

VERPLEEGKUNDIGE VERVOLGOPLEIDING
CLUSTER ACUUT-INTENSIEF

Persoonlijk Opleidingsboek

HOGESCHOOL ● ● ● ZUYD



Faculteit Gezondheid & Zorg
Contractactiviteiten Zorg



Hogeschool Verpleegkunde



INHOUDSOPGAVE

ALGEMEEN FORMULIER STUDENTGEGEVENS	3
STAGEROUTING	4
VOORWOORD	5
INLEIDING	6
BINNENSCHOOLSE COMPONENT	6
DE NIVEAUS VAN MILLER	7
BUITENSCHOOLSE COMPONENT.	9
TRANSFEROPDRACHTEN	9
LEERTAKEN	10
HET POB IS INGEDEELD IN DE VOLGENDE ONDERDELEN	9
1.1 HET LEERPLAATSPROFIEL	9
2.3 BEGELEIDINGSGESPREKKEN	9
1.1 HET LEERPLAATSPROFIEL	9
2.1 WERKPLAN PRAKTIJKLEREN	9
2.2 STAGEROUTING	9
2.3 BEGELEIDINGSGESPREKKEN	9
2.4 VERSLAGEN EN OPDRACHTEN	9
2.5 BEOORDELEN	10
DE SMART-METHODE	11
VOORBEELD SMART METHODE:	12
REGISTREREN	12
DE STAR-METHODE	13
DE STAR-AANPAK	15
STAR RAPPORTAGEFORMULIER	16
STAR REGISTRATIEFORMULIER	17
TRANSFEROPDRACHT	17
PROCEDURE TRANSFEROPDRACHT	18
BEOORDELINGSFORMULIER TRANSFEROPDRACHT	19
REFLECTIEVERSLAG	21
CANMEDS ROLLEN	25
GEDRAGSVOORBEELDEN	36
BIJLAGE 1: STAGE EVALUATIEVERSLAG	39
BIJLAGE 2: 360 ° FEEDBACK	42

Algemeen formulier studentgegevens

Naam student:

Groep:

Adres:

.....

Tel.nummer:

e-mail:

Specialistische Vervolgopleiding van.....tot:.....

Relevante gevolgde opleidingen / cursussen die afgerond zijn:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Relevante werkervaring:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Stagerouting

Indien ontheffing voor een bepaalde stage wordt verleend, vult de praktijkopleider "ontheffing" in het vak "voldaan" in en ondertekent dit.

	PERIODE	VOLDAAN: HANDTEKENING PRAKTIJKOPLEIDER	ZIEKTEDAGEN
Totaal			

Voorwoord

Voor je ligt het praktijkopleidingsboek (POB) van de vervolgopleiding voor het cluster acuut. Vanuit dit praktijkopleidingsboek maak je zelf een praktijkopleidingsplan (POP). Het maken van een praktijkopleidingsboek is een activiteit die past binnen competentiegericht leren en competentie management. Competentie management is gericht op een blijvend ontwikkelen om zo optimaal afgestemd te blijven op de eisen die aan je gesteld worden. Eisen die voortdurend aan verandering onderhevig zijn onder invloed van technologische- en sociaal-culturele inzichten in de samenleving.

Persoonlijke ontwikkeling heeft alles te maken met het fenomeen “competentiegericht leren”. We kunnen ons ontwikkelen doordat we informatie halen uit:

- ons eigen handelen
- reflectie op dat handelen
- de feedback die wij van anderen krijgen over ons handelen.

De bedoeling is dat dit POB je handvaten biedt om je ontwikkeling tot specialistisch verpleegkundige te sturen en te monitoren. Het doel van dit POB is om integratief leren (theorie / praktijk) te structureren en de vorderingen binnen je leerproces inzichtelijk te maken.

Ontwikkelen betekent leren. Binnen de vervolgopleidingen functioneert het systeem van zelfstandig leren. Dit houdt o.a. in:

- het leren komt vanuit jezelf
- je leert omdat jij het wilt
- je bent ondernemend in leren
- je stuurt je eigen leerproces
- je structureert jouw leerproces
- je plant je eigen leeractiviteiten

Uitgaande van dit standpunt is dit POB geen document waarin alle mogelijk leermomenten uitgeschreven zijn, maar een format ten behoeve van het leren.

Dit POB bestaat uit 2 onderdelen

1. een algemeen informatief gedeelte over de structuur en inhoud van de opleiding
2. ruimte voor voortgangsrapportage, evaluatie- en beoordelingsformulieren (+criteria) voor de verschillende onderdelen.

Wij wensen je veel succes met het gebruik van het POB.

Inleiding

Welkom bij een vervolgopleiding van het cluster acuut. De opleidingen behorende bij dit cluster hebben als gezamenlijk kenmerk dat het gaat over zorg die een acuut karakter heeft. Veelal gaat het over bedreiging, disfunctie van vitale orgaansystemen.

Het curriculum van de opleiding heeft een competentiegericht karakter.

Competentie kan gedefinieerd worden als een interne bekwaamheid om een gedrag te vertonen dat voldoet aan de eisen die de functie stelt. Competent gedrag is een integratie van kennis, vaardigheden en beroepshouding.

Competentiegericht opleiden is gericht op het vergroten van de persoonlijke vermogens en gaat daarbij uit van eerder verworven competenties (EVC). De onderwerpen worden integraal aangeboden waarbij jij als student bij het uitvoeren van de studietaken, nauw gaat samenwerken met je studiegenoten. Omdat binnen competentie gericht onderwijs (CGO) de eerder verworven competenties een uitgangspunt vormen voor je leerproces, ga je werken vanuit een startdiagnose en ga je vanuit die startdiagnose voor jezelf leervragen stellen. Hierbij speelt de beroepsgerichtheid een grote rol.

De opleiding kent een binnen- en buitenschoolse component.

Binnenschoolse component

In de nieuwe erkenningsystematiek College Ziekenhuis Opleidingen (CZO) zal voor de formulering en de indeling van de eindtermen (= concreet handelen en gedrag van de verpleegkundige) gebruik gemaakt worden van de CanMEDS-rollen en de niveaus van Miller (www.CZO.nl).

In de jaren '90 zijn in Canada op basis van breed onderzoek zeven rollen geformuleerd. Dit zijn de eisen waaraan de medisch specialist moet voldoen en daarmee vormen zij de leidende indeling voor de eindtermen van de opleidingen.

Deze rollen zijn in Nederland inmiddels ook de standaard in de medische specialistenopleidingen.

Het CZO sluit hierbij aan en hanteert dezelfde zeven rollen, met een iets aangepaste onderstaande omschrijving voor de ziekenhuisprofessional (lees in dit verband IC-verpleegkundige), voor de indeling van de eindtermen.

Voor de niveaubepaling van de eindtermen en de toetsing wordt de indeling van Miller (Miller, 1990) gebruikt in de vertaling van het CZO en de omschrijving van Th.J. ten Cate (prof. dr. Th.J. ten Cate e.a. Opleiden van medisch specialisten. Achtergronden en praktijk. Houten 2005).

Beide worden hieronder toegelicht.

Het functioneren van de ziekenhuisprofessional wordt beschreven in de volgende gebieden:

- 1. Vakinhoudelijk handelen**
De ziekenhuisprofessional integreert alle vakinhoudelijke kennis en vaardigheden en een professionele attitude ten behoeve van optimale patiëntgecentreerde zorg en/of werkprocessen ten behoeve van optimale patiëntgecentreerde zorg.
- 2. Communicatie**
De ziekenhuisprofessional faciliteert op een effectieve wijze de patiënt – professional relatie en de communicatie voor, tijdens en na de directe patiënten contact.
- 3. Samenwerking**
De ziekenhuisprofessional werkt effectief samen binnen een multidisciplinair team ten behoeve van optimale patiëntenzorg.
- 4. Kennis en wetenschap**
De ziekenhuisprofessional committeert zich aan het werkzame leven met reflectief leren evenals met het creëren, verspreiden en toepassen van (wetenschappelijke) kennis.
- 5. Maatschappelijk handelen**
De ziekenhuisprofessional gebruikt op een verantwoorde wijze haar of zijn expertise en invloed ten voordele van de gezondheid en het welzijn van individuele patiënten, de gemeenschap en de bevolking.
- 6. Organisatielidmaatschap**
De ziekenhuisprofessional draagt als organisatielid bij aan de continuïteit en effectiviteit van de ziekenhuisorganisatie en de gezondheidszorg.

7. Professionaliteit

De ziekenhuisprofessional committeert zich aan de gezondheid en het welzijn van individuen en de samenleving door een ethische beroepsuitoefening, door de professie geleide regulatie van het beroep en hoge persoonlijke gedragsstandaarden.

Deze rollen worden in het hoofdstuk 2.4 beoordelen verder toegelicht.

De niveaus van Miller

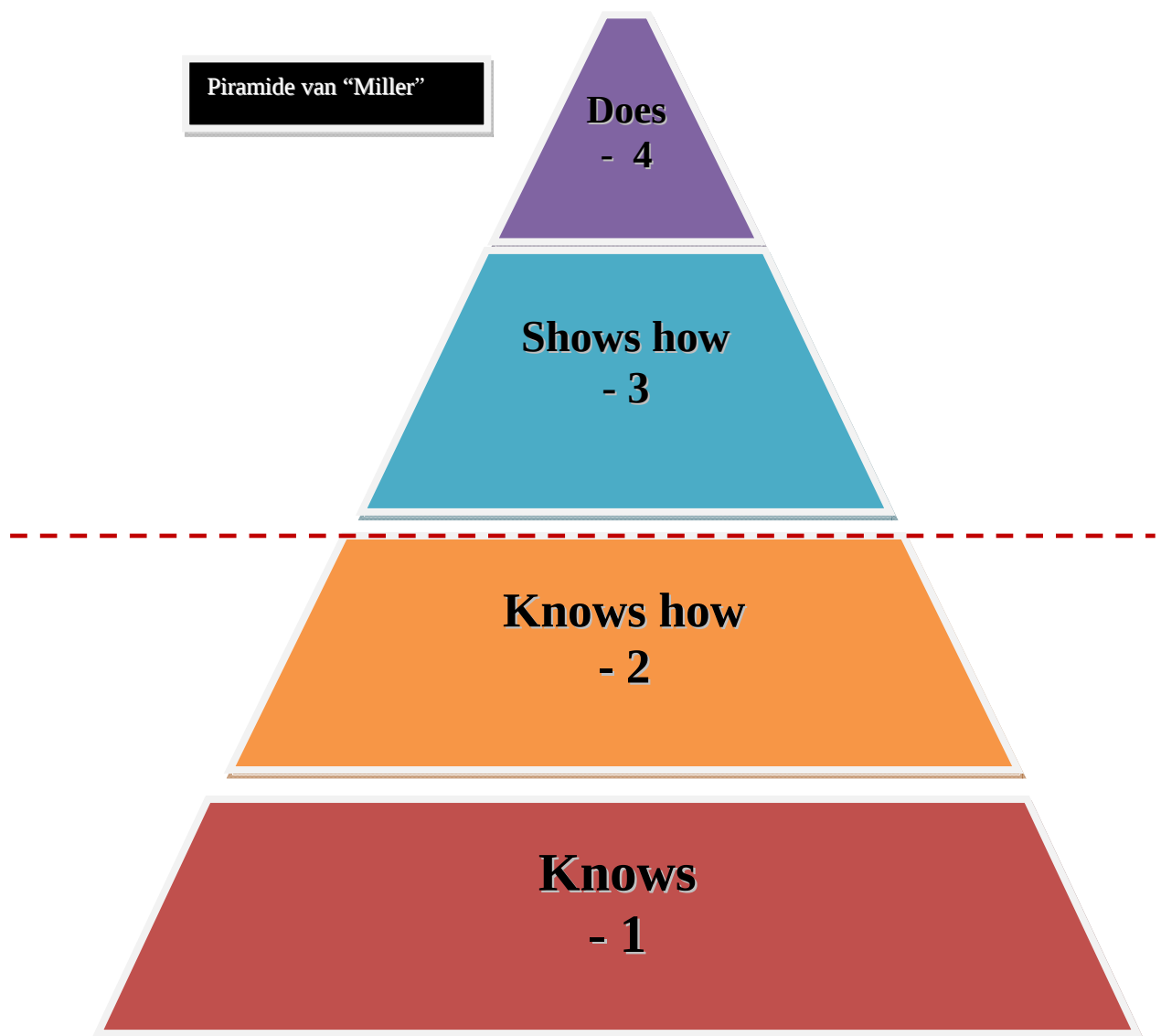
Het behalen van de eindtermen vindt plaats aan de hand van de piramide van Miller. Miller maakt een niveau indeling, waarbij steeds een hoger niveau van een leerdoel nagestreefd wordt.

- **Weet (Knows):** kennis hebben.
- **Weet hoe (Knows how):** weten hoe het geleerde moet worden toegepast.
- **Laat zien hoe (Shows how):** in een gesimuleerde situatie tonen hoe iets gedaan moet worden.
- **Doet (Does):** daadwerkelijk in de praktijk doen van het geleerde.

Voor de niveaubepaling van de eindtermen en de toetsing wordt de indeling van Miller (Miller, 1990) gebruikt in de vertaling van het CZO en de omschrijving van Th.J. ten Cate (prof. Dr. Th.J. ten Cate e.a. Opleiden van medisch specialisten. Achtergronden en praktijk. Houten 2005).

In de omschrijving van Ten Cate (2005) is nadrukkelijk de toetsvorm meegenomen. Hij omschrijft ze als volgt:

- **Knows:** iemand beschikt over feitenkennis over het vakgebied, die schriftelijk of mondeling getoetst kan worden.
- **Knows how:** iemand weet hoe feitenkennis toegepast kan worden. Dit vergt schriftelijk of mondeling toetsbaar inzicht.
- **Shows how:** iemand kan in een toetssituatie tonen, dat men een vaardigheid beheerst. De toetsing gebeurt in de regel niet schriftelijk, maar in een (vaak gesimuleerde) natuurlijke situatie, bijvoorbeeld een stationsexamen.
- **Does:** iemand past de vaardigheden in de praktijk adequaat toe. Dit hoogste niveau vergt een beoordeling van het handelen in de dagelijkse praktijk." (J.Th. ten Cate, ibid, p. 67)



Dit betekent dat de niveau's 1 en 2 veelal binnenschools behaald worden en de niveau's 3 en 4 buitenschools.

De eindtermen van de CZO vervolgoopleidingen worden overwegend op Doen (Does) nagestreefd. Maak voor jezelf een planning (Praktijkopleidingsplan) van de te behalen leerdoelen.

Het curriculum kent een generiek en een specifiek deel. Het generieke deel is bestemd voor alle opleidingen binnen het cluster acuut. Het specifieke deel is op de speciale context van de afdeling gericht (bijv. SEH, ICU).

Het generieke deel omvat 4 leertaken t.w.

- | | |
|-------------|---|
| Leertaak 1 | Klinisch redeneren |
| Leertaak 2 | Methodische beroepsontwikkeling |
| Leertaak 3A | Enkelvoudige multidimensionele zorgvragen |
| Leertaak 4A | Meervoudige multidimensionele zorgvragen |

Het specifiek deel omvat 2 leertaken met dezelfde titel als leertaak 3A en 4A, maar worden:

Leertaak 3B Specifiek multidimensionele zorgvragen

Leertaak 4B Specifiek multidimensionele zorgvragen genoemd.

Deze zijn dan dus context gebonden.

In alle leertaken komen de CanMEDS rollen aan bod en wordt er “gewerkt” met de niveaus van Miller.

Buitenschoolse component.

Ook bij het leren op de werkvloer geldt het principe dat je zelf verantwoordelijk bent voor je leerproces.

Concreet betekent dit dat je in overleg met de praktijkopleider c.q. werkbegeleider een plan (POP) opstelt op welke wijze je praktijkleren vorm en inhoud krijgt.

Dit houdt in dat je je eerder verworven competenties inzichtelijk maakt, de leerdoelen benoemt, de wijze hoe eraan te werken, welke ondersteuning je nodig hebt en hoe je laat zien dat je je leerdoel behaald hebt, met vervolgens een stuk evaluatie naar jezelf en je omgeving (reflectie). Dit alles binnen een afgesproken tijdsplanning.

De toetsing betreft met name de niveau's 3 en 4 van Miller.

Dit document bevat een aantal formulieren die hieraan ondersteunend kunnen zijn.

Transferopdrachten

Als hulpmiddel om zo integraal mogelijk te kunnen toetsen op leertaak niveau hebben we zogenaamde transferopdrachten ontwikkeld. Deze zijn zowel ontwikkelings- als beoordelingsgericht. Deze transferopdrachten omvatten alle CanMEDS competentiegebieden en alle niveaus van Miller. Kennis (en leervaardigheden) op het niveau van 'weten & weten hoe' worden overwegend 'in school' getoetst tijdens de studieactiviteiten die worden aangestuurd vanuit de diverse leereenheden, leertaken en andere onderwijsactiviteiten (college's, workshops etc).

Concreet handelen en gedrag in beroepssituaties worden in simulatieomgevingen en/of in de praktijk (bedside-assessment) getoetst op het niveau van 'laten zien & doen'.

Doormiddel van transferopdrachten worden zowel aan jou als aan de praktijk-/werkbegeleider handvatten gegeven, om na te gaan in hoeverre jij in staat bent je verpleegkundig handelen te onderbouwen met gebruikmaking van de verworven kennis en vaardigheden. Met deze werkwijze willen we 'integratief leren' (leren en doen) bevorderen.

Binnen de leertaken maak je per onderdeel één transferopdracht. Dit betekent dus binnen de gehele opleiding een aantal van 6 transferopdrachten.

Leertaken

De vervolgopleiding zal worden verdeeld in leertaken die uitgaan van de context waarin de verpleegkundige werkzaam is (zie ook onderstaand schema). Kijkend naar de dagelijkse praktijk op een specialistische afdeling krijgt de verpleegkundige te maken met zorgvragers met zowel enkel- als meervoudige zorgvragen op verschillende complexiteitsniveaus. Deze zorgvragen kennen een lage tot hoge complexiteit die, indien noodzakelijk, adequate en snelle interventies vereisen. Complexiteit van de zorgvragen wordt mede bepaald door de leeftijd van de zorgvrager, de patiëntencategorie, de oorzaak, aard en omvang van het gezondheidsprobleem, de gezondheidstoestand vóór het manifesteren van het gezondheidsprobleem, de aanwezige co-morbiditeit en het optreden van complicaties.

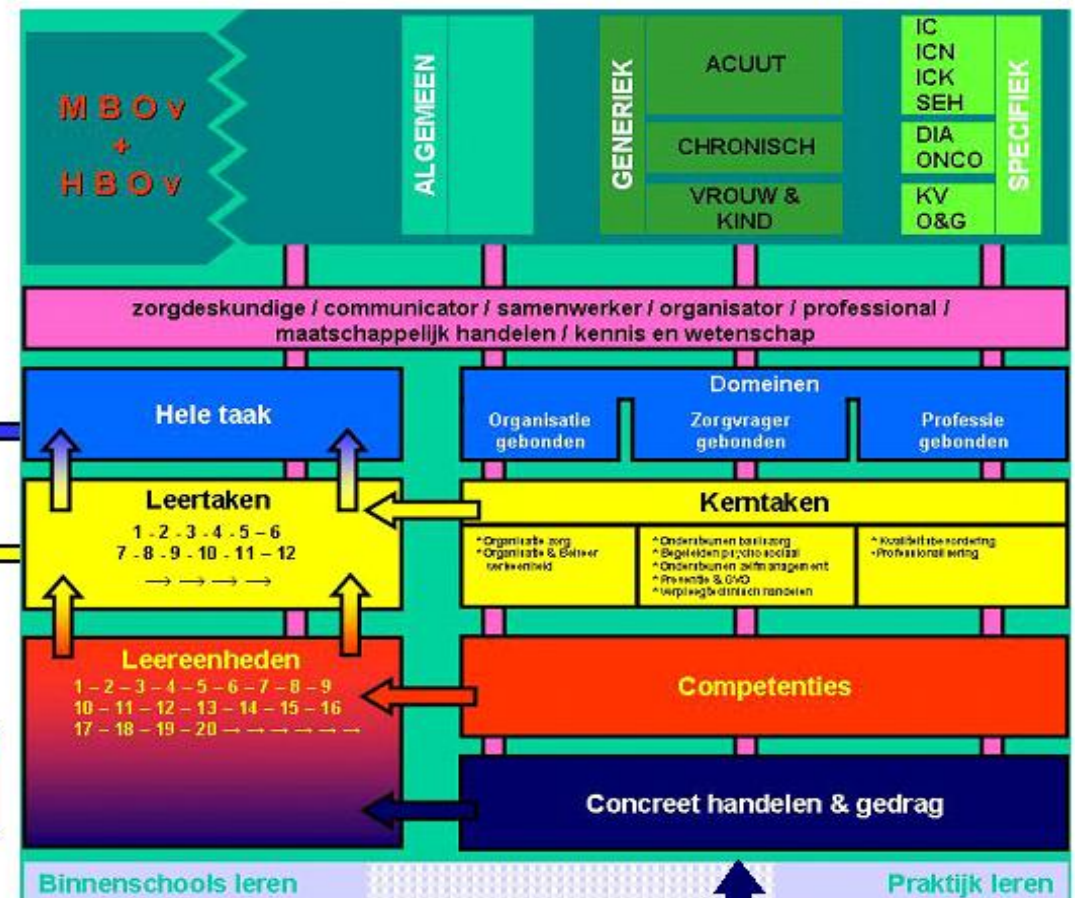
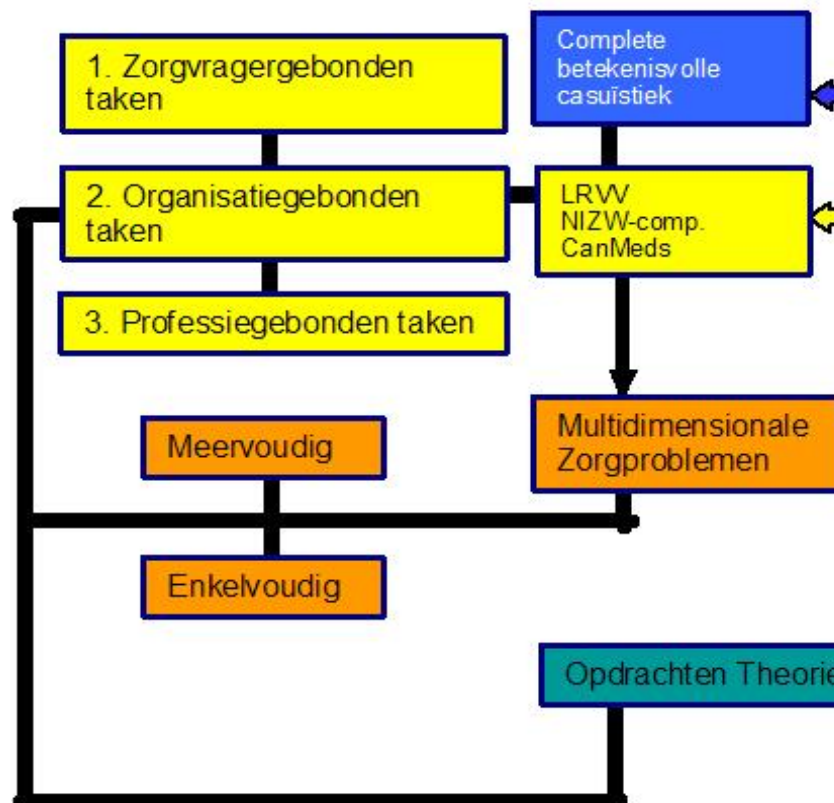
Wanneer nu leertaken gebaseerd zijn op reële praktijksituaties van verschillende complexiteit, dan is het mogelijk om hieraan CanMEDS rollen en competenties (passend bij de verschillende beroepsrollen van de verpleegkundige) te verbinden. Binnen deze leertaken zullen diverse opdrachten geformuleerd worden die een theoretisch- én een praktijkdeel bevatten. Beide leerdelen zijn er op gericht om integratie en daarmee toepassing van het geleerde te bewerkstelligen. Doordat de opdrachten en de uitwerkingen hiervan een plaats krijgen in het POP/portfolio, kan door cursusleiding en praktijkopleiding worden nagegaan in hoeverre de student in staat is om theorie en praktijk met elkaar te verbinden. Met andere woorden: hiermee wordt toepassing van kennis en vaardigheden in concreet handelen en gedrag op de werkvloer zichtbaar en dus toetsbaar.

Tijdens de opleiding komen de volgende leertaken aan bod:

- Leertaak 1 “Klinisch redeneren” (generiek)
- Leertaak 2 “Methodische beroepsuitoefening” (generiek)
- Leertaak 3A “Enkelvoudige multidimensionale zorgvragen” (generiek)
- Leertaak 3B “Enkelvoudige multidimensionale zorgvragen” (specifiek)
- Leertaak 4A “Meervoudige multidimensionale zorgvragen” (generiek)
- Leertaak 4B “Meervoudige multidimensionale zorgvragen” (specifiek)

Ten behoeve van het behalen van de leertaken maakt de student onder andere gebruik van leereenheden die relevant zijn voor de leertaak. Deze leereenheden zijn beschikbaar via internet (blackboard) ten behoeve van zelfstudie.

Algemeen =	beroepsoverstijgende competenties
Generiek =	beroepsinhoudelijke competenties
Specifiek =	beroepsinhoudelijke competenties



Het POB is ingedeeld in de volgende onderdelen:

Deel 1:

- 1.1 Het leerplaatsprofiel

Deel 2:

- 2.1 Werkplan praktijkleren
2.2 Stagerouting
2.3 Begeleidingsgesprekken
2.4 Verslagen en opdrachten
2.5 Beoordelen

Hieronder volgt een korte omschrijving van de verschillende onderdelen uit het POP.

Deel 1

1.1 Het leerplaatsprofiel

Dit is een middel om de kwaliteit van de afdeling als praktijkleerplaats aan te tonen. Per instelling is er een leerplaatsprofiel beschikbaar.

Deel 2

2.1 Werkplan praktijkleren

In het werkplan is opgenomen wat je tijdens een stage dient te leren. Het omvat leerdoelen die opgesteld zijn vanuit de eindtermen voor het cluster acuut. Van jou wordt verwacht dat je dit plan aanvult met persoonlijke leerdoelen die je wilt bereiken tijdens je opleiding. Deze leerdoelen komen o.a. voort uit de reflectie aan het einde van het binnenschoolse deel van de leertaak.

Verder dien je bij elk doel aan te geven welke activiteiten je gaat ondernemen om het doel te bereiken, wat je van je begeleiders verwacht en hoe dit alles getoetst kan worden.

Per stage wordt gekeken aan welke leerdoelen gewerkt wordt. Tijdens het introductiegesprek en tijdens de voortgangsgesprekken worden de leerdoelen besproken met werkbegeleider(s) en praktijkopleider.

Het werkplan praktijkleren stel je op in overleg met je praktijkopleider en moet minimaal voldoen aan de eindtermen van je vervolgopleiding (CZO).

Bij het opstellen van je eigen praktijkwerkplan kun je gebruik maken van onderstaande SMART-methodiek.

2.2 Stagerouting

Deze wordt per instelling bepaald in overleg met de student. Deze route heeft invloed op de te volgen inschoolse themadagen en het werken aan je praktijkopleidingsboek.

2.3 Begeleidingsgesprekken

Tijdens elke stage vinden een aantal begeleidingsgesprekken plaats. Deze zijn instellingsafhankelijk. Deze gesprekken zijn van belang om voortgang van het leren inzichtelijk te maken. Hierbij kunnen de STAR rapportages onderdeel van gesprek zijn.

Een overzicht van mogelijke begeleidingsgesprekken kan zijn:

- Introductiegesprek
- Contractgesprek / Evaluatiegesprek
- Voortgangsgesprek
- Tussenbeoordeling
- Eindbeoordeling

Criteria en verantwoordelijkheden per gesprek zijn instellingsafhankelijk.

2.4 Verslagen en opdrachten

Gedurende de opleiding wordt er van je verwacht dat je de transferopdrachten uitwerkt. Ook schrijf je reflectieverslagen en voortgangsnotities om de voortgang van het praktijkleren inzichtelijk te maken.

2.5 Beoordelen

De beoordeling binnen het cluster acuut gebeurt door middel van de transferopdrachten en het schrijven van tussen – en eindbeoordelingen aan de hand van vastgestelde beoordelingscriteria. Ter voorbereiding van het gesprek werk je de beoordeling zelf uit. Van jou wordt verwacht dat je een reflectie schrijft over de gevolgde stage.

Je kunt gebruikmaken van het formulier in de bijlage genoemd: 1 Eindevaluatieverslag.

In sommige instellingen wordt gebruik gemaakt van 360 graden feedback. Ten behoeve hiervan kun je gebruik maken van bijlage 2.

De SMART-methode

In dit werkplan beschrijf je (SMART: specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden) per leerdoel de leeractiviteiten (zoals hieronder) die je moet ondernemen. Verder is het de bedoeling dat je de verwachtingen ten aanzien van de begeleiding en de wijze waarop de leerdoelen getoetst kunnen worden concreet benoemt.

Indien bij een leerdoel nog specifieke leeractiviteiten en/of ondersteuningsvragen noodzakelijk of wenselijk zijn, kunnen deze per leerdoel apart vermeld worden.

Beginsituatie:

.....
.....

- **Wat ga je specifiek doen?**

.....
.....

- **Hoe maak je zichtbaar wat je gaat doen?**

.....
.....

- **Welk verschil zal dit voor je maken?**

.....
.....

- **Waarom ga je dit doen?**

.....
.....

- **In welke tijdsperiode wil je dit realiseren?**

.....
.....

- **Vraag om begeleiding:** Van de werkbegeleider wordt het volgende verwacht:

.....
.....

- **Hoe weet je of dit je gelukt is / toetsbaar is?**

.....
.....

Voorbeeld SMART methode:

Competentie Probleemanalyse bij een laag-complex enkelvoudig multidimensionaal zorgprobleem¹:

Beginsituatie:

Ik wil leren om op methodische wijze een analyse van een zorgprobleem bij een acute zorgvraag uit te voeren, te beschrijven en te rapporteren (volgens protocol / procedure)

- **Wat ga je specifiek doen?**

Ik ga op methodische wijze een anamnese afnemen bij een verder volledig gezonde persoon met een niet gecompliceerde hechtwond (of een contusie/distorsie).

- **Hoe maak je zichtbaar wat je gaat doen?**

Ik beschrijf op welke wijze ik de zorgvrager benader, het probleem "uitvraag" volgens algemeen geaccepteerde standaarden, en op systematische wijze verpleegkundig onderzoek doe.

- **Welk verschil zal dit voor je maken?**

Ik ben hierna in staat om vergelijkbare zorgproblemen op adequate en verantwoorde wijze volgens de in de Spoedeisende Hulpverlening algemeen geaccepteerde standaarden uit te voeren.

- **Waarom ga je dit doen?**

Ik kan beter prioriteiten stellen in mijn zorg en kan de verleende zorg op de juiste wijze terugrapporteren naar collega-verpleegkundigen en medici

- **In welke tijdsperiode wil je dit realiseren?**

Ik denk dat ik dit leerdoel in 2 à 3 weken kan realiseren.

Doelstelling behaald:

Wanneer in diverse laagcomplex enkelvoudig multidimensionale zorgvragen een probleemanalyse kan worden geformuleerd die voldoet aan algemeen geaccepteerde standaarden, en de student in staat is zijn werkwijze helder te beschrijven en te rapporteren (eventueel volgens protocol / procedure).

Vraag om begeleiding?

De student koppelt enkele van de hierboven genoemde situaties terug naar zijn begeleider.

Hoe weet de student of de doelstelling behaald is?

Wanneer hij van zijn begeleider en andere collega's een (schriftelijke) bevestiging ontvangt.

Registreren

Vervolgens ga je het waargenomen gedrag registreren.

¹ Zie voor begripsverklaring het schema op pagina 7 van deel 1
Verpleegkundige Vervolgopleiding cluster acuut
Hogeschool Zuyd / Fontys / MUMC 2009

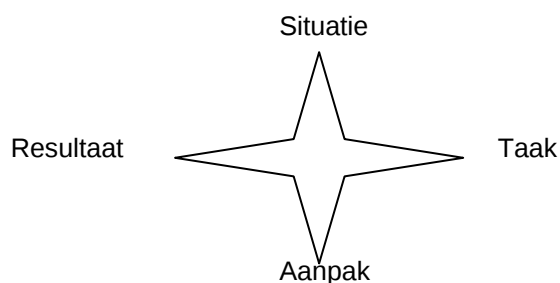
De STAR-methode

Dit model dwingt je om je observaties concreet te maken door structuur aan te brengen in je rapportage. In het beschrijven van een situatie praat je niet over goed of slecht, maar over effectief of niet effectief. Zo kun je duidelijk maken welke leerdoelen beheerst worden en welke nog verder ontwikkeld moeten worden.



Om een uitspraak te kunnen doen over de competenties van mensen, is het van belang om in daadwerkelijke voorbeelden na te gaan welke competenties mensen laten zien. Voordat een oordeel over competenties van mensen gegeven wordt, kan het dus nuttig zijn om op zoek te gaan naar concrete voorbeelden van deze competenties in het dagelijks handelen. De STAR-methodiek helpt om dergelijke voorbeelden te analyseren en te beoordelen.

De STAR-methodiek analyseert een voorbeeld uit de praktijk hiertoe op vier elementen:



S = Situatie:	wat was de situatie/de context waarbinnen het voorbeeld zich afspeelde.
T = Taak:	wat was in deze situatie de taak waarvoor de betrokkene zich gesteld zag dan wel de rolopvatting die de betrokkene zelf had?
A = Actie:	wat is er concreet gezegd en gedaan?
R = Resultaat:	hoe heeft de ander gereageerd en wat was het eindresultaat?

Het hanteren van de STAR-methodiek betekent dat men informatie probeert te verzamelen (zonder oordeel) over de verschillende aspecten. Informatie over de A (acties) is nodig om het gedrag van de beoordeelde te kunnen classificeren (welke competenties worden gescoord). Informatie op alle vier de aspecten is nodig, om te bepalen of u een positief of een negatief oordeel geeft over de competenties die in dit voorbeeld een rol speelden. Indien één van deze aspecten niet in kaart is gebracht, kan een vertekend beeld ontstaan. Iemand kan bijvoorbeeld naar het oordeel van een ander een gebrek aan flexibel gedrag vertonen. Als men dit doet in een situatie, die flexibel gedrag onmogelijk maakt, zegt dat niets over de mate waarin men over deze competentie beschikt. Het is gezien de situatie, logisch dat men op deze wijze gehandeld heeft. U moet dan op zoek naar een ander voorbeeld, waaruit flexibel gedrag zou kunnen blijken. Als de situatie er echter wel naar is dat men flexibel gedrag kan verwachten, en de betreffende persoon heeft het niet laten zien, dan is het mogelijk om iets te zeggen over de mate van flexibel gedrag waarover hij/zij beschikt.

Belangrijk is dat de STAR-methodiek nadrukkelijk vanuit de student geschreven moet worden en niet vanuit de patiënt.

Voorbeeld Star rapportage

Als een collega je vertelt dat een cursist er de laatste tijd “de kantjes vanaf loopt” kun je jezelf en je collega helpen de observatie concreet te maken door te vragen naar:

De situatie	: kun je een voorbeeld geven van een situatie waarin je dat vond?
De taak	: welke taak had de cursist op dat moment? Wat is het doel? Welke handeling wilde hij leren?
De aanpak	: wat heeft hij precies gedaan? En hoe heeft hij de situatie aangepakt?
Het resultaat	: wat was het resultaat van zijn aanpak ten aanzien van de leervorderingen van de cursist? Beheerst de cursist de gevraagde vaardigheid?

De notitie mag kort en bondig zijn; het grootste leerrendement zit in de nabespreking. Als werkbegeleider doorvragen op deze onderdelen levert je een concreet beeld op. Als de voortgangsnotitie afgetekend is, wordt er van uit gegaan dat deze getoetst is door de betreffende werkbegeleider.

DE STAR-aanpak

Situatie	: beschrijf de situatie waarin je je bevond. Wat was je rol en functie?
Taak	: welke taak had je op dat moment en welk (leer)doel wilde je bereiken?
Acties/activiteiten	: wat heb je gedaan? Hoe heb je de situatie aangepakt? Hoe heeft je omgeving hierop gereageerd, zowel verbaal als non-verbaal.
Resultaat:	: wat was het resultaat van je aanpak. Heb je je (leer)doel bereikt en was de manier waarop dit ging wenselijk?

Voorbeeld:

Een laag complex enkelvoudig multidimensionaal zorgprobleem²:

S: Patiënt met verwonding aan het onderbeen door val van stoep.

Ik kom van de chirurgische afdeling waar ik wonden na een OK heb verzorgd. Ik ben niet bekend met acute verwondingen.

Ik wil leren om diverse eenvoudige wonden te herkennen, de zorg rondom de patiënt te plannen, psychosociale ondersteuning te bieden en de juiste wondverzorging toe te passen.

T: *Ik wil leren om een patiënt met een verwonding op te vangen en te begeleiden van opname tot ontslag.*

Ook wil ik tetanusprotocol weten toe te passen.

Juiste verbanden kiezen en toepassen.

A:

Ik heb de patiënt zodanig gepositioneerd dat ik / de arts goed de wond kon inspecteren, wondverzorging kon toepassen en de wond kon behandelen.

R: *Ik weet hoe de hechtmaterialen eruit zien en gebruikt worden.*

Ik ken het tetanusprotocol en kan dit toepassen.

Ik kan eenvoudige wonden beoordelen en hierop wondverzorging toepassen.

STAR RAPPORTAGEFORMULIER

[illegible]

STAR registratieformulier

Transferopdracht

Algemene inleiding

In het Specifieke Deel van de Verpleegkundige Vervolgopleiding cluster acuut is het zaak om met de algemene kennis en vaardigheden die de student heeft verworven in een eerdere fase van het leerproces, een vertaalslag te kunnen maken naar specifieke zorgproblemen die herkenbaar zijn voor de context van de specifiek afdeling. Waarschijnlijk zal de student een aantal hiaten ontdekken in reeds aanwezige kennis en vaardigheden. Met name dan, wanneer deze het verpleegkundig handelen moet onderbouwen. In de komende periode zal daarom verdere verdieping gevraagd worden ten aanzien van kennis en vaardigheden, en niet in de laatste plaats ten aanzien van het toepassen hiervan in de praktijk. *We noemen dit competentieontwikkeling.*

Het is evident dat beroepsbeoefenaren in de zorg in staat moeten zijn om aan te tonen dat zij voldoende competent zijn. Toch blijkt met enige regelmaat dat dit niet zo vanzelfsprekend is. Uit allerlei publicaties van verplegingswetenschappelijke onderzoeken komt naar voren dat verpleegkundigen en verzorgenden te weinig in staat zijn om hun handelen te onderbouwen (evidence based / best practice).

Naar aanleiding van bovenstaande moge duidelijk zijn waarom tijdens de vervolgopleiding uitgebreid aandacht wordt besteed aan toetsing van eerdere en nieuw verworven kennis en vaardigheden. Hulpmiddel hierbij zijn studeer- en transferopdrachten.

Aan de leertaken / studeeropdrachten, (cognitief niveau), zullen telkens transferopdrachten worden gekoppeld. Daarmee worden zowel aan de student als aan de praktijk-/werkbegeleider handvatten gegeven om na te gaan in hoeverre eerstgenoemde in staat is zijn verpleegkundig handelen te onderbouwen met gebruik van die verworven kennis en vaardigheden.

Een niet onbelangrijk doel van deze werkwijze is dat integratief leren (leren en doen) bevorderd wordt.

Transferopdrachten

Zoals reeds in het voorwoord werd aangegeven, zal aan de diverse onderdelen van de leertaken een transferopdracht worden gekoppeld.

In de beroepspraktijk zal uiteindelijk moeten worden aangetoond dat je in staat bent om een transfer van verworven kennis en vaardigheden naar verantwoord zelfstandig handelen in uiteenlopende probleemsituaties te realiseren. De beoordeling vindt plaats in de praktijk door de praktijk-/werkbegeleider. De beoordelingscriteria staan opgenomen in dit POB.

De basis van iedere transferopdracht is dat je zelf een verslag schrijft naar aanleiding van jouw concreet handelen en gedrag in een eigen praktijkcasus waarin de patiënt centraal staat.

Procedure transferopdracht

1. Uitvoering door student

- Beschrijf hierin nauwkeurig en gedetailleerd de zorgsituatie / het zorgprobleem en de voorgeschiedenis van de zorgvrager (aan de hand van bijvoorbeeld een overdracht, de (hetero)anamnese, een zorgdossier, etc.).
- Beschrijf vervolgens op welke wijze de zorg rondom deze zorgvraag georganiseerd is.
- Beschrijf op welke wijze zij inhoud geeft aan de uitvoering van de zorg (stappen verpleegkundig proces) binnen de mogelijkheden van jullie afdeling, interpretatie van observaties en metingen (= klinisch redeneren), verpleegkundige acties / interventies, evaluatie van resultaten, nazorg).
- Vergelijk retrospectief de wenselijke (theoretische) situatie, zoals beschreven in de opdracht zelfstudie, met de praktijk. Zoek verklaringen voor eventuele verschillen tussen de werkelijke en de wenselijke situatie.
- Beschrijf in hoeverre in deze zorgsituatie sprake is van evidence based practice / best practice van jou en je collega-verpleegkundigen.
- Welke competenties (CanMEDS) werden in deze zorgsituatie aangesproken?
- Reflecteer op methodische wijze.

2. Bespreking met praktijk-/werkbegeleider

- Bespreek de verschillende aspecten van de uitwerking van deze opdracht met je praktijk en/of werkbegeleider.
- Ga na in hoeverre sprake is van “hiaten” in kennis-toepassing en toepassing van specifieke vaardigheden.
- Formuleer aan de hand van deze conclusies leer-/ontwikkeldoelen voor jezelf.
- Stel een activiteitenplan op waarin je beschrijft op welke wijze je deze leer-/ontwikkeldoelen wilt realiseren en hoeveel tijd je hiervoor denkt nodig te hebben.
- Spreek met de praktijk-/werkbegeleider af wanneer je een vervolgspraak wilt.
- Maak een kort verslag van dit gesprek waarin alle relevante aspecten betreffende jouw leerproces aan bod komen.

3. Vervolgspraak

- In deze vervolgspraak bespreek je de resultaten van je ontwikkel-/activiteitenplan.
- Hieruit volgt een beoordeling van de transferopdracht.

Beoordelingsformulier transferopdracht

Cursist: _____
Cursistenbegeleider: _____
Opleidingsverantwoordelijke: _____
Unithoofd/leider: _____
Datum: _____

1. Vakinhoudelijk handelen:

Cursist is op de hoogte van het ziektebeeld.

- Kan de mogelijk complicaties benoemen
- Heeft de voorgeschiedenis van de patiënt meegenomen in de patiënten zorg
- Kan medisch behandelplan verklaren
- Is er een weergave te zien van verpleegkundige observatiecriteria welke gerelateerd zijn aan het ziektebeeld en/of behandelplan? (denk aan PES structuur)
- Specifieke vaardigheden: inbrengen van lijnen, thoraxdrains, wondrain, venturimask etc. heeft cursist (volgens protocol) uitgevoerd.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. Communicatie:

De cursist kan de voor deze transferopdracht relevantie communicatievormen onderscheiden en toepassen.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. Samenwerking

De cursist heeft inzicht in zijn verantwoordelijkheidspositie en het is duidelijk hoe de cursist de samenwerking binnen en buiten de eigen discipline vorm heeft gegeven.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

4. Kennis en wetenschap

De cursist toont aan bij het uitwerken van deze opdracht dat zijn motivatie voor het handelen berust op wetenschappelijke inzichten.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

5. Maatschappelijk handelen

De cursist laat zien dat hij/zij bij het handelen rekening houdt met het micro, meso- en macro niveau binnen de gezondheidszorg en de transfer binnen deze niveau's kan maken.

.....

.....

.....

.....

.....

6. Organisatielidmaatschap

De cursist laat zien dat hij binnen de transferopdracht rekening houdt met organisatiegebonden aspecten (coördinatie).

.....

.....

.....

.....

.....

7. Professionaliteit

De cursist is in staat om kritisch te kijken naar het hele verloop van de opname en formuleert daarbij zijn/haar eigen visie. Reflecteert op eigen handelen en dat van andere beroepsbeoefenaren en weet indien nodig dit om te zetten in concreet waarneembaar gedrag.

.....

.....

.....

.....

.....

Reflectieverslag

Wat is reflectie

Reflectie is een vorm *spiegelen*. Als je reflecteert, denk je bewust over iets na, besteed je er extra aandacht aan. Je staat stil bij een ervaring of bij je handelen en vraagt je af waarom je het op deze manier doet. Reflectie is een proces van bewustwording. Vaak moet je hier rustig de tijd voor nemen en vindt het reflecteren plaats na de ervaring.

Als je bewust nadenkt over je handelen, neem je afstand van je eigen rol. Je probeert zo objectief mogelijk naar je eigen acties te kijken. De inbreng van anderen is hierbij van groot belang. Anderen hebben vanuit hun kijk op de zaak meestal een heel andere interpretatie. Als je gezamenlijk reflecteert, worden deze verschillende, perspectieven dan ook optimaal benut.

Wanneer je reflecteert op je eigen ervaring, gebruik je je kennis om je handelen te evalueren en om op zoek te gaan naar alternatieven. Reflectie wordt daarom ook gedefinieerd als 'herinterpreteren van ervaring en kennis'.

Je gebruikt je kennis om na te denken over je ervaringen, en je ervaringen geven je nieuw inzicht in de kennis die je hebt. Door te reflecteren, word je je bewust van verschillende aspecten van je handelen. Als je iets bewust doet, dan weet je *wat* je doet, *waarom* je het doet en wat de *gevolgen* van je handelen zijn.

Gedurende de opleiding maak je aan het einde van de stages een reflectieverslag. Reflectie helpt je zoals al beschreven om inzicht te krijgen in de voortgang van je leerproces en je eigen bijdrage hierin te verwoorden.

Onderwerpen zijn:

- Leerdoelen. Hoe is de voortgang m.b.t. de afgesproken leerdoelen behaald (vanuit het stagewerkplan)?
- Leerproces. Hoe heb ik mij ontwikkeld tijdens deze stage?
- Transferopdrachten. Welke nieuwe inzichten heeft me dit gegeven?
- Begeleiding. Werkbegeleider: praktijkopleider / unit leider (formeel / informeel)?
- Leerklimaat. Welke elementen / faciliteiten zijn bevorderend/ belemmerend?
- Ervaringen die de studenten opdoen in contact met derden.

Toepassing

Reflectie kun je vliegensvlug doen tijdens het werk en ook na afloop door naar de situatie terug te kijken en jezelf vragen te stellen hierover.

De vragen die je stelt, hebben betrekking op 3 onderdelen:

1. Analyseren en problematiseren.
2. Conclusies trekken.
3. Plan van aanpak voor verder leerproces.

Er zijn meerdere methoden om te reflecteren. In dit POB reiken we je een methodiek aan. Misschien maak je liever gebruik van een andere al vertrouwde, methodiek. Dat is geen probleem, hiervan kun je gebruik maken. De methodische aanpak is hierbij van belang.

Voorbeelden van vragen bij die stappen zijn:

Ad 1 Bij analyseren en problematiseren:

- Wat wilde ik leren (doel)?
- Hoe ga ik het leren aanpakken of hoe heb ik het aangepakt?
- Wat gebeurde er in de leersituatie waarin ik mijn doel wilde bereiken? Hoe ging het leren, wat voelde en dacht ik en wat was het effect in die situatie hierdoor?
- Wat deed de patiënt of de werkbegeleider?
- Wat waren bevorderende of belemmerende factoren?

Ad 2 Bij het trekken van conclusies:

- Wat leer ik hiervan?
- Waar heb ik iets aan?
- Hoe kan ik het beste verder leren?

Ad 3 Bij het plan van aanpak:

- Wat ga ik nu doen en in welke logische volgorde?
- Welke rol verwacht ik hierin van mijn werkbegeleider?
- Welke randvoorwaarden heb ik nodig?

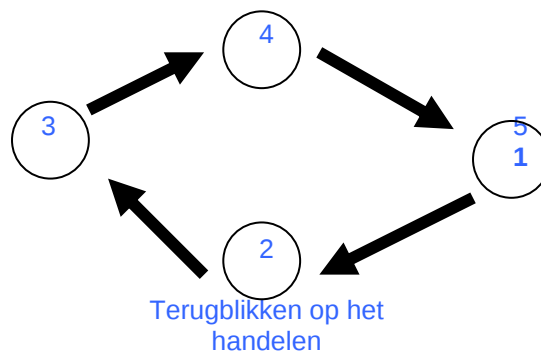
Na het beantwoorden van deze vragen kun je het reflectieverslag op de volgende manier indelen:

- Afgelopen periode: beschrijf de periode en wat er aan bod is gekomen / geweest.
- Aandachtspunten van vorig verslag: kijk terug naar je laatste verslag en reflecteer.
- Aandachtspunten voor volgende periode: waar wil je aan gaan werken?

Schematisch ziet deze cyclus er als volgt uit:

Alternatieven ontwikkelen voor de aanpak en daaruit kiezen

Bewustwording (eventueel formulering) van essentiële aspecten



Handelen (ervaringen) uitproberen in nieuwe situatie

Terugblikken op het handelen

Reflectiecyclus van Korthagen

Reflecteren in de praktijk:

Een reflectieproces kan worden omschreven als een spiraalmodel (Korthagen, 2005) d.m.v. fasen:

1. De handeling waarin de ervaring zit of ervaring opgedaan wordt.
2. Terugblikken op die handeling.
3. Formuleren van essentiële aspecten.
4. Alternatieven ontwikkelen en daaruit een keuze maken.
5. Uitproberen (deze stap is ook weer een begin van de spiraal).

Bij deze spiraalmethode behoren een aantal vragen per fase voor de student.

Fase 1 of

- Wat wil ik bereiken?
- Waar wil ik op letten?
- Wat wil ik doen?

Fase 5

- Wat wilde ik bereiken?
- Waar wilde ik op letten?
- Wat wilde ik doen?

Fase 2

Hiervoor kun je de volgende vragen stellen:

- Wat wilde ik?
- Wat voelde ik?
- Wat dacht ik?
- Wat deed ik?

Fase 3

Binnen deze fase kun je naar de volgende vragen kijken:

- Hoe hangen de antwoorden uit de vorige fase met elkaar samen?
- Wat zijn hierbinnen invloeden vanuit de omgeving / context jezelf?
- Wat betekende dit voor mij?
- Wat is het probleem of de **positieve** ontdekking?

Fase 4

In deze fase kan gedrag ontwikkeld worden en oud gedrag of systeem doorbroken worden.

Binnen deze fase kun je de volgende vragen stellen:

- In welke situaties kan ik het aangeleerde gedrag / vaardigheid toepassen?
- Welke voor- en nadelen heeft het?
- Welke voornemens heb ik nu?

Fase 5

Het nieuwe gedrag wordt na de volgende vragen uitprobeerde:

- Zie boven.
- Waar wil ik op letten?
- Wat wil ik uitproberen?

Hiermee is de cirkel rond en kan je mogelijk met ervaringen uit deze leersituatie weer in stap 1 beginnen.

Voortgangsnotities

Voortgangsrapportages zijn aantekeningen die je maakt over je eigen functioneren en de vorderingen die je maakt tijdens de opleiding. Je kunt het zien als een logboek dat je gedurende de hele opleiding, tijdens alle stages bijhoudt.

Voortgangsnotities worden per leerdoel en per beoordelingscriterium geschreven door jou of door jouw begeleider. Het kunnen notities zijn van specifieke leersituaties of onderdelen uit een leerdoel waar je aan gewerkt hebt met de werkbegeleider of een andere collega. De voortgangsnotities gaan over wat je geleerd hebt (het product) of over de manier waarop je iets geleerd hebt (het proces). De werkbegeleider kan hierover ook aantekeningen maken of, indien hij akkoord gaat met de door jou geschreven notitie, deze paraferen.

Op deze wijze ontstaat een beeld over de voortgang van het leren in een aantal specifieke zorgsituaties en is voor iedereen inzichtelijk hoe het leerproces van jou verloopt.

Je bent zelf verantwoordelijk voor het maken van de voortgangsrapportages. De gemaakte voortgangsnotities kunnen door de werkbegeleider gelezen, c.q. geparafeerd worden.

Afsluitende evaluatie opleiding

In dit formulier komen alle aspecten aan bod die allen te maken hebben met de voortgang van je leerproces. Het doel is beoordeling van eigen functioneren aan het einde van de opleiding. Het wordt gebruikt als uitgangspunt bij het eindbeoordelingsgesprek. Ten tweede dient het als feedback voor de praktijkopleiding.

Als bijlage vind je een formulier met een aantal open vragen die je kunt gebruiken bij het schrijven van deze evaluatie.

Beoordelen

Beoordeling

De uitwerking van de transferopdrachten en het inzichtelijk maken van de benodigde verworven competenties staan centraal tijdens de tussentijdse- en eindbeoordeling. Daarnaast geven de reflectieverslagen, voortgangsnotities en de indrukken van collega's aanvullende informatie.

CanMeds Rollen

Competenties

1. Vakinhoudelijk / Verpleegkundig handelen

1.1 Probleemanalyse

Signaleren van problemen, opsporen van mogelijke oorzaken, zoeken en onderzoeken van belangrijke gegevens. Verbanden leggen tussen gegevens om de oorzaak van problemen te vinden. Gedragsvoorbeelden

- Stelt bij het bespreken van problemen gerichte vragen, of zoekt schriftelijke informatie bij elkaar, om helderheid te krijgen. Is niet tevreden met onvolledige informatie, vraagt na of zoekt door, voordat hij besluiten neemt.
- Weet feitelijkheden, veronderstellingen en gevoelens, die een rol spelen in een probleem, te analyseren en op een rij te zetten.
- Zoekt bij probleemanalyse eerst naar de grote lijnen, duikt niet direct in de details en bekijkt het probleem vanuit meerdere brede invalshoeken.
- Legt bij probleemanalyse verbanden tussen gegevens, ziet samenhangen tussen gegevens, meningen en problemen en trekt logische conclusies.
- Analyseert en combineert bij onoverzichtelijke problemen de gegevens en weet tot de wezenlijke kern door te dringen.

Niveau 0:

Het gevraagde blijft totaal achterwege. Kan geen hoofd- van bijzaken onderscheiden. Kan niet overzien waar informatie ontbreekt.

Niveau 1

Onderscheidt hoofd- van bijzaken.

Signaleert waar informatie ontbreekt.

Niveau 2

Verzamelt informatie, beoordeelt de relevantie van informatie en komt zelfstandig tot een analyse van de probleemsituatie.

Niveau 3

Draagt er in de samenwerking met anderen aan bij dat zij problemen effectief en met gebruik van alle relevante informatie analyseren.

Niveau 4

Draagt bij aan een organisatie waarin waarde wordt gehecht aan een uitgebreide probleemanalyse als basis voor meningsvorming of beslissingen, mede door de manier hij/zij communiceert over zijn/haar eigen wijze van probleem oplossen.

1.2 Oordeelsvorming

Op basis van beschikbare informatie juiste en realistische conclusies trekken.

Gedragsvoorbeelden

- Betreft de juiste mensen en juiste instanties bij de zaak, volgt niet klakkeloos meningen of adviezen van deskundigen en belanghebbenden.
- Is zich bewust van de mogelijke neveneffecten in zijn overwegingen.
- Heroverweegt beslissingen indien omstandigheden of ontwikkelingen daartoe aanleiding geven.
- Benoemt van zijn eigen oordeel zowel de positieve als de negatieve kanten.
- Benoemt de consequenties van verschillende acties die kunnen worden ondernomen op basis van de beschikbare informatie.
- Schat capaciteiten en mogelijkheden van medewerkers en anderen goed in.
- Kan voorbeelden geven van achteraf juist gebleken inschattingen van moeilijke situaties.
- Geeft oordelen die logisch te herleiden zijn tot de feiten en die onderbouwd zijn met beschikbare informatie en geldige argumenten.

Niveau 0

Weet geen conclusies te trekken op basis van geldige informatie.

Niveau 1

Bekijkt zaken vanuit verschillende gezichtspunten. Baseert conclusies op geldige informatie.

Niveau 2

Houdt in zijn/haar afweging rekening met alle relevante aspecten van een kwestie. Trekt zelfstandig een conclusie die hij/zij goed kan verdedigen.

Niveau 3

Helpt anderen door het evalueren van hun argumenten om op basis van een volledig en juist beeld van een kwestie tot verantwoorde conclusies en beslissingen te komen.

Niveau 4

Draagt er aan bij dat aan de organisatieconclusies en -beslissingen gebaseerd zijn op feiten, relevante ervaringen en de inbreng van relevante anderen.

1.3 Besluitvaardigheid

Beslissingen durven nemen door middel van het ondernemen van acties, ook bij niet volledige kennis van de gevolgen van alle alternatieven, of bij sterk conflicterende belangen.

Gedragsvoorbeelden

- Pakt zaken aan en handelt ze vlot af.
- Voorziet de noodzaak van besluiten en durft tijdig besluiten te nemen of keuzes te maken.
- Koppelt meteen acties aan gemaakte keuzen.
- Durft, ingeval van tijdnood, bij tamelijk complexe problemen of bij ontbrekende informatie, besluiten te nemen.
- Hakt knopen door en stelt beslissingen niet onnodig lang uit.
- Kan prioriteiten stellen.

Niveau 0

Is onvoldoende besluitvaardig in situaties waarin een beslissing vereist wordt.

Niveau 1

Neemt een duidelijke beslissing wanneer anderen dat vragen of de situatie een beslissing vereist.

Niveau 2

Neemt beslissingen wanneer hij/zij dit zelf nodig acht, ook als nog niet alle informatie voor handen is en zo nodig zonder overleg met anderen.

Niveau 3

Draagt er in de samenwerking met anderen aan bij dat zij zelf verantwoordelijkheid nemen voor beslissingen die zij zelf nodig achten en daar ook zelf de verantwoordelijkheid voor dragen.

Niveau 4

Draagt er aan bij dat binnen de organisatie benodigde beslissingen tijdig en duidelijk voor alle betrokkenen worden genomen.

1.4 Creativiteit / Wendbaar kunnen toepassen van kennis en vaardigheden

In staat zijn vaardigheden op een kundige wijze uit te voeren in alle voorkomende situaties.

Gedragsvoorbeelden

- Kan afstand nemen van de werkwijze zoals deze is aangeleerd.
- Is in staat vaardigheden uit te voeren en waar nodig te verbeteren.
- Weet welke factoren in een situatie bij een bepaalde persoon aanleiding zijn voor een bepaalde interventie.
- Stemt de manier van uitvoeren af op de situatie en de persoon.
- Kan gebruik maken van de geldende protocollen en weet wanneer hier van af te wijken.
- Stelt bestaande zaken ter discussie en stelt alternatieven voor.
- Komt met verschillende voorstellen voor aanpak die niet direct voor de hand liggen en kijkt over grenzen van eigen vak of afdeling.
- Ziet in het eigen werkgebied toepassingsmogelijkheden voor bestaande instrumenten.
- Kijkt naar zaken vanuit verschillende invalshoeken en komt op basis daarvan tot nieuwe oplossingen of op nieuwe ideeën.
- Vraagt ruimte voor eigen stijl of oplossingen.

Niveau 0

Is in staat vaardigheden uit te voeren zoals deze aangeleerd zijn (reproductief), is niet in staat om zelf te beoordelen welke aanpak het beste is en het best bij een bepaalde situatie en persoon past.

Niveau 1

Kan soms afstand nemen van aangeleerde werkwijze en is in staat op verzoek een andere werkwijze toe te passen. Weet zijn/haar werkwijze aan te passen aan patiënt en situatie. Komt op verzoek met nieuwe ideeën en doet voorstellen voor nieuwe werkwijzen. Staat open voor originele ideeën van anderen.

Niveau 2

Neemt afstand van aangeleerde werkwijze en stelt zich kritisch op, associeert gemakkelijk en komt uit zichzelf met nieuwe oplossingen. Maakt gebruik van geldende protocollen maar wijkt hiervan waar nodig af.

Niveau 3

Is in staat bestaande werkwijzen aan te passen en nieuwe te bedenken. Moedigt collega's aan met nieuwe werkwijzen te komen en denkt met hen mee. Weet bestaande instrumenten geschikt te maken voor het eigen werkgebied. Komt door zaken vanuit verschillende invalshoeken te belichten tot nieuwe oplossingen of ideeën.

Niveau 4

Schept voorwaarden binnen de afdeling/organisatie die mensen stimuleren om met nieuwe werkwijzen of ideeën te komen. Komt zelf met innovatieve bijdragen.

2. Communicatie

2.1 Communicatie en luisteren

Het in gesprekken zodanig structureren, optreden en interveniëren dat het beoogde resultaat op effectieve wijze wordt bereikt.

Gedragsvoorbeelden

- Spreekt rustig, duidelijk en verstaanbaar.
- Formuleert helder en duidelijk.
- Sluit in mondeling taalgebruik aan bij de gesprekspartner en gebruikt geen onnodig vakjargon.
- Luistert, toont aan in gesprekken verbale en non-verbale informatie opgepakt te hebben.
- Stelt vragen op goede wijze (voldoende open vragen, niet suggestieve vragen, een vraag per keer).
- Vraagt door op gegeven informatie, opheldering, reden of oorzaak als wat de ander zegt niet duidelijk is.
- Vat tijdens gesprekken regelmatig de inhoud bondig samen en toets of hij de ander begrepen heeft en laat zich daarin corrigeren.
- Brengt structuur aan in het gesprek.

Niveau 0

Gebruikt niet passende taal of vakjargon. Bewaakt het eigen gelijk. Luistert niet naar de ander, neemt geen actieve luisterhouding aan.

Niveau 1

Gebruikt begrijpelijke taal, gebaren en non-verbale communicatie. Stemt spreektempo af op gesprekspartner. Vraagt door en gaat in op reacties.

Niveau 2

Is concreet, alert en richt aandacht op wat de ander zegt. Geeft regelmatig samenvatting in eigen woorden. Vraagt of ander hem begrepen heeft.

Niveau 3

Draagt bij aan een organisatie waarin waarde wordt gehecht aan correcte communicatie.

3. Samenwerking

3.1 Multidisciplinaire samenwerking

Bijdragen aan een gezamenlijk resultaat door een optimale afstemming tussen de eigen kwaliteiten en belangen en die van de groep/de ander.

Gedragsvoorbeeld

- Een hoge prioriteit geven aan tevredenheid van zorgvragers/klanten of collega's en aan het verlenen van service of hulp en daarnaar handelen.
- Bedenkt vanuit de belangen en situatie van de zorgvragers/gesprekspartners/collega's mogelijkheden om hen van dienst te kunnen zijn.
- Speelt informatie en ervaringen die voor anderen van belang zijn tijdig door.
- Bespreekt meningsverschillen met collega's op tactvolle en constructieve wijze, zonder het conflict uit de weg te gaan.
- Laat blijken het gezamenlijke resultaat boven het eigen resultaat te stellen.
- Betrekt anderen actief en op constructieve wijze bij overleg door te vragen naar en voort te bouwen op voorstellen en ideeën van anderen.
- Biedt hulp aan, denkt mee, wanneer zorgvragers/collega's/gesprekspartners daaraan behoefte hebben en/of bij problemen of conflicten.
- Maakt duidelijke afspraken met zorgvragers/gesprekspartners of collega's en zorgt voor follow-up en naleving van afspraken.
- Praat over "wij" in plaats van "zij" als hij het over collega's, de afdeling, het team of de organisatie heeft.

Niveau 0

Bewaakt hoofdzakelijk het eigen belang en gaat daar niet gemakkelijk mee over in gesprek.

Niveau 1

Denkt en werkt met anderen mee als er aanleiding voor is, ook als het niet direct het eigen belang betreft.

Niveau 2

Initieert zelf samenwerking met anderen vraagt hem om input, deelt op eigen initiatief kennis, informatie en ideeën en informeert actief of hij/zij van nut kan zijn.

Niveau 3

Stimuleert de anderen om in samenwerkingsverband tot resultaten te komen door het delen van ideeën en doen van concessies en eigen wensen of belangen.

4 Kennis en wetenschap

4.1 Zelfontwikkeling

Inzicht verwerven in de eigen sterke en zwakke kanten, interesses en ambities en op basis hiervan acties ondernemen om competenties verder te ontwikkelen.

Gedragsvoorbeelden

- Gaat actief op zelfonderzoek uit om meer duidelijkheid te krijgen over de eigen sterke en zwakke kanten.
- Schept feedback- of oefensituaties voor zichzelf, gaat uitdagingen aan.
- Vraagt anderen actief om feedback met betrekking tot het persoonlijk functioneren, vraagt om concrete voorbeelden.
- Past aanwijzingen van anderen, ter verbetering van sociaal gedrag, snel en effectief toe.
- Besluit tijdig trainingen en/of opleidingen te gaan volgen of persoonlijke coaching aan te vragen.
- Leest vakliteratuur om zijn kennis aan te vullen en/of informeert bij collega's naar zaken waar hij minder van weet.

Niveau 0

Heeft geen inzicht in de eigen sterke en zwakke kanten en vraagt niet om feedback.

Niveau 1

Vraagt feedback over zijn/haar bijdrage, informeert naar mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling en kijkt hoe ervaren collega's hun werk doen.

Niveau 2

Werkt planmatig aan de eigen ontwikkeling, benoemt de eigen sterke en zwakke punten en gaat actief op zoek naar relevante ontwikkelingsactiviteiten.

Niveau 3

Geeft anderen feedback op de sterke en zwakke punten van hun prestaties en geeft suggesties.

5. Maatschappelijk handelen

5.1 Integriteit

Handhaven van algemene of professionele sociale- en ethische normen en waarden, ook bij druk van buitenaf om hiervan af te wijken.

Gedragsvoorbeelden

- Neemt verantwoordelijkheid voor het eigen handelen.
- Geeft de door hemzelf gemaakte fouten toe en neemt hiervoor verantwoordelijkheid.
- Geeft aan wanneer zaken die van hem verwacht worden niet in overeenstemming zijn met persoonlijke normen of de organisatienormen.
- Houdt vast aan normen en waarden ook wanneer dit nadeel, spanning, of conflicten met zich meebrengt.
- Doet wat hij zegt, komt beloften en afspraken na.
- Respecteert en beschermt aan hem toevertrouwde vertrouwelijke informatie.
- Informeert patiënten collega's of anderen over de mate waarin men problemen of tegenslag mag verwachten.
- Maakt geen gebruik van macht of voorkennis.
- Geeft informatie over zijn standpunt met betrekking tot zaken betreffende beroepsethiek, veiligheid en milieu.

Niveau 0

Verstrekt aan verschillende personen strijdige informatie. Houdt soms informatie achter. Vindt het moeilijk een ander bij onenigheid in zijn waarde te laten.

Niveau 1

Verstrekt aan verschillende personen geen tegenstrijdige informatie, houdt niet onnodig informatie achter en laat anderen bij onenigheid in hun waarde.

Niveau 2

Stelt zichzelf persoonlijk verantwoordelijk voor het eigen handelen, bewaart vertrouwelijkheid van verkregen informatie. Is te allen tijde eerlijk over mogelijkheden en risico's en fouten.

Niveau 3

Spreekt anderen aan op persoonlijke verantwoordelijkheid voor hun eigen handelen, bewaakt in teams het eerlijk omgaan met informatie en de persoonlijke waarde van anderen.

5.2 Discipline

Zich conformeren aan het beleid en/of de procedures van de organisatie. Bij onduidelijkheden of veranderingen bevestiging zoeken bij de juiste autoriteit.

Gedragsvoorbeelden

- Vraagt naar afspraken, regelgeving of beleid.
- Accepteert gezag.
- Kent de grenzen van de eigen verantwoordelijkheid.
- Signaleert situaties die afwijken van de standaard binnen de organisatie.
- Wijkt niet af van regels en procedures.
- Checkt of zijn leidinggevende akkoord gaat met het afwijken van afspraken, regels of procedures.
- Vraagt, als een bepaalde regel onduidelijk is, wat wel en niet kan.
- Houdt zich ook bij hoge werkdruk aan de voorgeschreven procedures van de eigen organisatie.

Niveau 0

Maakt eigen regels/procedures en gebruikt deze te eigen bate.

Niveau 1

Volgt bestaande afspraken, regels en procedures en vraagt bevestiging bij onduidelijkheden.

Niveau 2

Blijft, bij hoge werkdruk, zich conformeren aan het gekende beleid/procedures van de organisatie.

Niveau 3

Kan, bij hoge werkdruk, afwijken van afspraken, regels en procedures met inachtneming van de grenzen van de eigen verantwoordelijkheid.

Niveau 4

Draagt er aan bij dat binnen de organisatie afspraken, beleid en procedures worden ontwikkeld en uitgevoerd.

6. Organisatie

6.1 Plannen en organiseren

Op effectieve wijze doelen en prioriteiten bepalen en benodigde tijd, acties en middelen aangeven om bepaalde doelen te kunnen bereiken.

Gedragsvoorbeelden

- Formuleert concrete en meetbare doelstellingen voor zichzelf en anderen.
- Schept randvoorwaarden om zaken ordelijk en efficiënt af te werken.
- Stelt relevante prioriteiten.
- Kan zorg coördineren en organiseren, weet taken te verdelen.
- Schakelt anderen in, rekening houdend met hun bekwaamheid.
- Past plannen aan aan wijzigende inzichten en omstandigheden, houdt daarbij de oorspronkelijke doelen voor ogen.

Niveau 0

Voert alleen opgelegde opdrachten uit.

Niveau 1

Maakt onder begeleiding een haalbare en effectieve planning van de eigen werkzaamheden.

Niveau 2

Maakt zelfstandig een haalbare en effectieve planning en bepaalt zelf de benodigde tijd, acties, middelen en bijbehorende prioriteiten in relatie met activiteiten van anderen in de laag complexe zorgsituaties.

Niveau 3

Maakt zelfstandig een haalbare en effectieve planning en bepaalt zelf de benodigde tijd, acties, middelen en bijbehorende prioriteiten in relatie met activiteiten van anderen in midden- tot hoogcomplexere zorgsituaties.

Niveau 4

Draagt er aan bij dat doelen en activiteiten, op een effectieve en efficiënte wijze worden gecoördineerd en georganiseerd op de afdeling, ook in onvoorziene en/of hectische situaties.

6.2 Kwaliteitsgerichtheid

Hoge eisen stellen aan kwaliteit van zorg en diensten en daarnaar handelen.

Gedragsvoorbeelden

- Stelt hoge eisen aan kwaliteit van zorg en diensten.
- Komt met voorstellen over de verbetering van de kwaliteit van zorg.
- Zet zich in om de kwaliteit van zorg en diensten te verbeteren.
- Stelt het onderwerp kwaliteit ter discussie.
- Reageert corrigerend als de kwaliteit onder de maat is.
- Evalueert eigen gedrag, producten en processen in het licht van kwaliteitsnormen en standaards.
- Werkt volgens de geldende kwaliteitseisen.

Niveau 0

Wijkt af van gestelde kwaliteitseisen.

Niveau 1

Houdt zich aan gestelde kwaliteitseisen, checkt daarop en herstelt fouten.

Niveau 2

Doet zelfstandig voorstellen en onderneemt actie om een hoge kwaliteit van eigen producten en diensten te realiseren en vraagt regelmatig feedback over de kwaliteit daarvan.

Niveau 3

Draagt er in de samenwerking met anderen aan bij dat zij voorstellen doen en acties ondernemen om de kwaliteit van producten en diensten te verhogen. En neemt daarin zelf het initiatief.

7. Professionaliteit

7.1 Flexibiliteit/Aanpassingsvermogen

Effectief blijven functioneren door soepel inspelen op gedrag van anderen of op veranderingen in situaties, werkwijzen, procedures, taken, richtlijnen improvisatie- en omschakelvermogen

Gedragsvoorbeelden

- Speelt in het werk effectief en actief in op veranderende of gewijzigde omstandigheden.
- Pakt nieuwe methoden snel en effectief op.
- Komt regelmatig op het juiste moment met een andere en effectievere werkaanpak of-methode.
- Herkent het moment waarop van aanpak of stijl gewisseld moet worden om het doel te bereiken (bijvoorbeeld een weerstandssituatie) en doet dat dan ook.
- Stemt zijn eigen rol, aanpak, tactiek, strategie, effectief af op de gesprekspartner(s) om zijn doel te kunnen bereiken.

Niveau 0

Kan moeilijk effectief blijven functioneren indien er veranderingen in situaties zich voordoen.

Niveau 1

Stelt werkzaamheden en gedrag bereidwillig bij wanneer verantwoordelijkheden zich wijzigen of met nieuwe collega's moet worden samengewerkt.

Schakelt wanneer daar directe aanleiding voor is tussen de zorgprocessen.

Niveau 2

Wijzigt op eigen initiatief snel en effectief zijn werkzaamheden en gedrag wanneer dat het meest effectief is voor het bereiken van zijn/haar doel, sluit daarbij op het juiste moment aan op wat de gesprekspartner beweegt.

Niveau 3

Geeft in begeleiding van studenten en stagiaires feedback op de manier waarop ze in veranderde omstandigheden reageren. Laat hierin voorbeeld gedrag zien.

7.2 Stressbestendigheid

Effectief blijven presteren onder tijdsdruk, druk van meerdere of moeilijke taken, sociale druk, of bij tegenslag, teleurstelling, tegenspel, of crisis.

Gedragsvoorbeelden

- Blijft effectief functioneren onder (langdurige) tijdsdruk, in een onrustige, drukke omgeving of bij crises.
- Kan incasseren, blijft zaken relativerend en rationeel benaderen bij (de dreiging van) grote tegenslag, of teleurstelling.
- Kan, als dat nodig is, nee zeggen wanneer er een beroep op hem gedaan wordt, grenzen stellen.
- Blijft creatief bij het aandragen van mogelijkheden of oplossingen als het tegenzit, is niet voor een gat te vangen.
- Blijft vasthoudend en doelgericht en blijft prioriteiten stellen.

Niveau 0

Raakt door tegenslag snel van zijn stuk en blijft daar in zichzelf over doordenken.

Niveau 1

Blijft effectief prestaties leveren bij tegenslag, persoonlijke kritiek of bij veel verschillende taken.

Niveau 2

Blijft onder tijdsdruk en/of veel gelijktijdige wensen van anderen gestructureerd en effectief werken, mede door op eigen initiatief zijn/haar prioriteiten bij te stellen en te bewaken.

Niveau 3

Geeft anderen feedback op hun reacties op tegenslag, kritiek of werkdruk, en draagt er aan bij dat teams bij tegenslag effectief blijven werken.

Niveau 4

Ziet bij tegenslag snel nieuwe kansen en communiceert daar direct en duidelijk over.

7.3 Klantgerichtheid

Onderzoeken van wensen en behoeften van patiënt, naasten, in- en externe disciplines en hiernaar handelen. Anticiperen op behoeften van patiënten en in- en externe disciplines. Prioriteit geven aan servicebereidheid en patiënttevredenheid (en naasten).

Gedragsvoorbeelden

- Stelt zich dienstverlenend op.
- Zoekt actief naar mogelijke wensen en behoeften van patiënt en naasten; vraagt door.
- Opent mogelijkheid tot correctie of bijstelling van zijn/haar acties.
- Aanvaardt verantwoordelijkheid voor gemaakte fouten, schuift klachten niet af op anderen.
- Reageert direct op een klacht zonder zich defensief op te stellen.
- Checkt bij de patiënt (en naasten) of aan alle verwachtingen, wensen of behoeften is voldaan.
- Handelt zoveel mogelijk vanuit het belang van de patiënt.
- Beperkt zijn klantgerichtheid niet alleen tot patiënten, maar beschouwt collega's en andere disciplines ook als klanten.
- Maakt duidelijke afspraken met de patiënt over de te verlenen zorg. Laat hierover geen onduidelijkheid bestaan. Houdt zich vervolgens aan alle afspraken.

Niveau 0

Is gereserveerd en bewaakt bij voortdurend het eigen belang.

Niveau 1

Verleent service, reageert op verzoeken van de zorgvrager, naasten en in- en externe disciplines.

Niveau 2

Zoekt actief naar wensen en behoeften en maakt nog niet helder gemaakte behoeften en wensen van de klant expliciet.

Niveau 3

Draagt eraan bij dat anderen alert zijn op de behoeften en wensen en het verhogen van de klanttevredenheid, mede door de manier waarop hij/zij zelf met de klant omgaat.

7.4 Initiatief

Kansen signaleren en er naar handelen, liever uit zichzelf beginnen dan passief afwachten.

Gedragsvoorbeelden

- Vraagt uit zichzelf nadere informatie.
- Doet iets waar niet om gevraagd wordt.
- Grijpt kansen.
- Onderneemt actie om de voortgang te versnellen.
- Handelt in het algemeen anticiperend i.p.v. afwachtend.

Niveau 0

Laat een afwachtende houding zien, brengt niet gemakkelijk nieuwe plannen of ideeën naar voren.

Niveau 1

Kansen signaleren en er naar handelen, liever uit zichzelf beginnen dan passief afwachten.

Niveau 2

Informeert naar nieuwe mogelijkheden voor een eigen bijdrage wanneer hij/zij daar ruimte voor ziet, brengt verbetermogelijkheden onder de aandacht.

Niveau 3

Benut zelfstandig kansen en nieuwe mogelijkheden die zich voordoen, zoekt actief naar verbetermogelijkheden en neemt daarop actie.

Niveaus competentiegericht beoordelen a.d.h. van de CanMedS rollen

		Beginsituatie	Tussentijds	Eindevaluatie
Datum				
Stageperiode				
Nr.	CanMedsRollen	Niveau	Niveau	Niveau
1	Vakinhoudelijk/ verpleegkundig handelen			
1.1	Probleemanalyse			
1.2	Oordeelsvorming			
1.3	Besluitvaardigheid			
1.4	Creativiteit / wendbaar kunnen toepassen van kennis en vaardigheden			
2	Communicatie			
2.1	Communicatie en luisteren			
3	Samenwerking			
3.1	Multidisciplinaire samenwerking			
4	Kennis en wetenschap			
4.1	Zelfontwikkeling			
5	Maatschappelijk handelen			
5.1	Integriteit			
5.2	Discipline			
6	Organisatie			
6.1	Plannen en organiseren			
6.2	Kwaliteitsgerichtheid			
7	Professionaliteit			
7.1	Flexibiliteit / Aanpassingsvermogen			
7.2	Stressbestendigheid			
7.3	Klantgerichtheid			
7.4	Initiatief			

Bijlage 1 : Stage evaluatieverslag

Persoonlijk leerproces

1. Praktijkopleidingsboek:
 - Heb je alle leerdoelen kunnen behalen zoals je gepland had, welke niet en is hier een oorzaak voor aan te geven?
 - Ben je tevreden met de stand van zaken en het behaalde niveau?
 - Hoe heb je gewerkt aan je leerdoelen?
 - Kwam dit overeen met je plan van aanpak?
 - T. a. v. eventueel persoonlijk leerdoel; stand van zaken, vorderingen enz.
 - Wil je hier nog verdere ondersteuning bij en welke is dan bevorderend voor jou?
2. Persoonlijk functioneren:
 - Als je kritisch naar je functioneren kijkt, hoe ga je dit beoordelen?
 - Zit er vooruitgang in, waar zitten nog eventuele knelpunten?
 - Als je een kernkwaliteit van jezelf zou benoemen, welke is dat?
 - Ben je in staat om je eigen leerproces af te bakenen en de voortgang te bewaken?

Werkbegeleiding

Stijl van begeleiden:

- Sluit de wijze van begeleiden aan bij jouw manier van leren/werken?
- Was het leerbevorderend of eerder leerbelemmerend, hoe komt dat?
- Heb je voldoende ondersteuning gekregen om gerichte (werk)ervaring op te kunnen doen; directe instructies en/of begeleiding tijdens het werk?
- Hoe is je methodische aanpak geweest in het bijzonder bij niet vaste werkbegeleiders?
- Heb je zelf voldoende bijsturingmomenten gecreëerd of hierom gevraagd? Denk hierbij aan doorspreken, bediscussiëren en methodisch werken aan een patiëntencasus.
- Werden er voldoende leermomenten aangeboden; is er tijd, ruimte en mogelijkheden gecreëerd voor het aanleren van vaardigheden, voldoende voorwaarden gecreëerd om leerdoelen te kunnen behalen (= leercondities en leerklimaat)?
- Is de directe begeleiding bij aanvang stage overgegaan naar begeleiding op afstand; heb je kunnen komen tot zelfstandig werken?
- Heeft het werken met een co-werkbegeleider in jouw optiek meerwaarde?
- Heb je een eigen actieve rol gehad om te komen tot zelfstandig leren? Zo ja, welke factoren waren bevorderend en welke eventueel belemmerend?
- Wat heb je geleerd t.a.v. je persoonlijke functioneren, zaten hier opvallende aspecten bij?

Communicatie:

- Heb je bruikbare c.q. herkenbare feedback ontvangen en kunnen geven? Hoe werd gereageerd op de door jou gegeven feedback?
- Heb je ook van andere collega's, als je vaste begeleiders aanwijzingen, adviezen, aandachtspunten en/of feedback over je functioneren gekregen (= openheid in communicatie)?
- Stonden zij ook open voor jouw mening, ideeën, wensen en behoeften?
- Was er voldoende ruimte/mogelijkheid om verschil in visies/meningen en belangen bespreekbaar te maken o.a. in evaluatiegesprekken?
- Hoe verliep de samenwerking in overlegmomenten met andere disciplines? Werd er naar je geluisterd, kreeg je ruimte om je verhaal in te brengen?

Praktijkopleiding:

- Hoe was de bereikbaarheid van de praktijkopleider?
- Heb je voldoende (deskundige) ondersteuning gekregen bij je leervragen?
- Was er tijd en ruimte voor begeleiding bij het praktijkleren?
- Was er aandacht/betrokkenheid bij/voor je persoonlijke leerproces en sloot dit aan bij je leerstijl?
- V.w.b. het POP: Is dit een hulpmiddel? Heb je adviezen, suggesties, ideeën, wensen of behoeften aan aanpassingen, verbeteringen? Op welke punten dan?
- Hoe heb je de houding van de praktijkopleider ervaren, was deze open? Voelde je je op je gemak, werd je serieus genomen, had hij/zij een actieve luisterhouding enz?
- Is er adequaat gereageerd op vragen, problemen tijdens je leertraject? Verliep daarbij de terugkoppeling naar wens?
- Voldoen de uitwerkingen van bijvoorbeeld praktijktoetsen, voortgangsgesprekken enz? Was het concreet, duidelijk, volledig en herkenbaar? Wat wordt er misschien nog gemist?
- De opmerkingen bij reflectieverslagen: heb je dat als een hulpmiddel ervaren om opnieuw te komen tot reflecteren? Hebben deze je aangezet tot verdieping?

Afdelingsgebonden aspecten

De inwerkperiode en de voorwerkperiode:

- De indeling van de inwerk- en de voorwerkperiode?
- De verwerkingsopdrachten: heb je de gekozen onderwerpen als relevant ervaren?
- Heeft het bestuderen geleid tot meer inzicht in de theoretische achtergrond? Kun je een effect benoemen t.a.v. het praktisch werken?
- De boventalligheid; was de periode lang genoeg?
- Wil je vertellen hoe het voor/bij jou gewerkt heeft (= mogelijk rendement)?
- Ben je ook echt boventallig ingezet? Zo nee, is er een aanleiding aan te geven waardoor dit toegepast is?
- Kun je in een percentage aangeven hoeveel je in deze periode gekoppeld was aan je vaste werkbegeleiders?

Aansluiting/afstemming theorie en praktijk:

- Sloten deze op elkaar aan? Kon je met wat je geleerd hebt op school ook in de praktijk daadwerkelijk aan de slag?
- Heb je suggesties voor eventuele verbeteringen?
- Is het ook andersom gebeurd dat je bijvoorbeeld met een praktijkcasus die nog niet theoretisch behandeld was nageplozen/opzocht in boeken?

Samenwerking:

- Hoe ervaar je de samenwerking met collega's? Was er een veilig leerklimaat? Graag concreet benoemen waarom wel/niet.
- Hoe staat het met de zwaarte van deze afdeling; denk daarbij aan werkdruk en werkbelasting. Zijn deze in evenwicht of heb je het gevoel dat je overvraagd werd?
- Hoe heb je de combinatie werken en studeren ervaren? (effecten s.v.p. aangeven)
- Was de door jou verzorgde categorie patiënten in overeenstemming met de fase van je stage?
- Heb je voldoende betrokkenheid van teamleiding ervaren? Kon je bespreekbaar maken wat voor jou belangrijk was b.v. item m.b.t. het werkklimaat op de afdeling? Waren zij bereikbaar?

Planning:

- Waren er voldoende samenwerkingsdagen; zowel getalsmatig als voor je gevoel/ beleving?
- Is de planning ook daadwerkelijk omgezet in samenwerkingsmomenten met je werkbegeleiders op de werkvloer?

Bijlage 2: 360 ° feedback**Evaluatieformulier student:**

Deze beoordeling is gemaakt door:

Naam student:Datum:

Omcirkel jouw waardering

1	Vakinhoudelijk/ verpleegkundig handelen	0	1	2	3	4
1.1	Probleemanalyse	0	1	2	3	4
1.2	Oordeelsvorming	0	1	2	3	4
1.3	Besluitvaardigheid	0	1	2	3	4
1.4	Creativiteit/wendbaar kunnen toepassen van kennis en vaardigheden	0	1	2	3	4
2	Communicatie	0	1	2	3	4
2.1	Communicatie en luisteren	0	1	2	3	4
3	Samenwerking	0	1	2	3	4
3.1	Multidisciplinaire samenwerking	0	1	2	3	4
4	Kennis en wetenschap	0	1	2	3	4
4.1	Zelfontwikkeling	0	1	2	3	4
5	Maatschappelijk handelen	0	1	2	3	4
5.1	Integriteit	0	1	2	3	4
5.2	Discipline	0	1	2	3	4
6	Organisatie	0	1	2	3	4
6.1	Plannen en organiseren	0	1	2	3	4
6.2	Kwaliteitsgerichtheid	0	1	2	3	4
7	Professionaliteit	0	1	2	3	4
7.1	Flexibiliteit/ aanpassingsvermogen	0	1	2	3	4
7.2	Stressbestendigheid	0	1	2	3	4
7.3	Klantgerichtheid	0	1	2	3	4
7.4	Initiatief	0	1	2	3	4

Ruimte voor toelichting

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....