

UMC St Radboud

LEREN IN DE PRAKTIJK

Sanneke Bolhuis

Afdeling Evaluatie, Kwaliteit & Ontwikkeling (EKO) van het
Instituut voor Wetenschappelijk Onderwijs en Opleidingen IWO

VBG symposium 26-11-09
Begeleiden en toetsen in theorie en praktijk

UMC St Radboud

Belangrijkste punten

- Leren in de praktijk
 - ✓ is sterker dan opleiden
 - ✓ vindt onopgemerkt en altijd plaats
 - ✓ is zo goed/slecht als de praktijk
 - ✓ heeft voordelen en nadelen
- Begeleiden/bevorderen van leren (van nieuwkomers)
 1. Participatie bevorderen
 2. Modelgedrag expliciteren
 3. Selectie van leerzame taken
 4. Feedback en beoordeling om leren te stimuleren
- Leren in de praktijk, ook voor gevorderden

UMC St Radboud



Methode A geleerd in de opleiding?

Welke methode gebruikt nieuwkomer?

Methode B gebruikt in de werkp praktijk (afdeling ziekenhuis)?

UMC St Radboud

Waar leer je het meest als verpleegkundige? Wat heeft meeste invloed op het handelen als verpleegkundige?

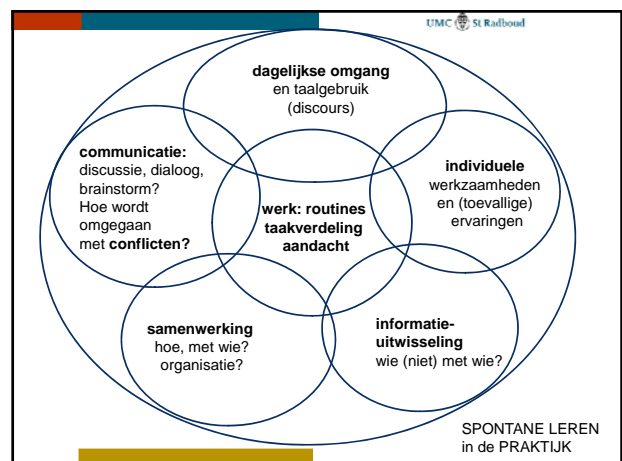
Praktijk = leren door: <ul style="list-style-type: none"> ● Meemaken (zien, horen, enzovoort) ● Nadoen & meedoen ● Eigen ervaring Leren door participatie: *erbij horen **bijdrage leveren	Opleiding = leren door: <ul style="list-style-type: none"> ● Luisteren ● Studeren ● Oefenen Leren buiten de context: *theorie = geabstraheerd **oefenen = gesimuleerd en vereenvoudigd
--	--

Als het gaat om resultaten in termen van **handelen** *wint de praktijk* altijd van het leren in een educatieve setting (onderwijs, opleiding)

UMC St Radboud

Leren in de praktijk: spontane, informele leerprocessen

niet alleen bij studenten e.a. nieuwelingen
maar alle deelnemers in die praktijk



UMC St Radboud



Dagelijkse omgang en taalgebruik
Informatie-uitwisseling

Waarover gaat het? En waarover NIET?
Hoe wordt er over patiënten gesproken? Over elkaar? Over artsen? Over familie van patiënten?
Wie geeft welke informatie aan wie? Of niet?

UMC St Radboud

Werkpraktijk, samenwerking, omgaan met conflicten ...

Is ieders rol duidelijk?
Spelen er zaken onder tafel?
Werkverdeling goed afgestemd?



Echt 'sluitend' teamwerk?




UMC St Radboud

Voordelen
(resultaten van) spontaan, informeel leren

- Gebeurt vanzelf, ook indien niet opzettelijk georganiseerd
- Direct gekoppeld aan het werk (werken = leren)
- Functioneert direct in het handelen (geen transfer-probleem)
- Diep verankerd in het handelen: opbouw van **routines**

UMC St Radboud

Routines in het werk:
individuele en vooral gezamenlijke gewoonten

- Belangrijke uitkomst van leren in de praktijk:
 - coördinatie van het handelen
 - snelheid (vaak nodig!)
 - geeft de mogelijkheid om bewuste aandacht te besteden aan niet-routine zaken
- Maar ... nadelen van routines?

UMC St Radboud

Routines: onmisbaar, maar ... nadelen


- Verslonzen (shortcuts, slordigheden)
- Neiging tot gewoontehandelen i.p.v. nog eens goed kijken en bewust nadenken
- Niet opmerken van noodzaak tot veranderen
- Voorgaande vooral onder tijdsdruk!
- **Fouten of suboptimaal handelen als gevolg**

Nadelig voor leren in de werkpraktijk:

1. Geen uitleg aan nieuwelingen en bij teamwerk
2. Oorspronkelijk goede redenen voor routines raken vergeten
3. Hoe sterker routine, hoe moeilijker verandering
4. Stress gaat samen met terugvallen op oude routine

UMC St Radboud

Iedereen (studenten, patiënten, artsen, verpleegkundigen) brengt eigen referentiekader mee



Rugzakje: referentiekader

Begrijpt hij me eigenlijk wel?



Persoonlijke leergeschiedenis

↓

Referentiekader:
= individuele betekenisgeving
(grotendeels onbewust)

Hoe wordt de praktijk als leeromgeving beter benut?

Door een goede praktijk! Modelgedrag: voortdurend een zo goed mogelijke gezondheidszorg nastreven! Individueel én gezamenlijk.

Voor studenten e.a. nieuwkomers door:

1. Participatie te bevorderen

En door het (nog) leerzamer maken van:

2. Modelgedrag
3. Taken
4. Feedback en beoordeling

1. Participatie bevorderen:

a) introductie



b) uitnodigende sociale interactie




2. Leerzamer maken van modelgedrag

- Eigen voorbeeldgedrag en dat van anderen met ogen van de nieuweling bekijken
- Onervaren nieuwkomer helpen zien wat er te zien is
- Uitleg geven: wat, waarom, inclusief onzekerheden en alternatieven
- Ook kritische kanttekeningen en leren van fouten
- Enthousiasme, motivatie voor het vak!



Welke voorbeelden?
Van complete handelen & gedrag



Is er tijd voor het zien van voorbeelden, observatie, bespreken, nadenken, overleg?

3. Leerzamer maken van taken

- Zorgen voor geleidelijk toenemende taken: aantal, variatie, complexiteit en volledigheid van taken.
- Taken i.o.m. leerdoelen (fase, niveau, aard opleiding)
- Observeren en vragen stellen, laten uitleggen: sterke en zwakke kanten leren kennen, als basis voor feedback en:
- volgende taken en opdrachten (opbouw)

UMC St Radboud

'Leeraanbod' op de werkplek (Onstenk)


1. Werk zelf: inhoud, variatie, regelruimte
2. Sociale werkomgeving: contact, steun, voorbeeld, uitleg, feedback, werkoverleg
3. Beschikbaarheid van informatie

Voor nieuwkomers **'leerzaamheid'** van

1. taken
2. modelgedrag
3. informatie



UMC St Radboud



Informatie in de werkomgeving?
 Zeer veel informatie beschikbaar!
 Moet je leren 'lezen' en benutten

UMC St Radboud

4. Leerzamer maken van ervaringen door feedback en beoordeling

- a. Let op impliciete feedback (waardering en afkeuring) vanuit omgeving (ook van anderen)
- b. Observeren voor je feedback geeft / beoordeelt
- c. Duidelijkheid over criteria, ook vooraf
- d. Taakoriëntatie (geen ego-oriëntatie) voeden: taakgericht
- e. Afstemmen op persoonlijke verschillen: ken je student
- f. Afstemmen op fase van de opleiding & wat daar wordt geleerd

UMC St Radboud



Gezamenlijke praktijk?
 Wat zijn de routines geworden?

Kunnen (kritische) vragen gesteld?
 Kritisch-reflectief werkgedrag mogelijk?

UMC St Radboud

Kritisch reflectief werkgedrag (Van Woerkom 2003)

- Nadenken over eigen en gezamenlijk werk: waarom zo, kan het beter?
- Experimenteren: proberen of iets op een andere manier beter werkt
- Uitdagen van groepsdenken
- Feedback vragen over eigen werk
- Kritische mening delen en suggesties voor verbetering
- Fouten niet toedekken, maar als feedback gebruiken om het eigen en gezamenlijke werk te verbeteren

IN VEEL PRAKTIJKEN NIET GEBRUIKELIJK ...

UMC St Radboud



Leren in de praktijk, ook voor gevorderden

Wat is er bedrieglijk aan dit plaatje?

UMC St Radboud



De praktijk als ijsberg: iedere bewoner druk, maar niet bewust van wat zich onder water bevindt ... gewoontes & dingen waar je niet over praat

UMC St Radboud




Een ongeluk zit in een klein hoekje ...



UMC St Radboud



Onder de waterspiegel:
Onvoldoende bewustzijn van routines (cultuur) en inrichting van de organisatie (structuur)

↓

Risico's, suboptimale resultaten, kleinere en ernstige fouten, tot bijna-crisis en (grote) crises

↓

Boven water halen en kritisch-reflectief teamleren

Leren in de praktijk, ook voor gevorderden!

UMC St Radboud

Belangrijkste punten

- Leren in de praktijk
 - ✓ is sterker dan opleiden *en verdient dus veel aandacht!*
 - ✓ vindt onopgemerkt en altijd plaats: *bij iedereen!*
 - ✓ heeft voordelen en nadelen: *ontwikkel strategie tegen nadelen!*
 - ✓ is zo goed/slecht als de praktijk: *praktijk verbeteren = leren!*
- Begeleiden/bevorderen van leren (van nieuwkomers)
 1. Participatie bevorderen
 2. Modelgedrag expliciteren
 3. Selectie van leerzame taken
 4. Feedback en beoordeling om leren te stimuleren
 5. Betrekken in het gezamenlijke leren 'voor gevorderden'
- Leren in de praktijk voor gevorderden: *belangrijk voor allen*



Ik wens u een geweldig uitzicht!
Veilig teamwerk, goede samenwerking en plezier!