



Programmavoorstel



PROFESSIONAL
DOCTORATE
GEZONDHEID
& WELZIJN

*Werken aan een inclusieve en gezonde
samenleving zijn belangrijke en
samenhangende doelen.*



Colofon

Professional Doctorate Gezondheid & Welzijn
Programma voorstel
Januari 2023

Disclaimer

U kunt aan de informatie in dit document geen rechten ontleen. Zonder uitdrukkelijke voorafgaande schriftelijke toestemming mag u de inhoud niet voor andere doeleinden aanwenden, waaronder begrepen, maar niet beperkt tot het verveelvoudigen en/of openbaar maken daarvan dan wel het verstrekken daarvan aan derden, al dan niet voor commerciële doeleinden.

Taskforce Gezondheid & Welzijn

Voorzitters

- Jan Jukema (Saxion)
- Lia van Doorn (Hogeschool Utrecht)

Andere leden stuurgroep

- Cindy Kuiper (Saxion)
- Ed de Jonge (Hogeschool Utrecht)
- Raymond Kloppenburg (Hogeschool Utrecht)
- Myrna Pelgrum-Keurhorst (Saxion)

Andere leden taskforce

- Floor Aarts (Hogeschool InHolland)
- Marian Adriaansen (Hogeschool van Arnhem en Nijmegen)
- Erik Baars (Hogeschool Leiden)
- Nienke Bleijenberg (Hogeschool Utrecht)
- Sandra Bolt (Hanzehogeschool)
- Noor Christoph (Hogeschool InHolland)
- Marleen Goumans (Hogeschool Rotterdam)
- Sylvia Haerkens van den Brand (Fontys)
- Thóra Hafsteinsdottir (Hogeschool Utrecht)
- Annemiek Hammer (Hogeschool Leiden)
- Margo van Hartingsveldt (Hogeschool van Amsterdam)
- Peer van der Helm (Hogeschool Leiden)
- Mark van den Heuvel (Hogeschool van Amsterdam)
- Femke Kaulingfreks (Hogeschool Inholland)
- Elin Koppelaar (Hogeschool Rotterdam)
- Lies Korevaar (Hanzehogeschool)
- Mechteld van Kuijk (Hanzehogeschool)
- Els Loeff (Hanzehogeschool)
- Marjo Maas (Hogeschool van Arnhem en Nijmegen)
- Jorit Meesters (De Haagse Hogeschool)
- Wolter Paans (Hanzehogeschool)
- Menno Pistorius (Hogeschool van Arnhem en Nijmegen)
- Menno Soentken (Hogeschool Utrecht)
- Fieke Tychon (Fontys)
- Saskia te Velde (Hogeschool Utrecht)
- Juliet van Viersen (De Haagse Hogeschool)
- Bart Visser (Hogeschool van Amsterdam)
- Aly Waninge (Hanzehogeschool)
- Yvonne van Zaalen (De Haagse Hogeschool, Fontys)



Voorwoord

Dit programmavoorstel voor het University of Applied Science Professional Doctorate domein Gezondheid & Welzijn leidt binnen de derde cyclus van het hbo op tot hooggekwalificeerde onderzoekende professionals die leren interveniëren in complexe praktijken op niveau 8 van het European Qualifications Framework for lifelong learning (EQF). Het beoogde programma biedt professionals uit het domein Gezondheid & Welzijn een onderwijscontext om door middel van praktijkgericht onderzoek en ontwikkeling bij te dragen aan het realiseren van een inclusieve en gezonde samenleving, het verminderen van sociale en economische ongelijkheid, en het verminderen van gezondheidsverschillen tussen burgers onderling. We geven een typering en beschrijving van de vormgeving van de opleiding en de wijze waarop monitoring en beoordeling van de kandidaat is ingericht binnen het PD-programma Gezondheid & Welzijn.

Onze bijdrage aan de ontwikkeling van de derde cyclus in het hbo komt enerzijds voort uit de noodzaak die wij zien als het gaat om het beantwoorden van de vele complexe maatschappelijke opgaven in het domein Gezondheid & Welzijn, en anderzijds om bij te dragen aan de ontwikkeling van het hbo tot een compleet opleidings- en onderzoeksinstituut dat zowel de eerste en tweede cyclus (bachelor en master), als de derde cyclus (professional doctor) aanbiedt. Precies deze twee komen naar onze mening samen in het voorliggende programma tot professional doctor. Het programma zal het verschil maken voor de samenleving, de toekomstige professionals en alle kandidaten, docenten en onderzoekers van het hbo.

Onderscheidend ten opzichte van de andere PD-trajecten is dat in dit programmavoorstel twee professionele domeinen geïntegreerd worden: Gezondheid & Welzijn. De belangrijkste reden voor deze keuze is dat vooral de complexere uitdagingen op beide domeinen nauw met elkaar verweven zijn: gezondheidsproblemen en welzijnsproblemen beïnvloeden elkaar over en weer. Het verder ontwikkelen van een integrale (en ook op preventie gerichte) aanpak is noodzakelijk om werkelijke innovaties te bewerkstelligen in de dienstverlening aan burgers en samenleving binnen deze professionele domeinen. PD-kandidaten zullen hieraan tijdens en na de succesvolle afronding van hun PD-traject waardevolle bijdragen leveren. Daarmee vervullen zij een belangrijke brugfunctie tussen beide domeinen.

Deze brugfunctie heeft overigens ook reeds tijdens de ontwikkelactiviteiten van deze domeinoverstijgende taskforce vorm gekregen, en wel vanuit de uitdaging om de uiteenlopende verschillen tussen beide domeinen te verkennen en op een gebalanceerde wijze te overbruggen. In goede samenwerking hebben we de verschillende waarden, concepten, methoden en praktijken verkend. We hebben geschikte handelingsstrategieën en belangrijke randvoorwaarden voor domeinoverstijgende integratie in kaart gebracht en daarbij gekeken naar goede praktijken. We hebben indicatoren opgesteld voor de brugfunctie tussen beide domeinen die we op alle facetten van het programmavoorstel hebben toegepast: van de missie en visie via de leeruitkomsten en ontwikkelactiviteiten evenals de assessments en de monitoring tot en met de bemensing van begeleidings- en beoordelingscommissies.

Het is dan ook met gepaste trots dat wij dit programmavoorstel presenteren. Het is de vrucht van een bijzonder constructieve en inspirerende samenwerking tussen lectoren, beleidsmedewerkers en docent-onderzoekers van tien hogescholen. Ieders inbreng heeft op enig moment het verschil gemaakt bij het maken van dit beoogde programma. Ook de support van en uitwisseling met de landelijke programmaraad en de andere 'tracks' heeft daaraan in belangrijke mate bijgedragen. Deze samenwerking is een stevig fundament voor de concrete uitwerking van de inhoud en organisatie van het voorliggende programma.

Een bijzonder woord van dank voor dr. Cindy Kuiper, werkzaam bij Saxion, die vanaf het begin op zeer deskundige en constructieve wijze het gehele proces in goede banen heeft geleid. In een later stadium hebben dr. Ed de Jonge en dr. Raymond Kloppenburg, beiden werkzaam bij de Hogeschool Utrecht, en dr. Myrna Pelgrum-Keurhorst, werkzaam bij Saxion, met hun denk- en werkkraft wezenlijk bijgedragen.

Dr. Jan S. Jukema, lector Gepersonaliseerde zorg, Saxion

Dr. Lia van Doorn, lector Innovatieve Maatschappelijke Dienstverlening, Hogeschool Utrecht

21 nov 2022, Deventer / Utrecht

UAS Domein Gezondheid & Welzijn




DE HAAGSE
HOGESCHOOL

inholland
hogeschool

 Hanzehogeschool
Groningen
University of Applied Sciences

 HOGESCHOOL
UTRECHT

Hogeschool  van Arnhem en Nijmegen

 Hogeschool van Amsterdam





Inhoud

1. Introductie	10
2. Programmaprofiel	12
2.1. Samenvatting	12
2.2. Toegevoegde waarde	12
2.3. Focus	13
2.4. Programmaniveau	14
2.5. Programmakarakter	15
2.6. Leeruitkomsten	16
3. Programmastructuur	20
3.1. Didactisch uitgangspunt	20
3.2. Inhoud van het programma	21
3.3. Matching en selectie van kandidaten	23
3.4. Ondersteuning en programmateam	24
3.5. Inbedding: UAS lectoren and internationale netwerken	27
3.6. Studielast en duur	28
3.7. Procedures	28
4. Beoordeling	30
4.1. Uitgangspunten van beoordeling	30
4.2. Beoordelingsprogramma	30
4.3. Beoordelingsinstrumenten	31
4.4. Beoordelingsprocedures	32
4.5. Kwaliteitsborging	33
5. Referenties	34
6. Addendum	35





1. Introductie

De komende jaren staat Nederland voor enorme uitdagingen op het gebied van gezondheid en welzijn. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het realiseren van een inclusieve en gezonde samenleving, het verminderen van sociale en economische ongelijkheid, en het verminderen van gezondheidsverschillen tussen burgers onderling. Op het terrein van gezondheid zien we in de nabije toekomst het aantal 80-plussers bijna verdubbelen, het aantal mensen met meerdere chronische aandoeningen stijgen en de kosten van de zorg snel oplopen (Wennekers, Boelhouwer, Van Campen & Kullberg, 2019). Ook de welzijnsopgaven zijn en blijven groot, bijvoorbeeld in buurten met een hoge concentratie van mensen zonder werk, met veel psychosociale problemen en levend in armoede. We zien in toenemende mate een stapeling van problemen in het leven van kwetsbare mensen op het gebied van werken, wonen, leren en ontwikkelen, gezondheid en samenleven. Tegelijkertijd is er nu al sprake van krapte op de arbeidsmarkt in het domein Gezondheid & Welzijn. Het handelen van professionals wordt beïnvloed door snel veranderende morele, ethische, politieke en juridische contexten. Professionals handelen in complexe situaties, waar oplossingen niet meteen voor de hand liggen of soms niet mogelijk zijn zonder ergens schade te berokkenen (wicked problems), maar waar wel gehandeld dient te worden. Een voorbeeld is uithuisplaatsing van kinderen, waarbij verschillende belangen botsen, of het ontwerpen, implementeren en ecologisch valideren en evalueren van een preventieprogramma, inclusief bekostiging, voor eenzame ouderen met obesitas. Deze vraagstukken vragen om een integrale aanpak en goede samenwerking tussen professionals en organisaties. De inspecties in het sociaal en gezondheidsdomein zijn kritischer dan voorheen over medisch noodzakelijk handelen, maar ook de samenleving kijkt daar in toenemende mate naar (Raad voor Volksgezondheid en Samenleving, 2017). Praktijkgericht onderzoek is noodzakelijk voor het beantwoorden van deze en soortgelijke complexe vraagstukken op de snijvlakken van professioneel handelen, evidence- en practice-based handelen maar ook binnen de context van de cliënt/patiënt en de samenleving.

Werken aan een inclusieve en gezonde samenleving zijn belangrijke en samenhangende doelen. Gezonde, vitale mensen met voldoende eigen regie zijn veerkrachtiger bij (onverwachte) tegenslagen. In een dergelijke samenleving staan minder mensen aan de zijlijn en hun sociale, economische en maatschappelijke participatie heeft een positieve invloed op hun gezondheid. Sociale interventies (zoals schuldhulpverlening, armoede-interventies en sociale activiteiten) hebben een eigen doel, maar zijn ook een middel tot gezondheidsbevordering. Omgekeerd is een goede gezondheid een intrinsiek doel en tegelijkertijd een voorwaarde om actief te kunnen participeren in de samenleving. Hogescholeerden hebben de opdracht om (toekomstige) professionals op te leiden die geëquipeerd zijn om de uitdagingen van de toekomst aan te kunnen. Dit doen zij met een toenemende aandacht voor de kern van zorg- en welzijnsprofessies, gecombineerd met het versterken van de multidisciplinaire en domeinoverstijgende samenwerking. In het rapport van de Taskforce Juiste Zorg op de Juiste Plek (2018) wordt gepleit voor een domeinoverstijgende en preventieve aanpak, dicht bij huis of in de wijk, waarin het functioneren van mensen en het stimuleren van eigen regie het uitgangspunt is. Dit alles vraagt om andere manieren van opleiden, werken en denken in het domein van Gezondheid & Welzijn.

Kortom, de samenleving verandert en daarmee de arbeidsmarkt. Er zijn professionals nodig die integraal en interdisciplinair kunnen samenwerken met andere professionals/organisaties, en ook met burgers en het bedrijfsleven. Deze professionals moeten diverse methoden en middelen, waaronder technologie en digitalisering, kunnen integreren in hun handelen en ook kunnen bijdragen aan de ontwik-

keling ervan. Dit vraagt niet alleen om specifieke beroepscompetenties, maar ook in toenemende mate om generieke competenties zoals flexibiliteit en aanpassingsvermogen. Het vraagt van professionals dat ze een kritisch-reflectieve beroepshouding ontwikkelen, gegeven de voortdurende veranderingen in de samenleving en binnen een dynamisch, complex systeem van gezondheid, zorg en welzijn. Het niveau waarop professionals hiermee om moeten kunnen gaan is gerelateerd aan de competenties in niet alleen de eerste (bachelor) en de tweede (master) cyclus, maar in toenemende mate ook in de derde cyclus (professional doctorate) in het hoger (beroeps)onderwijs.

Het UAS PD-programma Gezondheid & Welzijn leidt binnen de derde cyclus van het hbo op tot hoogkwalificeerde onderzoekende professionals die leren interveniëren in complexe praktijken op niveau 8 van het European Qualifications Framework for lifelong learning (EQF). Het PD-programma binnen het domein Gezond & Welzijn is vanaf 2019 ontwikkeld door meerdere hogescholen in het domein, en zal ook als gezamenlijk programma vanuit de deelnemende hogescholen (=Graduate Network) vanaf begin 2023 worden aangeboden. We starten met een pilot van zeven jaar. Het is belangrijk om in pilotvorm te starten om te laten zien dat er in het bestaande doctoraatslandschap ruimte is voor een professioneel doctoraat, om te verifiëren dat de ingeschatte behoefte aan de PD er daadwerkelijk is, om ervaring op te doen met de ontwikkelde procedures en programma's én om als hogescholen ervaring op te doen met de PD. In de pilot wordt gewerkt vanuit de PD-kaders zoals beschreven in dit document, evenals de landelijke PD-kaders, maar daarnaast is er ruimte voor gezamenlijke normvinding. Na een positieve evaluatie in 2027 is het aannemelijk dat hogescholen PD-trajecten kunnen blijven aanbieden, en dat de PD daarmee in het vaste opleidingsaanbod van hogescholen wordt opgenomen (Andriessen et al., 2021). Op dit moment heeft de titel PD geen wettelijk beschermde status, zoals dit wel het geval is voor de Associate degree, Bachelor, Master en PhD. Wettelijk beschermd betekent dat de titel alleen mag worden afgegeven door in de wet aangewezen instellingen. De kandidaat ontvangt dan na afronding een (geregistreerd) getuigschrift. Om de PD ook wettelijk beschermd te laten zijn, is een wetswijzigingstraject nodig. Het succesvol afronden van een PD-traject levert de kandidaat op dit moment dus geen getuigschrift en titel op. Wel ontvangt de kandidaat een certificaat. Het is de ambitie om het benodigde wetswijzigingstraject gedurende de looptijd van de pilot succesvol af te ronden. Hierin willen we ook een overgangsregeling opnemen die de kandidaten die voor invoering van de wetswijziging hun PD-traject hebben afgerond, de mogelijkheid biedt alsnog voor de dan wettelijk beschermde PD-titel in aanmerking te komen. Er kunnen op dit moment geen garanties worden gegeven over het ontvangen van een wettelijke beschermde titel.

In de PD-trajecten tijdens de pilot, en mogelijk ook daarna, zullen vraagstukken op het snijvlak van het gezondheids- en sociaal domein centraal staan. Hiervoor wordt gekozen omdat gezondheid en welzijn in het leven van mensen beide tegelijk een waardevol doel in zichzelf en een belangrijke voorwaarde voor elkaar zijn. We hebben allen belang bij een inclusieve en gezonde samenleving, waarin iedereen optimaal en in gelijke mate tot zijn recht kan komen op alle leefgebieden. Verder vinden we een focus op preventie in de PD-trajecten van belang, waarbij aangesloten wordt op de leefwereld en eigen regie van mensen, groepen en gemeenschappen. Door het accent in PD-trajecten te leggen zoals beschreven, denken we professionals op te leiden die een unieke en waardevolle bijdrage kunnen leveren aan de eerdergenoemde wicked problems in het domein van Gezondheid & Welzijn.

In de volgende hoofdstukken van dit programmavoorstel wordt beschreven hoe het opleidingsprofiel in dit domein getypeerd kan worden (Hoofdstuk 2), hoe het opleidingstraject wordt vormgegeven (Hoofdstuk 3), en hoe de ontwikkeling van PD-kandidaten tijdens en aan het einde van dit traject gemonitord en beoordeeld kan worden (Hoofdstuk 4).



2. Programmaprofiel

2.1 Samenvatting

Een PD-traject aan een UAS leidt op tot onderzoekende professionals die als change agent interverniëren in complexe praktijken op basis van een praktijkvraag vanuit de samenleving of het werkveld. Kenmerkend voor zulke complexe praktijken is dat verschillende vraagstukken, referentiekaders, kennisdomeinen, beroepspraktijken, belangen (stakeholders), oplossingsmogelijkheden en contextuele eigenschappen met elkaar verweven zijn in een ingewikkeld krachtenveld. De vraagstukken (veelal zogeheten wicked problems) worden onder meer gekenmerkt door onzekerheid, veranderlijkheid, ambiguïteit en verwevenheid. De praktijkvraag waar PD-kandidaten mee aan de slag gaan, is in principe gerelateerd aan regionale en landelijke kennis- en innovatieagenda's, wat overigens niet uitsluit dat hiervan op beargumenteerde wijze kan worden afgeweken. Het betreft strategische vragen, gericht op innovatieve en duurzame oplossingen voor de langere termijn. De professionals leren te interverniëren in complexe praktijken op basis van het ontwikkelen en valideren van nieuwe en generieke handelingskennis, beroepsprocessen en beroepsproducten, waarbij ook de (sociale) leer- en ontwikkelprocessen van de betrokkenen een belangrijke rol kunnen spelen. Voor PD-kandidaten zijn agenderen, articuleren, onderzoeken, ontwerpen, testen en implementeren centrale elementen om te werken aan complexe kwesties in de samenleving en werkveld. De PD-kandidaten doen dat mede op basis van kennis vanuit internationaal onderzoek en over relevante praktijken en beleidskaders van binnen en buiten de EU.

Kenmerkend voor PD-trajecten binnen het domein Gezondheid & Welzijn is dat de kandidaten kortcyclisch, multidisciplinair en co-creatief werken op het snijvlak van de beide domeinen met als missie bij te dragen aan een gezonde en inclusieve samenleving. Het betreft vraagstukken van praktijk-partners, gemeenten, burgervertegenwoordigers die samenhangen met complexiteit in gezondheid en welzijn. Denk bijvoorbeeld aan het benutten van het gezondheidspotentieel van mensen, de fysieke en sociale omgeving, de mentale veerkracht van jongeren, jongvolwassenen en vitale ouderen. Ook het voorkomen, verplaatsen en vervangen van zorg en het werken richting preventie binnen de ketens zijn belangrijke aspecten. Het versterken van sociale kwaliteit en het vergroten van volwaardige participatie, leefbaarheid, zeggenschap zijn eveneens elementen in het samenlevingsvraagstuk. Het functioneren van mensen, groepen en gemeenschappen en het stimuleren van eigen regie is daarbij het uitgangspunt.

Het opleidingstraject richt zich op praktijkwerkers en praktijkonderzoekers die op het hoogste niveau (niveau 8 van het EQF) willen werken aan innovatie van complexe uitdagingen op het snijvlak van gezondheid en welzijn. Bijvoorbeeld als innovatiemanagers of transitie managers, als zorgprofessionals met een complexe innovatieopdracht, als beleidsmedewerkers die werken aan maatschappelijke opgaven, als procesbegeleiders van nieuwe coalities of samenwerkingsverbanden gericht op innovatie, als initiators en begeleiders van leernetwerken gericht op professionalisering.

2.2 Toegevoegde waarde

PD-professionals onderscheiden zich met name van MA-professionals en MSc-professionals doordat ze multidisciplinair en co-creatief werken, en doordat zij zelf innovatieve inzichten en interventies ontwikkelen, onderbouwen, testen en toepassen met en in de beroepspraktijk. De praktijkrelevantie van het traject van de PD-kandidaat wordt geborgd doordat de onderzoeksvraag wordt gearticuleerd in en met de praktijk, en doordat de ontwikkeling en implementatie van de interventies plaatsvindt met en in de praktijk, zodat de doorwerking gedurende het opleidingstraject plaatsvindt. Het PD-onderzoek voorziet daarmee in de behoefte aan kort-cyclische innovatie in samenleving en werkveld, ook door te experimenteren met halffabricaten.

De PD-professionals in het domein Gezondheid & Welzijn bewerkstelligen duurzame innovaties en transities met betrekking tot complexe vraagstukken op het snijvlak van gezondheid en welzijn. We hebben allen belang bij een inclusieve en gezonde samenleving, waarin iedereen optimaal en in gelijke mate tot zijn recht kan komen op alle leefgebieden. Het bevorderen hiervan vraagt onder meer aandacht voor sociale kwaliteit en leefbaarheid van, evenals participatie en zeggenschap in de samenleving op alle leefgebieden en op alle niveaus. Dit is een complexe opgave die vraagt om samenwerking en innovatie over de grenzen van beroepsdomeinen heen in een bundeling van de krachten van professionals en onderzoekers, en ook van burgers, organisaties en overheden. Met name (maar niet uitsluitend) een focus op preventie dicht bij de leefwereld en op de eigen regie van mensen, groepen en gemeenschappen is hierbij van belang.

PD-professionals in het domein Gezondheid & Welzijn kunnen bij complexe innovaties en transities op het snijvlak van gezondheid en welzijn een initiërende en leidende rol vervullen binnen multidisciplinaire teams op basis van missie-gedreven praktijkgericht onderzoek, ontwerp, innovatie en interventie. Daarbij fungeren zij ook als verbindende schakel tussen wetenschap en praktijk, tussen onderzoekers en kennisinstellingen, burgers en overheden, professionals en organisaties, en wel door systemisch en systematisch, ontwerpgericht en veranderkundig te werken aan strategische oplossingen voor complexe vraagstukken, oplossingen die een bredere relevantie hebben dan enkel voor de specifieke praktijk die in het onderzoek centraal staat. Voorbeelden van functies voor PD-professionals zijn: seniorfunctie binnen een praktijkgeoriënteerde kennisinstelling (zoals een UAS), innovatiemanager, transitie manager of procesbegeleider van nieuwe coalities binnen Domein Gezond & Welzijn, beleidsmedewerker in relatie tot maatschappelijke opgaven op de domeinen Gezondheid & Welzijn, seniorfunctie met een stevige innovatieopdracht of initiator en begeleider van een leernetwerk.

De hogescholen hebben zich stevig geïntegreerd in de governance van de De Kennis- en innovatieagenda Gezondheid en Zorg 2020-2023, zowel bestuurlijk en beleidsondersteunend als met lectoren, kenniscentra en Centres of Expertise op missies en inhoudelijke zwaartepunten. Samen werken zij met de KIC-partners aan brede programmering op missies, waardoor randvoorwaarden (onder meer financiering) voor praktijkgericht onderzoek versterkt worden. Dit biedt voor PD-kandidaten de mogelijkheid om actueel en betekenisvol te participeren in meer grootschalige programma's en/of regelingen via NOW, ZonMw, SIA. Verder biedt De Kennis en Onderzoeksagenda Sociaal Werk aanknopingspunten voor de inhoudelijke focus van PD-trajecten.

2.3 Focus

Het PD-traject Domein Gezond & Welzijn richt zich – in elk geval voor wat de pilot betreft – op domein-overstijgende innovatie op het snijvlak van gezondheid en welzijn, met een sterke focus op een preventieve en multidisciplinaire benadering dicht bij de leefwereld van burgers (conform de KIA Gezondheid en Zorg). Kenmerkend hiervoor is dat aandacht wordt besteed aan de materiële, fysieke, psychische, sociale, ethische, politieke, juridische en maatschappelijke aspecten van het leven van burgers, dus aan de micro-, meso- en macrodimensies van het menselijk bestaan. Verder wordt niet alleen aandacht besteed aan de samenwerking tussen professionals van uiteenlopende disciplines binnen het domein Gezondheid & Welzijn, maar ook aan de samenwerking met burgers, hun netwerk, hun leefomgeving en de lokale infrastructuur, als fundament voor een gezonde en inclusieve samenleving. Denk bijvoorbeeld aan het verminderen van eenzaamheid onder ouderen of het dementievriendelijk maken van een wijk.

2.4 Programmaniveau

2.4.1 Toelating

Kandidaten kunnen tot het PD-traject worden toegelaten wanneer ze beschikken over een relevante en erkende masteropleiding plus aantoonbaar relevante werkervaring en inzicht in de complexe praktijk waar het vraagstuk betrekking op heeft, in dit geval op het snijvlak van het domein Gezond & Welzijn. De relevantie van de masteropleiding en de werkervaring is met name afhankelijk van het praktijkvraagstuk dat in het PD-traject centraal zal staan; bij voorbaat kan derhalve geen enkele masteropleiding of werkervaring op masterniveau als niet relevant worden uitgesloten. Voor het ontwikkelen van praktijkgerichte interventies is een gedegen begrip van de praktijk nodig. Daarom moeten deelnemers aan het PD-programma, naast een erkend masterdiploma, over aantoonbare praktijkervaring en praktijkinzichten beschikken. De kwaliteit van de praktijkervaring is belangrijker dan de duur. De praktijkervaring kan op verschillende wijzen verworven zijn, ook tijdens een (deeltijd)studie.

Voor de pilot van het PD-traject is binnen de Taskforce Domein Gezond & Welzijn de keuze gemaakt om enkel Nederlandse kandidaten te werven die binnen de Nederlandse praktijkcontext aan de slag gaan; in een later stadium zal worden onderzocht of en hoe ook buitenlandse kandidaten kunnen worden toegelaten tot het PD-traject evenals of en hoe buitenlandse praktijkcontexten een rol kunnen spelen in deze trajecten. De belangrijkste reden voor deze restrictie is dat de beroepspraktijken van gezondheid en welzijn niet enkel worden bepaald door de theoretische en praktische state of the art binnen het internationale beroepsdomein maar ook in belangrijke mate door de cultuurhistorische, beleidsmatige en professionele context in een land. Grensoverschrijdende samenwerking wordt dus op termijn wel nagestreefd maar vraagt om een zorgvuldige voorbereiding.

2.4.2 Kwalificatie

PD-kandidaten voldoen aan de volgende kwalificatievereisten (gebaseerd op een combinatie en synthese van de Dublin Descriptoren en de 'European Qualifications Framework for lifelong learning', niveau 8):

- [1] Knowledge: A systematic understanding of the global most advanced frontiers (of specific parts) of the fields of health and wellbeing and their interface as well as extending and redefining existing knowledge concerning these fields.
- [2] Problem solving: The international most advanced and specialised skills and techniques for solving critical problems in research and innovation, including the capacity to analyse, evaluate and synthesize new and complex ideas.
- [3] Research: Conceiving, designing, implementing and adapting a substantial process of research according to the international state of the art.
- [4] Attitude: Sustained commitment and substantial autonomy, integrity and authority to the development at the international acknowledged forefront of the fields of health and wellbeing and their interface.
- [5] Communication: Communicates local, national and worldwide with peers, the larger scholarly community and society about their areas of expertise, especially promoting social, cultural and technological advancement in the fields of health and wellbeing and their interface.

In het kort, PD-kandidaten laten het hoogste niveau zien voor wat betreft begrijpen, analyseren, creëren, uitvoeren en communicatie gebaseerd op onderzoekende, innovatieve en co-creatieve capaciteiten.

2.4.3 Vergelijking

De (UAS) PD verschilt inhoudelijk van een (WO) PhD. Niettemin zijn beide opleidingsvarianten van gelijk niveau, namelijk niveau 8 van het European Qualifications Framework for lifelong learning (EQF). Het betreft dus niet een verschil in niveau, maar in oriëntatie: praktijkgericht versus kennisgericht. Een PhD is een academische opleiding die opleidt tot wetenschappelijke onderzoekers die leren zelfstandig wetenschappelijk onderzoek te verrichten. Zulke onderzoekers creëren generieke nieuwe conceptuele kennis die bijdraagt aan de wetenschappelijke kennisbasis en het verleggen van de grenzen van een wetenschapsgebied. De PD daarentegen leidt op tot zelfstandig onderzoekende professionals die leren te interveniëren en te innoveren in complexe praktijken op basis van een praktijkvraag vanuit de samenleving of het werkveld. De PD-professionals leren te interveniëren en te innoveren in zulke praktijken op basis van het ontwikkelen en valideren van nieuwe en generieke praktijkgerichte kennis, processen en producten met aandacht voor leer- en veranderingsprocessen. Daar waar een academische PhD gericht is op het opleiden van 'professionele onderzoekers', richt een derde cyclus in het hbo, zoals een professional doctorate, zich op het opleiden van 'onderzoekende professionals'. Er is een sterke behoefte aan hoogopgeleide professionals die in staat zijn complexe beroepsgerichte kennis- en ontwerp vragen op te pakken en zo bij te dragen aan innovatie. De vergelijking tussen PD en PhD is in het PD position paper nader uitgewerkt.

2.5 Programmakarakter

De PD-kandidaat werkt op basis van onderzoek aan de ontwikkeling en implementatie van een vernieuwende oplossing voor een complex en professioneel praktijkvraagstuk op het snijvlak van de domeinen gezondheid en welzijn. Deze oplossing berust niet enkel op theoretische maar ook op praktische kennis en kan bijvoorbeeld ook bestaan uit praktijkproducten of praktijkprocessen. De doelstelling is

uiteindelijk om zo bij te dragen aan het bevorderen van een gezonde en inclusieve samenleving. De aanpak wordt gekenmerkt door een kort-cyclische en repetitieve aanpak in co-creatie met vertegenwoordigers van alle belanghebbende partijen, niet alleen professionals vanuit uiteenlopende disciplines maar bijvoorbeeld ook dienstengebruikers (patiënten, cliënten, burgers), belangenbehartigers, experts en onderzoekers. Van de PD-kandidaat vraagt dit om de combinatie en integratie van de vier rollen als (praktijkgerichte) professional, (methodische) onderzoeker, (domein-overstijgende) innovator en (co-creërende) change agent (zie 2.6) op niveau 8 van het EQF (zie 2.4.2). De PD-kandidaat legt verantwoording af over het PD-traject en adviseert op basis hiervan aan de internationale wetenschappelijke en (inter)professionele gemeenschap en aan de samenleving vanuit de genoemde doelstelling.

2.6 Leeruitkomsten

In het navolgende worden de leeruitkomsten en de bijbehorende kwaliteitskenmerken beschreven, zo nodig voorzien van een beknopte toelichting.

Leeruitkomst 1

De PD-kandidaat articuleert, agendeert en valideert een complex en professioneel praktijkvraagstuk op het snijvlak van de domeinen gezondheid en welzijn aan de internationale frontlinie van innovatie, teneinde bij te dragen aan bevorderen van een gezonde en inclusieve samenleving.

Kwaliteitskenmerken van leeruitkomst 1

- De kandidaat betreft bij het articuleren, agenderen en valideren van het praktijkvraagstuk alle relevante belanghebbenden, zoals beroepsgroepen en praktijkorganisaties, burgers en maatschappelijke instellingen.
- Het articuleren, agenderen en valoriseren van het praktijkvraagstuk voldoet aan wetenschappelijke, professionele en maatschappelijke criteria.
- Het praktijkvraagstuk vormt de basis voor de doelstelling en de vraagstelling van het PD-traject.

Toelichting bij leeruitkomst 1

- In principe is het mogelijk dat het initiatief voor een PD-traject niet of niet uitsluitend door de PD-kandidaat wordt genomen. Maar ook dan is het van belang dat de PD-kandidaat zich het vraagstuk eigen maakt, uitdraagt, onderbouwt en verantwoordt, kortom draagvlak creëert voor de aanpak ervan.
- Het Cynefin raamwerk positioneert complexiteit op de dimensie van vanzelfsprekend tot wanordelijk tussen complex en chaotisch. Schön's analyse van de reflectieve praktijkwerker bevat veel signaalwoorden die de complexiteit van professionele praktijken karakteriseren: uniek, onbepaald, onoverzichtelijk, verweven, wanordelijk, onzeker, dynamisch, turbulent, instabiel, ambigu, conflictueus.

Leeruitkomst 2

De PD-kandidaat intervenueert op kort-cyclische en op multidisciplinaire wijze met en in de beroepspraktijk, teneinde effectieve, transfereerbare, structurele en duurzame oplossingen voor het praktijkvraagstuk te ontwikkelen.

Kwaliteitskenmerken van leeruitkomst 2

- De kort-cyclische interventies berusten op meerdere praktijkgerichte onderzoeks-, ontwerp-, test- en implementatieprocessen.
- De multidisciplinaire interventies hebben een domein-overstijgend en domein-vernieuwend karakter.

Toelichting bij leeruitkomst 2

- Bij de beoordeling van de effectiviteit van de interventie door de kandidaat dient rekening gehouden te worden met de complexiteit van de beroepspraktijk in al zijn facetten (beroepsmatig, domein-overstijgend, conceptueel, interactief, beleidsmatig, politiek etc. etc.). Doorslaggevend is dat de interventies van de PD-kandidaat (op niveau 8 van het EQF kader) hebben geleid tot waardevolle praktische en theoretische inzichten ten behoeve van het bevorderen van gezondheid en welzijn. Bij voorkeur gaat dit gepaard met succesvolle interventies in de praktijk, maar dat is niet strikt noodzakelijk.
- De kring van belanghebbenden bij het PD-traject moet niet te klein en te beperkt wordt opgevat. Het gaat niet enkel om de betrokken professionals binnen de domeinen gezondheid en welzijn maar met name ook om vertegenwoordigers van de dienstengebruikers (patiënten, cliënten, ervaringsdeskundigen, belangenorganisaties) en bijvoorbeeld ook om vertegenwoordigers van praktijkorganisaties (medezeggenschapsraad, bestuurders), van beroepsgroepen (beroepsverenigingen), van kennisorganisaties (onderzoekers, experts). Hierbij wordt per groep van vertegenwoordigers op verantwoorde wijze een keuze gemaakt voor de juiste schaal van selectie: plaatselijk, regionaal, landelijk, internationaal.

Leeruitkomst 3

De PD-kandidaat integreert de eigen rollen als (praktijkgericht) professional, (methodisch) onderzoeker, (domein-overstijgend) innovator en (co-creërend) change agent voor het bijdragen aan internationale state-of-the-art kennis, producten en/of processen die praktisch relevant (professionaal), de methodisch grondig (onderzoeker) en domein-overstijgend vernieuwend (innovator) zijn en draagvlak bezitten onder alle belanghebbende partijen, als grondslag voor de eigen interventies.

Kwaliteitskenmerken van leeruitkomst 3

- Als professional bewaakt de kandidaat de missie (een gezonde en inclusieve samenleving) en de waarden (gezondheid en welzijn) van het PD-traject, met oog voor de mogelijke ethische, juridische, politieke en maatschappelijke effecten en implicaties.
- Als onderzoeker maakt de kandidaat op verantwoorde wijze gebruik van state-of-the-art wetenschappelijke, praktische en ervaringskennis en ontwikkelt een state-of-the-art onderzoeksbenadering die past bij het gearticuleerde praktijkvraagstuk.

- Als change agent betreft de kandidaat gedurende alle fasen van het PD-traject op verbindende wijze alle belanghebbenden zo goed mogelijk bij (het creëren van draagvlak voor) het ontwikkelproces, rekening houdend met de complexiteit en de dynamiek van het krachtenveld waarbinnen geopereerd wordt.
- Als innovator werkt de kandidaat vanuit strategieën voor verandering op kort-cyclische, multidisciplinaire en domein-overstijgende wijze aan het plannen, realiseren, monitoren en bijsturen van vernieuwing.
- De integratie van de rollen vindt plaats op missie-gedreven en integrale, op flexibele en context-sensitieve wijze.

Toelichting bij leeruitkomst 3

- De aard en mate van de integratie van de vier rollen is met name afhankelijk van de specifieke praktijkcontext en de specifieke fase van het PD-traject. Een specifieke rol kan bijvoorbeeld per fase meer of minder staan, maar in elke context en in elke interventie gaat het altijd om de integratie van alle rollen. De verwevenheid van de rollen kan ook nog op een andere wijze worden geformuleerd: (onderzoekende) professionals, innovators en change agents gaan ook methodisch grondig te werk; onderzoekers, innovators en change agents (vanuit een professionele invalshoek) zijn ook gericht op praktische relevantie; (innovatieve) professionals, onderzoekers en change agents hebben ook een domein-overstijgende focus; onderzoekers, innovators en change agents werken co-creërend. Daarbij kan het geen kwaad te wijzen op mogelijke spanningen tussen deze rollen. Als integer onderzoeker zal de kandidaat een volstrekt onafhankelijke positie dienen te in te nemen; als impactgericht innovator die interveenieert in de beroepspraktijk zal de kandidaat binnen de kaders van de opdrachtgever en op basis van commitment moeten opereren. De PD-kandidaat kan deze spanningen hanteren en de gemaakte keuzes verantwoorden.
- De integratie van de vier rollen borgt overigens ook dat de PD-kandidaat gebruik maakt van relevante en internationaal erkende state-of-the-art kennis. Deze kennis heeft niet alleen betrekking op de inhoud van de professionele domeinen, maar met name ook op het strategisch niveau van onderzoek, innovatie en implementatie. Bovendien gaat het niet alleen om wetenschappelijke onderzoekskennis maar ook om professionele praktijkkennis en alledaagse ervaringskennis.

Leeruitkomst 4

De PD-kandidaat verheldert en verantwoordt de eigen aanpak gedurende het gehele PD-traject teneinde het genereren, dissemineren en valoriseren van innovatieve praktische en theoretische kennis te optimaliseren.

Kwaliteitskenmerken van leeruitkomst 4

- De kandidaat verantwoordt de eigen aanpak op strategisch, tactisch en operationeel niveau.
- De kandidaat verantwoordt de eigen aanpak ten overstaan van de internationale wetenschappelijke gemeenschap, de interprofessionele gemeenschap en de samenleving.
- De kandidaat verantwoordt de eigen aanpak vanuit de integratie van de rollen als professional, onderzoeker, innovator en change agent.

Toelichting bij leeruitkomst 4

- Bij de verheldering en verantwoording van de eigen aanpak gaat het uiteraard ook maar zeker niet uitsluitend om de successen. Ook dwaalwegen, mislukkingen, tegenslag en dergelijke dienen zorgvuldig vastgelegd en geanalyseerd te worden teneinde nieuwe handelingskennis voor toekomstige innovaties te genereren.
- De verheldering en verantwoording kan zowel mondeling als schriftelijk en zowel fysiek als digitaal gebeuren en is telkens aangepast aan de specifieke doelgroep. Op wetenschappelijk niveau wordt in elk geval ook gekozen voor internationale peer reviewed open source bronnen, in het bijzonder met het oog op bredere toepasbaarheid van de ontwikkelde inzichten, ook wat betreft de ethische, juridische, politieke en maatschappelijke effecten en implicaties.

Leeruitkomst 5

De PD-kandidaat adviseert over de mogelijkheden van implementatie en opschaling in de beroepspraktijk, over wenselijk of noodzakelijk vervolgonderzoek en over verdere verankering van interprofessionele samenwerking in de beroepsopleiding met het oog op de verdere integratie van de professionele bijdragen binnen de beide domeinen.

Kwaliteitskenmerken van leeruitkomst 5

- Het advies is gebaseerd op de bevindingen van het PD-traject.
- Het advies is gebaseerd op een state-of-the-art visie op het snijvlak van de domeinen gezondheid en welzijn.





3. Programmastructuur

3.1 Didactisch uitgangspunt

Een centraal didactisch uitgangspunt voor het PD-programma is 'constructive alignment', dat wil zeggen het realiseren van optimale consistentie tussen de leeruitkomsten (zie 2.6), leerprocessen en leeromgeving (in dit hoofdstuk) en toetsprogramma (zie hoofdstuk 4). In de afstemming tussen leerprocessen en leeromgeving in het PD-traject speelt de focus op werkplekleren een belangrijke rol.

Processen van leren en ontwikkelen

Het opleidingsontwerp van het PD-traject faciliteert de hoogwaardige leerprocessen die noodzakelijk zijn om te kunnen voldoen aan het vereiste niveau: level 8 van de European Qualifications Framework (zie 2.4.2). Deze leerprocessen spelen zich af in het interveniëren in de complexe beroepspraktijk op het snijvlak van onderzoeken, innoveren en professionaliseren: het onderzoekend vermogen van de kandidaat leidt tot innovatie van de beroepspraktijk en verdere professionalisering van de beroepen. Kenmerkend voor hoogwaardige leerprocessen zijn zelfstandig, diepgaand en co-creatief leren.

- Het zelfstandig leervermogen berust op metacognitieve vaardigheden die kandidaten in staat stellen het eigen leerproces te reguleren, zichzelf te motiveren alsmede hierover te communiceren met verschillende samenwerkingspartners.
- Diepgaand leren berust enerzijds op de cognitieve vaardigheden voor de verwerving, bewerking, toepassing en creatie van kennis en vaardigheden en anderzijds op de reflectieve vermogens betreffende de morele en ethische aspecten van de beroepsuitoefening, de beroepspraktijk en het onderzoek.
- Co-creatief leren veronderstelt het vermogen om samen op innovatieve wijze te werken en te leren met een diversiteit aan stakeholders en daarbij te zoeken naar het overbruggen en verbinden van bestaande dichotomieën zoals tussen gezondheid en welzijn, wetenschap en praktijkkennis, beleid en uitvoering, publiek en privaat (boundary crossing).

De hoogwaardige leer- en ontwikkelingsprocessen die worden beoogd, berusten dus op de integratie van cognitieve en metacognitieve, reflectieve en sociale vaardigheden. De integratie van deze vaardigheden is vereist voor het realiseren van het PD-traject. Deze komen onder andere tot uiting in het door de PD-kandidaat zelf op zoek gaan naar een juiste opleidingsomgeving inclusief cursorisch aanbod. Formatieve feedback speelt een belangrijke rol bij de stimuleren van de hoogwaardige leerprocessen. Formatieve feedback wordt gegeven op basis van informatie die de kandidaat heeft verzameld in het eigen portfolio (de zogenoemde datapunten; zie hoofdstuk 4) en is bedoeld om het inzicht van de kandidaat in het eigen leer- en ontwikkelingsproces en in de realisatie van de leeruitkomsten te bevorderen.

Opleidingsomgeving

Het PD-traject wordt ondersteund door een krachtige leeromgeving. Deze is eerst en vooral gesitueerd in de beroepspraktijk waar de PD-kandidaat actief is en verder in het (cursorisch) onderwijs van de Graduate School Domein Gezond & Welzijn. Naast de begeleidende lector en de begeleidende praktijkprofessional is ook de PD-kandidaat zelf in hoge mate verantwoordelijk voor het realiseren van een krachtige leeromgeving. De kandidaat wordt gevraagd om zelf na te denken over en een verantwoorde

keuze te maken voor passende cursussen, om vervolgens zelf de vertaalslag van gevolgde cursussen naar de leeruitkomsten te maken in het Opleidings- en begeleidingsplan. Kenmerkend hiervoor zijn tenminste vier condities: (a) het werken aan complexe en realistische innovatieve vraagstukken op het snijvlak van de domeinen gezondheid en welzijn, (b) uitwisseling en samenwerking op het snijvlak van de domeinen met uiteenlopende stakeholders, (c) hoogwaardige coaching en formatieve feedback, (d) een voortdurend appèl op de eigen verantwoordelijkheid van de PD-kandidaat voor de eigen leer- en ontwikkelactiviteiten. Programmatisch toetsen en beoordelen vormt een essentieel bestanddeel van de leeromgeving in het PD-traject (zie 4.2). Dat geldt ook voor 'intercollegiale' intervisie in het (cursorisch) onderwijsaanbod (zie 3.2).

Werkplekleren

Het PD-traject wordt voornamelijk in de beroepspraktijk uitgevoerd. Werkplekleren staat of valt met de mogelijkheden die door de arbeidscontext als opleidingsomgeving worden geboden en met het vermogen van de PD-kandidaat om daar door middel van het realiseren van hoogwaardige leerprocessen daadwerkelijk optimaal gebruik van te maken. Centrale aspecten van het werkplekleren zijn participatie in en reflectie op werkprocessen en daarmee ook onderdomping in de werkcultuur. De domein-overstijgende en co-creatieve werkplek van PD-kandidaten wordt gekenmerkt door een hoge mate van complexiteit, dynamiek en spanning, zoals een veelheid van visies en perspectieven, belangen en machtsverhoudingen, wetgeving en beleid, financieringsstromen en faciliteiten. Juist in ill structured praktijksituaties waarvoor standaardoplossingen ontbreken, emergeren innovatievraagstukken. Daarbij is niet alleen expliciete conceptuele, feitelijke en procedurele vakspecifieke en vakoverstijgende kennis van belang maar ook impliciete en contextgebonden strategische kennis om deze vakkennis toepasbaar te maken in specifieke situaties. Juist het werkplekleren biedt een goede basis om deze onderliggende processen zichtbaar en hanteerbaar te maken. Werkplekleren biedt de mogelijkheid om formeel en informeel leren, om single, double en triple loop learning, om individueel, collectief en organisatieleren te combineren.

3.2 Inhoud van het programma

In de voorgaande paragraaf is reeds ingegaan op het werkplekleren; deze paragraaf richt zich op de inhoud van het opleidingsaanbod binnen de Graduate School. De programma-inhoud van het PD Domein Gezond & Welzijn binnen de Graduate School staat in al zijn aspecten (invulling, werkwijze, organisatie, planning) in dienst van het verwerven van de beoogde leeruitkomsten door middel van het realiseren van het PD-traject in de beroepspraktijk. De programma-inhoud ondersteunt met andere woorden het werk- en ontwikkelproces van de PD-kandidaten. Het PD-traject als zodanig is gericht op een specifiek praktijkvraagstuk dat door middel van een kort-cyclische en repetitieve wijze wordt benaderd. En dat vraagt voor een belangrijk deel om maatwerk, niet alleen qua inhoud, maar ook qua vormgeving en planning. Doorgaans zal de kandidaat echter voor een belangrijk deel terug kunnen vallen op het cursorisch aanbod vanuit het domein Gezond & Welzijn, maar hier wordt op onderdelen van afgeweken. Een aantal onderdelen van het totale opleidingsaanbod is namelijk PD-generiek of domein-overstijgend, zoals research methodology en wetenschapsfilosofie.

Om de gedachten te bepalen schetsen we voor de uitvoering van het PD-traject een min of meer gestandaardiseerde route voor het cursorisch aanbod, waar ook PD-generieke en domeinoverstijgende cursussen deel van uitmaken. De totale studiebelasting van het cursorisch gedeelte bedraagt 840 uur. De planning van alle inhoud is toegespitst op de specifieke fase of fasen waar de PD-kandidaat op dat moment aan werkt. Binnen de programma-inhoud is standaard een generiek gedeelte (560 uur) en een traject-specifiek gedeelte (280 uur) opgenomen, waar op beredeneerde wijze van kan worden afgeweken. Daarnaast kennen we een Domein Gezond & Welzijn-specifiek deel, dat nog nader wordt uitgewerkt. In alle onderdelen speelt 'intercollegiale' intervisie een belangrijke rol. Wat het generieke gedeelte van het cursorisch aanbod van Domein Gezond & Welzijn betreft, worden vier ontwikkelgebieden onderscheiden, die nauw samenhangen met de internationale standaarden voor het nagestreefde beheersingsniveau (zie 2.4.2):

- *Conceptuele ontwikkeling (minimaal 140 uur)*. De conceptuele ontwikkeling van de PD-kandidaten hangt nauw samen met knowledge (niveaaspect 1). De missie-gedreven PD-trajecten Domein Gezond & Welzijn staan in dienst van het bevorderen van een gezonde en inclusieve samenleving en bewegen zich daarmee op het snijvlak van de domeinen gezondheid en welzijn (leeruitkomst 1). Dit vraagt van de PD-kandidaten dat zij een domein-overstijgende en domeinen-verbindende visie ontwikkelen (leeruitkomst 5). De visie ontwikkelt zich gedurende het PD-traject in een wederzijdse wisselwerking: enerzijds ondersteunt de visie de opzet en de uitvoering van het PD-traject, anderzijds wordt deze visie door de bevindingen tijdens het PD-traject verder ontwikkeld. Centraal in de conceptuele leerlijn staan dan ook vooral referentiekaders die een verbindende rol kunnen spelen tussen de beide domeinen. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan concepten zoals positieve gezondheid, kwaliteit van leven, mensenrechtenperspectief, capability approach, zorgethiek, integrale preventie, sociaaleconomische verschillen in gezondheid en welzijn. Het PD-traject leidt altijd ook tot een bijdrage aan de discussie betreffende de visieontwikkeling op de samenwerking tussen de beide domeinen (leeruitkomst 5).
- *Methodologische ontwikkeling (minimaal 140 uur)*. De methodologische ontwikkeling van de PD-kandidaten hangt nauw samen met problem-solving (niveaaspect 2) en research (niveaaspect 3). In het PD-traject werken de kandidaten aan praktijkinnovatie door middel van kort-cyclische onderzoeks-, ontwerpactiviteiten en implementatieactiviteiten (leeruitkomst 2). Op PD-niveau worden deze activiteiten op het niveau van the state of the art uitgevoerd. De methodologische ontwikkeling richt zich op het vertrouwd maken van de kandidaten met dit niveau van praktijkonderzoek, praktijkontwerp en praktijkimplementatie, gericht op hun domein-overstijgende en domein-verbindende activiteiten (leeruitkomsten 1 en 5). Bij onderzoeksmethodologie kan worden gedacht aan: vraagarticulatie, onderzoeksdesign, onderzoeksplanning (tijd, geld, kwaliteit, informatie, organisatie), onderzoeksmethoden, datamanagement, analysemethoden, onderzoeksethiek. Bij ontwerpmethodologie gaat het onder meer om technieken zoals prototyping maar ook meer in het algemeen om design thinking en ontwerpgericht onderzoek. Bij implementatiemethodologie gaat het met name om het selecteren, inzetten en evalueren van geschikte implementatiestrategieën.
- *Professionele vaardigheden (inclusief houding) (140 uur)*. De ontwikkeling van professionele vaardigheden hangt vooral samen met problem-solving (niveaaspect 2), attitude (niveaaspect 4) en communication (niveaaspect 5). Om het PD-traject tot een goed einde te kunnen brengen, dienen kandidaten de UAS-variant van academische vaardigheden te verwerven. Terwijl academische vaardigheden zich primair op de wetenschappelijke gemeenschap richten, hebben professionele vaardigheden altijd betrekking op een drietal gemeenschappen, ook de wetenschappelijke, maar tevens de (inter)professionele en de maatschappelijke (leeruitkomst 4). PD-kandidaten leveren

een bijdrage aan wetenschap, beroepspraktijk en samenleving. Vaardigheden die van belang zijn, zijn met name (wetenschappelijk, professioneel, maatschappelijk) schrijven, presenteren, debatteren en adviseren. Naast vaardigheden zijn ook houdingsaspecten van belang bij de uitvoering van de verschillende rollen (professional, onderzoeker, innovator), zoals integriteit, zorgvuldigheid, transparantie, verantwoordelijkheid.

- *Interprofessionele en trans-professionele samenwerkingsvaardigheden (140 uur)*. De ontwikkeling van professionele vaardigheden hangt vooral samen met problem-solving (niveauaspect 2), attitude (niveauaspect 4) en communication (niveauaspect 5). In PD-trajecten werken kandidaten over de grenzen van afzonderlijke beroepen (interprofessioneel) en over beroepsgrenzen (transprofessioneel) samen met vertegenwoordigers van beroepsgroepen, burgers, beleidsmedewerkers etc. (leeruitkomst 2). Binnen hun PD-traject vervullen zij hierin een centrale rol, bijvoorbeeld als initiator en projectleider. Hiertoe zijn hoogwaardige samenwerkingsvaardigheden vereist. Denk bijvoorbeeld aan netwerkvorming, boundary crossing, co-creatie.

Het werken in kort-cyclische iteraties brengt met zich mee dat het cursorisch aanbod afgestemd dient te worden op de fase waar de PD-kandidaat op dat moment aan werkt. Dat vraagt om maatwerk in de planning van het aanbod.

3.3 Matching en selectie van kandidaten

3.3.1 Matching

Het proces van matching is gericht op het tot stand brengen van een kansrijke samenwerking voor een PD-traject. Dat vraagt om een afstemming tussen meerdere facetten: (1) de begeleidende lector en diens onderzoeksgroep, (2) de begeleidende praktijkvertegenwoordiger en diens praktijkorganisatie, (3) de beoogde PD-kandidaat, (4) het praktijkvraagstuk en de daarbij behorende beroepspraktijk. Een werkveldpartij (zie 2) kan een praktijkorganisatie binnen de domeinen Gezondheid en/of Welzijn zijn, maar bijvoorbeeld ook een overheidsorganisatie, een kennisorganisatie of een burgerinitiatief. Het bestuursniveau van de praktijkorganisatie is de primaire opdrachtgever en daarmee de probleemeigenaar van het PD-traject. We onderscheiden matching op inhoud en op overige randvoorwaarden zoals haalbaarheid.

Het initiatief tot een matching kan in principe door alle betrokken actoren worden genomen: een lector, een praktijkvertegenwoordiger, een kandidaat. In alle gevallen zal een praktijkvraagstuk de aanleiding zijn om een matching voor een PD-traject tot stand te brengen. In alle gevallen voert de lector de uiteindelijke regie over het proces van matching; deze bepaalt op basis van een onderlinge dialoog of het proces van matching kansrijk is. Aannemelijk moet zijn dat het PD-traject binnen de gestelde termijn op succesvolle wijze kan worden afgerond en dat de PD-kandidaat dan de leeruitkomsten (zie 2.6) op bevredigende wijze heeft gerealiseerd. De basis voor deze beoordeling is een open gesprek tussen de beoogde partijen: de begeleidende lector, de kandidaat en de praktijkvertegenwoordiger.

Wanneer de lector de match kansrijk acht en de anderen delen deze inschatting, dan gaat de beoogde PD-kandidaat aan de slag om een planning voor het gehele PD-traject op te stellen in overeenstemming met de criteria die in dit programmavoorstel zijn beschreven. De planning beschrijft de doel- en vraagstelling van het traject evenals de fasering van de werkzaamheden. Verder wordt de gewenste dan wel noodzakelijke cursorische ondersteuning uitgewerkt en ingevoegd in de planning, waarbij het standaardaanbod (zie 3.2) het vertrekpunt is, waar echter op onderbouwde wijze van kan worden afgeweken. Ook de begeleidingsmomenten, de feedbackmomenten en de beoordelingsmomenten worden gepland. De planning wordt opgesteld in overleg met de lector en de praktijkvertegenwoordiger. Wanneer de selectieprocedure (zie verderop 3.3.3) succesvol is afgerond, dan is de planning de basis voor een samenwerkingsovereenkomst tussen onderzoeksgroep, praktijkorganisatie en kandidaat. Gedurende het PD-traject kan in goed onderling overleg de planning worden bijgesteld. Gezien de complexiteit van het PD-traject is realistisch om te verwachten dat dit ook vaker nodig zal zijn.

3.3.2 Hoe komt een kandidaat in aanmerking voor een PD-traject?

Elke betrokken hogeschool binnen domein Gezondheid & Welzijn heeft PD-plekken toebedeeld gekregen. De hogeschool selecteert kandidaten voor deze plekken en draagt deze voor aan de Graduate Commissie ter beoordeling.

Heeft iemand interesse in een PD-traject, kan in overleg met de betrokken lector of research graduate school bepaald worden of een PD wenselijk en haalbaar is. In dat proces wordt uiteindelijk vastgesteld dat het de moeite waard is om een voorstel uit te werken. De potentiële kandidaat wordt uitgenodigd voor een kennismakingsgesprek waarin het voorgestelde onderzoeksplan wordt gepresenteerd en besproken. Na het interview wordt van de kandidaat verwacht dat hij een gedetailleerd onderzoeksvoorstel formuleert, ondersteund door het begeleidingsteam dat van toepassing is op de kandidaat. Dit voorstel wordt ingediend bij de interne beoordelingscommissie van de betreffende hogeschool. Deze beoordelingscommissie geleidt de geschikte voorstellen door naar de Graduate Commissie van het betreffende domein, die de definitieve beoordeling zal doen.

Om te kunnen starten met het PD-traject doorloopt de PD-kandidaat veelal een pre-PD traject. In de pre-PD fase worden de voorstellen uitgewerkt waarna de definitieve selectie bij de Graduate Commissies binnen domein Gezondheid & Welzijn. Als de selectie rond is mag de kandidaat starten met zijn/haar PD-traject. Tijdens het PD-traject is de PD-kandidaat werkzaam in zowel het lectoraat van de dagelijks begeleider als in de organisatie(s) van de werkveldpartner(s). Daarnaast trekt de PD-kandidaat intensief op met andere PD-kandidaten binnen het PD-programma. Zij vormen daarbij samen een leerwerkgemeenschap.

3.4 Ondersteuning en programmateam

Het docententeam van de graduate school – en daarmee ook de docenten die bij de PD-trajecten betrokken zijn – representeert in zijn samenstelling en samenwerking state-of-the-art expertise op het hoogste niveau. In principe is elke docent gepromoveerd, een regel waarvan slechts op basis van een

goede onderbouwing wordt afgeweken. De expertise die in het docententeam aanwezig is, kan langs drie dimensies worden onderscheiden.

- Het inhoudelijk domein van expertise: conceptueel (met name op het snijvlak van de domeinen gezondheid en welzijn), methodologisch (onderzoeken, ontwerpen, implementeren), vaardigheden (professioneel, interprofessioneel, trans-professioneel).
- Het interactief domein van expertise: begeleiden, beoordelen. En wel op het niveau van SKE.
- De reikwijdte van de expertise: generiek (alle professies), interdisciplinair (het snijvlak van gezondheid en welzijn), specifiek (specialisaties binnen gezondheid of welzijn).

Per PD-traject wordt bij de planning zorgvuldig beoordeeld door de Graduate Commissie domein Gezondheid & Welzijn of alle gewenste dan wel noodzakelijke expertise daadwerkelijk aanwezig is in de graduate school. Zo nodig wordt expertise van elders ingeschakeld, bijvoorbeeld vanuit graduate schools in andere domeinen of vanuit onderzoeksgroepen van universiteiten in het binnen- en buitenland.

3.4.1 Begeleiding en ondersteuning

De Graduate Commissie selecteert de pool van lectoren die bevoegd zijn kandidaten te begeleiden als hoofdbegeleider en voor te dragen aan de beoordelingscommissie.

De begeleiding en ondersteuning van de PD-kandidaat wordt uitgevoerd door een begeleidingscommissie en een zogenaamde PD-community. De begeleiding krijgt gestalte aan de hand van een persoonlijk begeleidings- en ontwikkelingsplan. Alle begeleiders van PD-trajecten vormen eveneens met elkaar een community waar wederzijdse ondersteuning op de begeleidingsrol wordt geboden. Bij leren en ontwikkelen on-the-job is de kwaliteit van de begeleiding cruciaal voor het leereffect. On-the-job leren en ontwikkelen betekent niet alleen vaardiger worden, maar ook ingroeien in een professionele gemeenschap. De 'significante anderen' (de begeleiders) ondersteunen de kandidaat daarin door én rolmodel te zijn én collega én critical friend. Voor de begeleiding van de PD-kandidaat wordt er een begeleidingscommissie geïnstalleerd, voorgezeten door een lector. Deze lector treedt op als supervisor. Naast de voorzittend lector is een tweede lector aangesloten om het interdisciplinaire karakter (Gezondheid & Welzijn) van het traject te bewaken. Daarnaast zijn vanuit de praktijk twee externe professionals lid van de begeleidingscommissie. Deze zijn direct betrokken bij het praktijkvraagstuk, hebben een PhD of PD of een vergelijkbaar werk- en denkniveau. De begeleiding is intensief (circa 30-40 mensdagen per jaar voor de gehele commissie) en start meteen aan het begin van het PD-traject.

Taken van de begeleidingscommissie:

- De begeleidingscommissie begeleidt het traject van een PD-kandidaat en wordt voorgezeten door een lector en aangevuld met twee externe professionals uit de praktijk
- De begeleidingscommissie stelt drie van de vijf leden van de beoordelingscommissie voor (lector en twee professionals uit het/de (internationale) vakgebied/praktijk).
- De begeleidingscommissie stelt in gezamenlijkheid met de PD-kandidaat een tweede lector voor om het interdisciplinaire karakter (Gezondheid & Welzijn) te waarborgen

- De begeleidingscommissie monitort, ook tussen de formele beoordelingsmomenten door, waar een PD-kandidaat bijsturing of extra/andere coaching nodig heeft om de leeruitkomsten te behalen
- Lector en tweede lector monitoren en begeleiden de PD-kandidaat op meso/macro-niveau in relatie tot de geformuleerde leeruitkomsten
- Beide betrokken professionals uit het werkveld monitoren en begeleiden de PD-kandidaat op micro- en mesoniveau 'on the job'

Eisen aan en kenmerken van de begeleiders

- De voorzittend lector en tweede lector hebben een afgeronde PhD of PD en ruime ervaring met het begeleiden en beoordelen van Masterscripties en ervaring in PhD begeleiding.
- Beide professionals uit het werkveld hebben relevant academisch werk- en denkniveau (NLQF niveau 7)
- Lectoren bemiddelen tussen PD-kandidaat en andere, voor het vraagstuk relevante lectoraten
- Beide professionals uit het werkveld hebben ruime ervaring met het begeleiden van collega's. Zij coachen de PD-kandidaat in de hoogwaardige leerprocessen van zelfstandig, diepgaand en co-creatief leren. Waar de Graduate Commissie ofwel de begeleidend professional uit het werkveld zelf twijfelt over voldoende pedagogisch/didactische vaardigheden voor volwaardige begeleiding, volgen 'beginnend begeleiders' binnen het PD-scholingstraject aanvullende cursus(sen). Deze cursus(sen) volgen zij in het voortraject en/of in het eerste jaar van het PD-traject.
- Een van de twee professionals uit het werkveld heeft beslissingsbevoegdheid binnen de organisatie waar het praktijkprobleem wordt aangepakt.
- Een van de twee professionals uit het werkveld heeft aantoonbare ervaring met onderzoek en/of innovatie op minimaal masterniveau.
- De begeleidingsintensiteit van beide professionals uit het werkveld kan onderling variëren, afhankelijk het complexe vraagstuk waar de PD-kandidaat aan werk en het bijbehorende. Ook kan de intensiteit per periode van het PD-traject variëren in de soms onvoorspelbaarheid van het traject.
- De verhouding van de intensiteit van begeleiding tussen professional – professional – lector – tweede lector is ongeveer 15-15-10-3.

3.4.2 Persoonlijk begeleidings- en ontwikkelplan

De kandidaat maakt aan het begin van het PD-traject, afgestemd met de begeleidingscommissie, een persoonlijk begeleidings- en ontwikkelplan. Jaarlijks wordt het begeleidings- en ontwikkelplan geëvalueerd in voortgangsgesprekken met lector en praktijkbegeleiders. Voorafgaand aan elke evaluatie maakt de PD-kandidaat inzichtelijk voor de tweede lector in hoeverre interdisciplinariteit is gezocht en getoond, zodat de input van de tweede lector meegenomen wordt in de evaluatie.

3.4.3 PD-community

Er wordt een domein-overstijgende PD-community/leergemeenschap ontwikkeld voor alle PD-kandidaten van de verschillende tracks. De community heeft daarmee een interprofessioneel karakter. Binnen deze community wordt wederzijds leren gestimuleerd, bijvoorbeeld door middel van 'intercollegiale' interviews of casusbespreking.

De PD-community kent een gelaagdheid:

1. Onder begeleiding van een lector en professional uit de praktijk kunnen kandidaten casussen bespreken, ervaringen uitwisselen, discussiëren, elkaar bevragen, etc. Hierin komt elke PD-kandidaat aan de beurt om een seminar invulling te geven aan de hand van een vraagstuk dat op dat moment speelt. Dit kan bijvoorbeeld onderzoeksinhoudelijk zijn, maar ook elkaar bevragen over het opzetten van co-creatie met je doelgroep, implementatievraagstukken, etc.
2. Binnen de community worden subgroepen interprofessioneel samengesteld, zodat intercollegiale intervisie met andere PD-kandidaten laagdrempelig georganiseerd kan worden. Dit wordt onafhankelijk van supervisors georganiseerd. Hiertoe is er voor PD-kandidaten gelegenheid om intercollegiale intervisie uit te voeren waarbij vertrouwelijkheid van al het besprokene gewaarborgd is.

3.4.4 Begeleiders community

Er wordt voor de begeleiders van de PD-kandidaten, de lectoren en begeleiders uit de praktijk, ook een community/leergemeenschap opgezet (in eerste instantie gedurende de pilot fase). Binnen deze community krijgen de begeleiders support in het begeleiden van PD-kandidaten. Daarnaast kan deze community gebruikt worden om uitdagingen en problemen in de pilotfase te evalueren en bespreken.

Net als de PD-community, kent ook de begeleiders community een gelaagdheid:

1. Bespreken van inhoudelijke vraagstukken en uitdagingen/problemen in de vorm van een seminar. Hierin komt elke begeleider aan de beurt om een seminar te verzorgen over inhoudelijke vraagstukken.
2. Bespreken en delen van intervisie-vraagstukken. Hiervoor worden begeleiders in subgroepen verdeeld om in vertrouwelijkheid zaken te delen en te bespreken. Lectoren en begeleiders uit de praktijk worden hierin gemixt, zodat zij leren van elkaars invalshoek op het PD-traject. Hierbij is vertrouwelijkheid van al het besprokene gewaarborgd.

3.5 Inbedding: UAS lectoren and internationale netwerken

De UAS lectoren maken reeds deel uit van verschillende internationale/nationale/regionale netwerken. Bij het opstellen van een persoonlijk begeleidings- en opleidingsplan, denkt de lector daarom met de PD-kandidaat mee welke reeds bestaande netwerken voor de PD-kandidaat toegankelijk gemaakt kunnen worden. De PD-kandidaat laat in de leeruitkomsten zien dat deze regionaal, nationaal en internationaal kan opereren, waarbij de UAS een zorgplicht heeft om de PD-kandidaat toegang tot meerdere relevante netwerken te verlenen. Tijdens de pilotfase richt de PD-kandidaat zich in eerste instantie op het regionaal en nationaal netwerk. Hierbij is er ook in het begeleidings- en opleidingsplan oog voor het laten aansluiten van lectoraten die expertise hebben over het vraagstuk waar de PD-kandidaat aan werkt. De lector speelt hier een bemiddelende rol in. Uiteraard kan de PD-kandidaat zich, waar dit sterk relevant is voor het domein waarin de PD-kandidaat opereert, ook op het internationaal netwerk focussen. Echter voorwaarde is, zeker tijdens de pilotfase, dat regionaal en nationaal netwerk eerst op orde moet zijn.

Desalniettemin laat de PD-kandidaat wel zien een internationale bril op te kunnen zetten. Hierdoor kan de PD-kandidaat zijn eigen werk in perspectief plaatsen en dit ook benoemen. Het afleggen van werkbezoeken maakt dan ook standaard onderdeel uit van het persoonlijk begeleidings- en opleidingsplan van de PD-kandidaat. Hoe en waar dat werkbezoek gebracht wordt, werkt de PD-kandidaat uit in zijn persoonlijk begeleidings- en opleidingsplan waarbij duidelijk wordt welke meerwaarde de werkbezoeken hebben in relatie tot de leeruitkomsten.

3.6 Studielast en duur

De studiebelasting en studieduur vraagt een evenwichtige afweging tussen ambities en haalbaarheid. Wij verwachten dat de doorsnee PD-kandidaat zo'n 3 dagen per week aan het eigen PD-traject zal kunnen werken. Meer zal doorgaans niet haalbaar zijn en minder is onwenselijk met het oog op de gewenste voortgang in het traject. Verder verwachten wij dat praktijkorganisaties PD-trajecten van ongeveer 4 jaar zullen ondersteunen. Een versnelling leidt tot een PD-traject van 3 jaar, een vertraging tot een traject van maximaal 6 jaar. Wanneer praktijkorganisaties toch langer durende innovatietrajecten zouden willen initiëren, bijvoorbeeld van 7 tot 8 jaar, dan lijkt het raadzaam om het traject op te splitsen over (tenminste) twee PD-trajecten. Dit alles veronderstelt wel dat er al veel werk verzet is in het voortraject voordat het PD-traject formeel van start gaat. In concreto worden in het PD-voortraject de praktijkvraag gearticuleerd en het PD-traject gedegen gepland. Naar schatting duurt dit ongeveer een jaar; veel sneller zal veelal niet mogelijk zijn en veel langer is niet wenselijk. Het voortraject eindigt op het moment dat 1) de betrokken partijen (de begeleidende lector, de PD-kandidaat, de praktijkbegeleider, de faciliterende praktijkorganisatie) overeenstemming hebben bereikt over het PD-traject, 2) het PD-voorstel is goedgekeurd door de Graduate Commissie en 3) de overeenstemming tussen de betrokken partijen is geformaliseerd in een samenwerkingsovereenkomst. Dit alles betekent ook dat het ons niet zinvol lijkt om een formeel onderscheid tussen voltijd- en deeltijd-trajecten te onderscheiden.

In de praktijk zullen (haast) alle PD-trajecten een deeltijdkarakter bezitten. Het voortraject staat los van de genoemde tijdsinvestering vanaf de start van het PD-traject. Hoe het voortraject er uit ziet, wordt nog uitgewerkt.

3.7 Procedures

De procedure betreffende de selectie van geschikte PD-kandidaten wordt, in samenhang met de ontwikkeling van het PD-traject, beschreven in § 2.4.1 en § 3.3.2. De procedures rondom de begeleiding van PD-kandidaten worden beschreven in § 3.4.1. De procedure betreffende de beoordeling van PD-kandidaten wordt in § 4.3 beschreven, in samenhang met de opzet van het assessment.

Een verkorte weergave:

Binnen elk PD-programma worden een opdracht of vraagstelling en concrete taken als input geformuleerd met flankerende leeractiviteiten voor ondersteunende kennis. De kandidaat dient kort-cyclisch te werken aan het vraagstuk zodat meerwaarde voor de praktijk al ontstaat tijdens het traject en niet pas

aan het einde. Het cursorisch onderwijs bestaat uit onderwijsmodules die ondersteunend zijn aan de doelstellingen van het PD-traject en die aansluiten bij de voorkennis van de kandidaat.

Ook gaat het in het traject om de fysieke setting (bijvoorbeeld de eigen werksituatie) waarin het leren plaatsvindt en de artefacten, tools en andere bronnen die daar ondersteunend zijn.

Procedure tijdens (pre-)PD-traject:

- Vooraf: Potentiële kandidaten hebben de mogelijkheid om deel te nemen aan het landelijke pre-PD traject.
- Vooraf: beoordeling van de startkwalificaties van de kandidaat en het aanvraagformulier (met onderzoeksplan) door de Graduate Commissie.
- Start: na positieve beoordeling door de Graduate Commissie kan de kandidaat starten.
- Na 3 maanden: beoordeling van het PD-plan van de kandidaat door de begeleidingscommissie.
- Na 12 maanden: go/no-go beslissing door de Graduate commissie.
- Begeleidingsbijeenkomsten met de dagelijks begeleider en 6 keer per jaar met de begeleidingscommissie.
- Halfjaarlijkse feedback bijeenkomsten met een panel van experts en praktijkprofessionals vanuit het Graduate Network.
- Aan het eind van het traject: De kandidaat informeert het begeleidingsteam dat het onderzoek is afgerond en dat alle benodigde bewijsstukken zijn toegevoegd aan het portfolio. Het begeleidingsteam heeft het recht om de ingediende bewijsstukken te controleren en te beslissen of de kandidaat kan worden voorgedragen aan de beoordelingscommissie voor de eindbeoordeling. Deze eindbeoordeling vindt plaats in de vorm van een interviewvoordracht van de kandidaat aan de begeleidingscommissie door de lector, peer review op het portfolio en een criteriumgericht interview door de beoordelingscommissie op basis van het beoordelingsmodel.
- Verlenen van certificaat van deelname door het Graduate Network vertegenwoordigd door één van de deelnemende de hogescholen



4. Beoordeling

4.1 Uitgangspunten van beoordeling

De toetsing van het PD-traject is opgezet volgens het concept programmatisch toetsen (Baartman, van Schilt-Mol, Van der Vleuten, 2020). Programmatisch toetsen berust op het verzamelen van bewijsmateriaal (datapunten) waarmee de kandidaat het eigen leerproces inzichtelijk maakt en de leeruitkomsten aantoonst. De ontwikkeling van de kandidaat wordt gewaardeerd op verschillende momenten. Bij (low-stake en medium-stake) waarderingsmomenten staat het leerproces van de PD-kandidaat centraal; de high-stake beslismomenten gaan tevens vergezeld van voortgangsbepalingen dan wel toekenning van het certificaat van deelname door het Graduate Network vertegenwoordigd door één van de deelnemende hogescholen, waarbij het realiseren van de leeruitkomsten op het verwachte niveau aangetoond dient te zijn. Het programmatisch-toetsenconcept sluit aan bij constructivistische leertheorieën, waarin leren wordt gezien als een gezamenlijk en actief proces van kennisverwerving. Binnen de opzet van het PD-traject geven wij invulling aan dit concept doordat (a) een sterk beroep wordt gedaan op de eigen regie die wordt gevoerd door reflectie en feedback (learner's agency and accountability), (b) de tussentijdse waarderingsmomenten niet alleen dienend zijn aan de uiteindelijke beslissing maar ook bijdragen aan het ontwikkelingsproces van de PD-kandidaat en (c) de high-stake beslissing over de toekenning van het certificaat van deelname door het Graduate Network vertegenwoordigd door één van de deelnemende hogescholen gebaseerd is op een breed palet aan bronnen en perspectieven.

PD-kandidaten tonen de leeruitkomsten aan door bewijs te verzamelen in een portfolio (zie § 4.3). De verschillende bewijzen worden gewaardeerd door gebruik te maken van zogeheten single point rubrics. Deze rubrics bestaan uit succescriteria waarmee concreet wordt beschreven wat van de PD-kandidaat verwacht wordt om de beoogde leeruitkomsten (zie § 2.6) op het verwachte beheersingsniveau (zie § 2.4.2) aan te tonen. De rubrics zijn robuust geformuleerd en bieden voldoende aanknopingspunten voor kandidaten om zichzelf te beoordelen en bieden voldoende ruimte aan de beoordelingscommissie om de voortgang van de PD-kandidaten op de relevante facetten te waarderen.

4.2 Beoordelingsprogramma

Naast de vele low-stake waarderingsmomenten, bestaat het toetsprogramma tevens uit één medium-stake waarderingsmoment en twee high-stake beslismomenten, namelijk een tussentijdse voortgangsbepaling en finale beslissing over verlenen van certificaat van deelname aan het PD-traject.

Het medium-stake waarderingsmoment vindt doorgaans plaats negen tot twaalf maanden na de start van het PD-traject. Het betreft een tussentijdse waardering van het verzamelde bewijs in het portfolio. In een gesprek met de begeleidingscommissie ontvangt de PD-kandidaat constructieve feedback op de voortgang van diens PD-traject. Wanneer de voortgang beneden verwachting is gebleven, dan ontvangt de PD-kandidaat van de begeleidingscommissie een remediërsadvies.

De eerste high-stake beslissing volgt meestal ongeveer driekwart tot een heel jaar na de medium-stake waardering, dus anderhalf tot twee jaar na de start van het PD-traject, en heeft een go/no-go karakter. De beslissing is gebaseerd op een holistische waardering van al het portfoliobewijs dat de PD-kandidaat heeft geselecteerd. Het PD-traject kan worden voortgezet wanneer de PD-kandidaat voldoet aan de verwachte voortgang. Anders wordt besloten om het traject te beëindigen.

Het PD-traject is succesvol afgerond wanneer de PD-kandidaat aan alle leeruitkomsten heeft voldaan en zelfstandig kan functioneren in de rollen als onderzoeker, innovator, professional en change agent op niveau 8 van het EQF. De finale high-stake beslissing leidt dan tot het verlenen van het certificaat van deelname door het Graduate Network vertegenwoordigd door één van de deelnemende hogescholen. (zie § 4.4 voor de bijbehorende procedure).

4.3 Beoordelingsinstrumenten

In het PD-traject wordt gebruik gemaakt van een digitaal portfolio. Het portfolio heeft tegelijk een functie in de ontwikkeling en in de beoordeling van de PD-kandidaat. Het portfolio bestaat dan ook uit een ontwikkelportfolio en een assessmentportfolio. De functie van het ontwikkelportfolio is primair een instrument waarmee de PD-kandidaat en de begeleidingscommissie de voortgang van het PD-traject vastleggen en monitoren. Als voorbereiding op een voortgangsgesprek stelt de PD-kandidaat een assessmentportfolio samen. Dit assessmentportfolio bestaat uit een selectie van het bewijsmateriaal in het ontwikkelportfolio gericht op het aantonen van de beheersing van de leeruitkomsten op het verwachte niveau.

In dialoog met de begeleidingscommissie bepaalt de kandidaat rondom de start van het PD-traject de wenselijk geachte inhoud van het portfolio. De begeleidingscommissie en andere stakeholders bij het PD-traject geven met regelmaat feedback op het verzamelde bewijsmateriaal. Ook wordt onder regie van de PD-kandidaat en in goed overleg met de begeleidingscommissie een globale planning van de begeleidings- en de beoordelingsmomenten opgesteld, die zo nodig tijdens het PD-traject (eventueel ook regelmatig) wordt aangepast. De PD-kandidaat vraagt indien nodig aan de begeleidingscommissie feedback op het portfolio, en de begeleidingscommissie geeft hoe dan ook regelmatig feedback. De inhoudelijke opzet van het portfolio en de globale planning van de contactmomenten worden verwerkt in het persoonlijk begeleidings- en ontwikkelingsplan (zie § 3.4.2).

De stappen die gedurende het PD-traject worden gezet met betrekking tot het portfolio:

- Het uitwerken van het portfolioplan: feedback van de begeleidingscommissie
- Low-stake waarderingsmomenten: ophalen van feedback van relevante stakeholders
- Medium-stake waarderingsmoment: feedback van de begeleidingscommissie
- High-stake beslismoment: beslissing door de beoordelingscommissie

Het portfolio is met het oog op de toegankelijkheid voor de waarderings- en de beslismomenten gestructureerd op basis van de leeruitkomsten. Per leeruitkomst voegen PD-kandidaten inhoudelijk bewijsmateriaal en een procesbeschrijving toe. De basis voor de inhoudelijke uitwerking van het portfolio is dus dat PD-kandidaten bewijsmateriaal verzamelen waarmee zij aantonen aan de leeruitkomsten

te voldoen op het verwachte niveau. Het portfolio kan bestaan uit uiteenlopende vormen van bewijs, de zogeheten datapunten. De datapunten kunnen afkomstig zijn uit de praktijk zoals de rapportage van een analyse van een praktijkvraagstuk of het ontwerp van een prototype of een beroepsproduct. Datapunten kunnen ook bestaan uit formeel bewijsmateriaal zoals een gerealiseerd resultaat in de flankerende leeractiviteiten. Mogelijke datapunten zijn bijvoorbeeld onderzoeksplannen, schriftelijke analyses, ontwerpen van innovaties, implementatieactiviteiten, essays en onderzoekspublicaties in peer reviewed vaktijdschriften of wetenschappelijke journals, rapporten, tentoonstellingen, heuristieken en algoritmes. Op zichzelf staande datapunten worden pas geldig bewijsmateriaal in het portfolio wanneer ze op een adequate wijze gerelateerd zijn aan de leeruitkomsten op het verwachte niveau en voorzien zijn a) van theoretische en praktische onderbouwing, (b) van feedback van de relevante stakeholders en (c) van reflectie van de PD-kandidaat op het iteratieve en kort-cyclische proces van onderzoeken, innoveren en leren, op de ontvangen feedback en op de relatie met de leeruitkomsten. Bewijsmateriaal veronderstelt, kortom, dat de PD-kandidaat verantwoordt waarom de verzamelde en geselecteerde informatie relevant is om de leeruitkomst aan te tonen en waarom deze informatie voldoet aan het verwachte niveau.

Voor de uitwerking van het portfolio gelden de zogeheten VRAAKT-criteria:

- (V) Variatie. Er is sprake van voldoende variatie aan datapunten (triangulatie). Hoe groter de variatie aan verschillende typen van prestaties, van contexten en van perspectieven van stakeholders op uiteenlopende momenten, hoe meer evidentie het bewijsmateriaal verschaft.
- (R) Relevantie. De datapunten zijn relevant voor de belangrijkste aspecten van de desbetreffende leeruitkomsten.
- (A) Authenticiteit. De datapunten zijn authentiek. Het bewijsmateriaal vormt een betrouwbare afspiegeling van de activiteiten, de ervaringen en de bekwaamheid van de PD-kandidaat.
- (A) Actualiteit. De datapunten zijn in voldoende mate actueel; ze berusten op activiteiten van recente datum.
- (K) Kwantiteit. Het bewijsmateriaal is goed gedoseerd. De datapunten bevatten geen overbodige of irrelevante informatie.
- (T) Toegankelijkheid. Het portfolio als geheel is overzichtelijk opgebouwd en helder geschreven.

4.4 Beoordelingsprocedures

Voor het nemen van de finale high-stake beslissing levert de PD-kandidaat in afstemming met de begeleidingscommissie de volgende stukken aan:

- Het definitieve en volledige assessmentportfolio.
- Een positief advies van de begeleidingscommissie, gebaseerd op de intensieve begeleiding gedurende het gehele PD-traject evenals op de definitieve versie van het portfolio.
- Een schriftelijk pleidooi op basis van een onderbouwde visie op het domein betreffende de eigen kijk op de mogelijkheden van en valkuilen bij de implementatie en opschaling van de ontwikkelde beroepsproducten in de praktijk, de wenselijkheid van vervolgonderzoek en de relevantie voor het beroepsonderwijs.

- Ten minste één artikel voor een vaktijdschrift plus één artikel voor een peer reviewed wetenschappelijk tijdschrift waarin de professionele en maatschappelijke relevantie van de opgeleverde producten alsmede het onderzoek hiernaar worden toegelicht (de artikelen zijn ingediend met een reële kans om geaccepteerd te worden, maar hoeven niet noodzakelijkerwijs al geaccepteerd te zijn op het moment van de eindbeoordeling);

Voor het nemen van de finale high-stake beslissing, wordt per PD-traject een zogeheten beoordelingscommissie samengesteld door het Graduate Committee.

De beoordeling van het PD-traject is in handen van een beoordelingscommissie. In de beoordelingscommissie zitten een lid uit de gemeenschap van lectoren binnen het domein Gezondheid & Welzijn en drie leden die worden voorgedragen door de begeleidingscommissie en een afspiegeling vormen van de stakeholders in de begeleidingscommissie. Voorzitterschap is in de pilotfase in handen van een lid van de VaCo-PD. De begeleidingscommissie kan kandidaten voordragen die zitting kunnen nemen in de beoordelingscommissie. Wel moet belangenverstrengeling worden voorkomen en een onafhankelijke beoordeling worden gewaarborgd. Uiteindelijk beslist het Graduate Committee over de samenstelling.

Na ontvangst van een positief oordeel door de beoordelingscommissie organiseert de PD-kandidaat in samenwerking met lectoraat en werkveld een (mini)conferentie, die de kandidaat tevens zelf voorziet. Voor deze conferentie worden vertegenwoordigers van de wetenschap, de beroepspraktijk, de beroepsgroep, het beroepsonderwijs en de samenleving uitgenodigd. Centraal tijdens de conferentie staat een debat op basis van het pleidooi van de PD-kandidaat. De conferentie opent dan ook met een voor alle stakeholders toegankelijke presentatie door de PD-kandidaat. De PD-kandidaat rondt de conferentie af met een samenvatting van de belangrijkste conclusies en aanbevelingen. Dan trekt de beoordelingscommissie zich terug om het definitieve oordeel te formuleren, met de kanttekening dat de conferentie het aanvankelijke positieve oordeel niet ongedaan kan maken. Na het uitspreken van het positieve oordeel, spreekt de begeleidende lector het laudatio uit. De conferentie wordt afgerond met een receptie.

4.5 Kwaliteitsborging

De kwaliteit van programmatisch toetsen is gebaseerd op de kwaliteit van het beslisinstrument (het portfolio), de kwaliteit van de beslissers (i.c. de examinatoren van de beoordelingscommissie) en de kwaliteit van de beslisprocedures, naast een duidelijke scheiding tussen begeleiding en beslissing. De kwaliteit van het beslisinstrument in de vorm van de reeds beschreven VRAAKT-criteria is afgeleid van de kwaliteitscriteria voor kwalitatief onderzoek. De toetsing van het portfolio aan deze criteria is de taak van de beslissers. Deze beslissers zijn inhoudsdeskundigen op het domein op EQF niveau 8. Zij zijn tevens getraind in portfoliobeoordelingen, in programmatisch toetsen en in het werken met single point rubrics. Bovendien nemen zij jaarlijks deel aan kalibreersessies op domeinniveau. De beslisprocedure komt op transparante wijze tot stand. De kwaliteit van het programmatisch toetsen wordt bewaakt door het Graduate Committee.



5. Referenties

- Andriessen et al. (2021). University of Applied Sciences Professional Doctorate: Een beroepsopleiding waarin praktijkgericht onderzoek centraal staat. Vereniging Hogescholen.
- Raad voor Volksgezondheid en Samenleving (2017). De zorgagenda voor een gezonde samenleving. Den Haag: RVS.
- Taskforce Zorg op de Juiste Plek (2018). De juiste zorg op de juiste plek. Wie durft?
- Van der Vleuten C, Schuwirth L, Driessen E, Dijkstra J, Tigelaar D, Baartman L, Van Tartwijk J. 2012. A model for programmatic assessment fit for purpose. *Med Teach*. 34(3):205–214.
- Wennekers, A., Boelhouwer, J., Van Campen, C. & Kullberg, J. (2019). De sociale staat van Nederland 2019. Den Haag; SCP.

6. Addendum

Introductie

Eind mei 2022 is het programmavoorstel University of Applied Science Professional Doctorate (PD) – programma Gezondheid & Welzijn afgerond voor indiening bij de Validatiecommissie PD (VaCo-PD). De Taskforce Gezondheid & Welzijn heeft dit programmavoorstel destijds afgerond, ervan uitgaande dat de VaCo-PD het in de zomer van 2022 zou hebben beoordeeld. De VaCo-PD is echter in december 2022 geformaliseerd en klaar voor beoordeling van het programmavoorstel Gezondheid & Welzijn.

Als gevolg hiervan zijn enkele programmaonderdelen beschreven in het huidige programmavoorstel enigszins gewijzigd vanwege veranderende inzichten en/of de inhoud van het in november 2022 vastgestelde PD Kwaliteitskader. Daarom worden (verwachte) wijzigingen op de hoofdonderdelen beschreven in dit addendum, als aanvulling op het programmavoorstel. In dit addendum worden alleen de onderdelen beschreven die nog niet in het programmavoorstel zijn opgenomen maar op korte termijn wel aandacht behoeven.

Kwaliteitskader Standaard 2: Overdracht, impact en realisatie van leerresultaten

Als vervolg op de landelijke overkoepelende taskforce Monitoring & Evaluatie gaan we een procedure voor domeinspecifieke monitoring en evaluatie inrichten. In dit plan nemen we de doorwerking en impact van het PD-traject op de beroepspraktijk, maatschappij, onderwijs en praktijkgericht onderzoek mee. Het domein Gezondheid & Welzijn monitort ook de loopbaan van de kandidaten tijdens en na het traject (alumnisucces). Daarnaast beschrijven we de organisatie van data-archivering, toegankelijkheid en transparantie van de output van PD-trajecten in de opleiding in het domein. Continue verbetering en borging van de kwaliteit van het programma maakt deel uit van dit monitoring- en evaluatieplan Gezondheid & Welzijn. Twee voorbeelden: 1) jaarlijkse evaluatie van coaching- en supervisieprocedures vanuit supervisor- en kandidaat perspectief wordt beschreven; 2) de bandbreedte van onze leer- en evaluatie workflow tijdens de pilotperiode zal worden gemonitord – we zullen verschillende cohorten vergelijken in hun workflows en output.

Kwaliteitskader Standaard 3: Kwaliteit, toetsing en beoordeling

De kwaliteit van PD-opleidingen moet aansluiten bij de behoeften, ambities en uitdagingen van de beroepspraktijk. Toegepaste methoden moeten ook praktisch relevant zijn met de juiste robuustheid en op een ethisch verantwoorde manier. Opleidingen zijn in overeenstemming met de Nederlandse Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit. Het Graduate Network Gezondheid & Welzijn hecht veel belang aan Open Science en zal daarom Open Science opleiden als onderdeel van de leerwerkgemeenschap. Als onderdeel van het monitoring- en evaluatieplan kijken we ook naar de bijdrage van kandidaten in het domein Gezondheid & Welzijn aan Open Science en de publicatie van onderzoeksresultaten.

Klachten- en bezwaarprocedure: wanneer hogescholen als indieners van een PD-voorstel of als leden van Graduate Network, of beroepsorganisaties als Graduate Network-leden klachten of bezwaren hebben over lopende procedures, kunnen zij dit melden en aan de orde stellen bij de VaCo-PD. Met een dergelijke klachten- en bezwaarprocedure kunnen Graduate Network- en Graduate Committee-leden van Gezondheid & Welzijn hun onvrede uiten over (de uitvoering van) procedures.

Kwaliteitskader Standaard 4: Organisatie

De Graduate Committee binnen het domein Gezondheid & Welzijn is het bestuurlijk orgaan dat verantwoordelijk is voor de kwaliteit van het PD-programma en bestaat uit een afvaardiging van deelnemende hogescholen en externe (inter)nationale partijen in het Graduate Network. Veel van de Graduate Committee-taken worden uitgevoerd in co-creatie met het Graduate Network. De Graduate Committee heeft een mandaat om namens het Graduate Network op te treden en werkt volgens de procedures zoals beschreven in het Kwaliteitszorgkader. Binnen Gezondheid & Welzijn bestaat de Graduate Committee uit vijf leden en wordt voorgezeten door Jan Jukema, PhD, lector in Persoonsgerichte Zorg aan Saxion Hogeschool uit het midden gekozen door de Graduate Network-leden. Overige leden: twee lectoren op het gebied van Gezondheid & Welzijn, waarvan één onderwijsdirecteur, een vertegenwoordiger(s) van de beroepsorganisatie en een ambtelijk secretaris (dr. Myrna Pelgrum-Keurhorst). Voor de tweede lichter kandidaten wordt het aantal Graduate Committee-leden verder uitgebreid. Benoeming van Graduate Committee-leden is primair voor vier jaar. Wel streven we naar continuïteit tijdens de pilot en stellen we ons flexibeler op met Graduate Committee-leden, die tijdens de pilot in eerste instantie voor twee jaar worden aangesteld. In lijn met monitoring en evaluatie beschreven in norm 2 hierboven, reflecteert de Graduate Committee ook continu op hun werkwijze. Bijvoorbeeld: hoe zou het bestuur van de Graduate Committee eruit moeten zien in relatie tot het Graduate Network? Wat is het ideale aantal en samenstelling van Graduate Committee-leden (ook in verband met belangenverstrengeling)? Wat kunnen we leren van curriculum- en examencommissies in onderwijs- en beoordelingsprocedures in het PD-programma? Hoe bepalen we de focus van trajecten binnen Gezondheid & Welzijn, net als de huidige focus op het domein overstijgende van de domeinen Gezondheid & Welzijn.

Het Graduate Network is een samenwerkingsverband van de deelnemende hogescholen en externe partijen die samen het opleidingsprofiel, opleidingsinhoud, toetsingsprocedures en andere onderwijs-eenheden ontwikkelen. In het Graduate Network is de triple helix vertegenwoordigd: deelnemende hogescholen in het domein Gezondheid & Welzijn als kennis- en onderwijspartijen, en beroeps- en overheidsorganisaties met nationaal en internationaal perspectief. Ook binnen het Graduate Network streven we naar multidisciplinaire perspectieven, door deelname van een aantal Graduate Network-leden uit andere domeinen aan het landelijke programma PD. Het Graduate Network mandateert Graduate Committee-leden om individuele PD-voorstellen te beoordelen, maar fungeert als een adviesgroep voor de Graduate Committee over het PD Gezondheid & Welzijn-programma. Het Graduate Network werkt volgens de procedures beschreven in het Kwaliteitskader. Lia van Doorn, lector Innovatieve Maatschappelijke Dienstverlening aan de Hogeschool Utrecht, is door de Graduate Network-leden uit het midden gekozen als voorzitter van het Graduate Network Gezondheid & Welzijn, in principe voor vier jaar. De functie van ambtelijk secretaris wordt vervuld door dr. Myrna Pelgrum-Keurhorst. In lijn met monitoring en evaluatie, zoals beschreven in norm 2 hierboven, reflecteert het Graduate Network voortdurend op hun werkprocedures. Bijvoorbeeld: hoe ziet de governance van het Graduate Network in relatie tot de

Graduate Committee er idealiter uit? Hoe verloopt frequente aanpassingen met de Graduate Committee? Wat is de ideale mix van aantal Graduate Network-leden, b.v. twee leden per hogeschool?

Het Graduate Network PD Gezondheid & Welzijn neemt het volgende standpunt in over aanvullende leeractiviteiten voor PD-kandidaten: het aanbod is domeinoverschrijdend waar mogelijk en domein specifiek waar nodig. Een voorbeeld van een domeinspecifiek ontwikkelingsgebied is het verkennen van het snijvlak van de domeinen gezondheid en welzijn en interprofessionele samenwerking tussen deze twee domeinen.

Het huidige programmavoorstel wordt jaarlijks geëvalueerd en indien nodig aangepast om het voorgestelde programma te optimaliseren. In 2023 dienen we een geheel vernieuwde versie van het programmavoorstel in bij de VaCo-PD die aansluit bij het kwaliteitszorgkader. Ook stellen we op langere termijn een domeinspecifieke VaCo-PD in conform het Kwaliteitszorgkader.

In 2023 starten we met het verkennen van nieuwe, aanvullende aandachtsgebieden binnen het PD programma Gezondheid & Welzijn (momenteel bijdragen aan het realiseren van een inclusieve en gezonde samenleving, het verminderen van sociale en economische ongelijkheid en het verkleinen van gezondheidsverschillen tussen burgers, met een specifieke focus op het snijvlak van gezondheid en welzijn). De verkenning zal zich richten op het ontwikkelen van trajecten voor andere maatschappelijke uitdagingen (zoals duurzaamheid in zorg en welzijn, of specifieke vraagstukken in verpleegkundige, paramedische beroepen en/of maatschappelijke beroepen).

Domein Gezondheid & Welzijn streeft naar het aanstellen van een programmacoördinator die nauw samenwerkt met de beide voorzitters van Graduate Committee en Graduate Network. De programmacoördinator Gezondheid & Welzijn coördineert onder andere: implementatie van doelen, visies en ambities van het PD-programma; de groei van aan te stellen PD-kandidaten in het domein, de ontwikkeling en de kwaliteitsborging van de opleiding; samenstelling van Graduate Committee- en Graduate Network-leden; de gewenste type output van PD-trajecten en de monitoring en evaluatie binnen het domein.



PROFESSIONAL
DOCTORATE
GEZONDHEID
& WELZIJN