



Opleiden tot verpleegkundig specialist

Informatiebrochure voor praktijkopleiders

Ga voor meer informatie naar: [inholland.nl/
opleidingen/master-of-advanced-nursing-practice](https://inholland.nl/opleidingen/master-of-advanced-nursing-practice)

inholland
hogeschool



Inhoudsopgave

1. Inleiding	4
1.1 Hier staan we voor	4
1.2 Zo doen we dat	4
1.3 Dit betekent dat voor de praktijk	5
Bijlage 1: Beroep Verpleegkundig Specialist	7
1.1 Profiel van de Verpleegkundig Specialist (VS)	7
1.2 Kern van het vakgebied VS	7
1.3 Generalistisch en specialistisch beroepsbeoefenaar	8
1.4 Voorbehouden handelingen	10
1.5 Registratie-eisen	10
1.6 Competenties van de verpleegkundig specialist	11
Bijlage 2: De duale opleiding MANP	13
1.1 Toelatingseisen en het aantal opleidingsplaatsen	13
1.2 De inrichting van de opleiding	13
1.3 Competentieprofiel en EPA's	14
1.4 De praktijkopleiding	15
1.5 Urenverdeling tussen praktijkopleiding en binnenschoolse opleiding	15
1.6 Onderwijsprogramma	16
1.7 Praktijkopleidingsprogramma	16
1.8 De opleidingsgroep en opleidingsdriehoek	17
1.9 Rol praktijkopleider	17
1.10 Planning praktijkopleiders-bijeenkomsten en praktijkbezoeken	18
1.11 Planning gesprekken opleidingsdriehoekgesprek en praktijkopleidersbijeenkomsten	18
1.12 Digitaal portfolio: Scorion	19
1.13 Portfoliobeoordeling	20
1.14 Borging van de kwaliteit van toetsing van het werkplekleren	20
Bijlage 3: Leerplanschema MANP	21
Bijlage 4. Kernset patiëntproblemen	22
Bijlage 5: Tripartite overeenkomst Hogeschool Inholland	25
Bijlage 6: Kwalificatie-eisen en kwaliteitseisen werkplek1	31
Bijlage 7: Regeling tegemoetkoming salariskosten student	33
Bijlage 8: Regeling Leermeestervergoeding	34
Bijlage 9: Competentieprofiel van de praktijkopleider en opleidingsgroep	35

1. Inleiding

Dit document biedt informatie over de wijze waarop de (praktijk)opleiding tot verpleegkundig specialist (Master Advanced Nursing Practice, MANP) is vormgegeven bij Inholland en de rol die de praktijk en praktijkopleider hierbij vervult.

1.1 Hier staan we voor

De opleiding heeft de missie bekwame en toekomstbestendige verpleegkundig specialisten (VS) op professioneel masterniveau op te leiden (Master of Science). De bij Inholland opgeleide VS verleent als regievoerend behandelaar zelfstandig medisch-verpleegkundige zorg.

Zij doet dat door klinisch redeneren op basis van gedegen wetenschappelijke kennis en met ruime praktische ervaring. Haar onderzoekend vermogen uit zich ook in een kritische blik op de wereld waarin het onderzoeken en oplossen van praktijkvraagstukken onderdeel zijn van het dagelijks handelen. Het resultaat hiervan heeft impact in de beroepspraktijk en het bredere beroepsdomein.

Daar waar het gaat om interprofessioneel samenwerken is de VS een bruggenbouwer. De VS is een proactieve, zelfsturende en reflectieve professional die zich stevig positioneert. De VS is nieuwsgierig naar de persoon achter de client en stimuleert diens eigen regie waar mogelijk.

1.2 Zo doen we dat

Regie voor de Verpleegkundige in opleiding tot Specialist

We streven ernaar de VioS gepaste regie te laten nemen. Dat doen we door: duidelijke kaders te bieden, de VioS vrijheid te geven om persoonlijke invulling te geven aan de opleiding zoals het vormgeven van de EPA's naar eigen deskundigheidsgebied, kiezen van eigen onderzoeksvraag voor het uitvoeren van praktijkgericht onderzoek en gezamenlijk de inhoud van de onderwijseenheid ‘Op eigen benen staan’ te bepalen. De onderwijsbijeenkomsten zijn activerend van aard en gericht op verdieping van het leren; het eigen maken van de kennis doet de VioS vooraf op eigen wijze, tijd en plaats.

Begeleiden en beoordelen

De nadruk in de opleiding ligt op begeleiden, meer dan op beoordelen. Er wordt veel aandacht besteed aan begeleiding in de vorm van feedback (expertfeedback en peerfeedback); binnenschools en in de praktijk. Dat betekent bijvoorbeeld dat de praktijkbegeleider begeleidt bij het aanleren van een klinische handeling; demonstreert, samenwerkt, observeert en aangeeft wat er goed gaat, beter kan en hoe. Deze vorm van begeleiden is onderdeel van het leren in de praktijk. Als de VioS deze klinische handeling wil formaliseren, kan zij een formatieve evaluatie inrichten door de praktijkbegeleider te vragen een formulier in te vullen met betrekking tot een klinische handeling. Een formatieve evaluatie is een activiteit waarbij de VioS feedback krijgt op haar handelen of ingeleverde product in de vorm van een oordeel voorzien van narratieve feedback. De VioS krijgt hiermee inzicht in haar ontwikkeling en kan doelen afronden of bijstellen en zo gericht blijven werken aan haar ontwikkeling. Een formatieve evaluatie levert geen studiepunten op. Het is de bedoeling dat de VioS zelf initiatief neemt tot het vragen en verwerken van feedback.

Het summatief beoordelen vindt plaats door het toetsen van onderwijseenheden van relatief grote omvang (10 of 20 EC), zie bijlage 3 voor het leerplanschema. De toetsen hebben de praktijk als uitgangspunt, het zijn beroepsproducten waar de VioS aan werkt en op beoordeeld wordt. Zoals: een diagnose stellen, een wetenschappelijk artikel beoordelen op bruikbaarheid en toepasbaarheid voor de eigen praktijk, praktijkgericht onderzoek en praktische vaardigheden in de praktijk uitvoeren en een digitaal portfolio waarin formatieve evaluaties uit de praktijk zijn opgenomen.

Opleidingsdriehoek

De samenwerking tussen de VioS, praktijk en de opleiding noemen wij de opleidingsdriehoek. De basis voor deze samenwerking is de tripartite overeenkomst, de leerarbeids-overeenkomst, waarin beschreven staat welke verplichtingen en rechten de verschillende partijen hebben (zie bijlage 5, 6, 7 en 8).

Inhoudelijk krijgt deze opleidingsdriehoek vorm door de VioS, de studietoetscoach en de praktijkopleider met een intakegesprek voor aanvang van de studie en voortgangsgesprekken die gedurende de studie plaatsvinden.

Onderwerpen van gesprek zijn o.a. de voortgang van het praktijkleren, het nabespreken van de beoordeling, het vormgeven van de EPA's, het vertrouwen in de ontwikkeling van de VioS, de ontvangen feedback, de balans tussen werk- en opleidingstijd en alle andere zaken die van belang zijn voor de monitoring en voortgang van de (praktijk)opleiding van de VioS.

Rol van onderzoek in de opleiding

De opleiding leidt een VS tot masterniveau (NLQF, niveau 7) op. Dat is een VS die het dagelijks handelen met een wetenschappelijke blik bekijkt en vanuit die rol de eigen praktijk analyseert, ontwikkelt en organiseert. In al het denken en doen van de VS staat het onderzoekend vermogen centraal; analytische vaardigheden, kennis van, toegang tot en reflectie op de toepassing van wetenschap gebruiken om het klinische werk te ‘laden’ en zo evidence based te werken.

Dit leidt tot een aantal uitgangspunten voor het praktijkgerichte onderzoek binnen de opleiding:

- Onderzoek staat altijd in dienst van de dagelijkse beroepspraktijk;
- Onderzoek heeft als resultaat een (deel) beroepstaak of (deel) beroepsproduct;
- De aanleiding voor een onderzoeksvraag komt uit de eigen beroepspraktijk.

Onderwijs en de daar aan gekoppelde praktijkopdrachten zijn gericht op het beoordelen en interpreteren van wetenschappelijke literatuur, analyseren van de kwaliteit van zorg en het onderbouwen van verbetervoorstellen met behulp van wetenschappelijke literatuur en best practices. In het tweede jaar voert de VioS een praktijkgericht onderzoek uit. Startpunt van dit onderzoek is een praktijkkwestie (probleem, kans of vraag) die speelt in de dagelijkse praktijk van de VioS, voortgekomen uit het vooronderzoek uit het eerste jaar. Met het uitvoeren van het praktijkgericht onderzoek draagt de VioS (direct of indirect) bij aan de verbetering van de kwaliteit van zorg.

Gemeenschappelijk deskundigheidsgebied

De opleiding biedt op medisch inhoudelijk gebied een gemeenschappelijke basis. Daarbij wordt gebruik gemaakt van een kernset patiëntproblemen waarin ziektebeelden zijn opgenomen die veel voorkomend zijn en/of behoren tot de categorie ziektebeelden die absoluut niet gemist mogen worden, zie bijlage 4.

De focus ligt op kennisverwerving, vaardigheden aanleren voor het herkennen van deze ziektebeelden en het klinisch redeneren. Verdieping binnen het expertisegebied wordt opgedaan in de praktijk. Hierin ligt de focus naast diagnosticeren ook op het behandelen en volgen van de patiënt.

1.3 Betekenis voor de praktijk

De VioS ondergaat een rolverandering in de praktijk, van verpleegkundige naar Verpleegkundig Specialist. In de praktijk verwachten we dat de VioS regie neemt in het uitvoeren van deze nieuwe rol en de bijbehorende taken en verantwoordelijkheden, het vragen van feedback, het initiatief nemen om zich te profileren als regiebehandelaar. En als er zaken onduidelijk zijn, vragen te stellen. De praktijk faciliteert en stelt verwachtingen, begeleidt en ondersteunt, stelt het netwerk ter beschikking en denkt mee in oplossingen.



Bijlage 1: Beroep Verpleegkundig Specialist

1.1 Profiel van de Verpleegkundig Specialist (VS)

De masteropleiding Advanced Nursing Practice (MANP) bij Inholland leidt op tot het beroep van VS. Verpleegkundig specialisten worden opgeleid, in samenwerking met praktijkinstellingen, via een duaal traject in een van de twee specialismen: Algemene Gezondheidszorg (AGZ) of Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ). Zij verwerven, na het met goed gevolg afsluiten van hun opleiding, de niveau aanduiding Master of Science. Dit getuigschrift geeft recht op registratie als verpleegkundig specialist AGZ of GGZ in de wet BIG onder artikel 14 ('specialismen binnen een beroep').

1.2 Kern van het vakgebied VS

In het (vernieuwde) Beroepsprofiel Verpleegkundig Specialist (2019) omschrijft de V&VN VS de kern van het vakgebied als volgt:

*De verpleegkundig specialist is een **zelfstandig behandelaar** met een **zelfstandige bevoegdheid**. De kern van haar vakgebied bestaat uit het bieden van een integrale behandeling aan zorgvragers op basis van klinisch redeneren in complexe zorgsituaties, waarbij zij zorgt voor continuïteit en kwaliteit van de behandeling, en het ondersteunen van de autonomie, de eigen regie, het zelfmanagement en het bevorderen van de empowerment van zorgvragers binnen de patient journey.*

*De behandeling omvat zowel **geneeskundige als verpleegkundige interventies**. De verpleegkundig specialist werkt vanuit een holistisch perspectief. Dat betekent dat zij zich richt op de ziekte en op het ziek zijn, waarbij de mens in zijn context centraal staat. Daarnaast richt zij zich op de gevolgen van ziekte en op preventie. Als zelfstandig behandelaar binnen een zorgteam is de verpleegkundig specialist **regievoerend behandelaar of medebehandelaar**. Als regievoerend behandelaar is zij, naast het uitvoeren van een deel van de behandeling, verantwoordelijk voor de regie over het zorgproces aan de zorgvrager. De regievoerend behandelaar overziet het geheel van de behandeling, coördineert de behandeling en zet zo nodig andere hulp in. Als medebehandelaar is zij verantwoordelijk voor een specifiek deel van de behandeling.*

De verpleegkundig specialist streeft naar het verbeteren van de professionele standaard, de kwaliteit van het multidisciplinaire zorgteam en de kwaliteit van zorg, en toont leiderschap, zowel in de patiëntenzorg als ten behoeve van het verder professionaliseren van het vakgebied verpleegkunde.

In Nederland heeft in de afgelopen jaren taakherschikking steeds verder vorm gekregen. De Raad voor de Volksgezondheid en Zorg (2002) heeft taakherschikking als volgt gedefinieerd: "het structureel herverdelen van taken tussen verschillende beroepen". Deze taakherschikking heeft uiteindelijk geleid tot de zelfstandige bevoegdheid van de VS voor het indiceren, uitvoeren en delegeren van voorbehouden handelingen (Wet BIG 36), waarvan zij gebruik maakt om als zelfstandig behandelaar te functioneren. Het betreft voorbehouden handelingen die aan de VS zijn toegekend, die binnen het deskundigheidsgebied waarin de VS is opgeleid vallen, van een beperkte complexiteit zijn, routinematig worden verricht en waarvan de risico's te overzien zijn. De VS moet bekwaam zijn om deze handelingen te verrichten.

1.3 Generalistisch en specialistisch beroepsbeoefenaar
T-shaped beroepsbeoefenaar

VS zijn T-shaped beroepsbeoefenaren (zie figuur 1). Ze bezitten enerzijds een verpleegkundig specialistische basis met generalistische bekwaamheden om samen te werken met beroepsbeoefenaren uit andere disciplines, het horizontale deel van de T. Het verticale deel anderzijds gaat over de specialistische bekwaamheden in het eigen deskundigheidsgebied, algemene gezondheidszorg of geestelijke gezondheidszorg, binnen een aandachtsgebied (bijvoorbeeld medisch-specialistische zorg of volwassenenpsychiatrie) én een expertisegebied (bijvoorbeeld ouderenzorg of verslavingszorg).



Figuur 1. De T-shaped beroepsbeoefenaar

Specialisme AGZ en GGZ

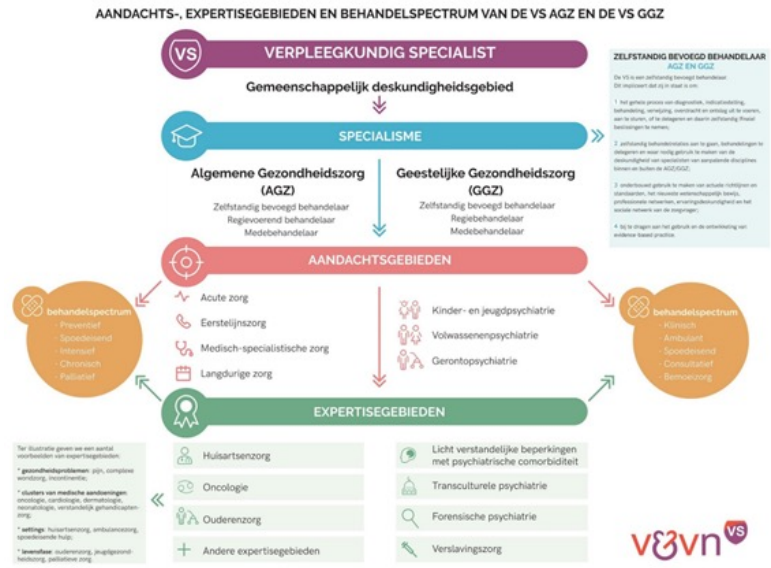
De VS AGZ verricht zelfstandig verpleegkundige en medische diagnostiek en daaruit voortvloeiende behandeling, begeleiding en ondersteuning van zorgvragers met lichamelijke klachten en aandoeningen in het deskundigheidsgebied AGZ. De VS GGZ verricht zelfstandig verpleegkundige, medische en psychologische diagnostiek en voert de daaruit voortvloeiende behandeling, begeleiding en ondersteuning van zorgvragers met psychische klachten en/of psychiatrische stoornissen uit in het deskundigheidsgebied GGZ.

Aandachtsgebieden per specialisme

Een aandachtsgebied is een gebied waar de verpleegkundig specialist de meeste aandacht aan besteed en waar de eerste focus voor de expertise ligt. Voor de algemene gezondheidszorg is dit de acute zorg, de eerstelijnszorg, de medisch specialistische zorg en de langdurige zorg. Voor de geestelijke gezondheidszorg zijn aandachtsgebieden ingedeeld in leeftijdsgroepen, kinder- en jeugdpsychiatrie, volwassenenpsychiatrie en gerontopsychiatrie (zie figuur 2).

Expertisegebieden

Een expertisegebied is aanvullend aan de gemeenschappelijke deskundigheid en de competenties binnen het aandachtsgebied. Het expertisegebied van de VS AGZ en GGZ vormt het geheel van specifieke kennis, vaardigheden en attitude om optimale zorg te verlenen aan specifieke patiëntengroepen. Een patiëntengroep kenmerkt zich door een bepaald gezondheidsprobleem, een cluster van medische aandoeningen, een levensfase, een setting of een visie op zorg. Een expertisegebied is niet gereguleerd in de wet BIG.



Figuur 2. Aandachts-, expertisegebieden en behandelspectrum van de VS AGZ en GGZ

Behandelspectrum

Het behandelspectrum geeft de range aan waarbinnen de behandeling van de VS AGZ of VS GGZ kan plaatsvinden. Dit kan per zorgvrager binnen een aandachtsgebied en/of expertisegebied verschillend zijn. De actuele gezondheidstoestand van de zorgvrager in de AGZ kan vragen om preventieve behandeling, spoedeisende behandeling, intensieve behandeling, chronische behandeling of palliatieve behandeling. De actuele gezondheidstoestand van de zorgvrager in de GGZ kan vragen om spoedeisende behandeling, klinische behandeling, ambulante behandeling, consultatieve psychiatrie of bemoeizorg. Het behandelspectrum beschrijft het perspectief van de behandeling vanuit de mogelijke patiënt journey (zie tabel 1).

Specialisme	Aandachtsgebied	Expertisegebied (voorbeelden)	Behandelspectrum
AGZ	Acute zorg Eerstelijnszorg Medisch-specialistische zorg Langdurige zorg	Pijn Complexe wondzorg Incontinentie Oncologie Cardiologie Dermatologie Neonatologie Verstandelijk Gehandicaptenzorg Huisartsenzorg Ambulancezorg Spoedeisende hulp Ouderenzorg Jeugdgezondheidszorg Palliatieve zorg *****	Preventieve behandeling Spoedeisende behandeling Intensieve behandeling Chronische behandeling Palliatieve behandeling.
GGZ	Kinder- en jeugdpsychiatrie Volwassenpsychiatrie Gerontopsychiatrie	Licht verstandelijke beperkingen met psychiatrische comorbiditeit Transculturele psychiatrie Forensische psychiatrie Verslavingszorg *****	Klinische behandeling Ambulante behandeling Spoedeisende behandeling Consultatieve psychiatrie Bemoeizorg

Tabel 1. Aandachts-, en expertisegebied en behandelspectrum per specialisme van de VS

1.4 Voorbehouden handelingen

Verpleegkundig specialisten zijn zelfstandig bevoegd ten aanzien van voorbehouden handelingen als bedoeld in artikel 36 van de Wet BIG die gerekend worden tot het deskundigheidsgebied van het betreffende specialisme. De zelfstandige bevoegdheid omvat zowel de indicatiestelling met betrekking tot de voorbehouden handeling als de uitvoering ervan. De verpleegkundig specialist kan de voorbehouden handeling zelf uitvoeren of een opdracht tot uitvoering verstrekken aan een ander (mits deze bekwaam is de handeling uit te voeren). De bevoegdheidsgrenzen van de verpleegkundig specialist worden bepaald door de opleiding, het specialisme AGZ of GGZ, het deskundigheidsgebied (uitgewerkt in aandachts- en expertisegebied en behandelspectrum) en de eigen bekwaamheid.

1.5 Registratie-eisen

De afgestudeerde verpleegkundig specialist kan zich na afstuderen in het Register Specialismen Verpleegkunde inschrijven. In het Algemeen Besluit Specialismen Verpleegkunde (2020) en Twee Specifieke besluiten (AGZ en GGZ) heeft het College Specialismen Verpleegkunde de eisen vastgelegd voor de erkenning van opleidings- en praktijkinstellingen. Om voor registratie als verpleegkundig specialist in aanmerking te komen, dient aan de volgende eisen voldaan te worden:

- De verpleegkundige in opleiding tot specialist (VioS) dient bij aanvang van de opleiding een aanvraag in tot inschrijving in het opleidingsregister bij de registratiecommissie, op de door de registratiecommissie vastgestelde wijze.
- De VioS heeft een NVAO-geaccrediteerde, duale masteropleiding Advanced Nursing Practice met succes afgerond.
- De opleiding is gericht op het verwerven van door het college vastgestelde gemeenschappelijke competenties voor verpleegkundig specialisten en specialisme gebonden competenties.
- Het praktijkgedeelte van de opleiding wordt gevolgd in een voor het betreffende specialisme relevante functie in een praktijkinstelling onder verantwoordelijkheid van een praktijkopleider, een VS met didactische competenties.
- Het cursorisch gedeelte van de opleiding wordt gevolgd in een opleidingsinstelling onder verantwoordelijkheid van de hoofdopleider.

- De hoofdopleider is eindverantwoordelijk voor de hele opleiding.
- De studielast van de opleiding bedraagt 120 studiepunten, waarvan 80 studiepunten in de praktijkopleiding.
- De VioS heeft een dienstverband van tenminste 32 uur per week.
- Aan hoofdopleider, opleidingsinstelling, praktijkopleider en praktijkinstelling worden separaat eisen voor erkenning gesteld.

1.6 Competenties van de verpleegkundig specialist

De verpleegkundig specialist is werkzaam binnen de somatische of geestelijke gezondheidszorg en beschikt over competenties op zowel verpleegkundig als geneeskundig gebied. Deze competenties zijn vastgesteld volgens de CanMEDS-systematiek (tabel 1):

Competentie-gebied	Omschrijving
Klinische expertise	De verpleegkundig specialist als behandelaar met verpleegkundige en medische expertise
Communicatie	De verpleegkundig specialist als communicator
Samenwerking	De verpleegkundig specialist als samenwerkingspartner
Organisatie	De verpleegkundig specialist als organisator van kwaliteit van zorg
Gezondheidsbevordering	De verpleegkundig specialist als gezondheidsbevorderaar
Wetenschap	De verpleegkundig specialist als academicus en onderzoeker
Professionaliteit	De verpleegkundig specialist als zelfbewuste eroepsbeoefenaar

Tabel 2: competenties van de verpleegkundig specialist

De opleiding is gericht op het verwerven van deze algemene competenties, conform het Algemeen besluit en het Specifieke besluit verpleegkundig specialist AGZ en het Specifieke besluit verpleegkundig specialist GGZ 2020 van het College Specialismen Verpleegkunde (CSV). In deze besluiten staan afspraken over de inhoud, de competentiegebieden, de toetsing en beoordeling en de omvang en duur van de opleiding (zie hier: <https://www.venvn.nl/media/f3gd5p00/20200210-algemeen-besluit-csv-definitief.pdf>).

Sinds 2019 kent de verpleegkundig specialist een nieuw beroepsprofiel met een horizontale indeling in twee specialismen AGZ en GGZ. Het beroepsprofiel schetst competentiegebieden waar iedere verpleegkundig specialist aan voldoet, het gemeenschappelijk deskundigheidsgebied. Deze zijn uitgewerkt in specifieke kennis en vaardigheden. Ook de specifieke competenties beschreven voor zowel AGZ als GGZ worden hierin beschreven (zie hier: <https://cstor.eu/venvnvs/2020/02/1e1695a6-2020-01-09-beroepsprofiel-verpleegkundig-specialist.pdf>).



Bijlage 2: De duale opleiding MANP

1.1 Toelatingseisen en het aantal opleidingsplaatsen

Het aantal opleidingsplaatsen wordt jaarlijks vastgesteld door het ministerie van OCW. De ramingen voor de opleidingen vinden plaats via het capaciteitsplan. Het Landelijk Opleidings Overleg (LOO)-MANP ziet erop toe dat alle toegekende opleidingsplaatsen door de opleidingen worden ingevuld.

Toelatingseisen

1. Bachelor niveau in de verpleegkunde. (HBO-opleiding verpleegkunde), of MBO-V, aangevuld met een bacheloropleiding in andere richting.
2. Geregistreerd in het verpleegkundig beroepsregister, artikel 3 Wet BIG.
3. Minimaal twee jaar relevante werkervaring als verpleegkundige in de directe patiëntenzorg passend bij het specialisme (AGZ of GGZ), exclusief opleidingstijd.
4. Beschikken over een door de RSV erkende praktijkopleidingsplaats voor minimaal 32 uur per week.
5. Ingeschreven in het opleidingsregister [VS bij aanvang van de opleiding](#).

Intakeprocedure

De student meldt zich aan bij de opleiding door een curriculum vitae (CV) op te sturen naar het emailadres van de masteropleiding: masteropleiding.anp-pa.gsw@inholland.nl.

De student wordt geplaatst op de wachtlijst op basis van volgorde van aanmelding. In april ontvangt de student het intakeformulier via de onderwijsassistent en wordt door de studietoetscoach uitgenodigd voor een intakegesprek samen met de praktijkopleider op de werkplek. Het intakegesprek wordt in mei-juni gepland.

Na het intakegesprek stuurt de onderwijsassistent de tripartite overeenkomst toe met het verzoek deze voor 1 juli ingevuld terug te sturen samen met een arbeidsovereenkomst van minimaal 32 uur per week voor de duur van de opleiding.

In de tripartite-overeenkomst zijn de kwaliteitseisen, gesteld aan de praktijkopleider en opleiding, vastgelegd. Tevens zijn hierin de regeling voor vergoeding salariskosten werknemer/student en de vergoeding praktijkopleider kosten opgenomen. De tripartite is opgenomen in bijlage 5.

Als beide overeenkomsten in bezit zijn van de opleiding, ontvangt de student een toelatingsbrief en een uitnodiging voor de introductiedag.

1.2 De inrichting van de opleiding

De student richt zich op het verwerven van de competenties van de verpleegkundig specialist als einddoel van de opleiding. Daarbij is sprake van een gelaagde doelstelling:

1. Verwerven van de algemene competenties van de verpleegkundig specialist, beschreven in het gemeenschappelijk deskundigheidsgebied. Het leggen van een brede generieke medische en verpleegkundige basis in het cursorisch gedeelte van de opleiding binnen de opleidingsinstelling.
2. Het verwerven van specialisme gebonden competenties in het praktijkgedeelte van de opleiding in de praktijkinstelling.
3. Het binnen het specialisme afbakenen van het aandachtsgebied en het expertisegebied waar binnen de VS zelfstandig behandelrelaties aan kan gaan, in de praktijkinstelling.

Doelstelling 1 wordt gerealiseerd door het aanbieden van cursorisch onderwijs binnen de opleidingsinstelling. Doelstellingen 2 en 3 worden gerealiseerd door praktijkleren en het leerproces in de praktijkinstelling.

1.3 Competentieprofiel en EPA's

De masteropleiding ANP is gericht op het verwerven van competenties gebaseerd op de algemene competenties verpleegkundig specialist. Daarnaast zijn er vijf kern-EPA's. Samen zijn deze leidend voor zowel het binnen- als buitenschools programma.

EPA: entrustable professional activity is een specifieke beroepsactiviteit of taak die je aan een student, in dit geval een VioS, toevertrouwt nadat je hebt vastgesteld dat een VioS deze activiteit beheerst. Je vertrouwt de VioS dat zij/hij deze activiteit in het vervolg naar behoren en op eigen verantwoordelijkheid kan uitvoeren. Daarbij gaat het om de integratie van competenties in een concrete situatie waarbij het begrip vertrouwen een belangrijke plaats inneemt

- De vijf kern-EPA's zijn gebaseerd op het landelijk opleidingsprofiel MANP in 2020¹ en dekken samen alle competentiegebieden van dit profiel. Dit zijn:
- 1. (Aanvullende) Diagnose stellen
 - 2. Behandelen
 - 3. Regie voeren
 - 4. Ondersteunen zelfmanagement/eigen regie (AGZ) empowerment en herstel (GGZ)
 - 5. Kwaliteit van zorg bevorderen

De vijf kern EPA's worden in het individuele praktijkleerplan uitgewerkt naar patiëntprobleem, diagnose, doelgroep en onderwerp.

Aan de EPA's wordt gewerkt aan de hand van 4 niveaus (supervisie- of bekwaamheidsniveaus).

Per semester wordt er in de praktijk gewerkt aan een aantal EPA's op een bepaald niveau (zie tabel 3). Het cursorisch onderwijs is ook per semester ingericht, is ondersteunend aan het praktijkleren en richt zich op de competentiegebieden, de brede basis van de T-shaped professional.

	Semester 1	Semester 2	Semester 3	Semester 4
Kern-EPA 1 diagnosticeren	Niveau 2	Niveau 3		Niveau 4
Kern-EPA 2: behandelen	Niveau 2	Niveau 3		Niveau 4
Kern-EPA 3: regie voeren		Niveau 3		Niveau 4
Kern-EPA 4: ondersteunen zelfmanagement, empowerment en herstel		Niveau 2		Niveau 4
Kern-EPA 5: Kwaliteit van zorg bevorderen	Niveau 2	Niveau 3		Niveau 4

Tabel 3: Verwacht supervisieniveau per EPA per semester

Inschatting zelfstandigheidsniveau per kern-EPA:

- Niveau 1: Heeft de vereiste kennis en vaardigheden
- Niveau 2: Mag de EPA uitvoeren onder volledig supervisie (pro-actieve supervisie)
- Niveau 3: Mag de EPA uitvoeren onder beperkte supervisie (reactieve supervisie)
- Niveau 4: Mag de EPA uitvoeren zonder supervisie (gewenst eindniveau van de opleiding)
- Niveau 5: Mag supervisie geven aan anderen

1.4 De praktijkopleiding

- Het opleiden van een VioS in de praktijk is een gedeelde verantwoordelijkheid van zowel opleiding als praktijk. De opleiding zorgt dat het generalistische deel van het beroep wordt aangeleerd en getoetst. De praktijk zorgt dat de VioS werkt aan de doelen zoals beschreven in het individuele praktijkopleidingsplan. Om goed te kunnen leren moet de praktijkopleiding aan een aantal voorwaarden voldoen. De Vries, Brand en Heineman (2012) beschrijven deze voorwaarden als volgt:
- De aard van de werkzaamheden moet passen bij activiteiten (EPA's) die geleerd moeten worden. Niet iedere werkplek is voldoende geschikt, bijvoorbeeld omdat er nog geen gedeeld begrip is over de noodzaak van taakverschuiving van het medisch naar het verpleegkundig specialistisch domein. Als de aard van de werkzaamheden niet voldoende past of niet compleet of uitdagend genoeg is, moeten stages worden afgesproken. De opleidingsgroep kan aangeven in welke mate dit noodzakelijk is en waar de stage precies gelopen moet worden en met welk doel.
 - De kwaliteit van de begeleiding en het leerklimaat. Zorgen voor goede begeleiding en een veilig leerklimaat is niet alleen een verantwoordelijkheid van de praktijkopleider maar van alle betrokkenen binnen de opleidingsgroep, alsmede de docent in de rol van studiecoach of studiebegeleider. De praktijkopleider zorgt dat zij/hij goed toegerust is voor de rol door het volgen van specifieke trainingen of cursussen. Het College Specialismen Verpleegkunde (CSV) heeft in 2014 de bekwaamheden van een praktijkopleider vastgelegd in een competentieprofiel (Bijlage 9).
 - Toenemende onafhankelijkheid. EPA's zijn gericht op het ontwikkelen van vertrouwen in een VioS ten aanzien van de afgesproken activiteiten. Bij de voortgangsgesprekken is het niveau van vertrouwen daarom de centrale vraag die beantwoord moet worden.

1.5 Urenverdeling tussen praktijkopleiding en binnenschoolse opleiding

Het totale programma omvat 120 studiepunten (= 3360 studie-uren), wat overeenkomt met 1680 studie-uren per jaar. Uitgaande van 42 weken, vraagt de opleiding een investering van 40 uur per week van de student. 1 jaar = 60 EC = 1680 uur = 42 weken van 40 uur².

Gezien de duale vorm van de opleiding is sprake van een leerarbeidsovereenkomst (tripartite-overeenkomst) met een werkgever met een aanstelling van minimaal 32 uur per week als VioS. De werktijd vormt zo de praktijkcomponent van de opleiding en is daarom ook opleidingstijd.

Een werkweek ziet er schematisch als volgt uit (tabel 4):

- Een derde van de opleiding wordt besteed aan het binnenschools programma (oranje)
- Twee derde aan het praktijkprogramma (blauw)

¹ Richtlijn praktijkleren voor de opleiding van de verpleegkundige in opleiding tot specialist (2021)

² Bij een dienstverband van 4 dagen in de week, is de studie op de vijfde dag dus onbezoldigd.

Dag 1	Dag 2	Dag 3	Dag 4	Dag 5
Werkpleklerin: Op geleide van de EPA's	Werkpleklerin: Op geleide van de EPA's	Onderwijsdag (bijeenkomsten, begeleide of onbegeleide onderwijs- vormen)	Werkpleklerin: Opgeleide van de EPA's Zelfstudie	Werkpleklerin; Op geleide van de EPA's

Tabel 4: Schematische indeling tijdbesteding

Magenta: Onderwijsprogramma: Contactonderwijs en zelfstudie

Ruim anderhalve dag per week is gereserveerd voor het cursorische, binnenschoolse deel van het onderwijsprogramma. Op de onderwijsdag zijn er verschillende onderwijsactiviteiten: bijeenkomsten op de hogeschool, begeleide en onbegeleide opdrachten, individuele contactmomenten. Gemiddeld genomen is de VioS één dag per 2 weken op de hogeschool. De andere tijd wordt besteed aan zelfstudie en voorbereiden lesdag, onderwijsactiviteiten en toetsen. De student is dan niet beschikbaar voor werkzaamheden op de werkplek.

Ook tijdens schoolvakanties is de VioS 1 dag per week vrijgesteld van werkzaamheden op de werkplek.

Blauw = Praktijkprogramma

Iets meer dan drie dagen per week (circa 26 uur per week) zijn bedoeld voor het uitvoeren van werkzaamheden in de praktijk die voortvloeien uit de EPA's uit het praktijkprogramma. Daarbij gaat het om activiteiten die de student, in het kader van haar toekomstige taak als VS binnen haar werkplek kan uitvoeren. En om werkzaamheden die voortvloeien uit binnenschools aangestuurde taken zoals het doen van praktijkgericht onderzoek.

1.6 Onderwijsprogramma

De doelstelling van het cursorisch onderwijsprogramma is het verwerven van de competenties uit het Algemeen competentieprofiel op niveau I, II en III van het competentie-model van Miller. Hiertoe zijn de algemene competenties vertaald naar kerntaken. Deze kerntaken vormen de basis van de onderwijseenheden van het binnenschools programma. De onderwijseenheden beslaan verschillende competentiegebieden en borgen de inhoud van het vak. Voor een schematisch overzicht van het hele programma, wordt verwezen naar bijlage 3: Leerplanschema MANP.

1.7 Praktijkopleidingsprogramma

Met de keuze voor een werkplek aan het begin van de opleiding, bepaalt de student al een deel van het eigen praktijkopleidingsprogramma, namelijk AGZ of GGZ.

Vervolgens is het aan de opleidingsgroep (VioS, praktijkbegeleider VS en/of medisch mentor, studietoestel) om per semester het praktijkopleidingsprogramma invulling te geven. De 5 kern-EPA's zijn hierin leidend en geven richting om binnen het eigen aandachts- en expertisegedied en behandelgspectrum de functie van de VioS op deze werkplek vorm te geven. Hierbij gaat het om het vaststellen van de patiëntencategorieën waarvoor de VS na afloop van de studie individuele behandelverantwoordelijkheid kan dragen. Per semester wordt bepaald en vastgelegd voor welke ziekten en aandoeningen en op welk bekwaamheidsniveau de VioS functioneert aan het einde van dat semester en met welke informatiebronnen de VioS dit aantoonbaar wil maken. De informatiebronnen voor deze EPA worden van feedback voorzien door de collega's in de praktijk en opgenomen in het portfolio.

1.8 De opleidingsgroep en opleidingsdriehoek

De opleidingsgroep is verantwoordelijk voor het schrijven van de eerste aanzet voor het opleidingsplan van de VioS . In de opleidingsgroep zijn personen vertegenwoordigd die samen alle rollen vervullen die nodig zijn om een VioS goed op te leiden in de praktijk. Voor een goede praktijkopleiding is dagelijkse werkbegeleiding en supervisie nodig en mentorschap. De titel praktijkopleider is voorbehouden aan een VS die door de registratiecommissie als praktijkopleider erkend is. Wanneer er geen VS als praktijkopleider beschikbaar is kan er gebruik gemaakt worden van de overgangsbepaling. Dit houdt in dat de teamleider van de masteropleiding een verklaring stuurt naar de RSV (Register Verpleegkundig Specialisten). De werkgever kan in voorkomende gevallen contact opnemen met de opleiding via masteropleiding.anp-pa.gsw@inholland.nl. Praktijkopleiders kunnen naast deze formele rol ook bovenstaande functionele rollen tegelijkertijd vervullen. Alle betrokkenen in de opleidingsgroep, ongeacht hun specifieke taak of rol, voldoen aan de competenties zoals beschreven in het competentieprofiel voor de praktijkopleider dat door het CSV is vastgesteld. Op deze manier kan een VioS steeds 'leren van de beste'. Een medisch specialist kan tijdelijk de rol van praktijkopleider vervullen. Dit komt echter minder voor omdat het aantal verpleegkundig specialisten toeneemt. Wij vinden het noodzakelijk, vanwege de taakverschuiving, dat een medicus betrokken blijft bij de praktijkopleiding van de VioS in de rol van mentor of praktijkbegeleider. Daarnaast komt het ook voor dat een manager of leidinggevende direct betrokken is bij de opleidingsgroep bijvoorbeeld als de implementatie van de rollen van de VS tijdens de opleiding en de positionering in een team nog veel afstemming en overleg vraagt.

De VioS, praktijkopleider en studietoestel (docent die verantwoordelijk is voor monitoren van de kwaliteit van de praktijkopleiding van de individuele student en de begeleiding en beoordeling van het werkpleklerin) vormen samen de opleidingsdriehoek.

1.9 Rol praktijkopleider

De praktijkleider heeft een zeer belangrijke rol in het opleiden van de VS. Deze rol bestaat uit de volgende aspecten, zie ook het competentieprofiel opleider in bijlage 9:

Inrichten van de leerwerkplek

De praktijkopleider richt een leerwerkplek in en zorgt ervoor dat de VioS ervaring kan opdoen in alle taken van het profiel van het betreffende specialisme.

De praktijkopleider kleurt de kern-EPA's in, samen met de VioS en de studietoestel om te komen tot een individueel praktijkprogramma. Daar waar bepaalde activiteiten niet voldoende binnen de eigen werkplek kunnen worden uitgevoerd, wordt gezamenlijk bekeken of en waar er op andere plekken in de organisatie (of daarbuiten) een geëigende leeromgeving bestaat voor het uitvoeren van deze taken.

Begeleiding bieden

De praktijkopleider biedt begeleiding aan de VioS bij het leren in de praktijk. Bijvoorbeeld bij het uitvoeren van taken die voortvloeien uit de opgestelde EPA's én bij de uitvoering van de taken die vanuit het binnenschools programma worden aangestuurd (zoals een interview of een praktijkgericht onderzoek). Hij instrueert, observeert, geeft feedback, moedigt de student aan, op een wijze die het leerproces van de VioS bevordert. Wij verwachten dat de VioS regie neemt over haar opleiding en leerproces. De praktijkopleider ondersteunt dit proces van regie nemen door de VioS.

Voorbeelden van begeleidingstaken zijn:

- Activiteiten onder de aandacht brengen die passen bij het leerproces van de VioS.
- Samen, of elkaar afwisselend, lichamelijk onderzoek uitvoeren.
- Feedback geven op handelingen, gedrag, kennis en vaardigheden.
- Leergesprekken voeren; dagelijks of wekelijks gesprek over de leerdoelen van de VioS.
- Korte Praktijk Beoordeling (KPB) uitvoeren: op een specifieke taak gestructureerd feedback geven door een oordeel te geven maar me name om narratieve feedback te geven (wat ging goed, wat kan beter, hoe?).

- Komen tot afspraken over de wijze waarop bepaalde handelingen wellicht verbeterd kunnen worden.
- Casuïstiekbespreking.

Beoordelen
De praktijkopleider beoordeelt (een deel van) de informatiebronnen op initiatief van de student formatief. Dat wil zeggen dat de beoordeling bedoeld is om het leerproces van de VioS te ondersteunen, niet om studiepunten toe te kennen op basis van die individuele beoordeling. De VioS zal ook andere experts uit de praktijk vragen. De praktijkopleider kan de VioS zo nodig ondersteunen hierbij. Eenmaal per semester geeft de praktijkopleider een beoordeling over het overall functioneren van de VioS en de mate van vertrouwen dat er is voor verdere ontwikkeling.

Elke semester is er (fysiek of online) een gesprek tussen student, studietoestel en praktijkopleider waarin onderstaande vragen leidend zijn:

- Ontwikkelt het niveau zich voldoende gezien de fase van de opleiding?
- Biedt de ontwikkelingsrichting en het ontwikkelingstempo voldoende vertrouwen in het behalen van het einddoel van de opleiding?

Het doel van een gesprek in de opleidingsdriehoek is vaststellen of de VioS zich voldoende en ook in voldoende tempo ontwikkelt ten aanzien van de EPA's en leerdoelen die in het individuele praktijkopleidingsplan zijn opgenomen.

1.10 Planning praktijkopleiders-bijeenkomsten en praktijkbezoeken
Jaarlijks worden er twee praktijkopleiders-bijeenkomsten georganiseerd door de opleiding. Hierbij worden alle praktijkopleiders uitgenodigd om naar de opleiding te komen, dan wel een onlinebijeenkomst bij te wonen. Tijdens deze bijeenkomsten wordt ingegaan op inhoud en organisatie van het onderwijsprogramma en de verschillende rollen, taken en verantwoordelijkheden daarin. Naast het informatieve karakter van de bijeenkomsten wordt er ook een thematisch onderwerp behandeld dat dicht ligt bij de competenties uit het competentieprofiel van de praktijkopleider, zoals begeleiden of beoordelen van de VioS.

1.11 Planning gesprekken opleidingsdriehoeksgesprek en praktijkopleidersbijeenkomsten
Onderstaande tabel geeft een overzicht van de gesprekken die gedurende de opleiding plaatsvinden in de opleidingsdriehoek. De voortgangsgesprekken hebben een formatieve functie, dat wil zeggen dat de gesprekken bedoeld zijn om de competentieontwikkeling van de VioS te stimuleren en de motivatie van de student te bevorderen.

Er is voor gekozen om de gesprekken afwisselend online en op de werkplek te laten plaatsvinden.

De voordelen van online is dat het voor alle partijen een efficiënte en tijdbesparende manier is om de informatie over de competentieontwikkeling te bespreken. Het intakegesprek en voortgangsgesprek 3 in het tweede studiejaar vinden plaats op de werkplek. Dit is omdat er op deze manier zicht is op de fysieke leeromgeving van de VioS. De Vios kan zich in de eigen werkomgeving presenteren.

Aard van bijeenkomst	Wanneer	Doelstelling gesprek	Plaats
Jaar 1			
Intakegesprek	April-mei-juni	Kennismaken, rol en positie VioS, competentieprofiel praktijkopleider, praktijkinstellingseisen doornemen	Op werkplek
Startgesprek	Oktober-november	Vaststellen individueel praktijkopleidingsplan door opleiding, EPA's te bespreken alsmede het digitaal portfolio Scorion. Dit gesprek is facultatief, op initiatief van Vios of docent	Online
Voortgangsgesprek 1	Februari-maart	Het doel van het voortgangsgesprek is vast te stellen of de VioS zich voldoende en ook in voldoende tempo ontwikkelt ten aanzien van de EPA's en leerdoelen die in het individuele praktijkopleidingsplan zijn opgenomen. De volgende criteria staan centraal: 1) Ontwikkelt het niveau zich voldoende gezien de fase van de opleiding? 2) Biedt de ontwikkelingsrichting en het ontwikkelingstempo voldoende vertrouwen in het behalen van het einddoel van de opleiding?	Online
Jaar 2			
Voortgangsgesprek 2	September	Het doel van het voortgangsgesprek is vast te stellen of de VioS zich voldoende en ook in voldoende tempo ontwikkelt ten aanzien van de EPA's en leerdoelen die in het individuele praktijkopleidingsplan zijn opgenomen. De volgende criteria staan centraal: 1) Ontwikkelt het niveau zich voldoende gezien de fase van de opleiding? 2) Biedt de ontwikkelingsrichting en het ontwikkelingstempo voldoende vertrouwen in het behalen van het einddoel van de opleiding?	Online
Voortgangsgesprek 3	Januari	Het doel van het voortgangsgesprek is vast te stellen of de VioS zich voldoende en ook in voldoende tempo ontwikkelt ten aanzien van de EPA's en leerdoelen die in het individuele praktijkopleidingsplan zijn opgenomen. De volgende criteria staan centraal: 1) Ontwikkelt het niveau zich voldoende gezien de fase van de opleiding? 2) Biedt de ontwikkelingsrichting en het ontwikkelingstempo voldoende vertrouwen in het behalen van het einddoel van de opleiding?	Werkplek
Criteriumgericht interview	Juni	Het doel van het Criterium Gericht Interview (CGI) is om gestructureerde en objectieve informatie te verzamelen om te beoordelen of de VioS voldoet aan de landelijk opgestelde criteria voor het functioneren als Verpleegkundig Specialist	Inholland

1.12 Digitaal portfolio: Scorion
De totale voortgang van de competentieontwikkeling van de VioS wordt zichtbaar gemaakt in het digitaal portfolio Scorion. Daarin staan per semester de EPA's opgenomen die richting geven aan het opstellen, uitvoeren en monitoren van het individuele praktijkplan.

Om de ontwikkeling en prestaties op een EPA inzichtelijk te kunnen maken, zijn er informatiebronnen. Informatiebronnen zijn alle resultaten van opdrachten, praktijktaken,

KPB's, beoordelaars of begeleiders informeren over de vorderingen van een VioS ten aanzien van de beheersing van de beroepscompetenties.

Informatiebronnen voor het leren in de praktijk worden altijd formatief ingezet.

Er zijn meerdere voorbeeld informatiebronnen opgenomen in Scorion zoals Korte Praktijkbeoordeling (KPB), Sixstep, Multi Source Feedback. Daar mogen informatiebronnen aan toegevoegd worden, na afstemming met studietoetscoach en praktijkopleider tijdens het driegesprek. Bijvoorbeeld als er een andere informatiebron goed of beter past bij de dagelijkse praktijk van de VS in die context.

De VioS is verantwoordelijk voor het vragen naar feedback op haar handelen aan collega's in de praktijk, door het digitaal laten invullen van de informatiebronnen en het bespreken van de ontvangen feedback. De student kan hiervoor vanuit Scorion een uitnodiging sturen aan de betreffende persoon. Deze ontvangt dan een email met een link naar het formulier.

Gedurende de opleiding is het de bedoeling dat de VioS door meerdere personen van feedback is voorzien. Dat is ook een eis om de informatiebronnen bij de portfoliotoets te kunnen valideren. Bij het geven van feedback is het belangrijk dat wordt aangegeven wat er goed ging, wat er verbeterd kan worden en er tenslotte wordt afgesloten met een positieve samenvatting. Dit kan aan de hand van de volgende stappen:

- 1. *“Ik vind dat je ...(benoem iets specifiek positiefs wat je waarneemt) goed doet”*
- 2. *“Wat je zou kunnen verbeteren is ...(algemene aanwijzing wat te verbeteren)”*
- 3. *“Ik zou je adviseren (specifieke aanwijzing hoe de verbetering aan te pakken)...”*

Deze narratieve feedback is een toelichting op het oordeel op de taak in de vorm van ‘boven niveau – verwacht niveau – onder niveau. Om de taak te kunnen beoordelen wordt gekeken naar het supervisieniveau en daarmee het vertrouwen dat er is om een bepaalde taak al dan niet zelfstandig te kunnen uitvoeren.

1.13 Portfoliobeoordeling

De portfoliobeoordeling aan het einde van semester 1, 2 en 4 is een summatieve toets, dat wil zeggen dat er studiepunten aan gekoppeld zijn. Een examiner (docent van de opleiding) beoordeelt het portfolio en indien behaald, worden er 10 studiepunten uitgekeerd. Het laatste portfolio van 20 studiepunten wordt beoordeeld door een examiner én een onafhankelijke getrainde assessor die de praktijk van het beroep VS goed kent, gevolgd door een criterium gericht interview.

- De beoordeling van het portfolio bestaat uit 4 onderdelen:
- I. Voorwaardelijke items
 - II. Kritische beschouwing: self-assesment en reflectie op eigen ontwikkeling
 - III. Praktijkbeoordeling: een score op alle elementen uit het opleidingscompetentieprofiel, aangevuld met narratieve feedback. Ook wordt er door de praktijkopleider een uitspraak gedaan over het supervisieniveau van de te beoordelen kern-EPA's en de mate van vertrouwen in verdere ontwikkeling tot verpleegkundig specialist.
 - IV. Validering informatiebronnen: de waarde van de informatiebronnen, de diversiteit van beoordelaars, het niveau van de beoordelingen

1.14 Borging van de kwaliteit van toetsing van het werkplekleren

De opleiding, door het aanstellen van examinatoren, is gerechtigd om een summatief oordeel te geven over de prestaties van de VioS. De VioS verzamelt in de praktijk op diverse manieren formatieve evaluaties, waarmee de VioS de summatieve portfoliotoets kan vormgeven. Hoe zorgen we er samen voor de kwaliteit van toetsing in de praktijk zo hoog mogelijk is?

Daarvoor passen we de volgende criteria toe die zowel gelden voor het werkplekleren als voor het cursorisch programma binnenscholen en voor de hele opleidingsdriehoek: student, praktijkopleider en studietoetscoach:

- Stel vooraf het doel en de criteria voor de EPA vast en focus daarop in de beoordeling.
- Gebruik meerdere observatiemomenten.
- Gebruik meerdere informatiebronnen.
- Gebruik meerdere beoordelaars.
- Feedback (narratieve of mondeling) is belangrijker dan scores of een oordeel alleen.

Bijlage 3: Leerplanschema MANP

	Semester 1	Semester 2	Semester 3	Semester 4
Onderwijseenheid Klinische Vorming	Waar het hart vol van is (10 EC*)	In de maag esplitst (10 EC)	Kopzorgen (10 EC)	Op eigen benen staan (10 EC)
Toets	Casustoets 1: diagnose en behandelplan	Casustoets 2: diagnose en behandelplan	Casustoets 3: diagnose en behandelplan Praktijktoets Polyfarmacie	Casereport
Onderwijseenheid Wetenschap-pelijke Vorming	Patientjourney (10 EC)	Kwaliteit van de patientjourney (10 EC)	Praktijkgericht onderzoek (20 EC)	
Toets	Wetenschap in de Praktijk	Kwaliteitszorg in de praktijk	Praktijkgericht onderzoek	
Onderwijseenheid Professionele Vorming	De VS (10 EC)	Regie voeren als VS (10 EC)	Werken als VS (20 EC)	
Toets	Portfolio 1	Portfolio 2	Criterium gericht interview op basis van portfolio 3	

*EC=European Credits, studiepunten, waarbij 1 EC gelijk staat aan 28 studiebelastinguren.

Het leerplanschema is verdeeld in 4 semesters. Per semester wordt er gewerkt aan 3 onderwijseenheden. Deze onderwijseenheden worden gevormd met vakinhoud vanuit klinische, wetenschappelijke en professionele vorming. De onderwijseenheid wordt afgerond met een summatieve toets waaraan studiepunten gekoppeld zijn (10 of 20 EC). Het uitkeren van studiepunten is voorbehouden aan de examinatoren van de opleiding. De praktijk heeft hierbij vooral een voorwaardelijke of adviserende rol in de vorm van een formatieve evaluatie.

Ook binnenscholen wordt er gewerkt met formatieve evaluaties; een meetmoment om te bepalen waar de student staat in haar ontwikkeling, waarmee de student feedback vergaart en waar geen studiepunten aan gekoppeld zijn. Zoals anamnesegesprek, lichamelijk onderzoek, opstellen behandelplan en recept en een onderzoeksopzet.

De onderwijsactiviteiten vinden plaats in de praktijk, op de hogeschool (onderwijsbijeenkomsten), thuis (zelfstudie) en/of online (samenwerkingsopdrachten of individuele opdrachten).

Bijlage 4. Kernset patiëntproblemen

Hieronder staat per tractus aangegeven welke ziektebeelden aan bod komen tijdens de opleiding. Deze ziektebeelden zijn veel voorkomend, óf behoren tot de categorie ziektebeelden die absoluut niet gemist mogen worden.

Per semester én per les wordt aangegeven welke van deze ziektebeelden behandeld worden.

Tractus / orgaansysteem	Selectie ziektebeelden / klachten
Tractus circulatorius	Angina pectoris
	Myocardinfarct
	Atriumfibrilleren / ritmestoornis
	Decompensatio cordis / hartfalen
	Cardiovasculair risicomanagement
	Acute arteriële vaatafsluiting
Tractus respiratorius	Pneumonie
	Astma bronchiale
	COPD
	Longcarcinoom
	Longembolie
Tractus digestivus	Rectaal bloedverlies
	Maligniteiten tractus digestivus
	Appendicitis
	Diverticulitis
	Inflammatoir darmlijden
	Coeliakie
	Gastro-enteritis
	Obstipatie
	Icterus
	Hepatitis
	Cholecystitis
	Maagklachten / reflux
	Ileus
	Ondervoeding
Tractus uro-genitalis	Nierfunctiestoornis
	Urineweginfectie
	Incontinentie
	Prostaatproblemen
	Cyclusstoornissen
	Gynaecologische maligniteiten

Tractus locomotorius	Osteoporose
	Artrose
	Polymyalgia rheumatica / arteritis temporalis
Zenuwstelsel	
	Meningitis
	Cerebrovasculaire accidenten
	Subarachnoidale bloeding
	Polyneuropathie
	Hernia nuclei pulposi
	Spanningshoofdpijn
	Migraine
	Dementie
	Morbus Parkinson
	Epilepsie
Psychiatrie	Verslavingsproblematiek
	Depressie
	Suïcidaliteit
	Delier
	Bipolaire stoornis
	Psychose
	Autistiforme stoornis
Endocrinologie	
	Diabetes mellitus
	Hyper- / hypothyreoïdie
	Morbus Cushing
	Bijnierschorsinsufficiëntie
Haematologie	
	Anemie
	Infectie / sepsis
	Bloedstolling
	Lymfeklierzwellung



Bijlage 5: Tripartite overeenkomst HOGESCHOOL INHOLLAND

De ondergetekenden:

1. «Instelling», ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door «Contactpersoon_Instelling», hierna te noemen: de Werkgever,

en
2. «Voornaam» «tussenvoegsel» «achternaam», wonende te «Woonplaats» aan de «Adres», geboren op «Geboortedatum», hierna te noemen: de Werknemer-student,

en
3. Stichting Hoger Onderwijs Nederland, statutair gevestigd te Den Haag opererend onder de handelsnaam Hogeschool Inholland, Cluster Nursing van het Domein Gezondheid, Sport en Welzijn gevestigd te Amsterdam, Pina Bauschplein 4 1095 PN, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw E.B.M. Grijmans, Teamleider, Master Advanced Nursing Practice, hierna te noemen: Hogeschool Inholland.

Overwegende dat:

- (a) de Werknemer-student zich als duale student heeft ingeschreven voor het studiejaar-..... voor de duale opleiding Master Advanced Nursing Practice aan Hogeschool Inholland, welke opleiding 24 maanden duurt;
- (b) de Werknemer-student in het kader van de duale opleiding een deel van de opleiding in de vorm van werkplekleren dient af te leggen. In dat kader dient de Werknemer-student voor gehele duur van de opleiding werkzaam te zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor minimaal 32 uur per week bij een gezondheidszorginstelling;
- (c) de Werkgever bereid is de Werknemer-student voor onder b. bepaalde duur in dienst te nemen, gelijk de Werknemer-student bereid is voor deze bepaalde tijd bij de Werkgever in dienst te treden in de functie van VIOS (Verpleegkundige in opleiding tot Specialist);
- (d) de werkzaamheden die door de Werknemer-student in dienst van de Werkgever worden verricht, mede onderdeel zijn van het werkplekleren van de duale opleiding Master Advanced Nursing Practice, die is opgenomen in de onderwijs- en examenregeling;
- (e) door de Werkgever en Hogeschool Inholland zijn kwalificatie-eisen overeengekomen die de Werknemer-student tijdens de uitvoering van de werkzaamheden dient te realiseren, en die in voldoende mate aansluiten bij de competenties van de duale opleiding Master Advanced Nursing Practice zoals in het opleidingsprogramma is opgenomen;
- (f) voor de uitvoering van de werkzaamheden door de Werknemer-student bij een voldoende beoordeling daarvan European Credits (EC's oftewel studiepunten) worden toegekend.

Verklaren te zijn overeengekomen als volgt:

Arbeidsrechtelijk deel

Artikel 1 Dienstverband

De Werknemer-student is in dienst bij de Werkgever met een aanstelling van minimaal 32 uur. Deze aanstelling dient te gelden voor de gehele duur van de opleiding. De arbeidsrechtelijke relatie tussen Werkgever en Werknemer-student wordt uitgewerkt in een arbeidsovereenkomst gesloten tussen beide partijen. Aan Hogeschool Inholland wordt een afschrift van deze arbeidsovereenkomst overlegd. Het overleggen van de arbeidsovereenkomst is een voorwaarde voor het mogen volgen van de opleiding.

Artikel 2 Gezagsverhouding en aansprakelijkheid

1. De Werkgever verklaart dat tussen hem en Werknemer-student een gezagsverhouding bestaat en dat er derhalve sprake is van ondergeschiktheid als bedoeld in artikel 170, boek 6 van het Burgerlijk Wetboek. Op grond hiervan is de Werkgever verantwoordelijk voor de werkzaamheden van Werknemer-student en dient deze daarbij te begeleiden.
2. Hogeschool Inholland zal niet aansprakelijk worden gesteld door de Werkgever voor directe- of indirecte schade als gevolg van de werkzaamheden van de Werknemer-student.
3. De Werkgever vrijwaart Hogeschool Inholland voor alle aanspraken van derden in verband met de werkzaamheden van de Werknemer-student.

Inschrijving en vergoeding

Artikel 3 Inschrijving en collegegeld

1. De Werknemer-student dient zich voorafgaand aan het te starten studiejaar in te schrijven bij Hogeschool Inholland conform de procedure en toelatingseisen die gelden voor de opleiding Master Advanced Nursing Practice. De inschrijving dient vóór 1 juli plaats te vinden.
2. De Werknemer-student dient jaarlijks vóór 1 september zorg te dragen dat het vereiste collegegeld is bijgeschreven op de rekening van Hogeschool Inholland, dan wel een machtiging voor het collegegeld is verleend aan Hogeschool Inholland.

Artikel 4 Subsidie

1. De Werkgever kan conform Subsidieregeling opleiding tot advanced nurse practitioner, kenmerk 3583704-1047025-MEVA aanspraak maken op subsidie ter vergoeding van de opleidingsuren die Student-werknemer onder werktijd verricht.
2. De Werkgever erkent te zijn geregistreerd als opleidingsinstelling of praktijkinstelling zoals geregeld in artikel 14 van het Algemeen Besluit Specialismen verpleegkunde.
3. Hogeschool Inholland zal overgaan tot uitbetaling van de subsidie die zij ontvangt van het ministerie van VWS volgens de richtlijnen, zoals die zijn gepubliceerd in de Staatscourant nr. 16091 12 juni 2023. In bijlage II wordt een overzicht gegeven van de regeling tegemoetkoming salariskosten student.

Onderwijsrechtelijk deel

Artikel 5 Kwalificatie-eisen

1. De door de Werkgever en Hogeschool Inholland opgestelde kwalificatie-eisen die de Werknemer-student tijdens de uitvoering van de werkzaamheden dient te realiseren, maken onderdeel uit van deze overeenkomst, evenals een aantal kwaliteitseisen voor het werkplekonderdeel. Hiertoe wordt verwezen naar het Onderwijs- en Examen Reglement Hoger Beroeps Onderwijs -Masteropleiding Advanced Nursing Practice van Hogeschool Inholland alsook naar bijlage I bij deze overeenkomst.
2. De werkzaamheden die door de Werknemer-student worden uitgevoerd, dienen naar inhoud en niveau aan te sluiten bij de vooraf tussen de Werkgever en Hogeschool Inholland overeengekomen kwalificatie-eisen als bedoeld in het eerste lid van dit artikel.

Artikel 6 Begeleiding

1. De Werkgever wijst «M_1e_Praktijkopleider_naam», aan als praktijkopleider. De praktijkopleider is bereikbaar op telefoonnummer «M_1e_praktijkopleider_telefoonnummer» of per e-mail «M_1e_praktijkopleider_mailadres». De praktijkopleider is belast met de begeleiding van de Werknemer-student op de werkplek.
2. Hogeschool Inholland wijst mevrouw E.B.M. Grijmans aan als docentbegeleider. De docentbegeleider is bereikbaar per e-mail masteropleiding.anp-pa.gsw@inholland.nl. De docentbegeleider is belast met de begeleiding van de Werknemer-student vanuit de hogeschool.

3. De Werknemer-student doet verslag van de voortgang van zijn of haar werkzaamheden aan de docentbegeleider en praktijkopleider en heeft ten minste een keer per semester overleg met hen. De Werknemer-student brengt aan hen tevens elk semester een werkplekverslag uit.
4. Hogeschool Inholland verzorgt de opleiding en begeleiding van de Werknemer-student, bewaakt de voortgang en het niveau van het opleidingstraject en signaleert en lost eventuele knelpunten op in overleg met de praktijkopleider en/of de Werkgever.
5. Aan het eind van de leerwerkperiode zal een gesprek plaatsvinden tussen partijen ter beoordeling van de leerwerkperiode. De bevindingen zullen in de door de docentbegeleider en de praktijkopleider op te maken beoordelingsformulieren worden vastgelegd.
6. Aan de hand van de ingevulde beoordelingsformulieren zal Hogeschool Inholland uiteindelijk een definitieve beoordeling geven. Bij de beoordeling houdt Hogeschool Inholland rekening met de beoordeling van de Werkgever.
7. Bij de beoordeling gelden de criteria zoals vermeld in het OER (Onderwijs Examen Reglement).
8. Voor de uitvoering van de werkzaamheden door de Werknemer-student wordt bij een voldoende beoordeling aan de Werknemer-student door Hogeschool Inholland European Credits (EC's oftewel studiepunten) toegekend.

Aanwezigheid, ziekte en verplichte onderwijsbijeenvakkomsten

Artikel 7

1. De werkzaamheden die door Werknemer-student worden verricht ten behoeve van de opleiding Advanced Nursing Practice, worden uitgevoerd binnen de bij Werkgever gebruikelijke werktijden. De Werknemer-student neemt hierbij alle voorschriften en aanwijzingen van de Werkgever in acht.
2. Indien de Werknemer-student ziek is, meldt hij/zij dit aan het begin van de werkdag bij zijn/haar Praktijkopleider. Ook afwezigheid in geval van persoonlijke omstandigheden (bijv. een overlijden) wordt gemeld bij de Werkgever. Werknemer-student en Werkgever bepalen in overleg op welke wijze dergelijke afwezigheid wordt ingehaald om de studievoortgang van Werknemer-student te kunnen borgen. Bij langdurige afwezigheid treden Werknemer-student, Werkgever en Hogeschool Inholland met elkaar in overleg om de gevolgen hiervan voor de studievoorgang en het verder volgen van de opleiding te bespreken.
3. De Werknemer-student wordt in de gelegenheid gesteld om verplichte onderwijsbijeenvakkomsten van Hogeschool Inholland bij te wonen. Voor dergelijke bijeenkomsten hoeft geen verlof te worden aangevraagd. Wel informeert de Werknemer-student diens Werkgever tijdig over zijn/haar afwezigheid.
4. Voor overige vormen van verlof (bijv. vakantie) gelden de afspraken gemaakt in de arbeidsrechtelijke relatie tussen Werknemer-student en Werkgever.

Geheimhouding, (intellectuele) eigendomsrechten

Artikel 8

1. De Werknemer-student wordt geacht om de informatie die door Werkgever aan hem/haar vertrouwelijk is verstrekt of medegedeeld, geheim te houden. Dergelijke informatie zal de Werknemer-student niet met anderen delen, tenzij de Werkgever hiervoor voorafgaande schriftelijke toestemming (waaronder ook verstaan: per e-mail) aan Werknemer-student heeft verleend.
2. In kader van de duale opleiding Master Advanced Nursing Practice dient Werknemer-student diverse opdrachten en verslagen te maken, die hij/zij bij Hogeschool Inholland

inlevert voor de beoordeling van het werk. Werknemer-student zorgt ervoor dat hierin geen vertrouwelijke informatie van Werkgever en/of persoonsgegevens van diens patiënten of medewerkers verwerkt zijn, tenzij de Werkgever en/of betrokken personen hiervoor voorafgaand hun schriftelijk toestemming aan Werknemer-student hebben verleend. Voordat Werknemer-student dergelijke werken inlevert, legt Werknemer-student het werk ter goedkeuring voor aan Werkgever.

- De opdrachten die Werknemer-student inlevert, worden beoordeeld door maximaal twee medewerkers in dienst van Hogeschool Inholland. Deze medewerkers zijn, bij het inzien van stukken ter beoordeling van de Werknemer-student, gebonden aan dezelfde geheimhouding zoals omschreven in lid 1 van dit artikel. Voor zover Hogeschool Inholland wettelijk verplicht is studentwerken te archiveren ten behoeve van accreditatiedoeleinden, zal zij de werken opslaan in een beveiligde omgeving en deze niet langer bewaren dan de wettelijke termijnen vereisen.
- Indien Werknemer-student zijn/haar werk extern wil publiceren of presenteren, is hiervoor voorafgaande goedkeuring van de Werkgever vereist.

Artikel 9

- Het intellectuele eigendom van in het kader van het dienstverband met de Werkgever door de Werknemer-student tot stand gekomen producten en/of materialen, of het na beëindiging van deze overeenkomst tot stand gekomen producten en/of materialen die voortkomen uit binnen het dienstverband uitgevoerde werkzaamheden, berust ten alle tijde bij de Werkgever.
- Een uitzondering op het in lid 1 geformuleerde uitgangspunt zijn de auteursrechten op stageverslagen of andere rapportages die opgeleverd moeten worden in het kader van de studievoortgang van de Werknemer-student. Deze auteursrechten komen toe aan Werknemer-student zelf.
- Zowel de Werknemer-student als de hogeschool mogen de resultaten gebruiken voor de beoordeling van de Werknemer-student, voor onderwijsdoeleinden alsmede voor wetenschappelijk onderzoek. Werknemer-student en Hogeschool Inholland nemen hierbij de bepalingen omtrent geheimhouding (artikel 3) in acht.

Artikel 10

- Alle materialen en bescheiden, van welke aard dan ook, die aan de Werknemer-student ter beschikking zijn gesteld, dan wel via de Werkgever zijn verkregen, zijn en blijven eigendom van de Werkgever. Bij beëindiging van het dienstverband, of zoveel eerder als dat door de Werkgever wordt verlangd, dienen alle eigendommen onmiddellijk door de Werknemer-student aan de Werkgever te worden geretourneerd.
- Indien tussen Werknemer-student en Werkgever in kader van de arbeidsrechtelijke dienstbetrekking al een bruikleenovereenkomst is gesloten ten aanzien van ter beschikking gestelde materialen en bescheiden, is het voorgaande niet van toepassing.

Looptijd, beëindiging

Artikel 11

- Deze overeenkomst start op 1 september en eindigt van rechtswege op 31 augustus
- In afwijking van het bepaalde in het vorige lid, eindigt deze overeenkomst tussentijds van rechtswege, zonder dat opzegging vereist is:
 - indien de Werknemer-student zijn of haar inschrijving als duale student van de opleiding Master Advanced Nursing Practice van Hogeschool Inholland beëindigt en de inschrijving niet onmiddellijk verlengt;
 - indien de Werknemer-student zijn/haar diploma heeft behaald. De overeenkomst eindigt op de dag volgend op die waarop de Werknemer-student zijn/haar diploma heeft behaald;
 - ingeval alle drie de partijen daar uitdrukkelijk schriftelijk mee instemmen.
 - Werkgever en Werknemer-student overeengekomen zijn de tussen hen gesloten arbeidsovereenkomst te ontbinden.

- Deze overeenkomst kan worden beëindigd indien:
 - zowel de Werknemer-student als Hogeschool Inholland van oordeel is dat de door de Werkgever aan de Werknemer-student opgedragen werkzaamheden zich op onvoldoende wijze verhouden tot de overeengekomen kwalificatie-eisen van de Werknemer-student en de Werkgever na sommering daartoe niet bereid is gebleken de werkzaamheden te wijzigen;
 - zowel de Werkgever als Hogeschool Inholland van oordeel is dat de Werknemer-student de opgedragen werkzaamheden niet naar behoren vervult en de Werknemer-student na sommering daartoe niet bereid is gebleken hieraan alsnog te voldoen. De wijze waarop deze beslissing tot stand komt is opgenomen in de Onderwijs- en Examenregeling;
 - De Werknemer-student zijn of haar inschrijving als duale student van de Masteropleiding Advanced Nursing Practice van Hogeschool Inholland beëindigt op de wijze zoals weergegeven in Centrale Studentenadministratie Gids met aanvullende uitvoeringsregels over de Inholland in -en uitschrijffregels.

Geschillen, toepasselijk recht

Artikel 12

Bij problemen tijdens de leer- werkperiode richt de werknemer-student zich in de eerste plaats tot de praktijkopleider. Lost het probleem zich niet op, dan kan het probleem vervolgens door de Werknemer-student of praktijkopleider aan de docentbegeleider worden voorgelegd. Indien zij gezamenlijk niet tot een oplossing kunnen komen, dan zal het probleem aan de directe leidinggevende van de praktijkopleider en aan de leidinggevende van de betreffende opleiding bij Hogeschool Inholland worden voorgelegd. In gezamenlijk overleg wordt een passende oplossing voor het probleem gezocht. Gemaakte afspraken dienen schriftelijk door de docentbegeleider van Hogeschool Inholland te worden vastgelegd en door alle partijen te worden ondertekend.

Artikel 13

Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing. Aldus overeengekomen en in drievoud opgemaakt en ondertekend te Amsterdam, << datum>>

De werkgever:

De werknemer-student:

Hogeschool Inholland:

Mevrouw E.B.M. Grijmans



Bijlage 6: Kwalificatie-eisen en kwaliteitseisen werkplek¹

Kwalificatie-eisen

- een afgeronde, in het Centraal register opleidingen hoger onderwijs opgenomen, bacheloropleiding tot verpleegkundige of een inservice-opgeleide verpleegkundige die een assessment heeft gedaan waaruit blijkt dat de kandidaat-student voldoet aan de eisen zoals deze zijn gesteld in de Dublin descriptorren voor bachelorniveau, alsmede inschrijving in het Wet BIG-register als verpleegkundige;
- minimaal twee jaar relevante werkervaring als verpleegkundig in de directe patiëntenzorg passend bij het specialisme waarin je wordt opgeleid;
- beschikken over een door de RSV erkende praktijkopleidingsplaats voor minimaal 32 uur per week;
- inschrijving in het opleidingsregister bij de registratiecommissie (RSV).
- een opleidingsplaats alwaar een praktijkopleider (verpleegkundig specialist) ter beschikking is;
- voldoende beheersing van de Nederlandse en Engelse taal;

Kwaliteitseisen werkplek

- De zorginstelling verleent individuele gezondheidszorg in het verpleegkundig specialisme waarin de vios wordt opgeleid;
- De zorginstelling is toegelaten op grond van de WTZa (wet toelating zorgaanbieders, 2022)
- De zorginstelling leidt een of meer verpleegkundig specialisten op samen met een opleidingsinstelling;
- De zorginstelling draagt zorg voor een opleidingsgroep die zodanig is georganiseerd dat de vios de competenties kan realiseren, dit blijkt uit:
 - Samenstelling, competenties, verdeling van taken en verantwoordelijkheden en samenwerking binnen de opleidingsgroep. Het competentieprofiel praktijkopleiding verpleegkundig specialist is hierbij richtinggevend
 - De toegankelijkheid en bereikbaarheid van de leden van de opleidingsgroep;
- Het praktijkopleidingsplan en de faciliteiten binnen de praktijkopleidingsplaats maken het mogelijk dat de vios, in samenhang met het cursorisch onderwijs, de competenties kan realiseren. De bewijzen van de competenties dienen in het portfolio te worden opgenomen;
- De zorginstelling heeft een kenbare visie op de positie en de rol van de verpleegkundig specialist binnen de instelling;
- De zorginstelling maakt inzichtelijk dat maatregelen zijn getroffen om voldoende tijd vrij te maken voor het faciliteren van het leren en begeleiden van de student in de verschillende beroepsrollen;
- De zorginstelling maakt inzichtelijk op welke wijze de in dit artikel genoemde erkenningseisen cyclisch worden geëvalueerd.

Kwaliteitseisen praktijkopleider

- De praktijkopleider neemt verantwoording voor de begeleiding en beoordeling van de student in de praktijk, waarbij minimaal 2 uur per week investering plaatsvindt;
- De praktijkopleider binnen de werkplek heeft als taak de VioS in opleiding te begeleiden en te beoordelen, in overeenstemming met de in het opleidingsprogramma vastgelegde beoordelingscriteria.
- De praktijkopleider is een verpleegkundig specialist, en/of medisch specialist die verbonden is aan de leerwerksetting van de student.
- De praktijkopleider heeft aanvullende didactische kwalificaties.

¹ Algemeen Besluit specialismen verpleegkunde (V&VN VS, CSV, 10 februari 2020)



Bijlage 7: Regeling tegemoetkoming salariskosten student

1. Deze regeling is gebaseerd op de verstrekking van subsidies voor de opleidingen Advanced Nursing Practice en Physician Assistant van VWS d.d. 1 september 2023, kenmerk 3583704-1047025-MEVA. Hogeschool Inholland zal, conform de bekostigingsvoorwaarden van VWS, aan het Ministerie inhoudelijke en financiële verantwoording afleggen.
2. Hogeschool Inholland verstrekt per student, conform de voorwaarden van VWS, aan de werkgever een vergoeding die bedoeld is als een compensatie van de salariskosten.
3. Op basis van de subsidieregeling ontvangt de zorgwerkgever gedurende de looptijd van de studie, doch niet langer dan 24 maanden, een tegemoetkoming in de salariskosten. Het gaat om een vast normatief bedrag van € 23.568,00 per jaar, oftewel € 1.964,00 per student per maand.
4. De student verklaart geen bezwaar te hebben tegen het uitwisselen van gegevens tussen contractspartijen onderling en/ of de ministeries van OC&W en VWS, betreffende hetgeen door de student in binnen- en/ of buitenschoolse periodes is verricht en betreffende de kosten die in het kader hiervan door contractspartijen zijn gemaakt, een en ander in het licht van het verkrijgen van de subsidie genoemd in punt 2.
5. Per vier maanden dient per student, de zorgwerkgever een factuur in bij de hogeschool. Op deze factuur moet worden vermeld:
 - naam van betreffende student en de opleiding: ANP
 - periode waarop de factuur betrekking heeft
 - afdeling in de instelling waar de student zijn arbeidsleerplaats heeft
 - factuurnummer en datum

Alle facturen dienen uiterlijk 3 maanden na afloop van de studie bij Inholland ingediend te zijn op de voorgeschreven wijze. Facturen die ná deze datum ingediend worden kunnen niet meer in behandeling worden genomen.

Facturen kunnen worden verstuurd naar:

Hogeschool Inholland
Financiële Administratie
Postbus 912
2003 RX HAARLEM
facturen@inholland.nl

6. De hoogte van het totale uit te keren bedrag is afhankelijk van de volgende factoren. Heeft de student de studie de gehele periode gevolgd, of is hij tussentijds gestopt. Indien dit laatste het geval is, dan is de factuur naar rato van het aantal gewerkte c.q. gestudeerde maanden.
7. De bekostiging door VWS voorziet vooralsnog niet in vergoeding van kosten die ontstaan bij studievertraging. Wanneer studievertraging ontstaat, is Hogeschool Inholland niet verantwoordelijk voor de compensatie van kosten die samenhangen met salaris, werkplekperiodes en begeleiding door medisch specialisten/huisartsen.

Bijlage 8: Regeling Leermeestervergoeding

1.

Deze regeling is gebaseerd op kenmerk 3583704-1047025-MEVA van het ministerie van OCW. Het ministerie kent hierin aan Hogeschool Inholland een subsidie toe voor verzorging van de HBO-Masteropleiding Advanced Nursing Practice. Een deel van deze subsidie is bestemd voor buitenschools onderwijs. Het ministerie van OCW heeft aan Hogeschool Inholland de taak toebedeeld om de gelden te beheren en te verdelen. Hogeschool Inholland zal, conform de bekostigingsvoorwaarden van OCW, aan het ministerie inhoudelijke en financiële verantwoording afleggen.
2.

Hogeschool Inholland verstrekt per student, conform de voorwaarden van OCW, aan de werkgever een vergoeding van € 3.500,00 per studiejaar die bedoeld is als een tegemoetkoming voor de supervisie door de leermeester in het onderwijs.
3.

Na afloop van een studiejaar, op 1 september, dient de Werkgever van de Werknemer-student een factuur in bij Hogeschool Inholland voor begeleiding van de Werknemer-student op de werkplek. Op deze facturen moet worden vermeld:

 - naam van de betreffende student
 - naam van de betreffende praktijkopleider
 - studiejaar en opleiding waarop de factuur betrekking heeft
 - afdeling in de instelling waar de student zijn arbeidsleerplaats heeft
 - factuurnummer en datum

Facturen kunnen worden verstuurd naar:
Hogeschool Inholland
Financiële Administratie
Postbus 912
2003 RX HAARLEM
Facturen@inholland.nl

Bijlage 9: Competentieprofiel van de praktijkopleider en opleidingsgroep

Praktijkopleider			
Toepassen van basisprincipe van het opleiden van de vios	Opleiden op de werkplek	Stimuleren, toetsen en bewaken voortgang	Samenwerken, organiseren en bevorderen opleidingskwaliteit
	Supervisie geven aan de vios in de patiëntenzorg • Zorgt voor een adequate organisatie van het opleiden op de werkplek • Creëert een leerrijke omgeving waarbij relevantie, motivatie en veiligheid centraal staan • Stimuleert de opleidingsgroep tot het benutten van leerzame momenten in de praktijk	Toetsen en stimuleren van de voortgang van de vios in de opleiding als geheel • Begeleidt de vios bij de totstandkoming van het praktijkleerplan • Monitort de studievoortgang conform de opleidingseisen, in overleg met de opleidingsgroep en op basis van het portfolio • Zorgt voor adequate verslaglegging conform de opleidingseisen • Herkent stagnerende voortgang in de professionele ontwikkeling en intervenueert tijdig	Organiseren en bevorderen van de kwaliteit van de opleiding als geheel • Is de primus inter pares van de opleidingsgroep • Draagt verantwoordelijkheid voor de instellingsbrede professionalisering en profilering van het beroep VS • Draagt zorg voor de voorwaarden en de toepassing van regelgeving m.b.t. het opleiden van de vios • Borgt een veilig leerklimaat en een leerrijke omgeving • Draagt bij aan instellingsbrede innovatie en verbetering van het praktijkonderwijs • Stimuleert de doorontwikkeling van de opleidingsbekwaamheid van de opleidingsgroep
Opleidingsgroep			
Toepassen van basisprincipe van het opleiden van de vios	Opleiden op de werkplek	Stimuleren, toetsen en bewaken voortgang	Samenwerken, organiseren en bevorderen opleidingskwaliteit
• Draagt visie op VS professie uit • Past didactische principes van het leren van volwassenen toe • Bevordert het onderzoekend vermogen • Stimuleert kritisch denken en een lerende houding • Past in het leer-proces de principes van begeleiden en beoordelen toe • Hanteert de opleidingsmaterialen conform de eisen van de opleidingsinstelling • Stelt zich open, leerbaar en toetsbaar op	Supervisie geven aan de vios in de patiëntenzorg • Benut en organiseert voldoende leermomenten in de patiëntenzorg (training on the job) passend bij het niveau van ontwikkeling/ bekwaamheden • Stimuleert tot het expliciteren van klinisch redeneren in complexe zorgsituaties • Fungeert als rolmodel (Do as I do) • Geeft narratieve feedback (feed up feed back feed forward) om op constructieve wijze de ontwikkeling vorm te geven	Bevorderen en evalueren van persoonlijke groei en professionele ontwikkeling van de vios • Bewaakt het eindniveau • Bespreekt regelmatig de leerdoelen • Geeft constructief feedback op de functieontwikkeling en de studievoortgang • Velt een beargumenteerd oordeel over het functioneren en de studievoortgang	Samenwerken binnen de opleidingsgroep • Effectueert een goede samenwerking in de opleidingsgroep t.b.v. een veilig en stimulerend leerklimaat • Draagt actief bij de kwaliteit van de praktijkonderwijs

¹ Disclaimer: Het bedrag dat het ministerie van OCW uitkeert wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld, het bedrag kan dus anders zijn dan in deze regeling is opgenomen



Zet je volgende stap

Open Dagen en Avonden
inholland.nl/opendag

Inschrijven
studielink.nl (met een DigiD)

Heb je vragen?
masteropleiding.anp-pa.gsw@inholland.nl

Volg ons op:



Ga voor meer informatie naar: inholland.nl/opleidingen/master-of-advanced-nursing-practice

