

# Hulpmiddel

## Bij het geven van regie aan de lerende



Om voorbereid te blijven op de toekomst en duurzame resultaten te boeken is het essentieel dat zorgprofessionals (in opleiding) zelf regie nemen over hun leer/werkproces. We stimuleren en helpen bij de ontwikkeling van adaptieve expertise en leercompetenties.

Drie elementen zijn van belang om regie te nemen: **willen, kunnen én durven**. Als ontwerper/ontwikkelaar of begeleider (/leidinggevende) kun je op alledrie deze aspecten inspelen. Op de volgende pagina's staan vragen waarmee je kunt onderzoeken in hoeverre jullie dat al hebben gerealiseerd in jullie ontwerp en in de begeleiding

Kleur hiervoor steeds één tot vijf sterren in.



Bespreek je input vervolgens samen met anderen – liefst met mensen in verschillende rollen (student en begeleider, professional en leidinggevende, interprofessioneel). Bespreek samen wat jullie al goed doen en wat er nog beter of meer kan. Wat zouden jullie willen veranderen? Hoe kunnen jullie dat aanpakken?

Vervolgens ga je hier mee aan de slag. Kijk voor meer informatie of ondersteuning op onze website: [www.radboudumc.nl/werkplekleren](http://www.radboudumc.nl/werkplekleren).



# Ondersteunen bij het nemen van eigen regie



## 1. Willen

### Ontwerp

- a) Wordt het hogere doel, het waarom, van de verandering of het leertraject besproken? Het gaat dan om:
  - a. het doel voor de deelnemers zelf
  - b. voor hun patiënten/cliënten
  - c. en/of voor de organisatie of maatschappij
- b) Op welke manier vertalen de deelnemers algemene kennis hierover naar hun eigen huidige en toekomstige praktijk?



### Begeleiding

- c) Hebben de deelnemers scherp waarom ze dit traject willen volgen?
- d) Op welke manier bespreken jullie de (gewenste) opbrengst met elkaar in de praktijk van alledag? (opbrengst voor patiënten, maar ook werkplezier, loopbaan, efficiëntie, etc.)
- e) Bespreken jullie met elkaar wat er moet worden geleerd of veranderd, en ook wat ze al goed doen?
- f) Hoe waarderen jullie de deelnemers, voor het proces en resultaat van het leertraject? Geven jullie bijvoorbeeld complimenten?
- g) Vieren jullie mijlpalen en successen?
- h) Delen jullie mooie resultaten?



### Ruimte voor aantekeningen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## 2. Kunnen

### Ontwerp

- Zijn heldere doelen geformuleerd, in concreet gedrag? Bijvoorbeeld met EPA's (Entrusted Professional Activities)
- Hebben jullie een flexibel leeraanbod met keuzemogelijkheden? Bijvoorbeeld in wat, waar, wanneer, hoe en met wie er geleerd wordt.
- Hebben jullie helder gemaakt wat de deelnemers uit het leeraanbod móeten doen en wat ze ánders mogen of níet hoeven te doen?
- Zijn er hulpmiddelen bij maken van keuzes en plannen in het leertraject? Denk aan zelftesten, planningstool, inzicht in leervoorkeuren, praktijkervaring en ambities, etc.
- Hebben jullie hulpmiddelen voor reflectie beschikbaar gemaakt? Bijvoorbeeld reflectieapps, feedbacktools, etc. Wordt hiermee zowel zelfreflectie als reflectie samen met anderen gestimuleerd (feedback vragen)?



### Begeleiding

- Geef je altijd direct antwoord op de vragen van deelnemers, of stimuleer je dat de deelnemers zelf op zoek gaan?
- Hoe help je de deelnemers bij het maken van keuzes uit het leeraanbod?
- Hoe geef je de deelnemers regelmatig triggers om zelf te reflecteren op hun concrete gedrag in de praktijk?
- Op welke wijze spiegel je het concrete gedrag op de werkvloer van de deelnemers aan de (hogere) doelen van het leer- of verandertraject?
- Geven teamleden elkaar voldoende ruimte om zelf regie te pakken en leiderschap te tonen? Geven leidinggevendenden deze ruimte? En zo niet, hoe stimuleer je dat dit wel kan gebeuren?
- Op welke wijze laat je de intensiteit van de ondersteuning gedurende het traject (stapsgewijs) afnemen?
- Laat je deelnemers expliciet zelf maatregelen nemen die helpen bij het opbrengen van discipline, voor het leertraject? Denk vb. aan het afspreken van tussen deadlines, samenwerken met een maatje en reminders aan zichzelf geven.



### Ruimte voor aantekeningen

---

---

---

---

---



### 3. Durven

#### Ontwerp

- a) Besteden jullie in het programma aandacht aan het leerklimaat in het team, aan support van collega's en leidinggevende?
- b) Maken jullie expliciet dat de deelnemers (grotendeels) hun eigen route mogen bepalen en dat het nemen van eigen regie wordt gewaardeerd?



#### Begeleiding

- c) Hoe geef je expliciet ruimte voor initiatief en experimenteren?
- d) In welke mate stel je jezelf ook kwetsbaar op; laat je zien dat jij niet alle antwoorden hebt en zelf ook nog lerende bent?
- e) Experimenteer je zelf ook in de begeleiding? Wat voor risico's kun je nemen en hoe laat je dat zien aan de deelnemers?
- f) Wanneer iemand een fout maakt of iets beter had kunnen doen, hoe waarderen jullie dan de ervaring en benoemen jullie de leeropbrengst?
- g) Op welke wijze zorg je voor een veilige omgeving voor feedback? Denk bijvoorbeeld aan ruimtegebruik, aanwezigheid, sfeer, kwetsbare opstelling, bespreken dat iets binnenskamers blijft, etc.)



#### Ruimte voor aantekeningen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---