

concept regionale visie op  
Leren & Ontwikkelen in de  
huisartsenzorg Midden Brabant



## Aanleiding

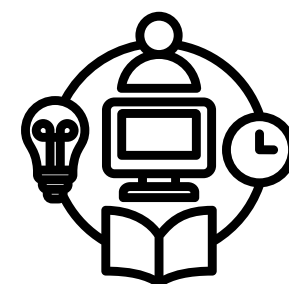
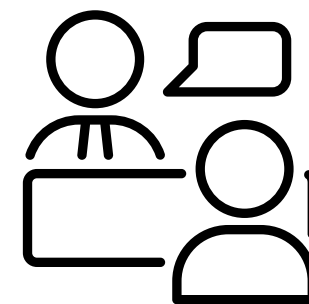
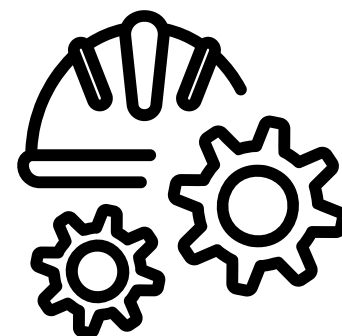
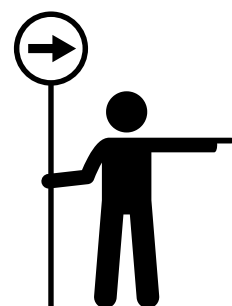
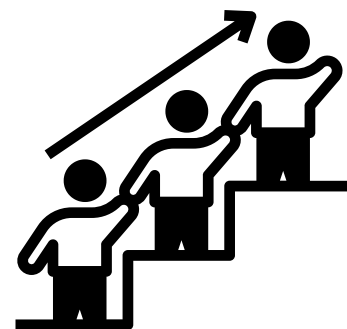
De wereld verandert sneller dan ooit. De eisen die aan de huisartsenzorg en de medewerkers worden gesteld blijven in een hoog tempo veranderen. Om deze uitdagingen de baas te blijven is het lerend vermogen en de wendbaarheid van zittende en nieuwe professionals in de huisartsenzorg een belangrijke succesfactor.

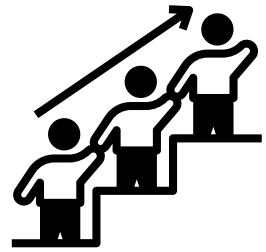
We hebben als regio geconstateerd dat de klassieke manier van opleiden die we in de opleiding van doktersassistenten hanteren niet meer voldoende is om de arbeidsmarktproblematiek en de daarbij behorende complexe uitdagingen het hoofd te bieden.

## Dit willen we anders gaan doen!

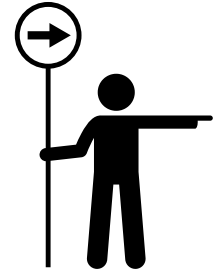
En daarbij geloven we als regio in de kracht van kennisdelen, leren van en met elkaar en in de werkpraktijk. Werken en leren gaan op deze manier hand in hand en een veilige leercultuur is een voorwaarde om het echt anders te gaan doen!

Hiervoor hebben we een vijftal leidende principes ontwikkeld. Deze leidende principes geven betekenis en handvatten bij het organiseren en inrichten van continu leren!

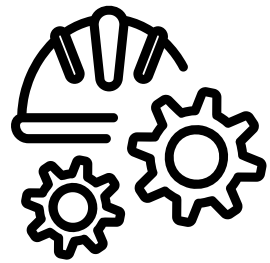




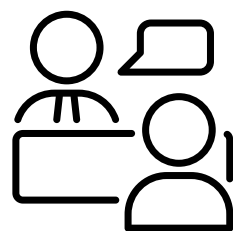
Leren & ontwikkelen is voor iedereen



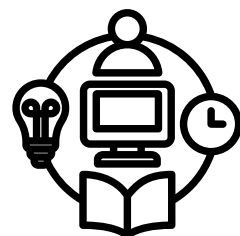
De lerende heeft de regie



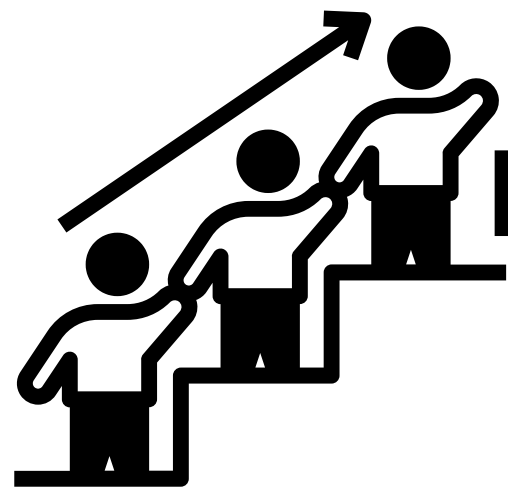
Leren is een actief, constructief en sociaal proces



Leren & ontwikkelen vindt plaats in formele en informele setting



De werkplek is de voornaamste context voor leren & ontwikkelen



# Leren & ontwikkelen is voor iedereen

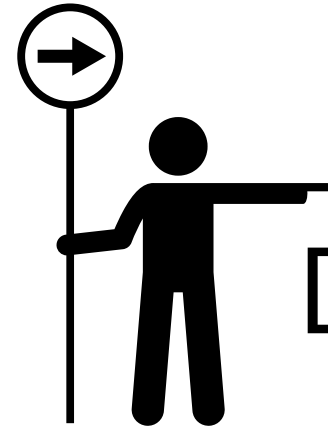
Iedereen leert, iedere dag, of je nu jong of oud bent. Maar de manier waarop je leert, verandert naarmate je ouder wordt. Daarom is het belangrijk om te weten hoe je in de verschillende fases van je leven het beste kunt leren.

## **Volwassenen leren anders dan jongeren:**

- Volwassenen willen dingen leren die ze meteen kunnen gebruiken.
- Ze zijn gemotiveerd om te leren wat voor hen belangrijk is.
- Reflecteren (nadenken over wat je hebt geleerd) helpt hen om beter te leren.
- Ze kunnen zelf bepalen wat ze willen leren en hoe ze dat gaan doen.

## **Dus op de leer- werkplek:**

- Sluit het leren aan bij de ervaringen van de lerende, check als begeleider wat de ander nodig heeft
- Zijn de leerdoelen duidelijk en concreet gemaakt, weet de lerende wat deze wil bereiken/leren
- Zijn de vereiste vaardigheden (dat wat iemand moet kennen en kunnen) voor alle betrokkenen duidelijk
- Weten alle betrokkenen hoe en wat er beoordeeld wordt
- Is reflectie ingebouwd als feedbackinstrument, wat heb je geleerd en hoe kun je dat verbeteren!

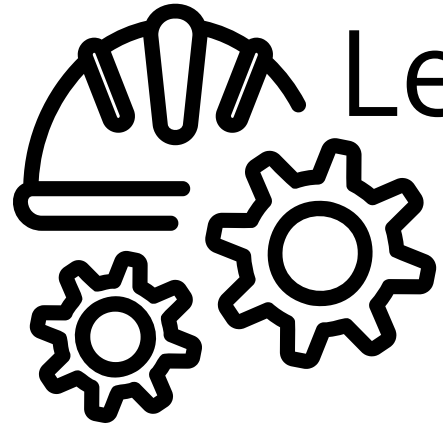


## De lerende heeft de regie

De lerende is verantwoordelijk voor zijn eigen leerontwikkeling en het bijhouden van de juiste kennis en vaardigheden. Daarmee neemt de lerende regie over zijn eigen ontwikkeling.

### **Dus op de leer-werkplek:**

- Heeft iedere lerende een eigen opleidingsplan, dit plan helpt hen om hun doelen te bereiken
- Stelt de lerende zich kritisch en reflectief op, ze denken na over wat ze leren en hoe ze beter kunnen worden
- De begeleiding is gericht op wat de lerenden nodig hebben, de ondersteuning is afgestemd op hun behoeften
- Wordt er gewerkt vanuit vertrouwen en wordt zelfsturing gestimuleerd, we vertrouwen op de lerenden en moedigen hen aan om zelfstandig te zijn en zich te ontwikkelen

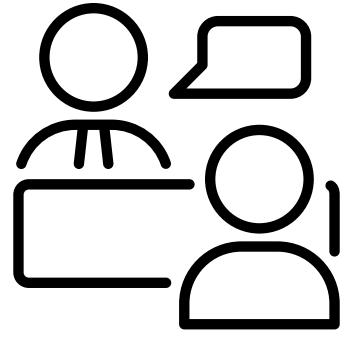


# Leren is een actief, constructief en sociaal proces

Leren en ontwikkelen gebeurt continu en is een cyclisch proces. Het begint met een vraag over wat jij of de ander wilt leren en eindigt met het behalen van je doelen en het formuleren van nieuwe leervragen. Leren is meer dan alleen informatie opslaan. Je geeft nieuwe informatie betekenis en verbindt het aan wat je al weet. Samenwerken met anderen maakt leren leuker en rijker.

## **Dus op de leer-werkplek:**

- Maakt de lerende van leervragen leerdoelen, zodat zichtbaar is wat de lerende wil bereiken
- Past de begeleiding zich aan, aan het niveau van de lerende (dat wat de lerende kan)
- Zorgt samen leren voor beroepsidentificatie
- Er wordt actief geleerd met meerdere samenwerkingspartners, leren gebeurt niet alleen op een plek maar samen met anderen (integrale zorg)

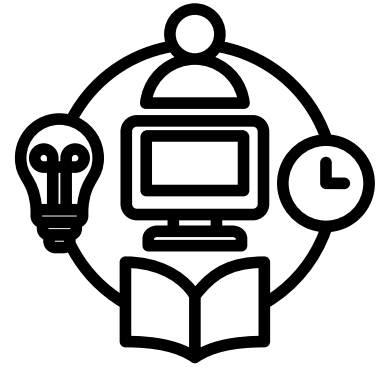


## Leren & ontwikkelen vindt plaats in formeel en informele setting

Formeel leren gebeurt via geplande activiteiten zoals opleidingen en trainingen. Informeel leren gebeurt zonder formele planning, zoals op de werkplek. Dit gebeurt vaak onbewust. Reflecteren is belangrijk om van deze ervaringen te leren. Didactische vaardigheden van begeleiders zijn nodig, omdat zij als rolmodel fungeren en ook kunnen laten zien dat ze kunnen reflecteren. Formeel en informeel leren vullen elkaar aan.

### **Dus op de leer-werkplek:**

- Leren we (bijna) altijd op de werkvloer, leren is een continu proces tijdens het werk
- Koppelen we leerervaringen bewust aan vaardigheden en functioneren, dat helpt om te groeien in je werk
- Hebben begeleiders didactische vaardigheden, ze weten hoe ze anderen kunnen begeleiden in het leren
- Zijn begeleiders zich bewust van hun rol als rolmodel, ze laten zien hoe je goed kunt leren en werken



# De werkplek is de voornaamste context voor leren en ontwikkelen

Het meeste leren gebeurt op de werkplek. Hier leer je door te doen en door situaties in de beroepspraktijk. De werkplek is de leeromgeving. Werken in de praktijk en leren zijn geïntegreerd. Door de werkplek als leerplek in te richten, wordt leren op de werkplek zo goed mogelijk gefaciliteerd.

## **Dus op de leer-werkplek:**

- Zijn werken, leren en opleiden geïntegreerd, ze versterken elkaar
- Wordt leren gefaciliteerd door gebruik te maken van een opleidingsplan, heerst een positieve leercultuur,
- Zijn er vaste reflectie-, evaluatie- en beoordelingsmomenten
- Ondersteunt het curriculum de beroepsbekwaamheid, het helpt om te groeien in het beroep
- Is leren nooit klaar, een leven lang leren en ontwikkelen is de norm
- Is het geven van feedback en collegiale consultatie normaal, het hoort bij de opleidingssituatie en het zelfstandig werken