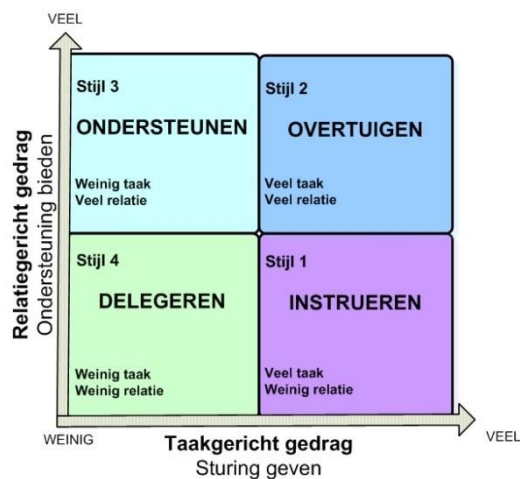


STUDENTGERICHT BEGELEIDEN

Hoe doe je dat?



Carol Timmer
cgjtimmer@hetnet.nl
Lange versie 12 maart 2024

INHOUD

Inleiding	3
Opleiden kost veel geld, niet opleiden kost een kapitaal.	4
Samen leren en samenwerken.....	4
Hoe belangrijk is begeleiden op de werkvloer?	7
Hoe ontwikkelen studenten (en werkbegeleiders) zich?	8
Wat is studentgericht begeleiden?	12
Wanneer kun je studentgericht begeleiden gebruiken?	12
Bij welke vragen kan studentgericht begeleiden jou helpen?.....	13
Hoe werkt het?.....	13
Wat levert het op?.....	13
Hoe doen we studentgericht begeleiden?	14
Hoe stel je als werkbegeleider de begeleidingsbehoefte bij de lerende vast?	15
Welke begeleidingsstijl pas ik toe?	18
Begeleidingsstijl 1, INSTRUEREN	21
Begeleidingsstijl 2, OVERTUIGEN	24
Begeleidingsstijl 3, ONDERSTEUNEN.....	27
Begeleidingsstijl 4, DELEGEREN.....	30
Goede fit	31
Tenslotte	32
BIJLAGE 1. IN SCHEMA.....	33
BIJLAGE 2. FASEN IN HET LEERPROCES VAN STAGIAIRE.....	35
BIJLAGE 3. CHECKLIST VOOR TAAKBEKWAAMHEID EN LEEBEREIDHEID.....	36

Inleiding

Deze notitie gaat over begeleiden van 'lerenden' in de beroepspraktijk. In dit geval over werkbegeleiders die studentgerichte begeleiding geven aan studenten en professionals in opleiding.¹

Als je voornamelijk geïnteresseerd bent in studentgerichte begeleiding of maar weinig tijd hebt om te lezen, kun je beginnen bij de paragraaf: Wat is studentgericht begeleiden? [Klik op deze link.](#)

Het leerproces van een student is haar eigen verantwoordelijkheid. Een student kan niet verwachten dat een werkbegeleider of praktijkopleider van de stageplaats en docent van de opleiding haar alles leert. Het is aan de student om te leren en haar eigen vakbekwaamheid op te bouwen. Vaak gaat dit door te experimenteren en van fouten te leren. Een werkbegeleider kan een student niet dwingen om te leren. Zij inspireert de student door een rolmodel voor haar te zijn.² Een goed en veilig leerwerkklimaat is voor leren van studenten op en van het werk, onmisbaar. De werkbegeleider faciliteert en ondersteunt dit leren van de student in de beroepspraktijk door toepassen van studentgericht begeleiden. Deze methode kan helpen bij adequater begeleiden van studenten op de werkplek. En geeft een specifieke studentgerichte invulling van begeleiden die past bij de definitie van persoonsgerichte zorg:

'Een benadering van zorg die bewust de perspectieven van personen, families en gemeenschappen inneemt, en hen ziet als deelnemers aan en begunstigen van betrouwbare gezondheidszorg die op een humane en holistische manier inspringt op hun behoeften en voorkeuren. Persoonsgerichte zorg vereist dat mensen de scholing en ondersteuning krijgen die ze nodig hebben om beslissingen te nemen over en deel te nemen aan hun eigen zorg. Het is georganiseerd rond de gezondheidsbehoeften en verwachtingen van personen in plaats van rond ziekten' (Wereldgezondheidsorganisatie, 2016).

Bij studentgericht begeleiden nemen we het perspectief van studenten, levenservaring, eerdere stage- en beroepservaring, persoonlijke omstandigheden en opgebouwde kennis en bekwaamheid als uitgangspunt. We stellen hen in de gelegenheid om in onze beroepspraktijk hun vakbekwaamheid en professionele identiteit onder deskundige begeleiding verder te ontwikkelen. Door werkbegeleiders op afdelingen te voorzien van het vermogen om studenten en collega's studentgericht te begeleiden, dragen we bij aan opleiden van toekomstige zorgprofessionals die de gezondheidszorg zo hard nodig heeft.

Deze notitie 'studentgericht begeleiden' kan een leidraad zijn voor werkbegeleiders en praktijkopleiders om studenten in de beroepspraktijk effectief te ondersteunen. We beschrijven hierin belang van studentgericht begeleiden en wat het is. Hoe je dit kunt gebruiken en daarna beschrijven we uitgebreid hoe het werkt. Daarbij starten we met begeleidingsgedrag van de werkbegeleider om daarna over te gaan op kiezen van een begeleidingsstijl op basis van vastgestelde taakvolwassenheid van een student. De kern van studentgericht begeleiden is afstemmen van begeleiding op de werksituatie, unieke behoeften en taakvolwassenheid van elke student. Vier begeleidingsstijlen - instrueren, overtuigen, ondersteunen en delegeren - worden gedetailleerd beschreven, elk geschikt voor verschillende niveaus van taakvolwassenheid en leerbehoefte van studenten. De aanpak bevordert zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en effectieve leerresultaten, wat bijdraagt aan kwaliteit van zorg en ontwikkeling van onze toekomstige zorgprofessionals. Tenslotte geven we nog wat tips.

¹ We noemen hier de directe begeleider van de stagiaire een werkbegeleider, maar ze worden ook wel praktijkbegeleider, leerbegeleider, leercoach en dergelijke genoemd.

² Hier wordt vanwege de leesbaarheid de vrouwelijke vorm gebruikt, maar waar van toepassing lees de mannelijke vorm.

Opleiden kost veel geld, niet opleiden kost een kapitaal.

In het in mei 2021 verschenen SER-advies 'Aan de slag voor de zorg' uitgebracht aan de minister voor Medische Zorg en Sport, is over het opleiden voor de gezondheidszorg te lezen: *'Voor starters op de arbeidsmarkt is het belangrijk dat zij een goed beeld krijgen wat het werk concreet inhoudt en wat er van hen wordt verwacht. Goede voorbereiding in het onderwijs en begeleiding tijdens stages en eerste baan zijn daarvoor essentieel. Uit onderzoek van de FNV (2020) blijkt dat de kwaliteit van de stageplekken vaak te wensen overlaat. De meeste gehoorde klachten van stagiairs zijn dat zij worden ingezet als volwaardige medewerkers, onvoldoende tijd/uitleg krijgen van begeleiders en/of dat er helemaal geen begeleiders aanwezig zijn. Maar ook begeleiders zelf geven aan dat zij niet altijd de gewenste kwaliteit van begeleiding kunnen geven. Bijvoorbeeld omdat zij zonder enig overleg leerlingen/stagiairs moeten begeleiden, zonder dat daar tijd voor is vrijgemaakt.'*

Leren en vakbekwaamheid ontwikkelen kan een student alleen zelf doen (maar nooit alleen). Zij geeft dit niet uit handen. Kennisoverdracht bestaat niet. Vakbekwaamheid krijgt een student niet van een bekwame professional of docent van de opleiding. De student is zelf eigenaar van haar leerproces, stemt haar leergedrag af en stelt deze steeds opnieuw bij op het doel dat ze wil bereiken. Haar bekwaamheid bouwt zij zelf op en doet dit vaak met vallen en opstaan. We kunnen via praktijkopleiders, werkbegeleiders en andere medewerkers en vanuit opleidingen, hooguit de benodigde informatie beschikbaar stellen aan de student. Het biedt haar toegang tot theorieën en modellen. Deze informatie krijgt vooral betekenis in de beroepspraktijk zodat ze 'eerstehands kennis' ontwikkelt. Dit is kennis die zij niet heeft van horen zeggen door haar werkbegeleider of heeft gelezen in een boek, maar die ze heeft verworven door actieve toepassing van de theorie in de beroepspraktijk.

Jonge mensen opleiden tot bekwaam beroepsbeoefenaar begint bij nieuwsgierigheid, motivatie, ambitie en passie van de lerende. Je kunt als werkbegeleider een student niet 'pushen' om wijzer te worden. Maar jij kunt haar wel helpen de 'wil tot weten' te ontwikkelen door nieuwsgierig te maken, vragen te stellen, uit te dagen om verder te denken en zich te verdiepen. De inspiratie van rolmodellen en een goed leerwerkklimaat op afdelingen zijn hierbij onontbeerlijk. Stagiaires tijdens een praktijkperiode 'verleiden tot leren' om gewenste studiedoelen te behalen, lukt beter met begeleidingsmethoden. Deze notitie over studentgericht begeleiden helpt bij inzichtelijker maken van begeleiden van 'lerenden' in de beroepspraktijk.

Samen leren en samenwerken

De stroom aan veranderingen in de zorg maakt een 'leven-lang-ontwikkelen' van iedere zorgprofessional in een zorginstelling alsmede continu aanpassen en vernieuwen op organisatieniveau, cruciaal. Een zorginstelling is als organisatie nooit uitgeleerd en de medewerkers zijn steeds gericht op verbeteren naar aanleiding van feedback en inbreng van patiënten, klachten, fouten of vergelijkingen met anderen. Samen zorgen ze voor een optimale leeromgeving waarin zij leren van ieders kennis en ervaring. Dit vraagt van een zorginstelling duurzame investeringen in leren en ontwikkelen om op die manier de bekwaamheid van alle medewerkers up-to-date te houden en veel nieuwe beroepsbeoefenaren op te leiden. Om in een zorginstelling naast goede zorgverlening, ook opleiden van nieuwe zorgverleners meer centraal te stellen, zal er bij lijnverantwoordelijken, praktijkopleiders, werkbegeleiders, instructeurs, zorgverleners en bij betrokken opleidingen overeenstemming moeten bestaan over methoden die ingezet worden om leren en ontwikkelen door studenten vorm en inhoud te geven.

Gezondheidszorgonderwijs kenmerkt zich door een combinatie van theorieonderwijs en leren in de beroepspraktijk. De relatie OPLEIDING <-> ZORGINSTELLING valt te typeren als een relatie van wederzijdse afhankelijkheid. De interdependentie is groot. Opleidingen hebben een werkveld nodig dat leren in de beroepspraktijk mogelijk maakt. Vanuit een zorginstelling bezien, hangt kwaliteit van zorg aan patiënten voor een belangrijk deel af van de mate waarin praktijkgerichte gezondheidszorgopleidingen hen afgestudeerden aanleveren die adequaat zijn toegerust op de uitvoering van de zorg in de zorginstelling.

Zorginstellingen verwachten van toekomstige zorgprofessionals dat zij, naast inhoudelijke vakbekwaamheid, ook zelfstandig werken, proactief zijn, goed communiceren, over digitale vaardigheden beschikken, interpro-

fessioneel kunnen samenwerken, probleemoplossend handelen en een leven-lang blijven leren. Het gezondheidszorgonderwijs speelt een belangrijke rol bij opleiden van zorgverleners tot professionals die vorm kunnen geven aan hun eigen professionele ontwikkeling. De docenten van de gezondheidszorgopleidingen bewaken dat vaardigheden voor leven-lang-ontwikkelen zoals reflectie, eigen motivatie sturen, continu professionele identiteit ontwikkelen en leervaardigheden, aan de orde komen in het curriculum. Zij begeleiden de persoonlijke, sociale en beroepsontwikkeling van studenten door hen zelf de verantwoordelijkheid te geven voor eigen studiegedrag en eigenaar te maken van beroepsmatige ontwikkeling.

De kwaliteit van het onderwijs en opleiden in de beroepspraktijk nemen toe als gezondheidszorgopleidingen en zorginstellingen structureel en intensief samenwerken. Dit doen zij in regionale samenwerkingsverbanden bij het werven van nieuwe studenten, opleiden en evalueren van de kwaliteit van afgestudeerden.

Zorginstellingen werken daarom nauw samen met regionale opleidingen centra (ROC), hogescholen en universiteiten. De behoefte aan vakbekwaamheid vanuit zorginstellingen of zorgnetwerken, vormt voor opleidingen het uitgangspunt bij vaststellen van hun curriculum. Omdat gezondheidszorg en arbeidsmarkt sterk in beweging zijn, passen opleidingen continu curricula aan op de behoefte van zorgorganisaties. Bij opleiden van gezondheidszorgstudenten streven samenwerkende partijen naar extern en intern consistente opleidingen:

- Externe curriculumconsistentie wil zeggen: De mate van congruentie tussen de visies die verschillende betrokken partners hebben op opleiden en geloof erin. De belangrijkste partijen hierbij zijn: management van zorginstellingen, opleidingsverantwoordelijken, zorgverleners en gezondheidszorgopleidingen.
- Interne curriculumconsistentie gaat over: De mate waarin verschillende fasen en producten van de opleiding zoals theorie- en praktijkperioden, samenhang vertonen. En wijze waarop bij opleiden betrokken partners hierbij samenwerken, zich aan elkaar verbinden en er voor gaan.³

Om interne en externe curriculumconsistentie te bewerkstelligen, maken opleidingen en een zorginstelling afspraken over door studenten te behalen kwalificaties en competenties en de wijze waarop zij deze verwerven zowel binnenschools als in beroepspraktijk. Tevens gaat het om beschikbare opleidingscapaciteit in de zorginstelling die afgestemd is op toekomstige personeelsbehoefte en behoefte aan afgestudeerden in de regio of landelijk.

Bij curriculumconsistentie kijken we naar het 'WAT' en het 'HOE' van opleiden. 'WAT' staat voor de beschrijving van EPA's, kwalificaties, functie-eisen en gewenste competenties van zorgverleners in de zorginstelling en voor door studenten te behalen opleidingsdoelen. Docenten van opleidingen en praktijkopleiders van een afdeling gaan samen over het 'HOE' zoals methode van opleiden, pedagogische en didactische keuzes en borging van kwaliteit van opleiden in de praktijk. In het kader van dit laatste, zijn we op zoek naar opleidingsmethoden die 'bewezen' effectief en efficiënt zijn. Dit zou EPA-gestuurd onderwijs en competentiegericht opleiden (CanMEDS-rollen) kunnen zijn. Dit moet passen bij de werkwijzen van de beroepsbeoefenaren in de praktijk, wetgeving (WEB en WhW) en beoordelingskader van accreditatie-organisaties voor de opleidingen Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en Nederlands Vlaams Accreditatie Orgaan (NVAO) en doelstellingen van de zorginstelling.

Vanuit de beroepspraktijk bekijken direct leidinggevend, zorgverleners en praktijkopleiders van een werkplek steeds aan de hand van het piramidemodel van Miller, welke competenties en brede theoretische basis-kennis noodzakelijk zijn om professioneel te kunnen functioneren op de stageplaats.⁴ Het piramidemodel van Miller beschrijft de ontwikkeling van een student tot en met het niveau van vakbekwaam. Dit geeft de opbouw van de complexiteit van door studenten te ontwikkelen competenties weer.

³ Kessels, J.W.M. (1996) *Succesvol ontwerpen. Curriculumconsistentie in Opleidingen*. Deventer: Kluwer Bedrijfswetenschappen.

⁴ Miller, G.E. (1990). The assessment of clinical skills/competence/performance. *Academic Medicine*, 65, 63-67.

De piramide bestaat uit vier lagen waarbij de onderliggende lagen het fundament vormen voor bovenliggende lagen.



Het kunnen *doen* van de student vormt het uitgangspunt bij het ontwerpen van leertrajecten in de zorg. Het model vormt voor een werkbegeleider ook een handig denkkader wanneer een student een beroepsactiviteit wil gaan leren. Vragen aan de student worden dan: *Wat wil je gaan leren doen? Hoe en wanneer ga je me laten zien dat je het kunt? Over welke relevante theoretische kennis beschik je om bekwaam te kunnen handelen? Hoe pas je deze kennis toe in je handelen?*

De niveaus van het piramidemodel van Miller:

- **WETEN:** *Wat doen studenten in leeractiviteiten op school, thuis en op de stageplaats om de benodigde kennis te verwerven?*

Binnen de kennisdimensie wordt een onderscheid gemaakt in:

- *Feitenkennis:*
Hier gaat het om kennis van basiselementen zoals vaktermen en begrippen die van belang zijn voor het beroep. De gezondheidszorgopleidingen maken gebruik van veel kennisdomeinen: Verpleegkunde, anatomie, (psycho)pathologie, fysiologie, psychologie, geneeskunde, ethiek, communicatiewetenschappen, gezondheidsrecht en begeleidingskunde.
- *Conceptuele kennis:*
Dit betreft kennis over elementen die deel uitmaken van een grotere structuur en over onderlinge verbanden of relaties binnen de zorgverlening. Het gaat dan bijvoorbeeld om abstracte begrippen en relaties tussen concrete begrippen, theorieën of modellen. Deze betreffen bijvoorbeeld kennis over competentiegebieden: Vakinhoudelijk handelen, communicatie, samenwerken, organisatie, maatschappelijk handelen, kennis/wetenschap en kwaliteit/professionaliteit,
- *Procedurele kennis:*
Heeft betrekking op kennis over hoe iets te doen door de student. Denk aan manieren van onderzoek, technieken en methoden. Voorbeelden hiervan zijn de ABCDE-methodiek, EWS, Advanced Life Support, SBARr.
- *Metacognitieve kennis:*
Deze kennis gaat over zelfkennis van de student, leren naar zichzelf te kijken en zich bewust worden van eigen kennis, attitude en leerproces. Zo wordt in de meeste zorgopleidingen bij het taakgebied samenwerken aandacht besteed aan het reflecteren op samenwerking en groepsdynamische processen.

- **TOEPASSEN:** *Wat doen studenten om te laten zien dat zij weten hoe zij theorie en beroepspraktijk moeten koppelen conform geldende richtlijnen, protocollen, procedures en dergelijke?*
De student weet hoe kennis toegepast kan worden in het werk en haar handelen. Dit vergt schriftelijk of mondeling toetsbaar inzicht.
- **LATEN ZIEN:** *Wat doen studenten om te laten zien dat zij over vereiste vaardigheden/competenties beschikken?*
De student kan in een toets-situatie tonen, dat ze een vaardigheid/competentie beheerst. De toetsing gebeurt in de regel niet schriftelijk, maar in de praktijk of in een op beroepspraktijk gelijkende situatie, bijvoorbeeld praktijksimulatie, proeve van bekwaamheid, profcheck of stations-toetsen.
- **DOEN:** *Wat gaan studenten doen aan professionele beroepsactiviteiten in de praktijk?*
De student past vaardigheden/competenties in de praktijk adequaat toe. Dit hoogste niveau vergt een beoordeling van bekwaam handelen van de student in de beroepspraktijk door werkbegeleiders en docenten van de opleiding.

Hantering van dit piramidemodel van Miller bij begeleiding van studenten op de werkvloer leidt tot het volgende: *'Een student gaat in de praktijk geen professionele beroepsactiviteiten verrichten voordat zij daadwerkelijk aangetoond heeft dat zij het kan en aangegeven heeft volgens welke werkinstructie, protocol of richtlijn zij gaat handelen en haar onderliggende theoretische kennis is getoetst.'*

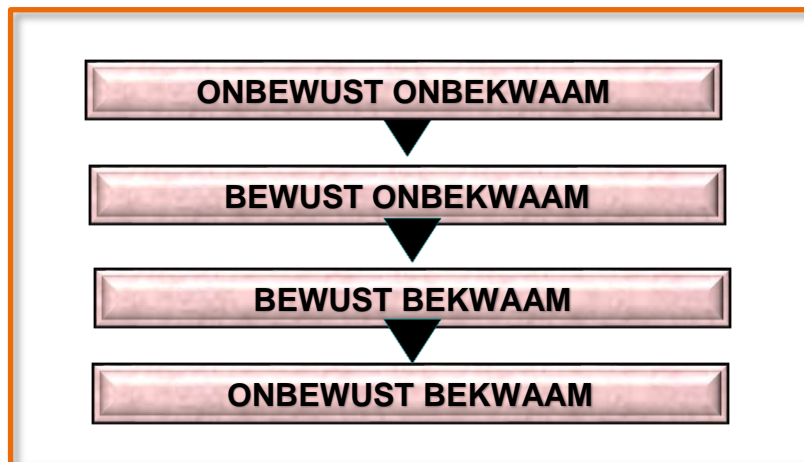
Hoe belangrijk is begeleiden op de werkvloer?

Denk eens terug aan jouw eigen schoolperiode en opleidingen. Kun jij je nog een leraar of opleider voor de geest halen die voor jou een rolmodel was? Wat was de stageplaats waar je het meeste leerde? Wat inspireerde je en daagde jou uit om je verder te gaan ontwikkelen?

De zorgprofessionals zijn experts in uitoefening van hun beroep, maar weten soms niet zo goed hoe zij nieuwkomers de 'fijne kneepjes' van het vak kunnen aanleren op de werkvloer. Meestal doen ze de uitvoering van werkbegeleiding dan maar op de manier zoals zijzelf zijn opgeleid of beste bij henzelf past. In de gezondheidszorg ontbreekt het professionals nog vaak aan benodigde theoretische achtergrond of vaardigheid om als werkbegeleider studenten adequaat te begeleiden in de beroepspraktijk. In de literatuur over begeleiden is weinig concrete informatie te vinden die werkbegeleiders helpt om te bepalen wat een adequate begeleidingsstijl kan zijn in een specifieke opleidings- en werksituatie en hoe deze dan toe te passen. Mogelijk kan de theorie van studentgericht begeleiden hen helpen om deze leemte op te vullen. Dit is slechts één van de methoden die helpt bij begeleiden in de beroepspraktijk en niets is zo nuttig als een simpele methode. Hieronder gaat het over de ontwikkeling van studenten, stijlen van begeleiden, vaststellen van taakvolwassenheid en hanteren van verschillende stijlen van studentgericht begeleiden: instrueren, overtuigen, ondersteunen en delegeren.

Hoe ontwikkelen studenten (en werkbegeleiders) zich?

Leren van studenten heeft een sterk cyclisch karakter waar verschillende fasen bij worden doorlopen. De verschillende fasen in opbouw van bekwaamheid van studenten worden hier genoemd en kort besproken en daarna volgt de ontwikkeling van een werkbegeleider.



De meeste studenten zijn aan het begin van een praktijkleerperiode zich er niet bewust van dat zij iets niet weten of niet kunnen. We noemen dit **'onbewust onbekwaam'**. Als voorbeeld nemen we leren mededelen van 'slecht nieuws' aan een patiënt. De eerstejaars student kan privé heel goed praten met haar vriendinnen. Maar ze weet niet dat er gesprekstechnieken bestaan en richtlijnen zijn om 'slecht nieuws' aan een patiënt te vertellen. Tijdens onderwijs op school krijgt zij dit te horen en nu weet ze dat er een methodiek is. Ze oefent in een skills-lab met een medestudente en erkent dat ze gesprekstechnieken (nog) niet beheerst en niet op de juiste wijze slecht nieuws brengt aan anderen (**bewust onbekwaam**). Vervolgens gaat zij zich in de communicatietheorie verdiepen en begint te oefenen met voeren van dit gesprekstype. Bij iedere interventie moet ze nadenken en bewust gebruik maken van theorie en gesprekstechnieken. Ze is **'bewust bekwaam'**. Leren/veranderen gaat vaak gepaard met angst. Ontdekken dat je iets niet weet of kunt, is meestal voor een student niet leuk. Het verlaagt tijdelijk het zelfvertrouwen. In deze fase kan haar gedrag 'onnatuurlijk' overkomen omdat de stagiaire meer bezig is met zichzelf dan met de patiënt die slecht nieuws ontvangt. Na veel oefenen en toepassen in de praktijk, gaat het slecht nieuwsgesprek steeds meer vanzelf. Ze denkt er niet meer voortdurend bij na en kan zich volledig richten op de ontvanger van het 'slechte nieuws'. We spreken hier dan over **'onbewust bekwaam'**. Afhankelijk van de ontwikkelingsfase van de student, zal de werkbegeleider zich anders gaan opstellen en haar begeleidingsgedrag aanpassen. De werkbegeleider sluit aan bij de begeleidingsbehoefte van de student en ondersteunt haar bij ontwikkelen van haar vakbekwaamheid. Over het ondersteunen van veranderingen bij studenten en hen helpen te leren en zich te ontwikkelen gaat het volgende onderwerp.

Kurt Lewin, grondlegger van de verandertheorie, formuleerde het 'UNFREEZE–MOVE-(RE)FREEZE' model.⁵



De drie fasen die Lewin onderscheidt bij gedragsverandering zijn:

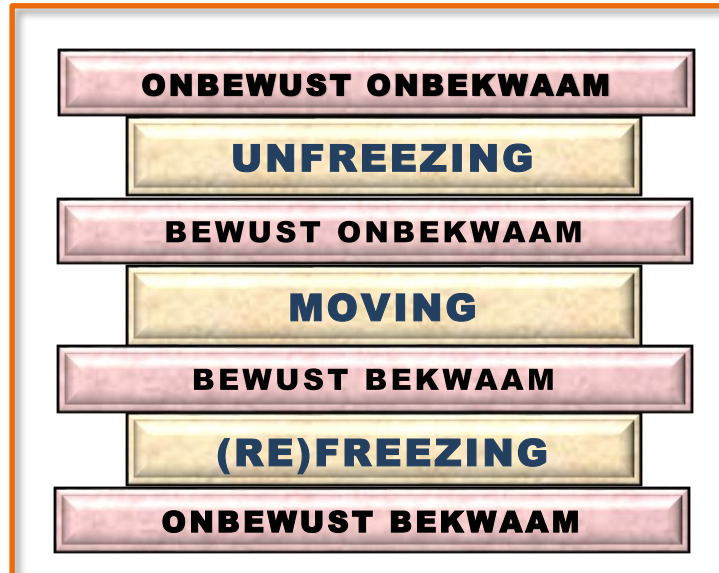
1. **UNFREEZING** (ontdekken veranderingsnoodzaak en veranderbaar maken).
De fase waarin het bestaande evenwicht tijdelijk wordt doorbroken, waarin een vast reactie- en handelingspatroon van de student als het ware wordt 'ontdooit'. Er wordt nieuw gedrag bij de student uitgelokt. Zij wordt door activiteiten van de werkbegeleider, zich ervan bewust dat het haar aan bepaalde vaardigheden, kennis of attitude nog ontbreekt. Ze realiseert zich dat ze nog wel wat te leren heeft op haar stageplaats en krijgt een idee over wat dit ongeveer zou kunnen zijn. Je als student realiseren dat voor jou vaststaande feiten, opgebouwde routines of vertrouwd gedrag zal moeten veranderen, roept meestal wat weerstand op. Hier zal de werkbegeleider rekening mee houden. Er ontstaat bij de student uiteindelijk een bereidheid om te veranderen of de noodzaak om te veranderen wordt duidelijk.
2. **MOVING** (de eigenlijke gedragsverandering inzetten).
Zich bewegen naar gewenst professioneel gedrag binnen de context van de stageplaats. Het doorbreken van bestaande routines in het gedrag van de student, kan op twee manieren gebeuren:
 - a. Door versterken en toevoegen van krachten die in de richting van gewenste verandering gaan oftewel 'aanleren',
 - b. Door verzwakken of uitschakelen van krachten die verandering tegenhouden oftewel 'afleren'.

Onder leren verstaan we: *Het tot stand brengen van veranderingen in de competenties van studenten op het gebied van het werken en het leren.* De werkbegeleider laat de student zich de vereiste competenties eigen maken. Zij onderneemt begeleidingsactiviteiten die de student gelegenheid bieden om nieuw en gewenst gedrag aan te leren. Dit begeleiden door de werkbegeleider van het aanleren van nieuw gedrag vindt gepland plaats.
3. **(RE)FREEZING** (de afronding en gedragsstabilisering).
Waarin het nieuwe evenwicht wordt geconsolideerd. De werkbegeleider zorgt ervoor dat gewenst professioneel gedrag niet eenmalig wordt uitgevoerd door de student, maar een vast onderdeel wordt van haar

⁵ Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. New York: Harper and Row.

dagelijks doen en laten tijdens werken en bij leren. De werkbegeleider helpt de student haar vakbekwaamheid uit te breiden, routines op te bouwen en vaardigheden te transfereren naar nieuwe zorgsituaties.

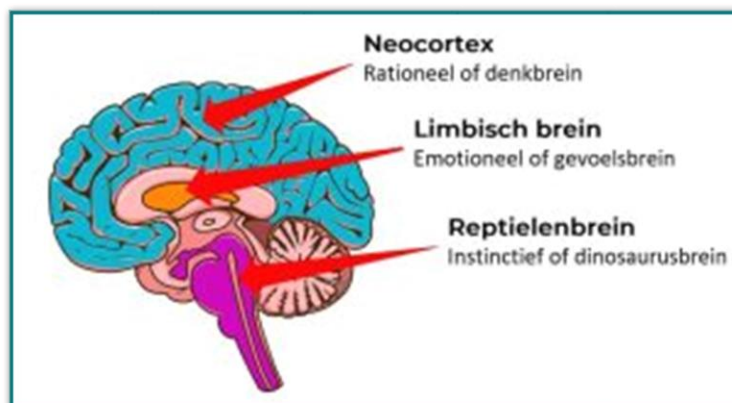
Voor de werkbegeleider betekent dit dat zij aansluit bij het bekwaamheidsniveau waarin de student zich bevindt.



Voor jou als werkbegeleider...

Een aantal werkbegeleiders zal zich er niet van bewust zijn dat zij iets niet weten of niet kunnen bij begeleiden van studenten: *'Oh ik werk hier al tien jaar op deze afdeling, ik weet heus wel hoe je die studenten hier moet begeleiden.'* We noemen dit 'onbewust onbekwaam' bij het begeleiden van studenten. De werkbegeleider weet niet dat er verschillende begeleidingsstijlen zijn. Ze begeleiden alle studenten vaak precies zo als zijzelf ooit zijn opgeleid. Haar oordeel over de bekwaamheid van de student komt meestal intuïtief tot stand of aan de hand van slechts enkele parameters.

Net als studenten ben je waarschijnlijk ook als werkbegeleider op onderdelen van jouw eigen handelen soms 'onbewust onbekwaam'. Dat wil zeggen dat jij je niet bewust bent van de onhandigheid of onvolledigheid van jouw eigen gedrag bij begeleiden van studenten en collega's. Als werkbegeleider vertoon je gedrag, maar dat heeft niet altijd het gewenste of vereiste effect, zonder dat jij dat zelf in de gaten hebt. Nu en dan merk je er wel iets van door de reacties op jouw handelen van studenten of van collega's uit jouw team. Je zal dan echter vaak geneigd zijn om wat verbaasd te reageren, al of niet openlijk, en te denken: *'Wat reageert hij raar, nou ja jammer, maar dat is dan zijn probleem'*. En dat betekent dat jij kunt blijven doen wat je gewend bent, want dat voelt wel zo prettig. Dat gedrag is immers bekend, je weet hoe het moet en voelt jou er zeker bij. Het 'reptielendeel' van ons brein wil dat we voor bekende en vertrouwde dingen kiezen.



Het is ook het gedeelte van ons lichaam dat zorgt voor de 'FIGHT-FLIGHT-FREEZE-reactie'. Dit is een primaire reactie bij gevaar of ongemak. Dit gaat gepaard met angst en stress. Als reactie op gevaar maakt ons lichaam testosteron, adrenaline en cortisol aan. Wij volwassenen vermijden meestal gevaar en doen het liefst activiteiten die we al wel kunnen. Er zijn natuurlijk uitzonderingen: Bergbeklimmers, parachutisten, marine-commando's en andere gevaarlijke beroepen zijn mensen die vaak 'verslaafd zijn aan adrenaline. Ook zorg-professionals als spoedeisende hulp- en intensive care-verpleegkundigen en ambulancemedewerkers houden wel van spanning op hun werk en adrenalineshots.

Kinderen nemen risico's door nieuwe activiteiten gewoon te doen en niet al te veel na te denken. Ze zijn bereid te vallen bij leren lopen en weer op te staan, om zo lopen te leren. Dit houdt verband met een groot verschil tussen kinderen en volwassenen. Het brein van kinderen ontwikkelt zich nog tot ongeveer hun 23^{ste} jaar en jongelui vinden het spannend om vooral dingen te doen die ze nog niet kunnen (of mogen).

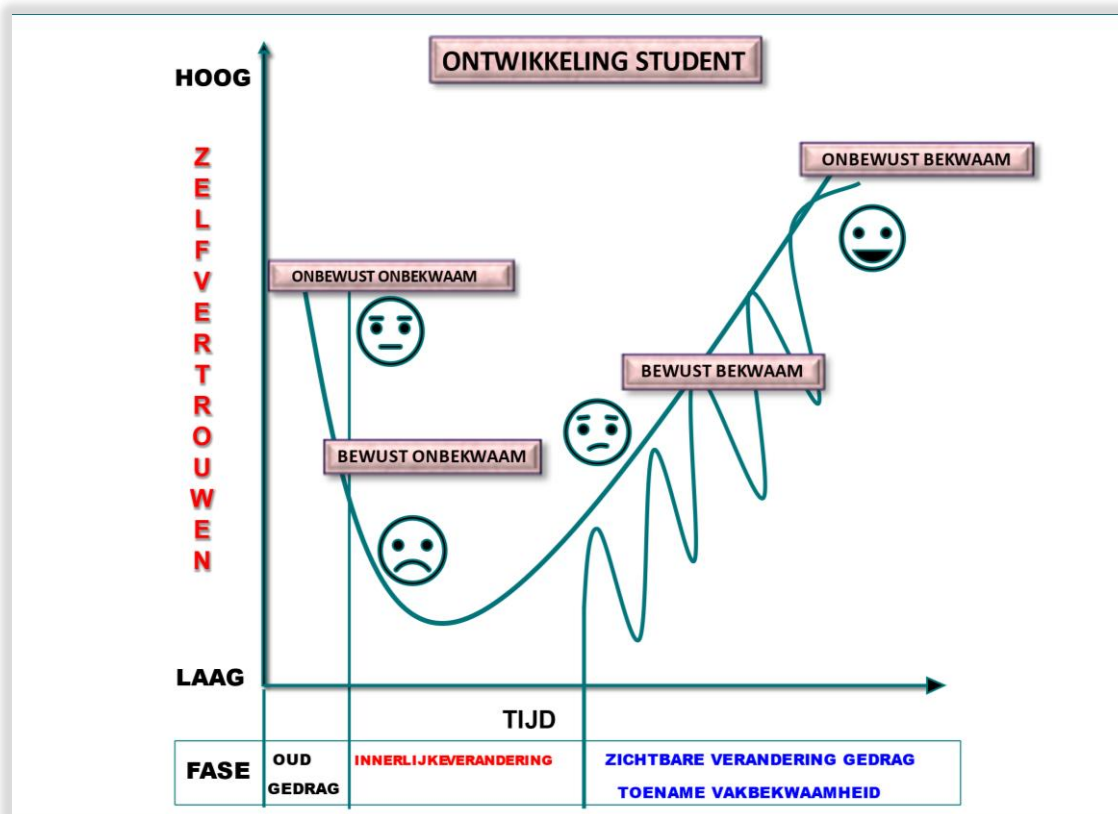
Volwassenen zijn 'wijzer' dan kinderen en niet meer zo onbevangen. Als volwassenen weten we dat het moeite zal kosten om nieuw gedrag aan te leren. Dat we ons daarvoor kwetsbaar zullen moeten opstellen. Dat het ons tijd zal kosten. En dat het misschien wat 'pijn' gaat doen. Dat het ons competentiegevoel als professional zal aantasten en dat dit niet prettig voelt. Daarom schrikken we in eerste instantie voor veranderingen in het werk terug en zijn wat angstig. Die negatieve emoties zorgen er vaak voor dat wij als volwassenen liever 'verstoppertje spelen', de kop in het zand steken om maar niet te hoeven inzien (en voelen) wat noodzakelijk is. Dit vervelende gevoel kan jou echter ook helpen om als professional in de rol van werkbegeleider de dingen uiteindelijk toch onder ogen te zien. En toe te geven dat jouw eigen gedrag niet het effect heeft op studenten dat gewenst is. Maar ook daar hebben we wat op gevonden. Er zijn altijd wel omstandigheden of derden die je de schuld kunt geven van jouw 'falen': *'Dit artikel is toch niet wat ik ervan had verwacht'* of: *'Als mijn werkgever mij niet meer gaat betalen, moeten ze ook niet verwachten dat ik...'* of: *'Ik heb het ook niet getroffen met deze student'* of: *'Dat moet de opleiding dan maar oplossen'*.

Gevleugelde woorden zijn daarbij: *'Ja maar...'*. Dat betekent vaak eigenlijk: *'Dat ga ik niet doen'*. In het 'maar' zit vaak een kern van waarheid in. Er zijn omstandigheden zoals drukte op het werk of onduidelijke doelen vanuit de opleiding, die wel degelijk invloed hebben op resultaten van jouw gedrag als werkbegeleider. Die omstandigheden zijn echter door jouzelf nauwelijks tot helemaal niet te beïnvloeden. Degene die je wel kunt veranderen, ben jijzelf. Pas wanneer je bereid bent een innerlijke verandering aan te gaan en jezelf te zien als deel van het probleem waarmee je te kampen hebt, is er een opening. *'Wat zou ik nu nog anders kunnen doen, zodat er wel kans is op het gewenste effect?'* is de cruciale vraag die dan door jou beantwoord moet worden.

Een probleem met een student of iets wat in de begeleiding niet gaat zoals jij dat wenst, is in feite een prachtige kans om te leren. Dat is overigens wel een kwestie van perspectief. We kijken vaak anders tegen problemen aan en ervaren ze als lastig. *'Dat heb ik weer, juist de moeilijkste student'* of soortgelijke bewoordingen, wijzen op een reactieve houding. En dat is niet erg bevorderlijk om te komen tot leren. Daarvoor is voor jou als zich ontwikkelende werkbegeleider een proactieve, positieve instelling nodig. Dan zie je in een probleem bij het begeleiden van studenten een persoonlijke en professionele uitdaging om een stapje verder te komen. Het aanleren van studentgericht begeleiden zou bij jou op de volgende wijze kunnen verlopen. Tijdens het lezen van een artikel over 'studentgericht begeleiden' ontdek je de begeleidingsstijlen en wat daar allemaal bij komt kijken. Jij erkent dat je bepaalde onderdelen van de methode (nog) niet beheerst en te weinig basiskennis hebt (bewust onbekwaam). Vervolgens ga jij je in de theorie verdiepen en oefenen met het studentgericht begeleiden. Bij elk onderdeel van het vaststellen van de taakvolwassenheid van de student moet je nog nadenken en voel jij je wat onzeker. Ontdekken dat je iets niet weet of kunt gaat vaak gepaard met onzekerheid. Het brengt enige twijfel over de eigen bekwaamheid met zich mee. Gelukkig weten we nu dat we dan last hebben van ons reptielenbrein...

De stap van 'bewust onbekwaam' naar 'bewust bekwaam' is er voor jou als werkbegeleider niet één om ondoordacht te zetten. Het vraagt om een innerlijke verandering en om laten zien van nieuw gedrag. Wanneer je niet zorgt voor zoveel mogelijk voorwaarden om je leerproces te laten slagen, is het bij voorbaat gedoemd te mislukken. En dat falen is een belangrijke aanleiding om er in volgende gevallen maar helemaal niet aan te beginnen. Je bouwt het oefenen met werkbegeleiding langzaam op van begeleiden van een eerstejaars student naar begeleiden van ouderejaars studenten of meerdere studenten tegelijk en vraagt daarbij ondersteuning van de praktijkopleider.

Het proces van 'bewust bekwaam' worden, lijkt op het eerste gezicht een vloeiend verloopend proces, uiteindelijk resulterend in je eigen maken van gewenst gedrag als werkbegeleider. In werkelijkheid echter verloopt dat leerproces met vallen en opstaan. Het kost veel energie omdat je er steeds zo goed bij moeten nadenken, het nog lang geen automatisme is en er veel herhaling nodig is. Het kost daardoor tijd en een leerproces soms al wordt afgesloten nog voordat het nieuwe gedrag helemaal in jouw werkwijze is geïncorporeerd. En daardoor weer gemakkelijk en soms snel verwatert en je toch weer in het oude intuïtieve gedrag bij het begeleiden van studenten verval. Je bent jezelf 'bewust aan het bekwaamen'. Dit gedrag komt soms 'onnatuurlijk' over als je als werkbegeleider meer bezig bent met jezelf dan met begeleiden van de student en het voelt ongemakkelijk. Na veel oefenen en toepassen in de beroepspraktijk gaan jouw begeleidingsvaardigheden meer vanzelf. Jij denkt er niet meer voortdurend zo bij na en kan je volledig richten op de begeleiding. We spreken hier van 'onbewust bekwaam'.



Wat is studentgericht begeleiden?

Studentgericht begeleiden is een eenvoudige en gemakkelijk te begrijpen methode die gericht is op het leren van een beroep door studenten in de beroepspraktijk. Een belangrijk uitgangspunt bij deze theorie is dat er geen eenduidige manier van begeleiden is, maar dat deze van werksituatie tot werksituatie en van student tot student verschilt. Waar sommigen coaching tot DE methode van begeleiding hebben gekozen en anderen zweren bij Job-instruction, gaan we er bij studentgericht begeleiden vanuit dat de actuele werksituatie en de taakvolwassenheid van de student, de wijze van begeleiden door de werkbegeleider bepalen. Verderop in deze notitie zullen we uitgebreid ingaan op hoe je dit kunt doen.

Wanneer kun je studentgericht begeleiden gebruiken?

Je kunt studentgericht begeleiden gebruiken bij begeleiden van studenten en inwerken van nieuwe collega's. Het draagt bij aan inzichtelijker en effectiever maken van gekozen en ingezette werkbegeleiding bij een student en evalueren en beoordelen van studievoortgang vereenvoudigen.

Bij welke vragen kan studentgericht begeleiden jou helpen?

Studentgericht begeleiden kan helpen bij antwoord vinden op vragen als:

- *Hoe kan ik vaststellen wat het ontwikkelingsniveau van deze student of (nieuwe) collega is?*
- *Wat is haar begeleidingsbehoefte?*
- *Wat is de meest effectieve en efficiënte begeleidingsstijl bij deze student in deze werksituatie?*
- *Hoe kan ik ontwikkelend begeleiden?*
- *Wat is een theoretisch kader dat ons kan helpen om de ontwikkeling van studenten te bespreken op onze afdeling?*
- *Hoe kan ik de ontwikkeling van de bekwaamheid van mijn student evalueren en beoordelen?*

Hoe werkt het?

Een beroepsbeoefenaar die bekwaam is in het geven van studentgerichte begeleiding, is essentieel voor leren door studenten op de werkvloer. Belangrijk is dat de werkbegeleider over de volgende vaardigheden beschikt, zij kan:

- Vaststellen wat de taakvolwassenheid van de student is door diens leerbereidheid en taakbekwaamheid te bepalen/scoren.
- Kiezen van juiste begeleidingsstijl.
- Uitvoeren van de bij werksituatie en bekwaamheid van de student passende begeleidingsstijlen.
- Professioneel handelen en doelen van patiënt en student vooropstellen.
- Zichzelf goed kennen en weten hoe zij als werkbegeleider overkomt.

Wat levert het op?

Enkele belangrijke opbrengsten van studentgericht begeleiden:

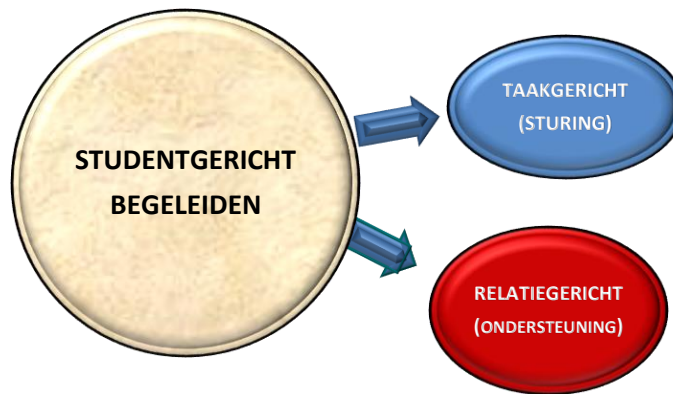
- Een transparante leer- en werkcultuur op de werkplek.
- Een breed gedragen en eenduidige opvatting onder zorgprofessionals over hoe studenten begeleid worden op hun werkplek.
- Betere prestaties van werkbegeleiders.
- Betere leerresultaten bij lerenden.
- Hogere rendementen bij opleiden.

De opbrengst van studentgericht begeleiden van studenten in een zorginstelling kan nog meer aspecten omvatten, maar deze zijn vaak moeilijk te kwalificeren, waaronder:

- **Kwaliteit van zorg.**
Studenten die goed begeleid worden, verbeteren kwaliteit van zorg op een afdeling omdat ze voorbereid zijn op hun taken en adequaat reageren op verschillende situaties.
- **Persoonlijke ontwikkeling.**
Studenten ontwikkelen betere vaardigheden en een professionelere houding, wat bijdraagt aan hun effectiviteit als toekomstige zorgprofessionals.
- **Competente werkkraft.**
Een stagiair die studentgericht begeleid wordt, kan sneller zelfstandig aan de slag, wat de werklast van het vaste zorgpersoneel kan verlichten.
- **Toekomstige medewerker.**
Door goede werkbegeleiding voelen studenten zich verbonden met de zorginstelling en gaan mogelijk na hun opleiding bij daar aan de slag.
- **Goede reputatie.**
Een zorginstelling dat bekend staat om zijn goede zorgverlening aan patiënten en daarbij uitstekende begeleiding van jonge mensen in opleiding, trekt meer en betere studenten aan. Wat de reputatie van de zorginstelling als opleidingsinstituut versterkt.
- **Financiële incentives.**
Vaak zijn er subsidies of financiële stimulansen beschikbaar voor begeleiden van stagiaires, die indirect bijdragen aan inkomsten van de zorginstelling zoals het Stagefonds.

Hoe doen we studentgericht begeleiden?

In de jaren zeventig ontwikkelden Paul Hersey en Kenneth Blanchard een theorie over situationeel leidinggeven. Deze managementtheorie is omgezet naar studentgericht begeleiden van studenten.⁶ Het geven van studentgerichte begeleiding door werkbegeleiders draagt bij aan het inzichtelijker en effectiever maken van ingezette begeleidingsstijl. Om vast te stellen welk gedrag adequaat is bij begeleiden van een student, kijken we eerst naar gedrag van de werkbegeleider zelf.

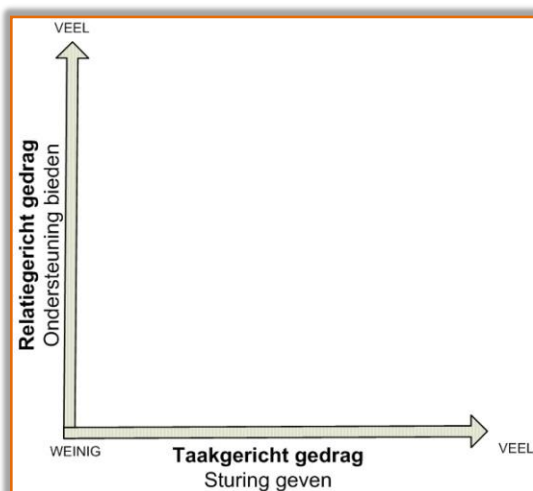


Bij begeleiden maken we onderscheid tussen taakgericht gedrag en relatiegericht gedrag:

- Bij **taakgerichtheid** van de werkbegeleider staat aanleren door lerende van te verrichten taak of verwerken van informatie centraal. Het betreft activiteiten van werkbegeleiders welke tot doel hebben ervoor te zorgen dat leren tot concrete resultaten leidt. De werkbegeleider past daarbij een grote mate van sturing toe.
- Bij **relatiegerichtheid** van de werkbegeleider staat ondersteuning van de student en zorgen voor een goede verhouding met studenten centraal. Hier betreft het activiteiten van werkbegeleiders die gericht zijn op onderhouden en ontwikkelen van de relatie met student(en). Denk bijvoorbeeld aan sfeer en verhoudingen in een groep stagiaires of een student geruststellen, stimuleren, motiveren, inspireren en op haar talenten en ambities uitdagen.

Deze twee aspecten van begeleidingsgedrag door de werkbegeleider, zetten we uit op een assenstelsel.

Op de verticale as: oriëntatie op **relatie** (ondersteuning bieden) en op de horizontale as: oriëntatie op **taak** (sturing geven).

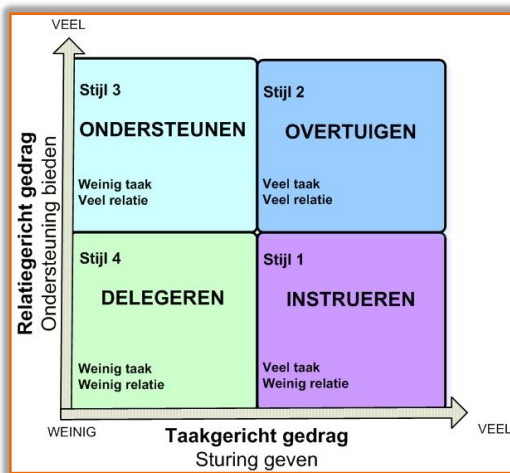


⁶ Blanchard, K., Zigarmi, D. & Zigarmi, P. (2015). *Situationeel leiderschap II en de One Minute Manager*. Amsterdam: Business contact.

Hersey, P. (2014). *Situationeel leidinggeven*. Amsterdam: Business contact.

Taak- en relatiegerichte aspecten van gedrag van de werkbegeleider vullen elkaar aan en sluiten elkaar niet uit. Naarmate begeleiding van de student meer taak-gerelateerde aspecten vereist, zal de werkbegeleider meer sturing geven. Dit resulteert afhankelijk van mate van sturing in de begeleidingsstijlen: **instrueren** en **overtuigen**. Naargelang begeleiding van een stagiaire meer relatie-gerelateerde aspecten vereist, gaat de werkbegeleider meer ondersteuning bieden. Dit resulteert afhankelijk van mate van ondersteuning, in de begeleidingsstijlen: **ondersteunen** en **delegeren**.

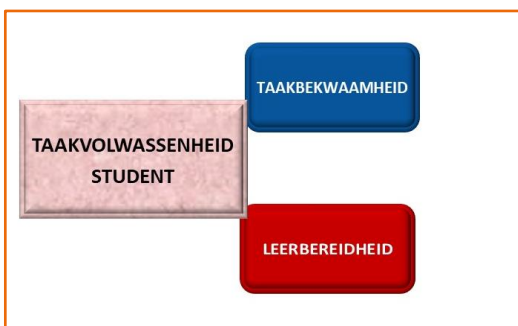
Onderstaande schema verduidelijkt deze redenering en geeft aan hoe verschillende aspecten van studentgericht begeleiden zich tot elkaar verhouden.



Studentgericht begeleiden houdt de vaardigheid in de twee aspecten (taakgericht en relatiegericht gedrag) in de juiste verhouding op elkaar af te stemmen. Daarop volgt logisch de vraag: *‘Wat bepaalt nu in welke mate de werkbegeleider taak- en/of relatiegericht gedrag zal toepassen bij begeleiding van een student?’* Daartoe stelt zij eerst de begeleidingsbehoefte van de student vast door bepalen van haar taakvolwassenheid voor op dat moment aan te leren taak of competentie.

Hoe stel je als werkbegeleider de begeleidingsbehoefte bij de lerende vast?

De mate waarin de student rekenschap kan afleggen voor uitvoering van een bepaalde taak op grond van haar **taakbekwaamheid** (kunnen) en haar **leerbereidheid** (willen) bepaalt de taakvolwassenheid van de student.



De **taakbekwaamheid**, het **‘kunnen’**, wordt bepaald door mate waarin de student:

- **Ervaring met te leren (deel)taak** al opdeed en deze reeds geoefend heeft.
Bij bepalen van mate van taakbekwaamheid, ga je met de student na of zij tijdens een voorgaande stageperiode al ervaring heeft opgedaan met de professionele activiteiten die op de werkplek moeten worden verricht. Ook is hierbij van belang of de student deze op school heeft geoefend en behaald.
De taakbekwaamheid van een eerstejaars student is natuurlijk veel minder dan die van een bijna afgestudeerde student. Een ouderejaars student richt zich op complexere professionele beroepsactiviteiten dan de jongerejaars student die eenvoudige vaardigheden en competenties verwerft.

- Over de **benodigde theoretische voorkennis** beschikt.
Om in een bepaalde werksetting bekwaam te werken, is specifieke theoretische kennis nodig. Van belang is of deze kennis tijdens een voorgaande theorieperiode aan bod is gekomen en of de student deze met een voldoende afrondde. Ook kan elke zorgafdeling een theoretische ingangstoets en voortgangstoets maken waarin theorie wordt getoetst welke nodig is om professionele beroepsactiviteiten uit te voeren op de afdeling.
- **Zelfstandig kan leren.**
Meestal blijkt al snel of een student zelfstandig leert of zich afhankelijk opstelt tijdens de stage. Tekenen van zelfstandigheid zijn: vooraf contact opnemen en een en ander over de stageplaats opzoeken en bestuderen. Of dat zijzelf al komt met een voorlopig stageplan of leerwensen. Of de mate van leerinitiatieven nemen tijdens stagelopen, bijvoorbeeld opzoeken van benodigde protocollen of lezen van relevante informatie op internet of in folders, artikelen en boeken. En natuurlijk op tijd aanvragen van diensten, inleveren van leerproducten zoals stageplan, stageopdrachten, reflectieverslagen en dergelijke.
- **Vaardig is om (leer)problemen op te lossen.**
De student is op de hoogte van noodprocedures die op de werkplek gelden en kan ernaar handelen. Meestal blijkt al snel of een student hulpvragen stelt over hetgeen zij moet leren en haar twijfels voorlegt. Of dat zij maar wat doet en later blijkt dat zij niet goed wist waar ze mee bezig was. Bij problemen zoekt de student zelf naar relevante informatie en past deze toe bij haar nieuwe gedrag. Zij gaat vanuit zichzelf op zoek naar hulp bij collega's en medestudenten. Ook nieuwsgierig zijn naar de feedback van werkbegeleiders en hier voor openstaan is belangrijk.

Met **leerbereidheid**, het 'willen', bedoelen we of de stagiaire:

- **Motivatie** heeft om de vaardigheid te leren en in staat is om informatie te ontvangen.
Het lijkt vreemd dat een student niet gemotiveerd is voor stagelopen op een bepaalde stageplaats. Maar soms moet een student stagelopen op een werkplek waar zij geen affiniteit mee heeft of absoluut later niet wil gaan werken. Dat kan wat uitmaken voor haar motivatie. Ook komt het wel voor dat studenten de opleiding gebruiken als parkeerstudie en eigenlijk later een ander beroep willen uitoefenen. Dit kan invloed hebben op de leerbereidheid van de student en dus voor jouw begeleiding.
Studenten zijn vaak jong en 'worstelen' soms met levensvragen die meer op de voorgrond staan dan de eigen opleiding. Bij oudere studenten kunnen in hun privéleven zaken spelen die (tijdelijk) prioriteit krijgen zoals scheiding, mantelzorg voor ouders, gezinsuitbreiding en zieke kinderen.
 - Bereid is om **verantwoordelijkheid te nemen**.
Je merkt snel of een student zich wel of geen eigenaar voelt van haar leerproces en ontwikkeling. Neemt zijzelf de verantwoordelijkheid of zijn het altijd anderen die de schuld krijgen als iets niet goed gaat? Je krijgt zicht op de mate van verantwoordelijkheid nemen doordat de student zelf uitdagingen aangaat en leermomenten zoekt of dat zij telkens op leeractiviteiten attent moet worden gemaakt. Ook op tijd komen bij dienstaanvang en studentengedrag vertonen zoals voortdurend voor privé zaken met haar smartphone bezig zijn of achter de computer zitten, wijzen op wel of geen verantwoordelijkheid nemen voor eigen leergedrag.
 - **Voldoende zelfvertrouwen** heeft.
Hier maken twee uitersten dat er negatief gescoord wordt door jou als werkbegeleider. Ten eerste is dat bij studenten die bovenmatig veel zelfvertrouwen uitstralen en handelingen verrichten die niet bij hun bekwaamheidsniveau passen. Zoals een eerstejaars student die met stethoscoop om zijn nek tijdens de eerste stage ongevraagd adviezen gaf aan patiënten over medicatie.
Ten tweede is dat bij studenten die angstig en verlegen zijn en zich voortdurend 'verstoppen'. Dit is te merken aan gedrag zoals geen pauzes nemen en misstijl zijn tijdens de koffie en lunch of vaak ziek zijn gedurende de stageperiode.
-

Je scoort bij de student hierboven genoemde onderdelen.⁷ Bij twijfel over een item, geef dan een min/nee. Indien je bij vaststellen van taakbekwaamheid één item nog als onvoldoende beoordeelt, dan scoort de student een min/nee voor taakbekwaamheid. Dit geldt ook voor onderdelen van leerbereidheid.



Zie voorbeelden hieronder:

TAAKBEKWAAMHEID: KAN DE STUDENT HET?

Taakbekwaamheid student vaststellen	
Ervaring met de te leren (deel)taak	JA
Benodigde theoretische voorkennis	JA
Kan zelfstandig leren	JA
Kan zich voordoende problemen oplossen	JA
In dit geval: student wel taakbekwaam	

Taakbekwaamheid student vaststellen	
Ervaring met de te leren (deel)taak	JA
Benodigde theoretische voorkennis	NEE
Kan zelfstandig leren	JA
Kan zich voordoende problemen oplossen	JA
In dit geval: student niet taakbekwaam	

LEERBEREIDHEID: WIL DE STUDENT HET?

Leerbereidheid student vaststellen	
Motivatie	JA
In staat om verantwoordelijkheid te nemen	JA
Zelfvertrouwen	JA
In dit geval: student wel leerbereid	

Leerbereidheid student vaststellen	
Motivatie	NEE
In staat om verantwoordelijkheid te nemen	JA
Zelfvertrouwen	JA
In dit geval: student niet leerbereid	

⁷ Zie bijlage voor een voorbeeld van een scorelijst taakbekwaamheid en leerbereidheid.

Hoe de vastgestelde taakvolwassenheid van de student en toepassing van een bepaalde begeleidingsstijl door de werkbegeleider met elkaar samenhangen, is in onderstaand schema weergegeven:

SCHEMA BEPALEN BEGELEIDINGSSTIJL VAN DE OPLEIDER			
TAAKVOLWASSENHEID VAN DE STUDENT		NIVEAU STUDENT	BEGELEIDINGSSTIJL OPLEIDER
TAAKBEKWAAMHEID <i>KAN DE STUDENT HET?</i>	LEERBEREIDHEID <i>WIL DE STUDENT HET?</i>		
-	-	1	INSTRUEREN
-	+	2	OVERTUIGEN
+	-	3	ONDERSTEUNEN
+	+	4	DELEGEREN

Door taakbekwaamheid en leerbereidheid van studenten vast te stellen en te scoren, onderscheiden we vier niveaus van taakvolwassenheid:

- Niveau 1:**
 Voor een bepaalde taak ontbreekt het student aan kennis en/of kunde en zij heeft er weinig 'zin in' of is onzeker of leert niet zelfstandig. Ze heeft weinig zelfvertrouwen. Zij mag de beroepstaak observeren als een zorgprofessional deze uitvoert, maar deze niet uitvoeren.
- Niveau 2:**
 Voor een bepaalde taak ontbreekt het student (nog) grotendeels aan kennis en/of kunde, maar zij heeft er wel zin in en durft/kan de verantwoording aan. Student mag de beroepstaak uitvoeren onder directe supervisie, waarbij de werkbegeleider fysiek aanwezig is in dezelfde patiëntenkamer.
- Niveau 3:**
 Hier kunnen twee zaken aan de orde zijn, student is in staat:
 - om een beroepsactiviteit uit te voeren, maar is ongemotiveerd.
 - om een beroepstaak uit te voeren, maar voelt zich nog onzeker en mist zelfvertrouwen.
 Student mag de professionele beroepsactiviteit uitvoeren onder indirecte supervisie, waarbij de werkbegeleider niet fysiek aanwezig is, maar wel op de afdeling snel beschikbaar als dat nodig is.
- Niveau 4:**
 Student is in staat om een taak vol vertrouwen uit te voeren en is gemotiveerd. Zij kan verantwoording nemen. Ze voert een professionele beroepsactiviteit geheel zelfstandig uit en verleent supervisie bij het aan andere studenten leren van de beroepshandelingen.

Binnen het model van studentgericht begeleiden, leidt elk niveau van taakvolwassenheid van je student tot toepassing van een bepaalde begeleidingsstijl door jou als werkbegeleider.

Welke begeleidingsstijl pas ik toe?

Afhankelijk van de werksituatie op de afdeling en vastgestelde begeleidingsbehoefte van de student, kies je een begeleidingsstijl. Studenten krijgen in het begin van hun opleiding andere begeleiding en leeractiviteiten op de stageplaats aangeboden dan als zij ouderejaars student zijn. Bij de start van de stage moet het voor studenten snel helder worden wat door jou tijdens de stageperiode van hen verwacht wordt (werkbegeleider-gestuurd). Hierdoor is het voor jongerejaars studenten gemakkelijker om overzicht te hebben over een totaalbeeld bij wat en hoe zij gaan leren op de stageplaats. De leertaken en beroepsactiviteiten voor studenten zijn

in een eerste stage altijd kleiner en concreter dan aan het einde van hun opleiding. Zij krijgen heldere opdrachten en taken uit te voeren van je.

Hoe verder de studenten zijn in hun opleiding, hoe meer het mogelijk is om een beroep te doen op hun zelfstandigheid bij uitvoeren van leertaken en complexe professionele beroepsactiviteiten. Dit ook doordat studenten de mogelijkheid krijgen om hun persoonlijke en professionele leervragen in individuele stagedoelen mee te nemen (student-gestuurd).

In het begin van een praktijkleerperiode is het nodig dat je een duidelijke structuur aanbiedt. Je zorgt ervoor dat de student bij haar leeractiviteiten steeds verband ziet met stagedoelstellingen en met te verwerven competenties. Zo is in het begin van een stageperiode weinig ruimte voor studenten om zelf te bepalen wat ze gaan doen en worden zij 'ingewerkt'. Naarmate de stage vordert wordt door jou steeds meer een beroep gedaan op hun zelfstandigheid en taakvolwassenheid. Zij krijgen werkzaamheden en leertaken gedelegeerd en kies je als werkbegeleider een andere begeleidingsstijl.

De verschillende begeleidingsstijlen hebben te maken met de bekwaamheid van de student om leervaardigheden en beroepsactiviteiten zelfstandig op te pakken. Wanneer een student aan iets nieuws begint, is het duidelijk dat je haar sturing biedt door taakgericht te zijn met begeleidingsstijlen instrueren en overtuigen. Als de student enig zelfvertrouwen heeft en/of het zelf uit wil zoeken, kan overgeschakeld worden naar meer gedeelde sturing en krijgt zij van jou meer inspraak op de wijze waarop ze leert en zich ontwikkelt (ondersteunen). Uiteindelijk zal de student zelf haar leren vorm geven en krijgt zij leertaken en professionele beroepsactiviteiten gedelegeerd.

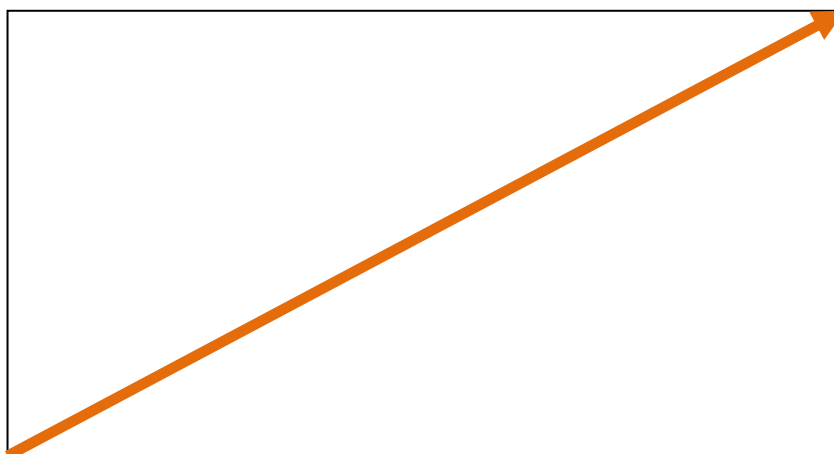
Jouw rol als werkbegeleider houdt in dat je zodanig begeleidt dat zelfstandigheid en taakvolwassenheid van studenten tijdens de stage toenemen. Studenten zijn aan het einde van de stageperiode zelfstandiger en vakbekwamer, dan in het begin. Om dat proces te sturen en ondersteunen, is een aantal begeleidingsactiviteiten nodig binnen de inrichting van jouw werkbegeleiding en bij leeractiviteiten die jij studenten laat doen. Bij begeleiden van een student werkt de afname van sturing niet zo lineair van 'werkbegeleider-gestuurd' naar 'student-gestuurd'. Elke keer bepaal je afhankelijk van de situatie, welke begeleidingsstijl nodig is. Je kunt dan jouw begeleidingsstijl aanpassen aan de actuele werksituatie en aan degene die je begeleidt. Zo zal je bij een noodsituatie op de werkplek of problemen tijdens de zorgverlening, over moeten gaan op instrueren. Of bijvoorbeeld een student kan in staat zijn om een taak zelfstandig uit te voeren, terwijl als zij in een andere werksituatie zit, zij meer sturing nodig heeft. De nieuwe situatie van de student bepaalt dan de mate van sturing. Een student wordt naarmate de stage vordert, steeds meer verantwoordelijk voor haar eigen leerproces. In dit leerproces worden drie fasen onderscheiden: geleid leren, begeleid leren en zelfstandig leren.

LEERPROCES STUDENT

GELEID LEREN

BEGELEID LEREN

ZELFSTANDIG LEREN



KLEIN

TAAKVOLWASSENHEID

GROOT

Bij de start van een stagiaire op de afdeling vervullen de werkbegeleiders een sturende rol. In elke fase neemt de taakvolwassenheid van de student toe. Naarmate de taakvolwassenheid groeit, verandert ook de rolverdeling tussen werkbegeleider en stagiaire. De rolverdeling is tijdens elke fase anders. Zie bijlage 2.

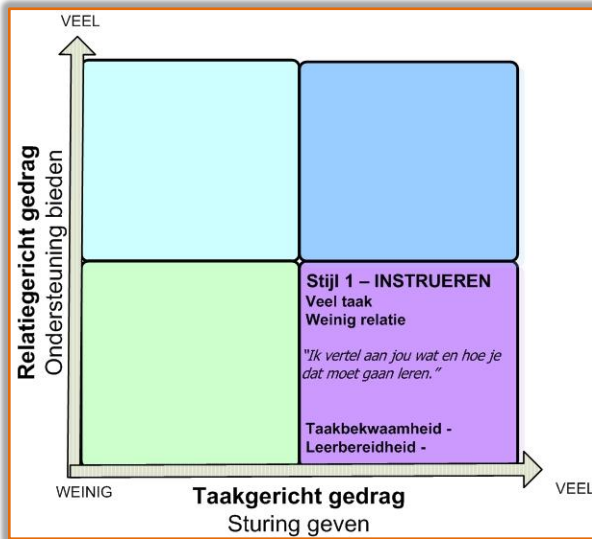
Samenvattend laat de opbouw in studentgerichte begeleiding zien dat in begin van de stage naast de begeleidingsstijlen instrueren en overtuigen, veel aandacht wordt geschonken aan leren in de praktijk op jullie werkplek. Ook de werkwijze tijdens de werkbegeleiding en verwachtingen van jou als werkbegeleider komen uitgebreid aan bod. De nadruk komt steeds meer te liggen op de begeleidingsstijlen ondersteunen en delegeren. Hierbij wordt een beroep gedaan op zelfstandig leren en taakvolwassenheid van de student. Naarmate de stageperiode en opleiding vordert, wordt van studenten verwacht dat zij met duidelijke leervragen en persoonlijke leerdoelen naar je toekomen. Jij wordt minder sturend en meer ondersteunend. Het leren van de student gaat van 'werkbegeleider-gestuurd' naar 'student-gestuurd' leren wat zich uit in drie vormen: Geleid leren, begeleid leren en zelfstandig leren.

Hieronder werken we de vier basisstijlen van studentgericht begeleiden uit en geven tips over hoe relatie- en taakgerichte aspecten tot uiting komen in jouw gedrag als werkbegeleider.



Begeleidingsstijl 1, INSTRUEREN

"Ik vertel aan jou wat en hoe je dat gaat leren."



Wanneer de begeleidingsstijl instrueren toepassen?

Dit werkt het beste:

- Bij stagiaires die alleen nog maar mogen meekijken met de werkbegeleider.
- In het begin van (praktijk)leerperiode.
- Bij leren van een nieuwe vaardigheid.
- Bij uitvoeren van onbekende (deel)taken.
- In noodsituaties of bij onverwachte voorvallen.
- Bij jongerejaars studenten en beginnende zorgprofessionals.
- Als stagiaire 'onbewust onbekwaam' is.
- De student weinig zelfvertrouwen heeft.

Kenmerken van het gedrag van een werkbegeleider die instrueert zijn:

- 'Eenrichtingsverkeer' van jou naar student.
- Weinig of geen aandacht schenken aan emoties van de stagiaire.
- Leerdoel aangeven en aanwijzingen (instructies) geven.
- Aanwezige werkinstructies, protocollen en richtlijnen gebruiken.
- Voordoen aan student.
- Concrete afspraken maken over de uitvoering.
- Na laten doen door stagiaire en meteen feedback geven.

Instrueren wil zeggen dat je aan de student een handeling of vaardigheid op een tamelijk directieve wijze aanleert. Jij gaat daarbij nauwelijks of niet in op emoties. Instructie is noodzakelijk in het begin van de opleiding of een stageperiode, bij inwerken en laten leren van een nieuwe (deel)taak. Een goede instructie levert de lerende 'stap voor stap' iets nieuws op. Je vertelt bij instrueren hoe, wanneer en waar de stagiaire de handelingen moet vervullen. Dit is duidelijk een vorm van eenrichtingsverkeer: Je communiceert naar de student. Jij geeft precieze opdrachten en houdt nauwlettend toezicht op taakuitvoering. Hierbij hanteer je regels uit de beschikbare werkinstructies, richtlijnen en protocollen. Je stelt vragen, controleert, bewaakt patiëntveiligheid en stuurt bij waar nodig. Een uitstekende volgorde voor instructie is:

UITLEGGEN → VOORDOEN → LATEN NADOEN → FEEDBACK GEVEN.

Je kunt bij geven van **instructie** volgende stappen aanhouden:

1. Voorbereiden

Beantwoord voorafgaand aan start van jouw begeleiding volgende vragen:

- Wat moet student na afloop van de instructie precies kunnen doen?
- Wat kan stagiaire al van hetgeen zij gaat leren?
- Wat weet zij al?
- Uit welke opeenvolgende stappen bestaat dit werk/taak/handeling?
- Is er werkinstructie, procedure, richtlijn of protocol beschikbaar?
- Kunnen er moeilijkheden zoals gevaar voor patiënt of student, ontstaan tijdens leren van deze taak/handeling?
- Hoe kun je eventuele moeilijkheden tijdens leren van taak/handeling voorkomen?
- Zijn er nog speciale aandachtspunten?

Tips bij voorbereiden:

- Maak een schema om overzicht te krijgen van stappen waaruit werk of te leren taak bestaat.
- Probeer je zich zo goed mogelijk te verplaatsen in stagiaire.
- Stel van tevoren vragen en observeer haar om vast te stellen wat zij al kan en weet, zodat je daarbij kunt aansluiten en voortbouwen.

2. Uitleggen

Zorg dat jouw uitleg bestaat uit volgende onderdelen:

- Vertel kort wat student gaat doen.
- Geef leerdoel aan.
- Vertel waarom zij dit gaat doen. Relateer aan leerdoel, theorie, protocol of richtlijn.
- Vertel stap-voor-stap wat ze gaat doen en gebruik hierbij eventueel hulpmiddelen.
- Geef aan wat punten zijn waar ze extra op moet letten.
- Vraag of er iets is dat zij nog niet begrijpt.
- Ga zo weinig mogelijk in op emoties van de stagiaire.

Tips bij uitleggen:

- Vertel niet te veel in één keer.
- Stel vragen om tussentijds te controleren of zij de uitleg heeft begrepen.

3. Voordoen

Doe werk stap-voor-stap voor:

- Zorg voor een opstelling/werksituatie waarbij de student goed ziet wat je doet.
- Leg bij iedere stap die je voordoet, uit wat je doet en waarom jij dat zo doet.
- Laat haar belangrijke punten opschrijven in een boekje/blocnote.
- Stop even met voordoen als je merkt dat ze meer tijd nodig heeft.
- Vat de belangrijkste stappen na afloop samen.
- Doe (een deel van) het werk eventueel later nog een keer voor.

Tips bij voordoen:

- Doe niet te veel in een keer voor.
 - Geef student de kans om tussendoor vragen te stellen als zij het niet begrijpt.
 - Stel vragen om tussentijds te controleren of zij heeft begrepen wat je doet.
-

4. **Nadoen**

Doorloop deze fase als volgt:

- Laat stagiaire eerst in eigen woorden vertellen wat zij gaat doen (visualiseren) en wat haar uiteindelijke doel/ambitie is.
- Laat haar zelf grenzen aangeven.
- Informeer patiënt en/of diens naasten als de stagiaire een handeling bij hem gaat aanleren.
- Laat de student het werk/handeling uitvoeren terwijl zij vertelt wat zij doet. Geef hierbij direct feedback.
- Grijp in wanneer er een onveilige situatie ontstaat. Doe dit direct, kortdaat en blijf rustig.
- Stel vragen om erachter te komen waarom iets fout ging:
 - Heeft de student niet genoeg kennis?
 - Heeft zij niet genoeg vaardigheden?
 - Heeft zij niet de juiste beroeps- of leerhouding?
 - Was jouw begeleiding niet adequaat?
- Toon direct waardering voor wat ze goed heeft gedaan (positief bekrachtigen).

Tip bij nadoen:

Laat haar als dit geen gevaar oplevert, ook eens zelf ontdekken wat er gebeurt als zij iets verkeerd doet.

5. **Nabespreken/feedback geven**

Bespreek:

- Of student tevreden is.
- Wat zij goed vond gaan en waarom.
- Wat ze minder goed vond gaan en hoe dat komt.
- Werk dat zij ging leren wel of niet leuk vond.
- Of je tevreden bent en vindt dat taak en leren goed is gedaan.
- Of het verstandig is om nog een keer te oefenen of aanvullende instructie te geven voordat ze zelfstandig aan de slag mag.

Tip bij nabespreken:

Maak direct concrete afspraken over verder oefenen of over geven van aanvullende instructie.

Schakel over naar een andere begeleidingsstijl als instrueren niet meer past bij de taakvolwassenheid van de student.

6. **Aanvullende instructie geven (indien nodig):**

Mogelijkheden voor geven van aanvullende instructie(s):

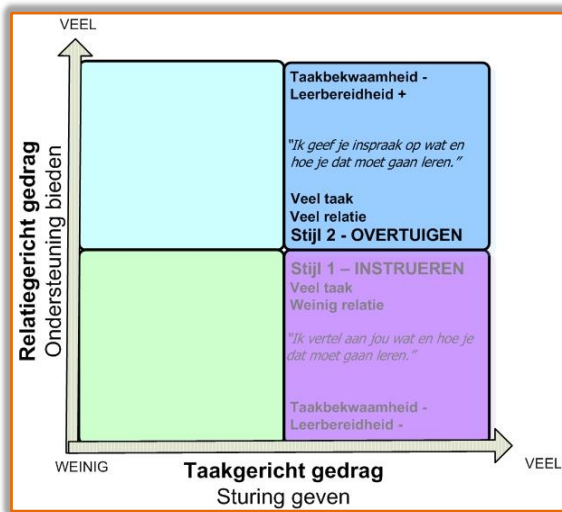
- Herhaal de instructie.
- Laat stagiaire aangeven of haar grens aan informatieverwerking is bereikt.
- Bereid de instructie opnieuw voor en geef deze.
- Zoek een andere vorm van instructie, bijvoorbeeld instructievideo, e-learning of leersnipper.
- Laat eventueel iemand anders haar instructie geven.

Tips voor geven van aanvullende instructie(s):

- Wees geduldig.
- Zorg ervoor dat jouw instructie niet 'meer van hetzelfde' is.
- Zet belangrijkste dingen op papier.
- Laat student zelf een leerdoel formuleren om het volgende keer beter te doen.

Begeleidingsstijl 2, OVERTUIGEN

"Ik geef je inspraak op wat en hoe je dat gaat leren."



Wanneer de begeleidingsstijl overtuigen toepassen?

Dit werkt beste:

- Bij studenten die mogen meekijken met de werkbegeleider en daar zelf inbreng bij kunnen hebben.
- Bij leren van nieuwe methoden.
- Bij studenten die enigszins ervaring hebben en die leren en werken onder jouw directe toezicht.
- Als een student (deel)taak al eens heeft uitgevoerd en/of geoefend.
- Als stagiaire 'bewust onbekwaam' is.
- Als zij wel gemotiveerd is, maar nog weinig zelfvertrouwen heeft.

Kenmerken van gedrag van een werkbegeleider die overtuigen als begeleidingsstijl toepast:

- Jij bepaalt wanneer, wat en hoe er wordt geleerd, maar geeft inspraak.
- Beperkt 'tweerichtingsverkeer' tussen student en jou.
- Angsten en weerstand reduceren en zelfvertrouwen versterken.
- Lacunes in kennis of vaardigheid achterhalen.
- Ingaan op ideeën/suggesties van de stagiaire.
- Inzicht verschaffen in werkproblemen en gekozen methode.
- Voordoen aan de hand van werkinstructie, procedure, protocol of richtlijn.
- Concrete afspraken maken over taakuitvoering.
- Na laten doen.
- Meteen feedback geven.

Jij geeft richting aan en blijft taakuitoefening door student nauwlettend volgen, maar probeert een (beperkte) vorm van tweerichtingsverkeer te realiseren. Jij geeft haar inspraak bij leren van de taak. Als werkbegeleider geef je uitleg over beslissingen en achterliggende theorie, vraagt om suggesties en motiveert haar door bedoelingen te laten zien. Je toont betrokkenheid bij stagiaire en wilt haar tot op een bepaalde hoogte motiveren en overtuigen. Jij luistert en toont begrip, maar bent vooral taakgericht en correcte uitvoering van handelingen aan de hand van werkinstructies, richtlijnen en protocollen, staat centraal.

Je kan bij toepassen van begeleidingsstijl overtuigen de volgende stappen aanhouden:

1. Voorbereiden

Beantwoord voorafgaand aan start van jouw begeleiding de volgende vragen:

- Wat moet stagiaire na afloop van je instructie precies kunnen doen?
- Wat kan zij al ten aanzien van hetgeen zij gaat leren?

- Wat weet student al?
- Hoe leert zij het liefst op basis van haar leerstijl?
- Heeft ze weerstand tegen leren of uitvoeren van de taak of dit werk?
- Uit welke opeenvolgende stappen bestaat dit werk/taak?
- Is er werkinstructie, richtlijn of protocol beschikbaar?
- Kunnen er moeilijkheden of gevaar ontstaan tijdens leren van deze taak/handeling?
- Hoe kun je eventuele moeilijkheden tijdens leren van taak/handeling voorkomen?
- Zijn er nog speciale aandachtspunten?
- Op welke punten van jouw instructie wil je inspraak geven?
- Hoe kun je stagiaire op haar gemak stellen?
- Hoe kan je haar motiveren voor deze taak of werkzaamheden?

Tips bij voorbereiden:

- Maak een schema om overzicht te krijgen van stappen waaruit werk of te leren taak bestaat.
- Probeer je zo goed mogelijk te verplaatsen in de student. Houd daarbij rekening met haar emoties, motivatie, kwaliteiten en ambitie.
- Stel van tevoren vragen en observeer haar om vast te stellen wat ze al kan en weet, zodat je daarbij kunt aansluiten en voortbouwen.
- Stel van tevoren vast op welke punten jij haar inspraak wilt geven bij leren van taak/handeling en uitvoering daarvan.

2. Uitleggen

Zorg dat jouw uitleg bestaat uit volgende onderdelen:

- Vertel in het kort wat stagiaire gaat doen en motiveer haar hiervoor.
- Vertel waarom zij dit gaat doen en wat belang is van hetgeen ze gaat leren.
- Vertel stap voor stap wat ze gaat doen en gebruik hierbij eventueel hulpmiddelen.
- Vraag over welke punten zij vragen heeft.
- Geef kaders aan waarbinnen zij haar vragen mag stellen of suggesties kan doen.
- Vraag of zij suggesties heeft voor de wijze waarop ze een taak gaat leren of deze uitgevoerd gaat worden.
- Geef aan wat punten zijn waar ze extra op moet letten.
- Vraag of er iets is dat zij nog niet begrijpt.
- Stel haar zoveel mogelijk op haar gemak.
- Laat zien met welke andere professionele beroepsactiviteiten of haar stagedoelen deze taak/handeling samenhangt en wat het belang ervan is.

Tips bij uitleggen:

- Vertel niet te veel in één keer.
- Geef inspraak op wijze waarop zij werk gaat leren of wijze waarop de taak wordt uitgevoerd.
- Motiveer haar voor uitvoering van taak/handeling.
- Stel vragen om tussentijds te controleren of ze uitleg heeft begrepen.

3. Voordoen

Doe het werk stap-voor-stap voor:

- Zorg voor een opstelling waarbij stagiaire goed kan zien wat je doet.
 - Leg bij iedere stap die je voordoet, uit wat je doet en waarom.
 - Laat haar hier vragen over stellen of suggesties doen.
 - Laat haar verwoorden waar zij tegenop ziet of moeilijk vindt.
 - Stop even met voordoen als je merkt dat ze meer tijd nodig heeft.
 - Vat de belangrijkste stappen na afloop nog even samen of laat student dit doen.
 - Doe (een deel van) werk eventueel later nog een keer voor.
-

Tips bij voordoen:

- Doe niet te veel in één keer voor.
- Geef haar de kans om tussendoor vragen te stellen als zij het niet begrijpt.
- Laat suggesties doen op basis van onderliggende kennis of ervaring met taak/werk.
- Stel vragen om tussentijds te controleren of zij heeft begrepen wat je doet.

4. **Nadoen**

Doorloop deze fase als volgt:

- Laat stagiaire zich voorstellen dat zij de taak uitvoert (visualiseren) en in eigen woorden vertellen wat zij gaat doen.
- Laat haar verwoorden waar zij tegenop ziet of moeilijk vindt.
- Zorg dat werkinstructie, richtlijn of protocol beschikbaar is en wordt gebruikt.
- Laat haar werk uitvoeren terwijl zij vertelt wat zij doet. Geef hierbij direct feedback.
- Grijp in wanneer er een onveilige situatie ontstaat. Doe dit direct, kortdaat en blijf rustig.
- Stel vragen om erachter te komen waarom iets fout ging:
 - Heeft de student niet genoeg kennis?
 - Heeft zij niet genoeg vaardigheden?
 - Heeft ze niet de juiste beroeps- of leerhouding?
 - Was jouw begeleiding niet adequaat?
- Geef eventueel aanvullende aanwijzingen.
- Stel haar gerust, probeer angsten en weerstand te verminderen.
- Toon direct waardering voor wat zij goed heeft gedaan (positief bekrachtigen).

Tip bij nadoen:

Laat haar als dit veilig kan, ook eens zelf ontdekken wat er gebeurt als zij iets verkeerd doet.

5. **Nabespreken/feedback geven**

Bespreek:

- Of stagiaire tevreden is.
- Wat zij goed vond gaan en waarom.
- Wat ze minder goed vond gaan en hoe dat komt.
- Of ze werk leuk vond en ervoor is gemotiveerd.
- Of jij tevreden bent en vindt dat taak en leren goed is gedaan.
- Of het verstandig is om nog een keer te oefenen of aanvullende instructie te geven voordat student zelfstandig aan de slag mag.

Tip bij nabespreken:

Maak direct concrete afspraken over verder oefenen of geven van aanvullende instructie.

Laat haar leerdoelen hierover formuleren.

6. **Aanvullende instructie geven (indien nodig)**

Mogelijkheden voor geven van aanvullende instructie(s):

- Bereid aanvullende instructie voor.
 - Geef stagiaire inspraak op wijze waarop zij aanvullende instructie krijgt.
 - Herhaal instructie en laat jouw instructie door student herhalen om te achterhalen waar het probleem zit.
 - Laat aantekeningen maken.
 - Vraag om extra feedback (terugkoppeling) over je instructie.
 - Geef extra duidelijk aan waarom het belangrijk is dat iets wordt geleerd.
 - Wees geduldig, leg rustiger uit en gebruik eenvoudiger woorden of vermijd vakjargon.
-

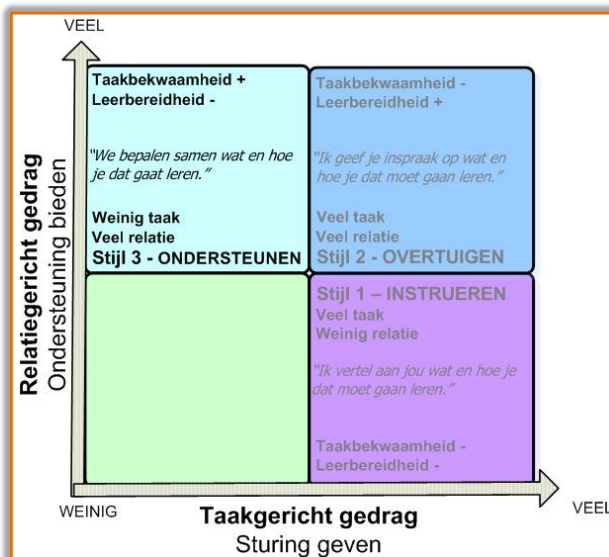
- Doe meer voor, laat haar meedoen.
- 'Beloon' haar vaker door veel positieve feedback te geven.
- Vertoon leidend, helpend en begrijpend gedrag.
- Zoek een andere vorm van instructie, bijvoorbeeld een instructievideo.
- Laat iemand anders de instructies geven.

Tips voor geven van aanvullende instructie(s):

- Zorg ervoor dat jouw instructie niet 'meer van hetzelfde' is.
- Geef inspraak of laat haar emoties uiten.
- Pas je taalgebruik aan student aan.
- Houd instructies zo kort mogelijk.
- Zet belangrijkste punten op papier.
- Overweeg of beter een andere werkbegeleider de begeleiding kan geven.

Begeleidingsstijl 3, ONDERSTEUNEN

"We bepalen samen wat en hoe je dat gaat leren."



Wanneer begeleidingsstijl ondersteunen toepassen?

Dit werkt beste:

- Bij geoefende studenten die leren en werken waar je als werkbegeleider op de afdeling aanwezig bent.
- Als stagiaire 'bewust bekwaam' is, maar nog weinig zelfvertrouwen heeft.

Kenmerken van gedrag van werkbegeleider die ondersteunen als begeleidingsstijl toepast:

- Student zoveel mogelijk zelf verantwoordelijk laten zijn voor leerresultaat.
- Leer- en werkproblemen helpen oplossen.
- Angsten en weerstand reduceren en zelfvertrouwen versterken.
- Naar oplossingen/vorige succeservaringen vragen.
- Uitdagen op nieuwsgierigheid, kwaliteiten, ambitie en passie.
- Stimuleren, aanmoedigen en positief waarderen.
- Begrip voor gevoelens van stagiaire hebben en dit tonen.
- Vragen hoe zij zelf vond dat het ging.
- Feedback geven of evalueren.

Het is belangrijk voor jou om te beseffen dat ondersteunen, in tegenstelling tot instructie, vooral bedoeld is de student te stimuleren zelf stappen te zetten. Kenmerkend voor de stijl ondersteunen is dat het zich richt op vragen en/of problemen van studenten die in interactie met anderen ontstaan en op leren zelfstandig oplossen van problemen. Jouw interventies zijn het meest efficiënt en effectief wanneer ze oplossingsgericht zijn. Dat wil zeggen dat je niet probeert verklaringen te zoeken voor gedrag van de student, maar haar helpt bij ontwikkelen van nieuwe ideeën om verwerven van nieuwe vaardigheden aan te pakken. Een werkbegeleider die ondersteunt is er om beweging in de brouwerij te krijgen. Ga dus niet psychologiseren om te achterhalen waarom de stagiaire iets niet wil of kan, maar geef haar desnoods een 'schop onder haar kont'. Als zij had willen psychologiseren, had ze naar een dokter of psychotherapeut kunnen gaan. De werkbegeleider daarentegen zorgt ervoor dat stagiaire iets gaat doen. Wees geen sociale 'collega' die aardig blijft, Maar wees 'meedogenloos objectief': stuur aan op wat simpelweg gedaan moet worden om stagedoelen te halen. Bij ondersteunen geef je bij voorkeur stagiaire ook zoveel mogelijk ruimte, informatie en verantwoordelijkheid. Als werkbegeleider geef je haar vooral uitdagende professionele beroepsactiviteiten die aansluiten bij haar ambities en talent. Problemen worden gezamenlijk opgelost en beslissingen door beiden in overleg genomen. Jij luistert naar inbreng van de student en toont begrip, vooral voor de persoon die zij is. Je hebt vertrouwen in haar ontwikkelingsmogelijkheden en laat zien dat zij iets aan jou heeft.

Je kunt bij toepassen van begeleidingsstijl ondersteunen volgende punten aanhouden:

- Zorg dat je zeker weet dat stagiaire de professionele activiteit veilig kan uitvoeren want jij blijft verantwoordelijk voor kwaliteit van leren en patiëntveiligheid.
- Ondersteuning richt zich op alledaagse problemen die bij leren, werken en samenwerken worden ervaren. Voor levensproblemen vraagt zij hulp aan bij haar mentor op school, haar huisarts of een psychotherapeut.
- Jij besteedt veel aandacht aan 'leren te leren' van student, waarbij haar leervermogen toeneemt en effectiviteit verbetert.
- Door jouw gedrag moet zij de kans krijgen om zelf verder te komen met leren van taak of werk.
- Luister actief naar stagiaire. Dit kan je onderverdelen in:
 1. Essentie van haar boodschap begrijpen door vragen stellen,
 2. Bewijzen dat je haar begrijpt door samen te vatten, parafraseren of reflecteren.

Bij actief luisteren passen volgende vragen:

- *'Wat moet je allemaal doen?' (gehele stage of maand of week of vandaag)*
 - *'Wat ga je specifiek doen?'*
 - *'Wanneer ga je dat doen?'*
 - *'Wat is gelopen zoals je wilde? En wat niet?'*
 - *'Wat maakt dat dit niet gegaan is zoals je wilde?'*
 - *'Wat moet er gebeuren om je doelen wel te bereiken?'*
 - *'Wie of wat kan je daarbij helpen?'*
 - *'Wat houdt jou tegen?'*
 - *'Hoe heb je er op de opleiding of thuis aan gewerkt?'*
 - *'Ken je iemand die op dit gebied een voorbeeld voor jou is? Hoe pakt zij het aan? Zou je dat zelf ook kunnen?'*
 - *'Het lukt je niet zo goed om je leren te plannen, maar hoe plan jij jouw vakantie?'*
 - *'Wat zou een eerste volgende stap kunnen zijn? En de volgende?'*
 - *'Wanneer ben je tevreden over die stap en wat kan je dan laten zien?'*
 - *'Welke steun zou ik je kunnen bieden?'*
 - Jij ondersteunt haar bij uitvoering van haar taak en leren door zoveel mogelijk ruimte, informatie en verantwoordelijkheid te geven.
 - Hanteer duidelijke regels bij uitvoering van taken en overtreedt ze zelf ook niet. Als er volgens een protocol gewerkt wordt, wijk er dan zelf ook niet van af. Jij benadrukt echter niet continu regels, taken en resultaten zoals bij instrueren.
 - Laat haar ook regelmatig werk doen waar ze goed in is en waar ze plezier aan beleeft.
-

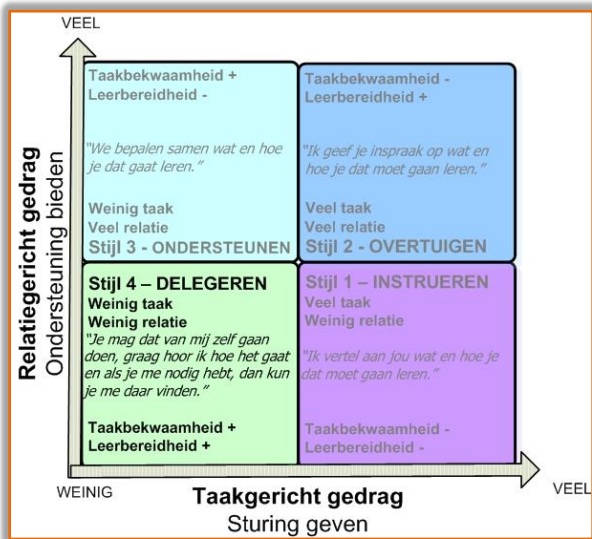
- Geef feedback op haar leergedrag en gedrag in het werk:
 - Geef tips of aanwijzingen voor gedragsverandering in de 'ik-vorm',
 - Beschrijf of benoem wat je ziet,
 - Geef het concrete gevolg van handeling/gedrag aan en je mening, gevoel of reactie,
 - Vertel hoe dit gedrag op jou overkomt,
 - Controleer of ze je begrepen heeft en vraag wat zij er zelf van vindt.
- Betrek haar bij beslissingen en stimuleer meedenken.
- Stagiaire is zelf verantwoordelijk voor eigen leerproces en competentieontwikkeling.
- Motiveer haar om te blijven leren en gewenst gedrag te blijven vertonen door:
 - Wees transparant in wat zij van je kan verwachten en wat jij van haar verwacht,
 - Geef (letterlijk of figuurlijk) een schouderklopje,
 - Zorg voor voldoende afwisseling in het werk,
 - Geef haar passende verantwoordelijkheden en een duidelijke plek in jullie team,
 - Fouten maken door stagiaire mag, maar ze moet er wel van willen leren,
 - Wees betrokken bij haar ook als persoon,
 - Geef voldoende aandacht,
 - Kom altijd afspraken na,
 - Wees eerlijk en duidelijk,
 - Sta open voor suggesties.

Tips bij ondersteunen:

- Toon belangstelling voor voortgang van de stagiaire bij leren.
 - Help haar regelmatig om leer- en werkproblemen die bij leren en beroepsuitoefening ervaren worden, te verwoorden.
 - Haar stimuleren/uitdagen tot zelf oplossen van leer- en werkproblemen.
 - Stimuleer ontwikkelen van haar zelfvertrouwen.
 - Geef complimenten als het goed gaat.
 - Geef feedback.
 - Luister actief.
 - Motiveer haar en spreek haar aan op haar talent, ambitie en passie.
-

Begeleidingsstijl 4, DELEGEREN

"Je mag dat van mij zelf gaan doen, graag hoor ik hoe het gaat en als je me nodig hebt, dan kun je me daar vinden."



Wanneer begeleidingsstijl delegeren toepassen?

Dit werkt beste:

- Bij laten uitvoeren van eenvoudige taken/vaardigheden.
- Als stagiaire 'startbekwaam' is en dit heeft aangetoond aan haar werkbegeleider.
- Gemotiveerd is en voldoende zelfvertrouwen heeft.
- Bij ouderejaars studenten na inwerkperiode.

Kenmerken van gedrag van werkbegeleider die delegeert, zijn:

- Jij geeft doel of te behalen resultaat van (deel)taak aan en checkt resultaat, maar stagiaire moet deze vrijwel geheel zelfstandig vervullen.
- Beschikbaar zijn voor haar vragen en ondersteuning.
- Belangstelling tonen voor studievoortgang door te vragen hoe zij vond dat het ging en wat behaalde leerresultaten zijn.
- Leerresultaten en uitvoering van werk bewaken (controle mag/moet).
- Feedback geven, evalueren of beoordelen.

Je kunt bij toepassen van begeleidingsstijl delegeren volgende punten in ogenschouw nemen:

- Geef stagiaire zoveel mogelijk vrijheid en spreek jouw vertrouwen in haar uit.
- Schep voorwaarden om beroepsactiviteiten uit te kunnen voeren en ervan te leren valt.
- Zorg dat je zeker weet dat zij taak/werk veilig kan uitvoeren want jij blijft verantwoordelijk.
- Doel of te behalen resultaat van taak/werkzaamheden aangeven, maar ze moet deze vrijwel geheel zelfstandig vervullen.
- Zij achterhaalt zelf problemen en oplossingen van professionele beroepsactiviteiten.
- Laat haar zelf besluiten nemen en 'houdt je handen op de rug' of vraag wat zij wil dat zij gaat doen voor haar.
- Geef haar gelegenheid om vragen te stellen of zaken te bespreken.
- Controleer regelmatig of zij haar werkzaamheden en leren van werken naar behoren uitvoert.
- Evalueer hetgeen ze heeft geleerd van zelf uitvoeren van het werk.
- Werk vaak laten doen om zo routines op te bouwen.
- Tempo en complexiteit van werk en daarvan leren, opvoeren.
- Laat de student haar vaardigheden inzetten in andere werksituaties (transfer).

- Patiëntveiligheid mag nooit in gevaar komen en dit bewaken is dan ook één van de belangrijkste verantwoordelijkheden die jij hebt als werkbegeleider.

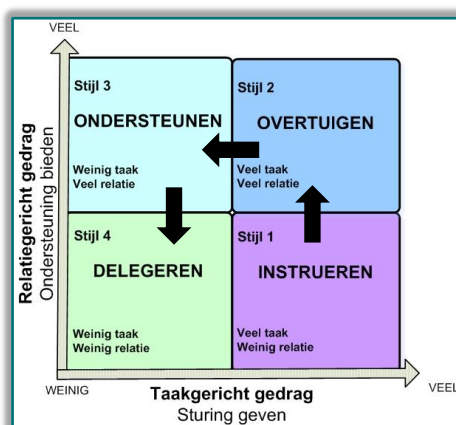
Tips bij delegeren:

- Durf stagiaire vrijheid te geven om haar eigen fouten te maken en ervan te leren.
- Toon belangstelling voor voortgang van student.
- Ontwikkel haar 'wil tot weten' door vragen te stellen die haar uitdagen om zich verder te verdiepen.
- Help haar regelmatig om problemen die bij leren en taakuitoefening ervaren worden, te verwoorden.
- Haar stimuleren/uitdagen tot zelf oplossen van leer- en werkproblemen.
- Stel jezelf af en toe eens bewust 'van de domme op'.
- Sluit aan bij ambities, kwaliteiten en passie van stagiaire.
- Luister actief.
- Geef feedback.
- Controleer de voortgang en kwaliteit van het werk van student en evalueer dit met haar.
- Confronteer haar zo nodig met gedrag of activiteiten die niet goed gaan.

Goede fit

Een door jou goed gekozen aanpak bij begeleiden in de beroepspraktijk leidt tot een adequate samenwerking met stagiaires. Toepassing van een stijl door jou die niet overeenkomt met taakvolwassenheid van studenten ervaren zij als negatief. Hierdoor zal effectiviteit van jouw begeleiding en leren door stagiaires op korte of op langere termijn worden belemmerd en niet meer efficiënt zijn. Wanneer jonge of onervaren studenten tijdens stagelopen niet weten wat zij moeten doen, raken ze gefrustreerd als ze van jou niet de instructie, aanwijzingen of directe hulp krijgen die zij nodig hebben. Omgekeerd kunnen studenten die over voldoende ervaring, inzicht en leervaardigheden beschikken, maar van jou niet de kans krijgen om een deel van verantwoordelijkheid voor eigen leren en zorg aan patiënten op zich te nemen, eveneens gedemotiveerd raken. Daarom is alvorens over te stappen naar één van de vier begeleidingsstijlen van essentieel belang dat je de taakvolwassenheid van stagiaire bepaalt.

Als taakvolwassenheid van een student varieert, zal je over een zekere fijngevoeligheid moeten beschikken om die verschillen te onderkennen en op waarde te schatten. De inschatting van begeleidingsbehoefte van stagiaires vindt door jou steeds per actuele werksituatie op de werkplek, te leren professionele beroepsactiviteit en per student opnieuw plaats. Eenmaal ingeschat en gekozen, kan gekozen stijl van begeleiden zeker nog veranderen. Het is zinvol om zoveel mogelijk ontwikkelend bezig te zijn door sturing af te bouwen en meer ondersteuning te bieden. Jij gaat bij begeleiden van stagiaires: van instrueren naar overtuigen, dan naar ondersteunen en tenslotte naar delegeren als begeleidingsstijl. Dit om studenten in gelegenheid te stellen in hun bekwaamheid te groeien en delegatieniveau te bereiken (voor zover ze dit wensen en kunnen gezien de fase van hun opleiding en de complexiteit van het werk). Het vraagt van jou de vaardigheid om ontwikkeling van studenten te stimuleren met behulp van achtereenvolgens alle begeleidingsstijlen.



Het bewust inzetten van een begeleidingsstijl en hier afhankelijk van werksituatie en leerbehoefte van een stagiaire flexibel mee omgaan, vinden veel werkbegeleiders in eerste instantie lastig. Denk bijvoorbeeld aan een ouderejaars student waarvoor is afgesproken dat de begeleidingsstijl delegeren is, haar toch weer gaan instrueren omdat zij een nieuwe professionele beroepsactiviteit gaat leren uitvoeren.

Het verdient aanbeveling om gekozen begeleidingsstijl voor te leggen aan betreffende stagiaire om helder te maken voor welke aanpak jij hebt gekozen en waarom. Dat maakt duidelijk voor haar waar en hoe zij gaat leren op de praktijkleerplaats komende tijd. Ook intercollegiaal overleg over gekozen begeleidingsstijl met collega's en andere werkbegeleiders kan jouw begeleiding van stagiaires verbeteren.

Tenslotte

Gezien voorspelde personeelstekorten in veel beroepen en ook in de gezondheidszorg zal er door zorginstellingen veel opgeleid moeten worden en is het van belang uitval tijdens de opleiding en zeker tijdens stages te voorkomen.

In de SER-verkenning 'Zorg voor de toekomst' uit 2020 voor de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport is te lezen: *'Veel leerlingen en stagiairs vallen uit tijdens hun opleiding. Door de personeelstekorten worden leerlingen veelal ingezet als volledige werknemer terwijl zij eigenlijk boventallig horen te zijn. Leerlingen en stagiairs melden dat zij nauwelijks of geen begeleiding krijgen en onder druk worden gezet om handelingen te verrichten waartoe zij niet bevoegd zijn. Dit leidt onder meer tot burn-outs, studievertraging en stoppen met de opleiding tijdens de stageperiode, waardoor stagiaires blijven zitten met een grote studieschuld.'*

Het is voor zorginstellingen belangrijk om werkbegeleiders voldoende te faciliteren. Begeleiden behoort tot werk van iedere zorgverlener en ze krijgen hier dan ook werktijd voor. Waar nodig worden zij getraind in bij studenten, trainees en startende professionals vaststellen van benodigde begeleidingsstijl en studentgericht begeleiden van het leerproces.

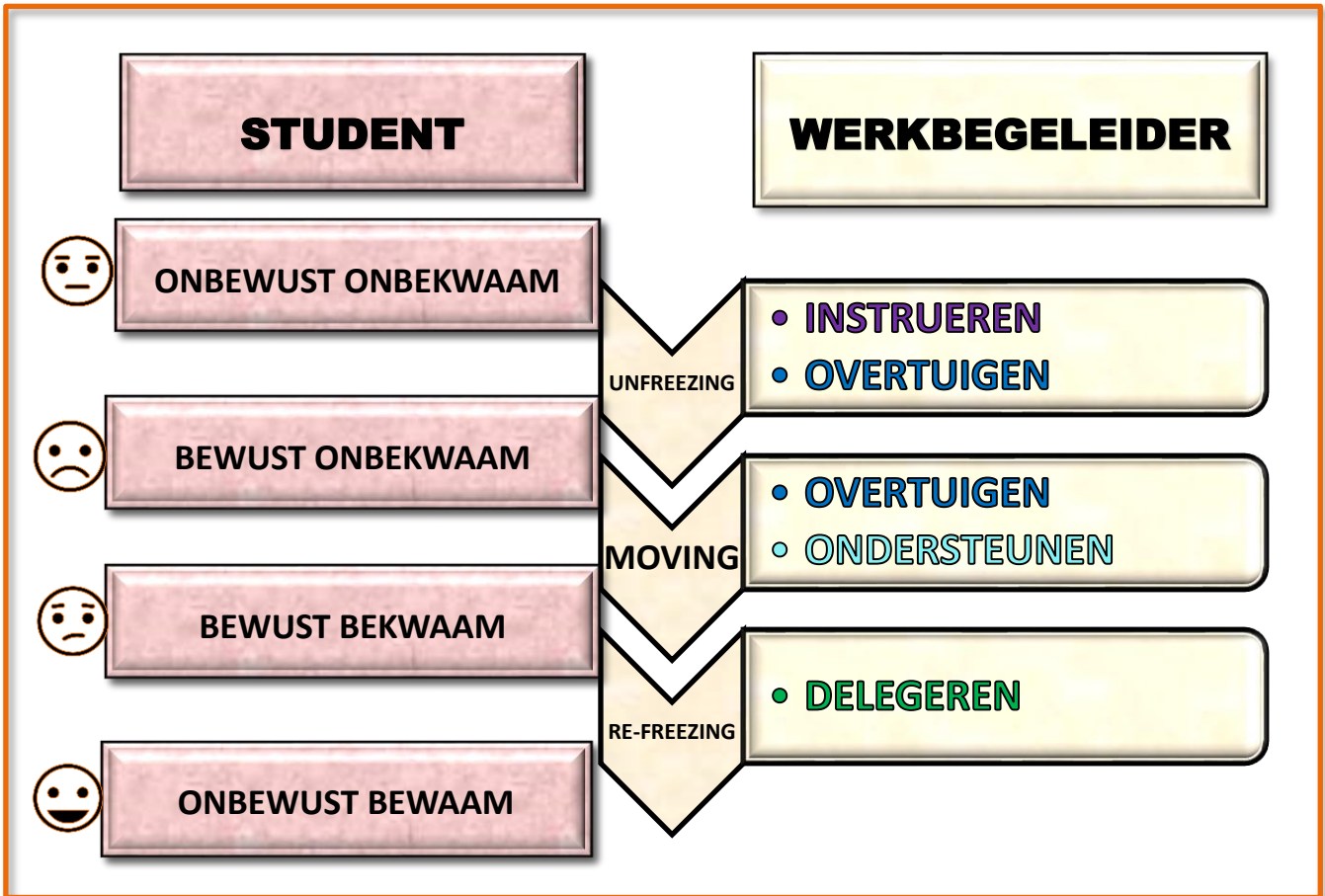
Leren op en van werk vraagt om leidinggevend op de werkvloer die leerleiderschap tonen en om zorgprofessionals die studenten en startende collega's vakkundig begeleiden bij ontwikkelen van hun bekwaamheid.⁸ Dit vormt voor opleidingen, zorginstellingen en professionals in de gezondheidszorg een belangrijke opgave voor de nabije toekomst.

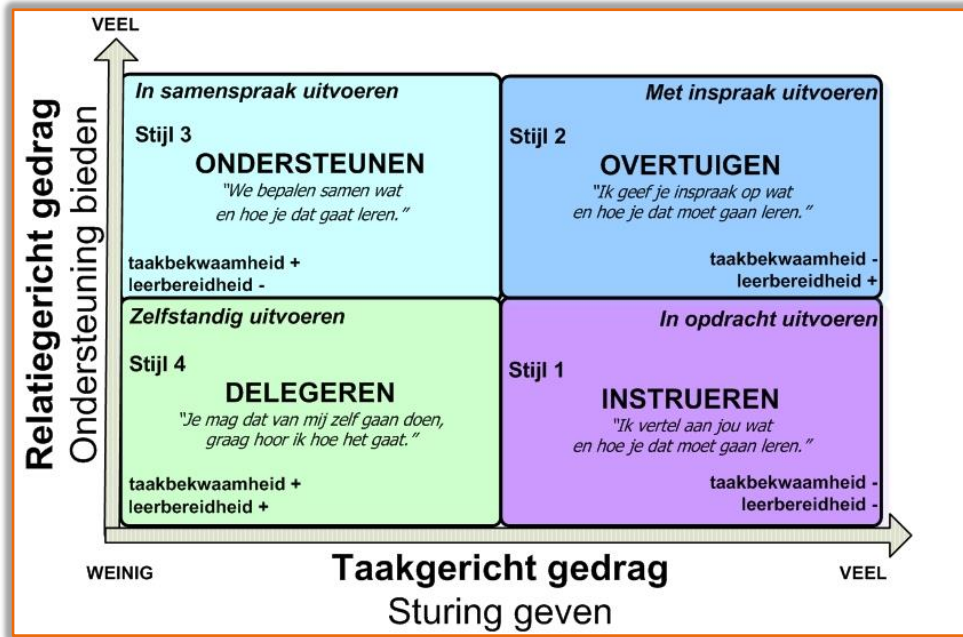
We wensen je veel plezier toe bij begeleiden van jullie toekomstige collega's!

⁸ Zie: <https://vumc-2.foleon.com/vumc-academie/4/leerleiderschap/>

BIJLAGE 1. IN SCHEMA

Hieronder presenteren we drie schema's die alle besproken elementen van studentgericht begeleiden samenbrengen:





BIJLAGE 2. FASEN IN HET LEERPROCES VAN STAGIAIRE

FASEN STAPPEN	GELEID LEREN	BEGELEID LEREN	ZELFSTANDIG LEREN
ORIËNTEREN	stagiaire: <ul style="list-style-type: none"> • Wacht af. • Ontvangt informatie. • Neemt geen of nauwelijks initiatief. 	stagiaire: <ul style="list-style-type: none"> • Maakt samen met de begeleider een plan. • Zoekt zoveel mogelijk zelf informatie op. • Vraagt hulp als dat nodig is. 	stagiaire: <ul style="list-style-type: none"> • Neemt initiatief. • Beoordeelt haar eigen plan. • Bepaalt zelf of zij hulp nodig heeft.
	werkbegeleider: <ul style="list-style-type: none"> • Bereidt voor. • Geeft het doel en nut aan. • Legt wat en hoe uit. • Doet het voor. • Motiveert stagiaire. • Spoort initiatieven aan. 	werkbegeleider: <ul style="list-style-type: none"> • Bespreekt aanpak van stagiaire. • Legt uit als dat nodig is. 	werkbegeleider: <ul style="list-style-type: none"> • Schept voorwaarden zodat stagiaire taak zelfstandig kan uitvoeren.
UITVOEREN	stagiaire: <ul style="list-style-type: none"> • Voert voorgestructureerde afgeronde taken uit. • Wordt tussentijds beoordeeld. 	stagiaire: <ul style="list-style-type: none"> • Vraagt feedback als dat nodig is. 	stagiaire: <ul style="list-style-type: none"> • Controleert handelen aan de hand van haar eigen plan. • Motiveert zichzelf.
	werkbegeleider: <ul style="list-style-type: none"> • Beoordeelt tussentijds werkzaamheden van stagiaire. • Stuurt stagiaire bij. • Geeft feedback. 	werkbegeleider: <ul style="list-style-type: none"> • Geeft feedback als stagiaire hierom vraagt. • Motiveert stagiaire. 	werkbegeleider: <ul style="list-style-type: none"> • Geeft feedback op eigen controle en reflectie van stagiaire. • Is bereikbaar.
TERUGKIJKEN	stagiaire: <ul style="list-style-type: none"> • Laat haar werk beoordelen. • Krijgt verbeterpunten voor de volgende keer. 	stagiaire: <ul style="list-style-type: none"> • Kijkt terug op eigen werkzaamheden. • Formuleert leerpunten. 	stagiaire: <ul style="list-style-type: none"> • Controleert haar eigen werkzaamheden. • Reflecteert op eigen gedrag en handelen.
	werkbegeleider: <ul style="list-style-type: none"> • Beoordeelt de werkzaamheden. • Houdt de evaluatie in eigen hand. • Formuleert verbeterpunten voor stagiaire. 	werkbegeleider: <ul style="list-style-type: none"> • Bespreekt hoe het leren heeft plaatsgevonden. • Motiveert tot formuleren van leerpunten. 	werkbegeleider: <ul style="list-style-type: none"> • Geeft feedback op eigen controle en reflectie van stagiaire

BIJLAGE 3. CHECKLIST VOOR TAAKBEKWAAMHEID EN LEERBEREIDHEID



TAAKBEKWAAMHEID

CRITERIA	ONDERMAATS	GEMIDDELD	GOED	UITSTEKEND
Ervaring met taak of competentie	Geen ervaring	Beperkte ervaring	Ruime ervaring	Veel ervaring
Theoretische voorkennis	Onvoldoende kennis	Basiskennis	Goede kennis	Uitgebreide kennis
Zelfstandig leren	Kan niet zelfstandig leren	Kan enigszins zelfstandig leren	Kan goed zelfstandig leren	Kan uitstekend zelfstandig leren
Problemen oplossen	Lost geen problemen op	Lost enkele problemen op	Lost de meeste problemen op	Lost alle problemen adequaat op

LEERBEREIDHEID

CRITERIA	ONDERMAATS	GEMIDDELD	GOED	UITSTEKEND
Motivatie	Weinig tot geen motivatie	Gematigd gemotiveerd	Goed gemotiveerd	Zeer gemotiveerd
Verantwoordelijkheid nemen	Neemt geen verantwoordelijkheid	Neemt soms verantwoordelijkheid	Neemt vaak verantwoordelijkheid	Neemt altijd volledige verantwoordelijkheid
Zelfvertrouwen	Heeft weinig zelfvertrouwen	Toont soms zelfvertrouwen	Toont vaak zelfvertrouwen	Toont altijd zelfvertrouwen

Deze checklist kan door werkbegeleider en praktijkopleider worden gebruikt om een beeld te krijgen van de taakvolwassenheid (taakbekwaamheid en leerbereidheid) van stagiaire. Regelmatige beoordelingen helpen bij identificeren van gebieden waar extra ondersteuning of begeleiding nodig is en welke begeleidingsstijl beste aansluit bij persoonlijke situatie, taakvolwassenheid en leerbehoefte van een stagiaire. Het is belangrijk om een student constructieve en waarderende feedback te geven op basis van deze beoordelingen. Streef naar consensus over toe te passen begeleidingsstijl tussen student en werkbegeleider zodat stagiaire de studentgerichte begeleidingsstijl van werkbegeleider begrijpt.