i>Aan welke informatie heb je de meeste behoefte?</i>
	Feed forward	In hoeverre heb je behoefte aan informatie tijdens PL1 over hoe je verder kunt?	
	Feedback op taak, proces, zelfregulatie	Je kunt informatie van je docent krijgen over een taak die je moet uitvoeren of uitgevoerd hebt, over hoe je dit moet doen of gedaan hebt en over op welke wijze je dit zelf kunt aanpakken. Op welk vlak is informatie voor jou het meest van belang? (Joosten-ten Brinke & Sluijsmans, 2011; Sluijsmans, 2009; Joosten-ten Brinke, 2011)	<i>Op welk vlak heb je het meeste behoefte aan informatie om je beroepscompetenties PL1 zelf te leren beoordelen? Waarom? Welke informatie is dat dan?</i>

Bijlage 2

Introductie en leidraad doornemen portfolio (directe vraagtechniek)

1. Introductie

> Hallo, mijn naam is Ingeborg Wolters. Ik ben docent verpleegkunde bij Fontys Hogescholen Mens en Gezondheid. Voor de Master Leren en Innoveren ben ik met een onderzoek bezig. Allereerst heel erg bedankt dat je aan dit onderzoek wil deelnemen en dat ik met je in gesprek mag.

> Afgelopen voorjaar heb je PL1 doorlopen. Tijdens PL1 ontvang je feedback vanuit het werkveld en vanuit je docentcontactpersoon. Omdat vanuit de evaluaties naar voren kwam dat beginnend hbo studenten vooral behoefte hebben aan concrete feedback, werd ik nieuwsgierig wat dit dan voor jullie inhoudt. Aan wat voor feedback hebben jullie dan behoefte? Ook vragen de zorginstellingen om verpleegkundigen die zelf in kunnen schatten of ze competent zijn om het vak verpleegkunde uit te kunnen voeren. Dit betekent dat je over voldoende kennis, vaardigheid en attitude moet beschikken om als verpleegkundige te kunnen handelen. Dat riep bij mij de vraag op wat je als beginnend student nodig hebt aan informatie om de beroepscompetenties van PL1 zelf te leren ontwikkelen en beoordelen, zodat je aan het eind van de PL1 in staat bent zelf in te schatten in hoeverre je competent bent of waar nog aandachtspunten liggen.

> Het doel van het onderzoek is om erachter te komen waar de behoefte bij jou als beginnend hbo student ligt om vervolgens een aanbeveling te doen hoe docenten en werkbegeleiders hun informatie af kunnen stemmen op jullie behoefte.

> Om weer even op te frissen waar we het over hebben, heb ik de CANMedsrollen met bijbehorende beroepscompetenties en gedragscriteria van PL1 uitgeprint. Je werkt iedere keer dat je stageloopt aan dezelfde beroepscompetenties alleen de gedragscriteria worden complexer naarmate je verder komt in je opleiding.

> Tijdens dit gesprek zijn er geen goede of foute antwoorden. Een eerlijk antwoord is altijd goed. Je mag het ook aangeven als je iets niet weet of als een term bijvoorbeeld niet duidelijk is. Je antwoorden worden vertrouwelijk behandeld en in de rapportage zullen geen herleidbare antwoorden worden weer gegeven.

> Aangeven hoe lang interview duurt.

> Geluidsopname:

- Om het gesprek helemaal goed en volledig uit te kunnen werken zou ik graag geluidsopnamen maken. Vind je het goed dat ik het gesprek opneem?

- Start geluidsopname:

Gesprek met student.....(naam) op(datum). Ik vraag nogmaals om toestemming van de geluidsopname zodat dit vast ligt.

> Wil je je portfolio openen en naar de pleidooien gaan?

> Kun je de feedback openen die je ontvangen hebt op je pleidooien? Wil je aangeven welke informatie je helpt om je beroepscompetenties zelf te leren bekijken/beoordelen?

> Met behulp van welke informatie ben je in staat om te bepalen dat je de beroepscompetenties beheerst?

> Welke informatie heeft je geholpen je kennis, vaardigheden en attitude te ontwikkelen? Hoe komt het dat juist deze informatie hierbij geholpen heeft?

> Welke specifieke informatie heeft je geholpen om je te ontwikkelen? Kun je voorbeelden noemen?

Doorvragen:

*- met welke informatie kun je zeggen: ik beheers deze punten van de beroepscompetentie?
Welke handvatten haal je uit deze informatie? Of wat levert deze informatie je op?*

- welke informatie geeft je handvatten om zelf te leren kijken naar je beroepscompetenties zodat je kunt bepalen hoe je de beroepscompetenties verder kunt ontwikkelen? Welke handvatten geven hierbij houvast? Kun je concreet vertellen wat deze informatie je oplevert?

- met behulp van welke informatie kun je zeggen: hier moet ik de volgende stage nog aan werken? Wat haal je uit deze informatie: Wat je moet doen, hoe je dit moet doen of hoe je dit zelf kunt oppakken?

Bijlage 3

Interviewleidraad projectieve vraagtechniek:

> Nu gaan we verder met deel 2 van het interview. In mijn onderzoek wil ik weten aan welke informatie je als beginnend hbo student behoefte hebt om te leren je beroepscompetenties van PL1 zelf te leren beoordelen. Daar gaan de volgende vragen over.

1. Als je kijkt naar beroepscompetenties, dan wordt verwacht dat je kunt beoordelen in hoeverre je competent bent, dus wat je al bereikt hebt en je eigen hebt gemaakt van de beroepscompetenties. Welke informatie tijdens PL1 helpt je hierbij?

Welke informatie heb je nodig? Van wie?

Kun je concrete voorbeelden geven?

2. Je schrijft aan het eind van PL1 een pleidooi waarin je beschrijft waar je staat in je ontwikkeling van de beroepscompetenties. Wat heb je van een docent en werkveld nodig om je eigen kennis en kunde te kunnen beoordelen?

Wat helpt jou om te leren leren?

In hoeverre is het helder dat je aan kennis, vaardigheden en attitude werkt en deze ontwikkelt?

3. Tijdens PL1 wordt je gevraagd leerdoelen te formuleren en krijg je opdrachten vanuit school. Welke informatie helpt jou om deze leerdoelen en opdrachten tijdens PL1 zelf te plannen, uitvoeren en evalueren?

Hoe stel je je leerdoelen en opdrachten bij. Kun je concreet aangeven welke informatie je hierbij helpt? Wat heb je nodig om je opdrachten uit te werken? Hoe koppel je opdrachten en leerdoelen aan je eigen ontwikkeling?

4. Welke informatie heb je tijdens PL1 nodig om zelf je leerproces te leren plannen, uitvoeren en evalueren?

Hoe leer je je leerproces te herzien en bij te stellen? Kun je concreet aangeven welke informatie je hierbij helpt?

5. Zoals je weet schrijf je pleidooien aan de hand van de beroepscompetenties van PL1. Tijdens PL1 ontvang je schriftelijke feedback van docenten op de ontwikkeling van je beroepscompetenties. Welke feedback levert jou informatie op om je beroepscompetenties verder te ontwikkelen?

Waaruit bestaat informatierijke communicatie voor jou?

6. Welke informatie zet je aan te kijken naar de ontwikkeling van je beroepscompetenties? Dus waar je staat in je ontwikkeling?

In hoeverre heb je behoefte aan informatie tijdens PL1 over waar je nu staat?

7. Welke informatie zet je aan om terug te kijken naar hoe je je ontwikkeling van de beroepscompetenties PL1 tot nu toe hebt aangepakt?

In hoeverre heb je behoefte aan informatie tijdens PL1 over wat je hebt gedaan?

8. Welke informatie zet je aan om te kijken hoe je verder kunt met het ontwikkelen van je beroepscompetenties van PL1?

In hoeverre heb je behoefte aan informatie tijdens PL1 over hoe je verder kunt?

9. Je kunt informatie van je docent krijgen over een taak die je moet uitvoeren of uitgevoerd hebt, over hoe je dit moet doen of gedaan hebt en over op welke wijze je dit zelf kunt aanpakken. Op welk vlak is informatie voor jou het meest van belang?

Kun je uitleggen wat de reden is dat je op dit vlak behoefte hebt aan informatie?

10. Afronding

Wat wil je nog toevoegen aan alles wat al gezegd is over wat je als beginnen hbo student nodig hebt om je beroepscompetenties zelf te leren beoordelen tijdens PL1?

Wat vond je van het gesprek?

- > Afstemmen wanneer het verslag van het gesprek wordt gestuurd ter goedkeuring.
- > Bedanken voor het gesprek.

Bijlage 4

Leidraad focusgroep interview

- Welkom
- Power Point starten
- Doel focusgroep
- Toestemming vragen om focusgroep interview op te nemen

Vanuit individuele interviews met jullie medestudenten kwam vooral naar voren dat er behoefte is aan waar sta ik en hoe moet ik verder.

Vandaar dat ik de keus maak op deze 2 verder in te zoomen.

- 2 flappen: * Hoe sta ik er nu voor?
- * Hoe moet ik verder?

Schrijf op post-its waar je aan denkt als jij de vraag aan je begeleider zou stellen hoe sta ik ervoor of hoe moet ik verder? Wat had je tijdens PL1 hierover willen weten?

De post its worden onder de vragen geplakt en vervolgens geclusterd.

Besprek aan de hand van de post its met elkaar aan welke aspecten je de meeste behoefte zou hebben gehad tijdens PL1 om zelf de beroepscompetenties te leren beoordelen.

Wat bedoel je dan precies met dit aspect?

Op welke wijze zou je dat verder hebben geholpen om te leren kijken naar je beroepscompetenties?

Hoe zou je dat hebben verder geholpen?

De rol van de onderzoeker is het gesprek te leiden en door te vragen op de antwoorden, hierbij de onderzoeksvraag steeds als uitgangspunt voor ogen houdend.

Aan het eind van het interview krijgen studenten onderstaande stellingen te zien en worden gevraagd om aan te geven welke stelling hen het beste vooruit helpt om de beroepscompetenties tijdens PL1 zelf te leren beoordelen. Ze worden gevraagd te onderbouwen waarom ze voor een bepaalde stelling kiezen.

- Om zelf mijn beroepscompetenties tijdens PL1 te leren beoordelen zou ik het meeste gehad hebben aan feedback over waar ik nu sta.
- Om zelf mijn beroepscompetenties tijdens PL1 te leren beoordelen zou ik het meeste gehad hebben aan feedback over hoe ik verder moet.

De respondenten is gevraagd antwoord te geven welke stelling het beste bij hen past.

Als afsluiting wordt de focusgroep gevraagd een conclusie te trekken.

Bijlage 5

Stap 2: voorbeelden vaststellen van relevantie

Portfolio: Directe vraagtechniek

Hoe beroepscompetenties aantonen

Interview 1:

...heb je voorbeelden van een situatie waarbij je bent afgeweken van een protocol? Dat vond ik wel een specifieke vraag; misschien meer dat ik een koppeling heb kunnen maken naar dat ik er had kunnen zetten echt bij elk protocol

....van welk protocol dan en dat ook precies benoemen.

Ja dan had ik bijvoorbeeld een reflectie geschreven en dan stond er bij goed beschreven, ja niet echt duidelijk van wat vind je dan goed? Of wat kan er misschien beter. En dan had ik wel feedback waardoor ik mezelf meer kon verbeteren. Want daar kon ik niet zo heel veel mee.

Feedback gemist:

Interview 1:

....niet echt specifiek, bij sommige ook net als hier helemaal niks.

Ja dan had ik bijvoorbeeld een reflectie geschreven en dan stond er bij goed beschreven, ja niet echt duidelijk van wat vind je dan goed?

En ik denk dat ik daar meer.. ja de pleidooien heb ik dan zo en tuurlijk merkte ik al heel snel dat de feedback niet echt specifiek was

echt een manier dat werd niet echt verteld

Feedback gevraagd werkveld:

Interview 1:

En ik heb toen in het werkveld heb ik echt feedback gevraagd gericht op mijn handelingen en wat had ik dan beter kunnen doen?

Hoe kan ik verder:

Interview 1:

Daarbij hebben we dan samen gekeken naar wat wil ik nog te weten komen en wat is belangrijk om mijn beroepscompetenties te halen, wat voor opdrachten kan ik doen en wat is overbodig

Ja precies, dus ik hoor jou eigenlijk zeggen, en als ik het verkeerd interpreteer wil ik graag dat je het aangeeft. Maar ik hoor jou zeggen ik had echt behoefte aan het stukje van de opdrachten of je dat goed had verwerkt in je pleidooi maar ook een stukje van hoe je iets op moet schrijven en of dat dan voldoende is om jouw beroepscompetenties aan te tonen. Dat je daar graag gericht sturing op had willen hebben.

Interview 5:

Ja precies, en ik hoor jou zeggen de DCP'er deed het wat specifiek en dat specifieke bestaat met name uit het stukje ook van hoe he, van heb je daaraan gedacht, dat je echt op de rit gezet wordt van hoe je dat dan een volgende keer kan doen of hoe je het kan verbeteren

Sturen

Interview 1:

Het moet natuurlijk toch vanuit jezelf komen maar dat ze daarin toch een beetje sturing hadden gegeven. maar ook een stukje van hoe je iets op moet schrijven en of dat dan voldoende is om jouw beroepscompetenties aan te tonen. Dat je daar graag gericht sturing op had willen hebben.

Interview 2:

Ja toch heb ik er ook wel goed naar gekeken maar ja ik weet ook niet zo goed hoe ik dit dan moet laten zien op stage, in de praktijk.

Wat ging goed/niet goed:

Interview 1:

Maar ik hoor jou zeggen ik had echt behoefte aan het stukje van de opdrachten of je dat goed had verwerkt in je pleidooi

dat je zegt van dat doe je wel goed of dit doe je goed

Interview 2:

...had de wijkverpleegkundige gezegd dat ze mij graag in het team wilde hebben, dus daar maak ik dan wel uit op dat ik goed op weg ben als samenwerkingspartner.

Positieve feedback. Een stukje bevestiging, is dat wat je bedoelt? Ja eigenlijk wel.

...veel bevestiging nodig heeft want dat kwam ook in mijn beoordelingsgesprek wel naar voren dat ik niet zo, ze vonden dat ik veel te onzeker was vergeleken met wat ik had laten zien tijdens mijn stage.

...maar dat je wel de behoefte had aan opbouwende feedback. Met name hoor ik jou zeggen in een stukje bevestiging in wat je goed doet.

Uitleg:

Interview 2:

Ja want ik hoor jou dan zeggen wat is kwaliteitsbevordering, dus eigenlijk heb je dan een stukje uitleg nodig over de opdracht

Interview 3:

Want de begeleiders gingen dat dan met mij bespreken en dan hadden ze een casus even als voorbeeld genomen van een handeling die ik had gedaan en dan zeiden ze van dat kun je bij dat pleidooi gebruiken en bij dat pleidooi

Interview 5:

En volgens mij had ze hier we uitleg gegeven, dus dat is wel weer fijn dan weet je ook waar het aan ligt.

Linken leggen:

Interview 3:

Op het moment dat jij dat hoort he, die feedback wat jij net zei van dat kun je onder verschillende rollen plaatsen, weet jij dan op dat moment de weg te bewandelen hoe je dat moet doen? Het geeft me wel meer inzicht hoe je dat moet doen

Interview 4:

Ja, maar dan ook misschien handig om deze relaties alvast een beetje te onderbouwen richting de pleidooien en dan denk ik van oké dit kan ik dus gebruiken in mijn pleidooien. Want sowieso de eerste PL, pleidooi, volgens mij begreep niemand er echt iets van. Dus dit helpt me dan wel in de goede richting om die pleidooien te maken.

Waar naartoe

Interview 5:

Zeg je daarmee dan ook ik had willen weten van hoe je verder wil of is het dan meer waar je naartoe wil? Ja ik denk wel dat eigenlijk, dat je weet waar je naartoe moet werken

Interview: Projectieve vraagtechniek

Hoe beroepscompetenties aantonen

Interview 1:

duidelijk in stond wat er nou van jou verwacht werd

de gedragscriteria, er staat echt letterlijk beschreven wat er van jou verwacht wordt.

Ik denk wel het hoe doen. Hoe je iets moet doen..

...het hoe, dat past ook meer bij mijn leerstijl zeg maar ik wil eerst ook weten hoe ik iets moet doen voordat ik ook echt aan iets begin.

Voorbeeld:

Interview 1:

daarbij ook de voorbeelden die je in de les kreeg bijvoorbeeld bij de reflecterende professional wat kun je daarin zien bijvoorbeeld reflecties, feedback enzo. Dat dat er allemaal bij hoort, ook bij je bewijslast, dat vond ik wel heel fijn.

Interview 3:

Misschien als ze het een keer voor hadden gedaan. > Handeling

Pleidooi: Nou ze hadden een voorbeeld laten zien, dat had me geholpen, hoe je zoiets moet schrijven dus dat vond ik heel fijn dat ze een voorbeeld lieten zien zodat ik dat ook gewoon kon lezen.

Uitleg:

Interview 1:

gedragscriteria... wel in de les goed uitleg gegeven en hoe je het moest opvatten en wat voor bewijslast je erbij zou kunnen gebruiken.

waar je op moet letten, de handelingen die je kan uitvoeren wanneer het mis zou gaan bijvoorbeeld. toch weer die basis van het hoe, ik weet dan niet zeker hoe ik het moet doen

Interview 2:

wat meer uitleg bij kreeg van hoe kan ik dat in de praktijk laten zien

Dan zou ik denk ik doen waar ik behoefte aan had, dus tijd maken om te gaan zitten en dit door te nemen en waar sta je nu.

Interview 3:

Hoe de opdrachten uiteindelijk moeten zijn, ik zal zelf die competenties lezen maar als ik die niet snap dan wil ik daar ook wel kunnen vragen wat bedoelen ze hiermee. En ik wil wel gewoon begeleid worden als ik een PL loop, dus dat ik niet als ik het even niet meer weet dat ik dan rond dwaal

Wat ging goed/niet goed:

Interview 1:

daarbij zei van doe je het goed of niet

Ik denk echt concreet van je hebt het goed gedaan ofzo dus je hoeft je er niet druk om te maken want het ging gewoon allemaal heel goed. Ik denk dat dat wel echt de bevestiging gaf van ik heb ze wel gehaald.

...als er verder geen ander feedback is om te verbeteren dan gaf het me wel het gevoel van oh ja ik heb het wel onder de knie

Interview 2

Als zij een paar weken voor de beoordeling met mij waren gaan zitten om hiernaar te kijken, naar de criteria. Als hun hun mening zouden geven over die gedragscriteria.Het liefst die heb je gehaald en die heb je gehaald etc.

Sturen:

Interview 1:

dat zij dan zelf gewoon zeggen van zoek dat maar eens op

Of dat ze ook advies geven van misschien kun je hier eens kijken en op deze website ofzo, of in dit protocol, dat ze me daarin sturing geven

soms dat ik te veel wil doen, dus daar hebben ze me wel in gestuurd

...de begeleiding in het begin, dat ik niet zomaar in het diepe werd gegooid.

...onder begeleiding de handeling te kunnen uitvoeren want dat gaf me dan ook wel het vertrouwen van dat kan ik wel en dan kan ik nu een stapje verder

misschien moet je het nog een keer vaker oefenen, misschien kun je het zo anders doen

Linken leggen:

Interview 1:

bewijsstuk in mijn portfolio, dan kan ik die CanMeds ook weer.. dan kon ik dat als voorbeeld nemen. Als ik dan minder kennis had over iets dat ik dat dan weer in mijn pleidooi kon zetten. Meer als een, ja.. niet echt een motivatie maar wel oh ja dat is ook wel belangrijk want dat kan dan in een pleidooi en dat is ook wel belangrijk voor de eindbeoordeling.

Interview 2:

Ja ik denk dat het ook wel in de les is benoemd van deze opdracht kan je hier en hier aan koppelen.

Zelfsturing:

Interview 1:

Dan krijg je denk ik ook meer het inzicht van waar ik moet zoeken en ook voor de volgende handelingen wat het wel moet.

....hoe dan meer het zelf doen, echt de basis. Ja dan ga ik daarna zelf verder

...Ik persoonlijk heb niet veel feedback nodig op dat stukje zelf je leerproces plannen en evalueren, ik zorg daar zelf wel voor dat ik dat doe.

Interview 2:

Hoe ik het zelf kan doen

Interview 4:

Ja en dan een stukje bevestiging. Is die bevestiging, wat zegt die bevestiging voor jou dan, wat levert jou dat op? Ja dan kan ik ook mijn voortgang zelf bijhouden. Want natuurlijk het is niet dat als ik die gedragscriteria afstreep dat ik daar niks meer aan doe maar dan weet ik wel hoe goed ik op weg ben.

Waar sta je:

Interview 1:

...dat je dan samen ging kijken. Dat is dan wel samen maar dan heb je wel weer dat je weet waar je staat.

...wel van waar sta je nu want dan kan je zelf ook weer bedenken en hoe ga ik dit verder aanpakken dan.

Ja, ook inderdaad waar sta ik nu

Interview 2:

Ja regelmatig een gesprek over hoe het gaat en waar ik dan sta.

Hoe verder:

Interview 1:

Ja echt de weg die je hebt moeten bewandelen?

...geven van bijvoorbeeld hoe ga ik dat doen?

...en hoe ga ik dit verder aanpakken dan.

Interview 2:

Ja.. Dan zou ik duidelijkheid proberen te geven van waar ga je naartoe, hoe kan je daar naartoe werken en waar sta je nu.

Interview 4:

Eén keer liep ik helemaal vast en ik had dan thuis gekeken van hoe moet ik deze gedragscompetenties gaan halen en toen ben ik samen met haar gaan zitten en hebben we gekeken hoe ik die dan kan halen.

Maar zij heeft mij dan wel, samen naar gekeken en ook hoe ik dat het beste in mijn portfolio kan verwerken.

waar moet ik naartoe.

Interview 2:

En kun je dan even nog iets concreter maken wat voor vragen je dan stelde. Vooral vragen over waar ik naartoe moest.

Ja.. Dan zou ik duidelijkheid proberen te geven van waar ga je naartoe, hoe kan je daar naartoe werken en waar sta je nu.

....maar wat van deze drie zou jou nou het meeste helpen om dat zelf te leren? Waar ga ik naar toe. Ik denk als het einddoel echt duidelijk zou zijn dat ik er dan uiteindelijk wel uitkom

Focusgroep interview:

Wat is goed/niet goed

ik kreeg op een gegeven moment te horen over mijn pleidooien dat ze goed waren en dat ze ook gewoon op hbo-niveau waren, dus toen dacht ik wel echt van oké dan zal het wel goed genoeg zijn. Want daarvoor dacht ik is het wel genoeg hbo, dus dit gaf me wel echt bevestiging.

ze hebben wel uitgelegd dat het gewoon heel concreet en goed uitgelegd was en ook gewoon dat alle gedragscriteria benoemd waren

Omdat ik het zelf wel helemaal had uitgeschreven met bewijslast in mijn pleidooien. Maar of ze dat dan bedoelde dat wist ik niet maar ja..

Ik denk als ze wel af en toe in mijn portfolio hadden gekeken of ik op de juiste weg was.

Want tijdens mijn tussenbeoordeling zeiden ze van je bent goed op weg en bij de eindbeoordeling was het ineens je hebt alles wel laten zien maar niet voldoende

linken leggen

dat ik het ook heb laten zien dus toen dacht ik wel oké dan weet ik ook beter hoe ik dat de volgende keer moet doen.

Want als ik nou nadenk over gerichte feedback die ik echt mis is, ik kon wel reflectie verslagen sturen en dan kwam er gewoon per alinea feedback maar er stond nooit bij voor deze competentie heb je nu dit verslag gemaakt en daar draagt dat aan bij,

Ja dat je echt die feedback kunt koppelen aan de competenties.

Concrete aanwijzingen

kreeg ik ook wel te horen van hier en hier kan je dit nog doen en dit mist er nog, daar kreeg ik wel feedback op, op de pleidooien dan

, ik heb echt wel veel feedback gekregen ook op wat er nog miste en wat ik dan nog aan kon vullen

Ja dat klopt wel, het was niet alleen negatief maar het was vooral van dit is goed en dit mist nog dus dat was wel fijn.

of dit moet je nog doen om die competentie te behalen

Dat is ook weer een stukje sturing geven, wat deadlines geven van dan moet dat af zijn, als je dit voorstel zou doen dan zouden we jullie ook deadlines geven van dan moet dat af zijn.

Ik denk gewoon formuleren.

Uitleg

Dus toen had ik ook zoiets van wat was wel voldoende geweest om de hele competentie te halen?

dat was in week zes ofzo, want ik vond dat persoonlijk heel lastig om die doelen, om steeds te kijken wat ik er nog voor nodig had en

stage en ik wist amper wat voor opdrachten ik moest maken

Dat hebben we in het begin wel een beetje gehad van dan moet je je stagewerkplan af hebben en er komen nog opdrachten bij maar daar hebben we het dan nog wel over. Eigenlijk had ze dan op dat moment bij die voorlichting in die week net zo goed kunnen zeggen dit komt er nog bij en dit en daar zal je zo veel uren in moeten steken. Niet per se inhoudelijk maar dat het er aan komt.

Waar sta ik

Niet echt een gestructureerd gesprek, dus het zou fijn zijn als er gewoon per CanMeds rol, omdat daar zo veel waarde aan wordt gehecht, dat je dan even een reflectie kijk van hoe gaat het op dat gebied.

Ja dan waar ik sta omdat het je eerste is, dus dat is heel onduidelijk.

Hoe verder

Ja dan krijg je door bevestiging meer zicht op hoe nu verder?

Ik vind allebei want ik vind het ook heel belangrijk wat ik nog moet verbeteren en hoe ik verder moet.

Voorlichting werkveld

Want ik kwam daar aan en ik wist niet eens wat ik moest doen want ik was natuurlijk PL1 leerling dus dat weet je nog niet zo goed wat je moet doen. En hun hadden zoiets van ja maar jij bent stagiaire, jij moet toch weten wat je hier komt doen en hun wisten niks van de opdrachten, dus dat was niet fijn. Je moest echt alles in je eentje doen. En zeg je daarmee het was handig geweest als er vanuit school bijvoorbeeld voorlichting was geweest naar het werkveld? Ja!

Ja dat is ook weer die voorlichting naar het werkveld, wat mag er verwacht worden en wat is de bedoeling? Ja, mooi. Criteria aangeven die je nog niet hebt behaald, wil je die toelichten

En eigenlijk moet je het verschil tussen begeleiders zo klein mogelijk maken en dat kan wel door die formulieren te gebruiken.

dat er afstemming is en de neuzen dezelfde kant op

Maar ik hoor jullie zeggen dat het werkveld beter ingelicht had moeten worden over opdrachten, over wat precies de bedoeling was. En zeggen jullie daar ook mee dan had het werkveld ons daar ook meer in kunnen sturen? Ja want dat is echt veel te weinig.

Bijlage 6

Stap 4: Axiaal coderen

Hoofdcode	Sub code	Interview	Portfolio	Focusgroep
Inzicht	Weten waar je staat	-Samen bekijken zodat je weet waar je staat -Als je weet waar je staat kun je zelf bedenken hoe verder -Belangrijk dat ik weet waar ik sta -Duidelijkheid geven waar je naartoe wil, hoe kan je daar naartoe komen en waar sta je nu -Als je weet waar je staat weet je ook waar je naartoe moet -Waar ben je nu helpt om te kijken of je geschikt bent -Belangrijk om te weten tijdens beroepsoriëntatie hoe ver je bent -Hoe gaat het en hoe sta ik ervoor -Hoe is je ontwikkeling geweest geeft inzicht in je leerproces en groei		-dat je dan even een reflectie kijk van hoe gaat het op dat gebied. -waar ik sta omdat het je eerste is, dus dat is heel onduidelijk -want ik vind het ook heel belangrijk wat ik nog moet verbeteren
	Hoe verder	-Bijvoorbeeld hoe ga ik dat doen? -Hoe ga ik dit verder aanpakken dan -Hoe kan je daar naartoe werken -Samen kijken hoe je beroepscompetenties kan behalen -Samen kijken hoe je bewijslast in portfolio kunt verwerken -Hulp hoe ik verder kan gaan als ik vastloop -Hulp in hoe je kunt verbeteren, gevoel dat je er niet alleen in staat	-Wat is belangrijk om beroepscompetenties te halen, -Wat voor opdrachten kan de student doen en wat is overbodig -Op de rit gezet worden hoe je dat dan een volgende keer kan doen of hoe je het kan verbeteren	-Ja dan krijg je door bevestiging meer zicht op hoe nu verder? -en hoe ik verder moet
	Waar naartoe	-Vragen van begeleiding over waar ik naartoe moest -Duidelijkheid geven over waar je naartoe moet -Als einddoel duidelijk is kom ik er uiteindelijk wel - Het doel bepaalt waar ik naartoe moet -Als ik weet waar ik sta, weet ik waar ik naartoe moet -Tips waar ik naartoe moet	-Had willen weten waar ik naartoe moet werken	

Externe sturing	Aanwijzingen	-Dat ze zeggen: zoek zelf maar op -Advies geven waar je iets op kunt zoeken -Ik wilde teveel doen, daar ben ik in gestuurd -Niet zomaar in het diepe gegooid worden - begeleiding handeling uitvoeren gaf vertrouwen -Sturen in dat ik wat vaker moet oefenen en dat het anders kan -Tip om verschil van rollen PL2 en PL1 te bekijken waardoor ik zag dat -De competenties hetzelfde waren, maar de gedragscriteria anders -Niet helemaal losgelaten worden -Meer sturing krijgen door duidelijke richtlijnen -Sturing in hoe ik iets aan kan pakken -Structuur in opdrachten -Vragen stellen die ik mezelf kan stellen -Wat kan ik doen om me verder te ontwikkelen -Hoe moet je iets doen -Hoe je het anders kunt doen -Vaker oefenen en hoe je het anders kunt doen -Protocollen gebruiken -Welke weg moet ik bewandelen -Waar je kunt verbeteren -Aangeven wat anders zou kunnen -Meer aanwijzingen geven wat ik moet doen -Aangeven hoe je bewijslast kunt verzamelen -Hoe ik iets moet aanpakken helpt mij om te bepalen hoe ik de beroepscompetenties kan behalen -Tips geven waar ik nog aan kan werken -Tussentijds bekijken wat je nog gaat uitwerken en hoe -Hoe je iets aan kunt pakken	-Door uitleg leerde ik te kijken welke situatie nog meer bij een competentie past -Door concrete aanwijzing hoe de feedback te verwerken, leerde ik dit toe te passen op meerdere dingen. Zodat ik het de volgende keer beter zo kan doen -Specifieke vraag waarmee omschrijving verduidelijkt kan worden -Welk protocol gebruiken -Concreet benoemen wat een volgende keer anders kan -Waar je aan kunt werken -Concreet aangeven waar verdieping nodig is en wat uitgebreider moet -Hoe ik het geleerde terug kan laten komen in mijn pleidooien	-van hier en hier kan je dit nog doen en dit mist er nog -ook op wat er nog miste en wat ik dan nog aan kon vullen -dit mist nog dus dat was wel fijn. -of dit moet je nog doen om die competentie te behalen -veel duidelijker aan het begin gezegd worden deze opdrachten moeten gemaakt worden tijdens je stage -daar moet dit en dit in en dat weet je gewoon, dan kun je een planning gaan maken voor jezelf -en hier kan je nog aan werken. -concreet hebben wat ik als Hbo'er in PL1 en dadelijk in PL2 moet doen om die gedragscriteria te halen. -per CanMeds rol, dat je dan kan kijken wat je nog moet veranderen of kan veranderen, dat het veel gestructureerder is. -We hebben meer begeleiding nodig. -je hebt alles wel laten zien maar niet voldoende
	Richtlijnen	-Hoeveel moet je doen om gedragscriteria te behalen -Hoe kan ik de	-Het verwerken van opdrachten in pleidooien en hoe dit op te schrijven;	-zowel de begeleider vanuit stage en wij zelf gewoon één

		beroepsrollen laten zien -Bewustwording wat bij welke rol hoort -Duidelijk wat je bij welke rol neer kunt zetten - Deadline wanneer iets af moest zijn (opdracht, reflectie, pleidooi) -Deadlines helpen echt -Wat moet je doen om je beroepscompetenties te behalen -In begin handje vasthouden en geleidelijk loslaten -Wat is belangrijk in reflecties -Hoe werk je methodisch, wanneer doe je dat -Duidelijke richtlijn helpt om te bepalen of je voldoet aan beroepscompetenties	-Gerichte handvatten welke kant je op moet door specifieke vragen -Hoe en wat beschrijven in pleidooi, reflectieverslag -Hoe aan gedragscriteria of opdracht te voldoen -Hoe ik het zelf kan doen -Duidelijkheid wat je moet laten zien op stage/in de praktijk -Wat is voldoende om mijn beroepscompetenties aan te tonen	A4'tje kregen met wat moet er af zijn, iedere week een reflectie -wat deadlines geven van dan moet dat af zijn -heel objectief formulier is van een reflectie -Ik denk gewoon formulieren.
	Voorbeelden	-Handeling voordoen -Hoe je iets moet schrijven -Om te laten zien hoe je iets kunt verwerken in je beschrijving -Met behulp van casus bekijken wat je in PL1 moet doen -Wat kun je in pleidooi verwerken -Voorbeelden van anderen met elkaar bespreken -Hoe ik dat tijdens stage had kunnen doen -Belangrijk dat je inzicht hebt in wat het precies inhoudt -Opdracht vertalen naar stage -Samen met de praktijk opdracht uitwerken brengt inzicht -Geef een tip wat je in de pleidooien kunt gebruiken -Voor de start van PL1 met voorbeelden inzicht geven onder welke CanMEDS rol het valt -Aan de hand van een casus laten bekijken hoe ik het zou aanpakken -Aan de hand van een voorbeeld bekijken hoe je iets kunt verwerken in de pleidooien	-Van opdracht -Van pleidooien -Laten zien -Van een leerdoel -Voorbeeld vragen hoe je iets kan onderzoeken -Aan de hand van een voorbeeld casus en hoe je dit kunt gebruiken bij welke pleidooien -Over specifiek stukje van pleidooi of reflectie	

Interne sturing	Zelfontwikkeling	-Door inzicht zelf in staat zijn waar je moet zoeken en ook voor de volgende handelingen -dat je weet hoe het moet' -Als ik de basis heb kan ik daarna zelf verder -Tip hoe ik het zelf kan doen -Door bevestiging kan ik zelf mijn voortgang bijhouden en stapjes zetten om de gedragscriteria te behalen -Je moet even weten hoe het werkt, dan zelf verder -Als ik zelf mag bepalen hoe ik leer is mijn motivatie groter		
Didactische instructie	Beroepscompetenties	-Wat houden beroepscompetenties en gedragscriteria in -Dat er een opbouw in gedragscriteria zit en beroepscompetenties hetzelfde zijn -Welke bewijslast is nodig -Waar je op moet letten -Basis, hoe je iets moet doen -Hoe je het in de praktijk kan laten zien -Doornemen en waar je staat -Stap voor stap uitleggen hoe je in de praktijk te werk gaat -Stap voor stap alles uitleggen wat nodig is om beroepscompetenties te behalen -Als je weet wat anders moet, weet je waar je naartoe moet werken	-Uitleggen wat iemand bedoelt	-wat was wel voldoende geweest om de hele competentie te halen? -lastig om die doelen, om steeds te kijken - wat ik er nog voor nodig had en
	Opdrachten	-Begin stage alles uitleggen, informatie geven -Opdrachten uitleggen -Hoe de opdrachten uitgewerkt moeten worden -Uitleg portfolio -Informatie over schrijven reflecties -Sluiten bij meerdere beroepscompetenties aan -De opdracht helpt in wat van mij verwacht wordt en hoe ik het ga doen -Uitleggen hoe het werkt, niet zelf laten uitzoeken		-en ik wist amper wat voor opdrachten ik moest maken -die voorlichting in die week net zo goed kunnen zeggen dit komt er nog bij

	Linken	-Uitleg begin van de stage hoe koppeling te maken tussen opdrachten en praktijk -Uitleg aan de hand van voorbeelden, wat de bedoeling is -Het waarom uitleggen en tips geven -Erop gewezen worden wat belangrijk is, om in pleidooi te zetten -Casus onder verschillende rollen wat inzicht geeft - Waarom je inhoud van de opdracht moet weten, bij welke rol -Welke gedragscriteria is in de praktijk te gebruiken als bewijslast -Nut van opdrachten door welke opdracht kan helpen bij welke rol -Bespreken waarom de opdrachten belangrijk zijn; wat draagt bij aan de ontwikkeling -Met voorbeelden linken leggen naar de praktijk	-Geeft inzicht hoe je je onderbouwing onder de verschillende rollen kunt plaatsen -Relaties onderbouwen richting pleidooien -Link theorie-praktijk en praktijk-theorie -Koppeling maken naar andere context -Link leggen met andere context	
	Verwachtingen	-Duidelijk wat met gedragscriteria verwacht wordt -Wanneer iets af moet zijn -Duidelijkheid wat er wordt verwacht -Hoeveel diepgang is nodig -Hoeveel bewijslast is nodig -Wat is de bedoeling en waar moet ik uiteindelijk heen		
Bevestiging	Wat is goed	-Zo moet het -Elkaar vooruit helpen -Om zelfsturing te bevorderen -Doe ik het goed of niet -Wat ik goed doe -Wanneer is de onderbouwing goed -Positieve reacties waaruit ik opmaak dat ik goed bezig ben -In begin stage behoefte wat om te horen wat ik goed doe -Bevestiging dat je het goed doet is een bevorderende factor -Kijken wat goed is en wat je kan weglaten -Waar ik juist mee door	-Gezien worden als teamlid -Positieve feedback -Onzekerheid -Complimenten geeft voldoening -Of opdracht begrepen is -Dat ik de goede vragen stelde als ik iets niet wist -Wat ik moet volhouden de volgende keer -Benoemen wat goed is	

	Wat is goed	moet gaan -Als ik weet dat ik het goed doe kan ik dat gebruiken -Ik stuur zelf, maar wil bevestiging -Doe ik het goed, om te weten waar ik sta		
	Wat is behaald	-Aangeven of ik beroepscompetenties behaald heb -Als er geen feedback ter verbetering is, dan denk ik dat ik het onder de knie heb -Samen met werkbegeleiding kijken welke beroepscompetentie PL1 ik behaald heb -Bevestiging dat ik de gedragscriteria heb behaald met opdracht, reflectie -Welke gedragscriteria je hebt laten zien -Bevestiging dat ik handelingen goed doe ook om te bepalen wat ik zelf mag doen -Bevestiging van taken die ik uitvoer -Mening geven over gedragscriteria	-Opdrachten goed verwerkt in de pleidooien -Wat gaat goed en wat kan ik verbeteren -Weten dat je op de goede weg zit -Helpt bepalen wanneer je zelf aan de slag kan -Helpt bepalen wat je hebt behaald en wat volgende stap is	

Bijlage 7

Codeboom

Hoofdcode

