**Hogeschool Rotterdam, Instituut voor Gezondheidszorg**

**Masteropleiding Advanced Nursing Practice**

**Training Praktijkopleider / Praktijkopleider 2018**

## Dr. Monique de Bruijn, docent / onderzoeker

**Wim Breeman, MSc, M-ANP, Verpleegkundig Specialist Acute Zorg**

**Inleiding**

Jaarlijks verzorgt de Masteropleiding Advanced Nursing Practice (MANP) een Training Praktijkopleider (TPO) voor VS medisch leermeesters.

Doelen van deze trainingen praktijkopleider zijn de opleiders te trainen in het begeleiden en beoordelen van Verpleegkundigen in opleiding tot Specialist (VIOS).

In dit draaiboek is opgenomen hoe de trainingen praktijkopleider organisatorisch en inhoudelijk worden vormgegeven. Dit draaiboek kan als leidraad dienen voor eenieder die betrokken is bij de organisatie en inhoud van de TPO.

In hoofdstuk 1 wordt de voorbereiding weergegeven. Hierna volgt het draaiboek van respectievelijk TPO 1 en 2. In de bijlage is het trainingsprogramma opgenomen zoals dit van tevoren wordt verstuurd naar de deelnemers

## Voorbereiding Algemeen

De training praktijkopleider bestaat uit twee trainingsavonden van elk 3 uren. Voor het programma moet ieder jaar opnieuw accreditatie worden aangevraagd bij de KNMG- GAIA en het Verpleegkundig Specialisten Register. Kosten zijn te vinden op de website: [www.verpleegkundigspecialsimen.nl](http://www.verpleegkundigspecialsimen.nl)

De website om de accreditatie aanvraag te versturen is PE-Online: [www.pe-online.org.edu.](http://www.pe-online.org.edu/) Gebruikersnaam hogesc1, inlogcode VOLAGE.

## training praktijkopleider deel 1 Aanvragen op locatie

* Zaal voor 30 personen
* 4 kleinere lokalen voor 15 personen
* Smartboard
* losse tafels om kleine groepjes van te kunnen maken
* verlengsnoer

## Mee te nemen AV naar training

* laptop voor trainer met mogelijkheden om AV af te spelen (CODEC)
* Beroepsproducten + beoordelingscriteria/mastertheses

**Training praktijkopleider 2**

**Aanvragen op locatie**

* 1 zaal voor 30 deelnemers
* opstelling stoelen: U vorm
* Smartboard
* flip-over met voldoende vellen
* Attributen (hand, stethoscoop, Witte jassen)

**Klaarleggen op tafels van cursisten**

* badges met naam en functie
* dikke stiften
* schrijfmap Hogeschool Rotterdam met hierin opgenomen:

- pen

- schrijfblok

- presentaties die gegeven worden

- evaluatieformulier (voor TPO 2)

**Secretariële ondersteuning**

* Bureau Externe Betrekkingen; voor de ontvangst van de praktijkopleiders, logistiek en catering en inschrijving

# **Training Praktijkopleider deel 1**

**Training Praktijkopleider 1**

**Ontvangst 18.00 – 18.30**

*Maaltijd in restaurant (van tevoren opgeven: BEB Bureau externe betrekkingen))*

**1. Introductie 18.30 - 18.45**

***Doel***

* + - Activeren voorkennis/ activiteiten
    - Introduceren programma dag 1

***Bespreken***

***Praktijkopleidertraining 1 (vetgedrukte onderdeel)***

* + - Eindniveau Verpleegkundig Specialist
    - Beginniveau Verpleegkundig Specialist

- Begeleiding

- Beoordeling

* *formuleer een leerdoel waarvan je wilt dat jouw VIOS. dit behaalt, dit schooljaar, in jouw praktijk. Een leerdoel waaraan je nu al met de student aan kunt gaan werken (zie ook profielen Verpleegkundig Specialist).*
* *hoe richt je je begeleiding in (en waarom), om de VIOS dit leerdoel te laten behalen?*
* *begeleid de student de komende weken tijdens werken aan dit leerdoel.*
* *evalueer in hoeverre je begeleiding de juiste is in relatie tot jouw student.*
* *bespreek je evaluatie op de volgende training.*

Vandaag:

* hoe controleer ik of de VIOS nu kunnen en weten wat ik heb beoogd met mijn onderwijs?

**2. Beoordelen 18.45 – 20.45**

**Waarnemingen versus interpretaties 18.30-19.15**

***Doel***

De deelnemers kunnen op een systematische manier het handelen van hun VS registreren.

FILMPJES ! Starten met trailer filmpje VS Congres

Scéne 1: KPB buikonderzoek: 7 minuten

Licht oefening toe: Deel formulieren feedback uit.

(opzet: wat gaat goed, wat kan beter, welke feedback zou u geven?).

Deelnemers kijken naar “foute KPB-beoordeling” en vullen het formulier in

**10 minuten nabespreken vragen: wat ging goed?**

Proberen alle deelnemers minimaal een keer aan het woord te krijgen. Willekeurig aanwijzen: niet het rijtje afgaan. Als iets wordt benoemd bijv aan de groep vragen: wie vindt dit ook, of juist niet? Waarop baseert u dit; waarom vindt u dit goed? (proberen waarnemen en interpreteren uit elkaar te trekken.

noteer de reacties op flap

omcirkel met 2 kleuren waarnemingen versus interpretaties / waardeoordelen

Laat de groep het verschil benoemen.

Doel is te komen tot de conclusie dat iedereen iets anders belangrijk (goed) vindt; eigen stokpaardjes.

* Wat kan beter?

(zie hetzelfde als bij “wat ging goed?”).

* Welke feedback zou u geven?

(zie hetzelfde als bij “wat ging goed?”).

Als het gaat over waarnemen versus interpreteren kunnen de valkuilen van het beoordelen aangestipt worden: zie hieronder.

**Presentatie valkuilen assessor**

**Centrale tendentie**

Geen extreem hoge of lage scores geven maar voornamelijk het midden van de beoordelingsschaal gebruiken

## Contaminatie-effect

Het gebruiken van een beoordeling voor een ander doeleinde dan waarvoor de beoordeling eigenlijk bedoeld is (bv: een docent die een goede indruk wil maken door zijn studenten hoge of juist lage cijfers te geven)

## Doelredenering

Naar een eindresultaat toe redeneren om te komen tot een positieve of negatieve beoordeling

## Eerste indruk

## Een eerste indruk laten meewegen bij latere waarnemingen

## Generaliseren

Op grond van slechts een enkele “gedraging” een algemeen oordeel geven

## Halo-effect

## Vanwege de positieve beoordeling van (aspecten van) een enkele competentie ook de (aspecten van) andere competenties positief beoordelen

## Horn-effect

Vanwege de negatieve beoordeling van (aspecten van) een enkele competentie ook (aspecten van) andere competenties negatief beoordelen

## Nabijheid

## Personen waarmee men meer contact heeft, positiever beoordelen

## Projectie

Het eigen gedrag tot norm verheffen

## Recentheid

Een recente gebeurtenis te sterk laten meewegen

## Relatie

Iets ten onrechte positief beoordelen om de relatie niet te verstoren

## Selectieve waarneming

Zien of horen wat men wil zien of horen

## Sequentie-effect

## De resultaten van de ene beoordeling gevolgen laten hebben voor een andere beoordeling (bv. Na enkele goede studenten een matige student als slecht beoordelen)

**Toegeeflijkheid**

Eerder hoger dan lager beoordelen

**Strengheid en mildheid**

Consequent streng of mild beoordelen

**Vooroordelen of stereotiepen**

Ervan uitgaan dat bepaalde eigenschappen of kenmerken van personen bij elkaar horen

**Vroegere oordelen**

Vroegere oordelen een rol laten spelen

SCENE 2: Foute KPB beoordeling

Zelfde scene (“foute KPB-beoordeling) nog eens laten zien en nu laten beoordelen met een KPB-formulier Houdings- en bewegingsapparaat. Als het goed is, is er nu wel overeenstemming in de beoordeling.

Nabespreking (5 minuten) Flappendialoog.

SCENE 3: Goede KPB beoordeling

Goede KPB-beoordeling nog eens laten zien.

**Constructieve Feedback geven (15 minuten)**

### DOEL

De deelnemers kunnen de VIOS feedback geven die constructief is en hem/haar helpt om de gestelde leerdoelen te behalen.

SCENE 4 Foute TUSSENEVALUATIE

* wat ging goed?

Proberen alle deelnemers minimaal een keer aan het woord te krijgen. Willekeurig aanwijzen: niet het rijtje afgaan. Als iets wordt benoemd bijv aan de groep vragen: wie vindt dit ook, of juist niet?

* Wat kan beter?

(zie hetzelfde als bij “wat ging goed?”).

* + - Laat cursisten hun observaties noteren
    - Laat hen zinnen formuleren hoe deze als feedback terug te koppelen. Dus wat zou je zeggen tegen de VIOS?
    - Welk effect heeft dat op de VIOS? Wat kan de VIOS ervan leren?
    - Probeer als trainer al de richtlijnen voor feedback geven te relateren aan de uitspraken van de deelnemers.

## Presenteer deze op slide

**Alleen indien gewenst, of als er tijd over is nog op het einde doen van de avond:**

Eventueel nog oefenen in vier groepjes (2 groepjes kunnen naar het andere lokaal). Deelnemers spelen afwisselend de student dan wel de praktijkopleider.

SCENE 5 GOEDE TUSSENEVALUATIE

* Bespreek je evaluatie met een andere praktijkopleider / leermeester. Besluit of en in hoeverre je je begeleiding de komende tijd met betrekking tot leerdoel gaat aanpassen en waarom.
* Voeg evaluatiecriteria toe: voeg een lijstje met bewijzen toe waarvan jij wilt dat de student deze verzamelt in relatie tot dit leerdoel.

**Plenaire nabespreking (10 minuten)**

## Afsluiting 21:15 – 21.30

* evaluatieformulier training laten invullen
* reflectie door cursisten

noteren belangrijkste eye-opener: Wat blijft de deelnemer zeker doen zoals hij/zij al deed, wat gaat de deelnemer vanaf nu zeker anders doen (met betrekking tot begeleiden dan wel beoordeling)

# Als “huiswerk” meegeven (bijeenkomst 2 hiermee starten).

Doelen

-Deelnemers kunnen aangeven wat de functie is van het opstellen van een persoonlijk ontwikkelplan voor de lerende en voor de begeleider

-Deelnemers zijn in staat een of meer doelen voor de VS.io in hun beroepspraktijk te formuleren

Powerpointpresentatie

Voorbeelden persoonlijk ontwikkelplannen laten zien

Oefening

Deelnemers beantwoorden voor zichzelf onderstaande vragen (10 minuten) en komen hier plenair op terug (10 minuten):

* formuleer een leerdoel waarvan je wilt dat de VS i.o. dit schooljaar in uw beroepspraktijk behaalt?
* hoe kan u uw begeleiding het beste inrichten om de VS i.o. die u begeleidt dit leerdoel te laten behalen?
* ga de komende weken starten met werken aan dit leerdoel. Evalueer in hoeverre uw begeleiding in deze de juiste is in relatie tot uw student.

*Eyeopeners opvragen: wat zou je vanaf nu als begeleider van een VS i.o. zeker blijven doen of juist anders gaan doen?*

1. **Afsluiting**

* samenvatting inhoud deel 1 m.b.v. opleidingscyclus
* programma deel 2 aankondigen en relatie leggen met dag 1

# **Training Praktijkopleider deel 2**

# **Training Praktijkopleider 2**

# **1. De begeleider: positieve en negatieve punten zoals zelf ervaren 19.00 - 19.15**

***Doel***

Deelnemers zijn zich bewust van een aantal kenmerken van begeleiden die lerenden belangrijk vinden.

### Oefening: 5 minuten

Opdracht A

#### Instructie

* Denk terug aan de eigen tijd als co-assistent, arts-assistent of VIOS. Wie was voor jou de meest belangrijkste begeleider/opleider? Opleider-nummer-1.
* Beschrijf in steekwoorden deze man / vrouw als opleider. Waarom is deze zo belangrijk voor u geweest? Schrijf dit op in 2 minuten.

Opdracht B

#### Instructie

* Denk nu aan de begeleider waar je de minst prettige herinneringen aan heeft.
* Waarom heb je geen positieve herinneringen aan deze opleider?
* Schrijf dit op in 2 minuten

### Plenaire bespreking: 10 minuten

* laat een aantal deelnemers hun meest en minst favoriete begeleider beschrijven. Gebruik deze verhalen en aanvullingen van overige deelnemers voor het:
  + inventariseren kenmerken ‘goede’ begeleider
  + inventariseren kenmerken ‘slechte’ begeleider
  + kenmerken opschrijven op flip-over of bord.

1. **Beginniveau 19.15 - 19.30**

Doel

Deelnemers kunnen zich voorstellen op welk beginniveau Verpleegkundig Specialist zich bevinden bij aanvang van de opleiding.

Presentatie

Terugkoppeling maken met de informatiemarkt: wat ook alweer dat eindniveau voor de Verpleegkundig Specialist? Vervolgens doorgaan op beginniveau. Aan de hand van een powerpoint worden vervolgens in enkele dia’s gegevens van de huidige groep Verpleegkundig Specialisten weergegeven (in ieder geval: leeftijd, vooropleidingen, vorige functies)

*Meegegeven wordt wat de studenten precies met elkaar verbindt: wat zoeken zij allemaal in deze opleiding/nieuwe functie? Hoe is hun achtergrond in het algemeen? In vergelijking met andere leerjaren: veel studenten zijn “gevraagd” door hun praktijkopleider: waarom zijn deze studenten gevraagd: vragen aan de deelnemers. Hbo-niveau vereist, een aantal hadden dit niet officieel: intake assessment gehad. Deelnemers vragen wie zelf de Verpleegkundig Specialist in opleiding “gevraagd” heeft, waarom precies? (Deze gegevens naast de opgevraagde gegevens leggen).*

1. **Begeleiden 19.30 – 21.30**

# Oefenen met acteurs

**Doelen**

Deelnemers worden zich bewust dat het hele onderwijs bestaat uit een samenhangend geheel van:

* Bedenken wat je wilt bereiken (leerdoel)
* Voorbereiden onderwijs (hoe ga je het leren)
* Uitvoeren onderwijs
* Checken of de leerdoelen bereikt zijn
* Weer beginnen met nieuwe of bijgestelde leerdoelen

Leerdoelen scènes:

Scene 1

Scene 2

Scene 3

1. Deelnemers kunnen aangeven wat de functie is van het formuleren van doelen voor lerende en begeleidende.
2. Bewustwording dat het idee ‘van meekijken kun je veel leren’ niet altijd houdbaar is. Van belang is dat opleider, liefst vooraf observatiepunten of aandachtspunten aangeeft voor de aios, zodat deze weet waar hij zijn aandacht op kan richten.
3. Deelnemers realiseren zich dat er 2 partijen betrokken zijn bij het leren, docent en lerende, die elkaar in een zeker evenwicht houden. Voor leren moeten er dingen gedaan worden, leeractiviteiten verricht worden. Dit kan de docent doen, of de lerende. Les: Hoe meer de docent doet, hoe minder de lerende, en andersom.

# *Trudy van der Wiel en Marieke Gobel, twee drama actrices, die ook soortgelijke voorstellingen in de opleiding Geneeskunde verzorgen, bieden het meespeeltheater aan. Begonnen wordt met het spelen van drie scenes waarin knelpunten in het begeleiden van VIOS naar voren komen. Plenair wordt in het kort teruggekomen op elke scene: wat ging er mis? Daarna kiezen de praktijkopleiders die scene uit die ze het meest aanspreekt. Deze scene wordt nog een keer gespeeld door de actrices. Vervolgens gaan de actrices beiden aan de slag met de helft van de groep. De praktijkopleiders die willen oefenen zowel de rol van student als die van praktijkopleider. De acteurs praten de praktijkopleiders die een rol gaan spelen van tevoren in en lopen rond indien de rollen gespeeld worden. Afhankelijk van de tijd wordt nog een andere scene voorgespeeld door de acteurs en wordt hierna weer in twee groepjes hier verder mee geoefend.*

# **Globale inhoud van de drie te spelen scenes:**

***Scène 1***

**Karakter praktijkopleider**

Praktijkopleider gaat uit van eigen referentiekader. Praktijkopleider gaat uit van een bepaald kennisniveau bij de student; dat dit er is. Dat wat de praktijkopleider denkt dat de student moet leren, ook voor de student geldt. En dat de student datgene oppikt van de begeleiding waarvan de praktijkopleider denkt dat zou moeten.

**Karakter student**

Niet-assertief. Heeft geen leerdoelen geformuleerd. Begrijpt weinig van wat de praktijkopleider aanleert; mist de nodige voorkennis, stelt geen vragen en praat mee. De student durft niet te laten weten dat hij bepaalde kennis mist, of niet begrijpt waar de begeleiding toe dient / wat er precies geleerd wordt; bang dat ie “af gaat”.

Bijvoorbeeld: een praktijkopleider doet een onderzoek van de knie. Heeft het over aantal latijnse benamingen zoals malleolus en doet allerlei tests. De student knikt ja en amen, praat mee en doet precies na wat de praktijkopleider heeft gedaan. De praktijkopleider vraagt of de student het nu “onder de knie heeft”. Dit is het geval. Zodra de student alleen is pakt deze een boek, zoekt op wat de malleolus nu eigenlijk is.

***Scène 2***

**Karakter praktijkopleider**

Praktijkopleider is iemand die werkt zoals de praktijk dit vraagt. Gelooft niet zozeer in theorie en wetenschappelijke inzichten, zolang niet direct zichtbaar is dat deze in de praktijk werken. “Je voelt soms op je klompen aan of iets werkt of niet”.

**Karakter student**

De student is iemand die werkt “volgens het boekje”. Wil graag voldoen aan de eisen van de opleiding, theorie en wetenschappelijke inzichten.

*Bijvoorbeeld: De student doet een anamnese volgens een KPB. De praktijkopleider grijpt in, waar de patiënt bij is. Lacht en zegt: dat is zeker wat je op school geleerd hebt? Ik zal je even laten zien hoe het in de praktijk gaat. Wijkt geheel af van de KPB en legt uit: wat ze je daar op school leren, daar moet je wel een beetje flexibel mee omgaan. De praktijk werkt anders dan hoe het gaat in de schoolboeken. Vervolgens zet de praktijkopleider een krabbel door de gehele KPB zonder naar het velletje te kijken.*

**Meegeven dat een KPB staat voor 1 ECTS: 28 studiebelastingsuren. Wat dit inhoudt qua begeleiding en goedkeuring.**

***Scène 3***

**Karakter praktijkopleider**

Beschermt de student niet, laissez faire houding. Gaat ervan uit dat student uitsluitend leert door “op zijn bek te gaan”: Zo heb ik dat ook moeten doen!

**Karakter student**

De student heeft net bij de praktijkopleider een lichamelijk onderzoek geoefend. De student spreekt af met de praktijkopleider tot een bepaald bloedonderzoek waarvoor de opdracht naar de secretaresse zal gaan (door de student). De oud-hoofdverpleegkundige klopt aan de deur. Duwt een po in de hand van de student die vervolgens hiermee snel naar de betreffende patiënt gaat. Daarna loopt de student naar de secretaresse en geeft opdracht voor de bloedaanvraag. Deze weigert dit te doen door eerste liefelijk, maar later vooral dwingend de student met succes ertoe te bewegen dat de student dit gewoonweg zelf gaat uitvoeren (en voortaan ook). (de secretaresse wordt gespeeld door de actrice die ook de praktijkopleider speelde, door een ander jasje aan te trekken, dan wel een pruik op te doen).