

Köhlen, M., & Weerlink, D. (2024). Gaan met die banaan! Over hoe Fontys Paramedisch eensgezind voor programmatisch toetsen ging. In M. Leenknecht, M. Köhlen, S. Kooij, E. Roskam-Pelgrim, & A. Potters (Red.). *Leren van toetsen in het hoger onderwijs* (pp. 63-74). Platform Leren van toetsen.

#### Colofon

Dit boek is een uitgave van Platform Leren van toetsen – 2024

[www.lerenvantoetsen.nl](http://www.lerenvantoetsen.nl)

Redactie: Martijn Leenknecht, Martje Köhlen, Simone Kooij, Els Roskam-Pelgrim & Anne Potters

ISBN: 978-94-6506-093-4



Vormgeving: Het Bureau, Grafisch Lyceum Utrecht

Noa Meijer, Timo de Groot & Luca Vermeer

Druk: Ridderprint, [www.ridderprint.nl](http://www.ridderprint.nl)



*Delen, bewerken of voortbouwen op de teksten en materialen uit deze uitgave (het werk) is toegestaan onder de voorwaarden dat de makers van het originele werk worden vermeldt (correcte bronvermelding) en er wordt aangegeven of het werk is veranderd. Het is niet toegestaan de indruk te wekken dat de originele maker instemt met jouw gebruik van het werk of aanpassing ervan. Het werk mag niet worden gebruikt voor commerciële doeleinden. Als je het werk hebt veranderd of je erop voortbouwt, dan moet je het veranderde materiaal verspreiden onder dezelfde licentie.*

# Gaan met die banaan! Over hoe Fontys Paramedisch eensgezind voor programmatisch toetsen ging

Martje Köhlen (Hogeschool Inholland) & Debby Weerlink (Fontys Hogeschool)

*Fontys Paramedisch heeft ongeveer vijf jaar geleden de stap gezet naar een nieuw onderwijsconcept waar programmatisch toetsen onderdeel van is. In maart 2022 werd hierover een portret gepubliceerd op de website van Platform Leren van toetsen: 'Fontys Paramedische hogeschool: een omvangrijk ontwerp en implementatieproces'. Ten tijde van dit portret was alleen nog de afstudeerfase gestart. Inmiddels draaien de opleidingen voor het derde jaar in dit nieuwe concept en studeren volgend jaar de eerste studenten af die geheel in het nieuwe curriculum zijn opgeleid. Het werkveld ziet positieve veranderingen bij de studenten ten opzichte van studenten die studeerden volgens het oude curriculum. Studenten zijn minder afwachtend en zijn niet bang om fouten te maken. Ook de docenten krijgen het nieuwe onderwijs steeds beter in de vingers. Hoe heeft Fontys Paramedisch dit voor elkaar gekregen? En wat kunnen wij hiervan leren? Aan de hand van de voorwaarden uit het blog 'Programmatisch toetsen in het hbo: dat vraagt moed!' (2021) zijn we op onderzoek uitgegaan.*

Ruim 3000 studenten volgen één van de vijf bacheloropleidingen die Fontys Paramedisch aanbiedt (zie Tabel 1). Voor dit hoofdstuk hebben we gesproken met docenten van verschillende opleidingen: Leteke Vos van Fysiotherapie; Cojanne Wienk-Kars van Mens & Techniek (orthopedische (schoen) technologie); Erik van Santvoort van de Fontys Paramedisch-brede afstudeerfase; en Frederique Emmen van Bachelor gezondheid.

De curriculumvernieuwing is gefaseerd ingevoerd. In de jaren 2017 tot en met 2021 is alleen in jaar 4 met het nieuwe curriculum gewerkt, vanaf 2022 zijn alle leerjaren met het vernieuwde curriculum gaan werken (zie Tabel 2). De curriculumvernieuwing is begeleid door een expertteam, waar naast Frederique onder andere ook onderwijskundige Jessica Smulders -die we ook spraken voor dit hoofdstuk- deel van uitmaakt. Dit team begeleidt onder andere de implementatie, bijsturing en professionalisering binnen de gemaakte ontwerpkeuzes. Daarnaast hebben zij als opdracht om de transitie van kwaliteitszorg naar een kwaliteitscultuur binnen het instituut te begeleiden.

De docenten hebben het gesprek met ons gevoerd vanuit het perspectief van hun eigen opleiding. Hoewel de kaders voor de curriculumontwikkeling voor alle opleidingen gelijk waren, zijn er per opleiding verschillen in de gemaakte ontwerpkeuzes. Ook bij de doorontwikkeling na het eerste jaar van draaien zijn per opleiding soms andere keuzes gemaakt.

**Tabel 1** Studentaantallen per opleiding in schooljaar 2023-2024

Opleiding	Studentaantallen
Fysiotherapie	1996
Medisch Beeldvormende en Radiotherapeutische Technieken	730
Mens en Techniek	174
Podotherapie	108
Logopedie	192
Bachelor gezondheid*	28

\* Bachelor gezondheid is gestart in 2021 en heeft dus nog geen studenten in jaar 4

**Tabel 2** Fase curriculumvernieuwing per cohort

Cohort	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3	Jaar 4
2017 t/m 2021	Oud curriculum	Oud curriculum	Oud curriculum	Nieuw curriculum
2022 en verder	Nieuw curriculum	Nieuw curriculum	Nieuw curriculum	Nieuw curriculum

## Voorwaarde 1: programmatisch toetsen sluit aan bij de visie op onderwijs

Waar ze bij Fontys Paramedisch helder over zijn, is dat programmatisch toetsen nooit het doel op zich was. “Het leek een handige manier om het beoordelen en beslissen in te richten” op basis van de in 2019 vernieuwde didactische visie, vertelt Jessica. In deze visie beschrijft Fontys Paramedisch de ambitie om een professionele leergemeenschap te vormen, waarin de “lerende aan het stuur zit” in een curriculum dat uitgaat van authentieke leersituaties en *assessment as learning*.

Dat een heel instituut gezamenlijk overgaat naar programmatisch toetsen, is volgens Cojanne heel gunstig geweest. “Zo zet je de stap samen. Dit betekent dat je elkaar moet helpen en niemand meer in het ‘oude systeem’ kan blijven hangen. Door de omslag gezamenlijk aan te pakken, gaan de ontwikkelingen in sneltreinvaart en spreekt iedereen dezelfde taal”. Leteke beaamt dit: “ook de oude rotten gaan verrassend goed mee”.

*“Durf eens te dromen: waar zou je over een paar jaar naartoe willen gaan en wat heb je daarvoor nodig?”*

*– Frederique Emmen*

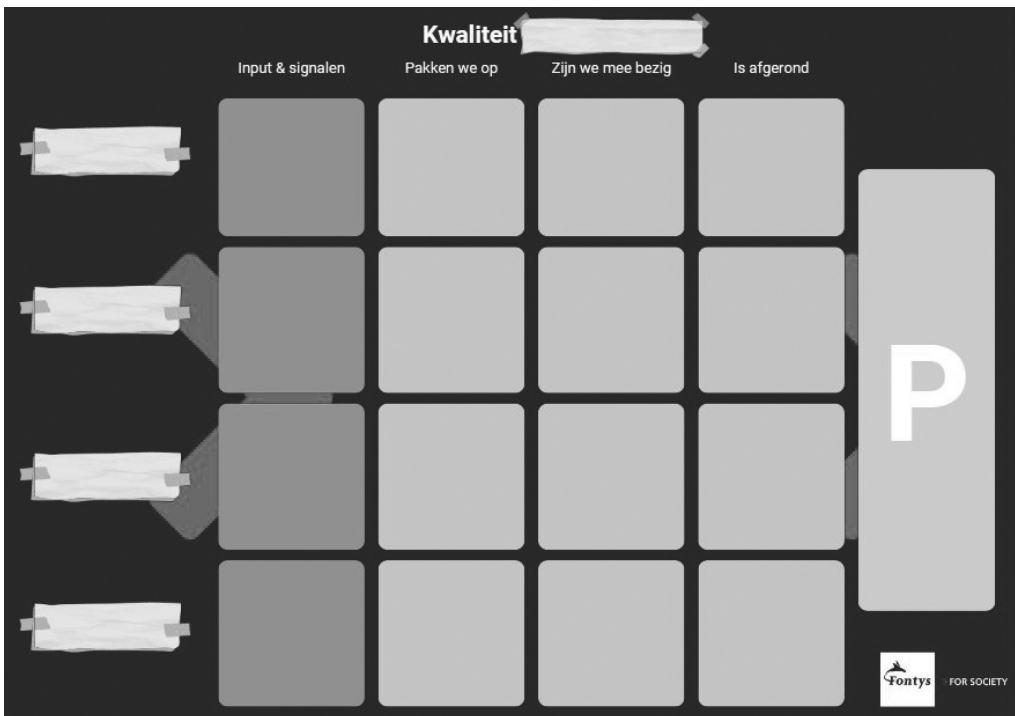
Tegelijkertijd is “de grootste uitdaging, vooral bij grote docententeams, om samen op één lijn te komen”, benoemt Leteke. “En om bij de bedoeling te blijven, in plaats van de problemen pragmatisch op te lossen”, vult Frederique aan. Ze geeft een voorbeeld over taalkundige fouten: “dan moet je dus niet eens per week Nederlandse les gaan geven. Want vanuit de bedoeling moet de student zelf de urgentie voelen om ermee aan de slag te gaan. We kunnen er als docenten hoogstens feedback op geven en wijzen op de mogelijkheden die de hogeschool biedt”. Dit wordt ook zo beschreven door Cojanne: “Je kunt studenten niet voor 100% begeleiden. Als een student weinig doet, houdt het op een gegeven moment ook op. Ze moeten zich actief opstellen, of een hulpvraag stellen”. “Uitdaging is dan om niet te denken dat je ze dan meteen laat vallen”, aldus Frederique.

In het eerste jaar dat het onderwijs draaide, hadden ze nog hoog ingezet op zelfstandigheid, maar daar zijn de docenten een beetje van teruggekomen. “Studenten genieten in eerste instantie van de vrijheid en komen er later achter dat een actieve houding noodzakelijk is. Ze moeten wennen aan het systeem”, aldus Cojanne, “en zich aanpassen aan het nieuwe systeem doen niet alle studenten even makkelijk”, vult Leteke aan. Ze doelt daarmee op “het overzicht krijgen, zelf een planning maken en zich ertoe zetten om datapunten te verzamelen”. Cojanne: “Dit maakte het docententeam onzeker, maar we hebben ook bepaald dat studenten het moeten leren door het te doen. Dus laat ze er maar tegenaan lopen, in de volgende module hebben ze alle mogelijkheid om te repareren. En hierdoor voelen ze de urgentie beter”. Toch beschrijft Cojanne het ondersteunen van studenten bij het ontwikkelen van de benodigde zelfsturing als “essentieel om dit systeem te kunnen draaien” en bieden ze de studenten de eerste periode nu iets meer structuur. In de interviews worden verschillende voorbeelden genoemd, zoals “aandacht en sturing voor wat mogelijke datapunten kunnen zijn en ze helpen met die ‘startdatapunten’” door Frederique. Of studenten “indicaties geven wanneer bepaalde leercurven moeten worden afgesloten om uiteindelijk mooi op tijd het portfolio in te leveren” door Leteke. Ook wordt de studietoetscoach genoemd door Cojanne, “die met studenten kan meedenken over het vereenvoudigen van activiteiten zodat die kunnen worden meegenomen in het portfolio, over hoe en wanneer ze feedback vragen en

wat ze laten zien om activiteit aan te tonen". Elk half jaar wordt de ondersteuning minder, om de complexiteit en zelfstandigheid op te kunnen bouwen.

Om de implementatie van de nieuwe didactische visie te versterken, heeft het expertteam onderwijs geadviseerd ook de evaluatie van het onderwijs vanuit die didactische visie te benaderen. "Als de wijze waarop je kwaliteit benadert, aansluit op hoe je het onderwijs aanbiedt, ben je bewuster met die visie bezig en helpt dit in het overnemen van een nieuwe denkwijze", aldus Jessica. Bij een onderwijsconcept waarin op holistische wijze wordt beoordeeld, past een kwaliteitscultuur waarin op een holistische manier wordt geëvalueerd. Bij Fontys Paramedisch werken ze sindsdien met een kwaliteitsbord (zie Figuur 1), "een ondersteunend instrument om informatie over de kwaliteit van onderwijs en toetsing bij elkaar te brengen", vertelt Jessica. Dat een kwaliteitssysteem in lijn met de didactische visie, het redeneren volgens die visie ook versterkt, blijkt uit de toelichting van Erik: "Leren en toetsen lopen nu enorm in elkaar over. Dus het evalueren van de high stake momenten op slagingspercentages alleen heeft geen zin, daarbij moet je het hele systeem meenemen inclusief begeleiding en ervaring van de studenten". Jessica ziet wat dit oplevert: "Waar dit kwaliteitssysteem goed draait en het team het onderwijsconcept beter snapt, komt het ook beter over op studenten".

**Figuur 1** Voorbeeld van een kwaliteitsbord



## Voorwaarde 2: heldere ruggengraat

Nadat de didactische visie en ontwerpbeisen voor het hele instituut waren vastgesteld, hebben de opleidingen alle vrijheid gekregen om binnen gestelde kaders hun eigen ontwerpkeuzes te maken. Hierin werden ze ondersteund met een ontwerphandleiding met de te nemen ontwerp-stappen, onder begeleiding van het onderwijs expertteam. Elke opleiding is zo begonnen met het definiëren van de zorgprofessional van de toekomst en vervolgens de startende zorgprofessional. Dit hebben ze vervolgens vertaald naar sets van leeruitkomsten op twee niveaus: pro-pedeuse- en hoofdfase. Globaal komt de structuur van de opleidingen op het volgende neer: De student werkt tijdens een module of periode toe naar een 'high stake' moment, waarop een vooraf vastgesteld aantal leeruitkomsten kan worden aangetoond door middel van een beslis-portfolio inclusief onderbouwing. Een beslisportfolio is geen opsomming van activiteiten, maar geeft het feedbackproces weer, en betreft per leeruitkomst meerdere datapunten. De ontwikkeling die de student per leeruitkomst heeft doorlopen en waaruit blijkt dat die de leeruitkomsten beheerst, wordt door hen onderbouwd in het bijbehorende betoog.

*"Zo ligt er in de praktijk geen nadruk meer op één toetsmoment,  
maar het leren gaat over de hele week: onderwijs en praktijk"*  
– Cojanne Wienk-Kars

De student begint elke module met het opstellen van een handelingsplan, dus welke activiteiten die gaat ondernemen om de leeruitkomst aan te tonen. Deze activiteiten kunnen vervolgens tot datapunten leiden, oftewel 'low stakes'. Een datapunt is een prestatie of een bewijs, waarop een expert, peer en/of begeleider feedback heeft gegeven, waarop de student vervolgens – aan de hand van de bijbehorende leeruitkomst(en) – vervolgacties heeft geformuleerd. "De bulk van het feedbackproces zit bij het valideren van de prestaties. Het is de bedoeling dat studenten feedback ophalen en daarbij in gesprek gaan met de expert over hun prestatie, zodat er diepgaand begrip plaatsvindt over wat de student heeft gedaan", vertelt Erik. "Er is vervolgens de optie om feed forward [nog niet op niveau] of een kwalificatie [op niveau] te geven. Doordat studenten op basis van deze feedback vervolgacties formuleren, wordt de relatie met de leeruitkomst al gelegd bij het low stake moment. Omdat de leeruitkomsten de ruggengraat vormen van de opleiding, is dit een duidelijke verbetering ten opzichte van eerder. Toen gaven de experts nog enkel feedback op producten en werd er [bij datapunten] geen relatie gelegd met de leeruitkomsten". "Inschatten of hun werk voldoende is, vinden studenten erg moeilijk, hoewel het gedurende de leerjaren beter wordt", stelt Frederique. Er wordt bij geen enkele opleiding gewerkt met verplichte datapunten, wel zijn er soms (delen van) leeruitkomsten die logischerwijs maar op één manier aangetoond kunnen worden (bijvoorbeeld opstellen van patiëntdossiers).

De student verzamelt zijn datapunten gedurende de module of periode in een ontwikkelportfolio, dat onderwerp van gesprek is tijdens een 'intermediate'. Hiervan heeft de student er twee tot vijf per semester. Afhankelijk van de opleiding betreft dit een één-op-één gesprek met een coach

of een groepsgesprek met peers van 15-20 minuten per portfolio. Leteke vertelt dat ze “met de studenten kalibreren over de leeruitkomsten en de VRAAK-criteria, met V voor Variatie. En tijdens het *intermediate* laten de studenten een stuk van hun portfolio zien, waarbij variatie van vaardigheden en lichaamsregio’s (inhoud), feedbackgevers en type producten (vorm) ook aandacht krijgen.” Aan de hand van de VRAAK-criteria [de overige letters staan voor Relevantie, Authenticiteit, Actualiteit en Kwantiteit] wordt dan besproken of de set van leeruitkomsten, die vaak uit meerdere concepten bestaan, wordt gedekt. De uiteindelijke selectie aan datapunten die de student kiest om zijn leeruitkomsten mee aan te tonen, belanden in het beslisportfolio dat de student indient voor het high stake moment. Maar “in praktijk zit hier weinig verschil in”, aldus Leteke.

Het idee bij programmatisch toetsen is dat de beslissing tijdens het high stake moment geen verrassing meer is. “Studenten en examinatoren zijn het vaak met elkaar eens over de beoordeling” vertelt Leteke, hoewel “dit niet áltijd het geval is”, geven Erik en Frederique aan. “Maar het wordt steeds beter”, verzekert Erik ons. Ze hadden “dit jaar weinig portfolio’s onder het verwachte niveau omdat de inhoudelijke kwaliteit van portfolio’s steeds beter wordt”. Leteke stelt dat “de basis een goede kalibratie is, op leeruitkomsten en op producten. Dat deden we bij Fysiotherapie, een grote opleiding eerst per team, maar nu ook teamoverstijgend omdat daar verschillen tussen bleken te zitten”. Ook Cojanne bevestigt dit: “Kalibratie lijkt steeds minder nodig, examinatoren durven beter beslissingen te nemen en voelen zich zekerder over wat ze zoeken en willen zien. Er is steeds meer consensus.” Erik: “Examinatoren moeten ook met de onzekerheid om leren gaan die komt kijken bij holistisch beoordelen, doorhebben dat meer datapunten niet altijd beter is”.

5.2

### Voorwaarde 3: de wil om een leer- en feedbackcultuur te laten ontstaan

“We streven naar een professionele leergemeenschap waarbinnen een feedbackcultuur bestaat”, waarin studenten actief feedback zoeken bij verschillende bronnen en waar effectief leren onderwerp van gesprek is, aldus de didactische visie. Ook beschrijft Fontys Paramedisch in het ‘Kader beslissen en beoordelen’ de ambitie om studenten te ondersteunen in de ontwikkeling van hun feedbackgeletterdheid. Hiervoor vragen ze van docenten de “kennis, vaardigheden en expertise die nodig zijn om feedbackprocessen in te richten en studenten te leren de juiste feedbackvragen te stellen, waardoor zij in staat gesteld worden de feedback te begrijpen en te gebruiken om hun werk te verbeteren”.

Omdat feedback nog een bewuste stap is, iedereen er alert op is dat ze feedback moeten vragen en geven en het nog een vrij strak ingericht systeem is, vindt Cojanne dat je nog niet kunt spreken van een feedbackcultuur tussen docenten en studenten. “Maar we gaan er wel naartoe.” Ook Leteke ziet dit terug: “Studenten zijn in eerste helft van de periode samen aan het leren, maar in de tweede helft hebben ze expertfeedback nodig en dat vraagt een andere rol van docenten. Dat voelt niet lekker. Docenten voelen zich ook bezwaard om op dat moment nog

veel ontwikkelingsgerichte feedback te geven, omdat de kansen die studenten hebben om bij te sturen op dat moment nog maar beperkt zijn." Of zoals Erik stelt: "Studenten zijn nog erg op feedbackjacht". Tegelijkertijd ziet Cojanne ook dat wanneer studenten beter worden in zelfinschatting en hun kwaliteitsbesef ontwikkelt, ze eerlijker zijn en bijvoorbeeld de *intermediates* gewoon als feedbackmoment gaan zien. Over een feedbackcultuur zegt ze: "Wat nog mist is de vrijheid, dat het meer informeel en automatisch verloopt".

Over een feedbackcultuur in het eigen team spreken de docenten zich wisselend uit. Leteke vertelt dat "in het team iedereen het al gemakkelijk vond om elkaar aan te spreken op bijvoorbeeld de kwaliteit van feedback. Docenten durven zich kwetsbaar op te stellen, bijvoorbeeld tijdens intervisie, en onze eigen feedbackvragen worden ook steeds specifiek". Hier tegenover stelt Cojanne dat zij "vermijden om elkaar open en ontwikkelingsgerichte feedback te geven op iets wat nog niet zo goed gaat. We vangen het liever voor elkaar op, zonder dat we het daarover hebben met elkaar." Frederique vertelt dat ze elkaar proberen aan te spreken op de feedback die ze aan studenten geven, maar dit valt bij de ene docent beter dan bij de ander. "Er zijn nog steeds docenten die alleen feedback geven en geen feed forward over hoe het de volgende keer beter kan of wat student moet doen om het op of boven niveau te krijgen". Cojanne: "Het open gesprek is wel nodig om het onderwijs goed te kunnen draaien: 'practice what you preach'. Het is noodzakelijk. Het gaat om een vaardigheid waar je je van tevoren al in kunt verdiepen, maar wat je pas leert als je er samen mee gaat werken.

Het is ook nodig om elkaar daar op elke laag in de organisatie tijd en ruimte voor te geven, om fouten te maken, voordat teams erop afgerekend worden". Aan dit 'goede gesprek' wordt op studiedagen aandacht besteed, vertelt Frederique, bijvoorbeeld door bij het geven van feedback ook naar eerder gegeven feedback op dat stuk te kijken, niet alleen om te weten wat er eerder gezegd is maar ook om van te leren. Toch blijft het "allerbelangrijkste en allermoeilijkste" het feedbacksysteem, vertelt Cojanne. "We hebben training vooraf gehad, maar je leert het pas door ermee te gaan werken. Feedback geven blijft iets wat tijd kost, wat je niet zomaar even doet. Met name in schriftelijke feedback bij *intermediates*. In gesprekken met studenten gaat het meer om de flow."

Bij Fontys Paramedisch hebben de kwaliteitscoördinatoren aan de hand van een kwaliteitsbord vorm proberen te geven aan de kwaliteitscultuur binnen het instituut." Bij programmatisch toetsen zijn meer variabelen om rekening mee te houden, dit vraagt meer samenwerking met collega's en ook "continue evaluatie", vertelt Cojanne. Naast de 10-wekelijkse kwaliteitsbijeenkomsten is er elke week het teamoverleg voor opvallendheden. In deze overleggen staat het kwaliteitsbord ook centraal, waar docenten alle dingen op zetten waar ze tegenaan lopen, licht Leteke toe. "In de bijeenkomsten bekijken we dit bord en verdelen we de taken die hieruit voortkomen. Dit stelt je in staat om bij te stellen waar nodig. Je voelt wat er gebeurt in je lessen, je ziet het op het kwaliteitsbord en uiteindelijk kom je er wel." De wekelijkse teamoverleggen leveren ook input voor nieuwe aandachtspunten in het 10-wekelijkse kwaliteitsoverleg. Jessica vertelt



dat ze ontwikkeling ziet in de type 'signaleringen' die worden gedaan. Vorig jaar ging het nog meer over procedurele vragen, en dit jaar meer didactische kwesties.

Van en met elkaar leren zit er bij de docententeams al vanaf het begin van het implementatietraject in. Letteke: "We zijn in jaar 1 met een kleine groep docenten begonnen met de eerste module. Die docenten corrigeerden elkaar en zochten samen uit hoe het werkte. In de volgende module werd een deel van de groep gewisseld om weer nieuwe docenten in het nieuwe systeem mee te nemen. Dit is ook meteen een tip: Begin met een kleine groep docenten die ervoor open staat om zichzelf in programmatisch toetsen te ontwikkelen en neem dan steeds nieuwe mensen erin mee." En ook nu nog bereiden docenten de lessen in groepjes voor, en kunnen in de pauze van een les meteen bijsturen als dit nodig is op basis van waar de studenten staan. "De kwaliteit van de feedback wordt op deze manier ook meteen geëvalueerd", vertelt Erik. Want, stelt Frederique, "als je toch al samen bij de lessen zit, laat je collega's dan meekijken op de momenten dat je feedback geeft op producten. Neem vervolgens bij de nabespreken de feedback ook mee als thema". Ook onder de examinatoren vindt kalibratie plaats. Frederique: "Na de beoordelingsperiode wordt bekeken of beoordelaars van elkaar verschillen in hun beslissingen, en over hoe de feedback en feed forward voldoende duidelijk is voor de beoordelaars die het volgende semester gaan beoordelen."

## Voorwaarde 4: moed

Aan aanstekelijk enthousiasme onder de geïnterviewden geen gebrek. Over de aanpak van de transitie naar programmatisch toetsen zijn ze ook vrij duidelijk: "Ben niet bang om te gaan. Gewoon gaan!" zegt Leteke. Frederique pleit ook voor "totaal omgaan en niet een tussenvariant. Dan heb je snel de neiging om terug te vallen in het oude systeem. Dus als je gaat, dan volledig." En waar Frederique nog aanzet tot strakker en sneller dan gedaan ("Liever naar het extreme toe dan voorzichtig"), pleit Erik, die met zijn afstudeerprogramma één jaar eerder dan de rest overging, wel voor enige behoudendheid. "Als je gaat programmatisch toetsen, onderschat het nieuwe paradigma dan niet. Neem de tijd om het concept goed neer te zetten, zodat je na aanvang geen grote aanpassingen meer hoeft te doen om de basisvoorwaarden op orde te hebben. Liever een deadline uitstellen als je nog niet op het punt zit dat je voldoende gedegen onderwijs kunt leveren. Anders moet je dat gedurende het jaar aanpassen. Dan kun je beter een jaar laten starten". Hij denkt dan bijvoorbeeld aan onderlinge afstemming over taakverdeling en timing, dat een grote impact heeft op de kwaliteit van het onderwijs. "Erg belangrijk bij de overgang van het ene naar het andere paradigma, waarmee alle tradities het raam uit gaan."

*"Eigenlijk moet je gewoon de knop omzetten en gaan"*  
– Cojanne Wienk-Kars

En hoewel Frederique benadrukt dat het docentschap er leuker door wordt, lag de grootste zorg voor docenten in eerste instantie precies daar: de veranderende rol van expert naar coach.

“En dat je niet meer kunt doen wat je altijd deed en meer professionalisering nodig hebt om in die coachende rol te komen”, aldus Cojanne. “Het is lastig om met een bepaalde mate van onzekerheid – want nieuw onderwijsconcept – weer voor de klas te staan. Je bent als docent niet meer aan het zenden, en ineens moet je feedback geven – nog niet eerder in zo’n mate gedaan!” Erik bevestigt dit: “Implementeren van een onderwijsconcept zoals dat van Fontys Paramedisch vraagt om andere docentrollen, en docenten hebben dus instructie nodig over hun nieuwe rol.” Frederique: “Het is bijvoorbeeld van belang dat je je docententeam een flinke rugzak meegeeft met werkvormen. En docenten moeten groepsdynamiek goed kunnen inschatten om in dit systeem goed te kunnen functioneren.” Tegelijkertijd kun je stellen dat het werken met een nieuw systeem altijd vraagt om het ontwikkelen van vaardigheden. “Bij programmatisch toetsen ben je ook altijd nog gewoon de instructieverantwoordelijke, in een leersysteem waar docenten ook gewoon een plek in hebben. Dus je kunt alles wat je vroeger als docent goed deed, gewoon meenemen naar het nieuwe systeem”, aldus Erik.

## Voorwaarden of aandachtspunten?

Aan de hand van vijf interviews schetst dit hoofdstuk een beeld van de werkwijze van Fontys Paramedisch en hun instituutsbrede omslag naar programmatisch toetsen. De schrijvers in het blog ‘Programmatisch toetsen in het hbo: dat vraagt moed!’ stellen dat je met een gerust hart aan een dergelijk project kunt beginnen als er aan vier voorwaarden is voldaan. Wat wij al vermoeden en wat de interviews hebben bevestigd, is dat je niet kunt spreken van een ‘voldaan’ of ‘niet voldaan’ als het om die voorwaarden gaat. Want om aan die voorwaarden te (blijven) voldoen, behoeven ze continu tijd en aandacht. Dus wellicht kun je bij deze voorwaarden, nét als bij een curriculum eigenlijk, nooit zeggen: “we zijn er!”. Want het kan altijd beter, of anders, en samen blijven we leren. Dat is ook wat we zien bij Fontys Paramedisch, die gaandeweg een werkwijze ontwikkelen die hen past, en tegelijkertijd ook per opleiding(steam) kleine verschillen kent omdat de context verschilt. De vier voorwaarden kun je dus eigenlijk zien als vier belangrijke aandachtspunten voor elk opleidingsteam, op elk moment. Of je nu in een grootschalige curriculumvernieuwing zit, of op kleinere schaal continue verbetering voor elkaar wil krijgen. Of zoals Jessica het treffend verwoordde: “Onderwijs is nooit af, is altijd in ontwikkeling, en dat maakt het leuk”.

## Bronnen

- Biemond, I., Kaijen, M., & Peeters, W. (2021, 1 december). Programmatisch toetsen in het hbo: dat vraagt moed! *Platform Leren van toetsen*. <https://lerenvantoetsen.nl/programmatisch-toetsen-in-het-hbo-dat-vraagt-moed/>
- De Vos, M., Boere, N., Weerlink, D., Van Schilt-Mol, T., & Baartman, L. (2022, 2 maart). Portret Fontys Paramedische Hogeschool 2021: een omvangrijk ontwerp en implementatieproces. *Landelijk leernetwerk programmatisch toetsen*. [https://lerenvantoetsen.nl/portret\\_fontys-paramedisch\\_onderlegger/](https://lerenvantoetsen.nl/portret_fontys-paramedisch_onderlegger/)