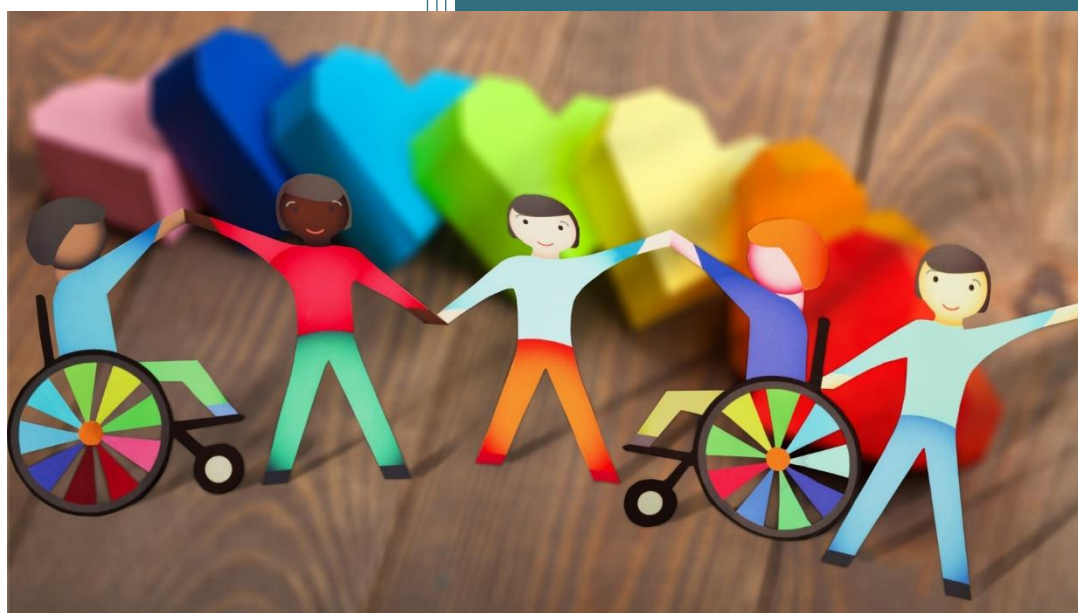


Regionaal Opleiden MGZ leerprogramma

Aanvullende informatie



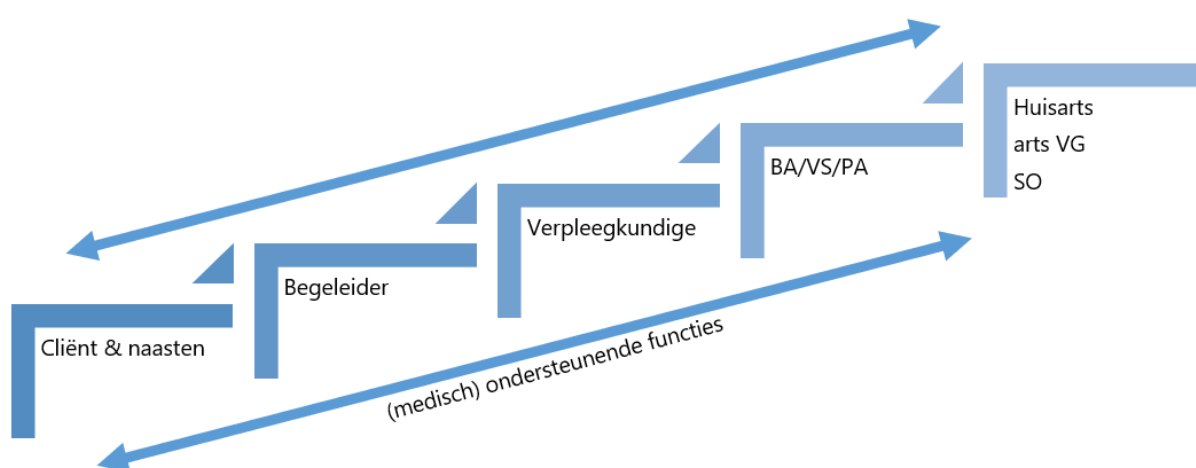
Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	2
1.1 Inzicht krijgen in belang en meerwaarde van regionaal opleiden	2
2. Doelstellingen regionaal opleiden.....	3
2.1 Praktijkgerichte leerervaringen	3
2.2 Betere aansluiting op regionale behoeften.....	3
2.3 Persoonlijke begeleiding en mentorschap	3
2.4 Samenwerking tussen verschillende disciplines.....	3
2.5 Gecombineerd en/of samen opleiden	4
2.6 Versterking van regionale arbeidsmarkt	4
3. MGZ-leerprogramma en organisatie	5
3.1 Kortingspercentages bij deelname aantallen.....	5
3.2 Praktijkdocentschap en verrekening.....	5
3.3 MGZ-leerprogramma en leertrajecten Train-de-Trainer en Begeleidingsschil:.....	5
4. MGZ-leerprogramma en kennisoverdracht	6
4.1 Wat is Microlearning:	6
4.2 Kenmerken van Microlearning:	6
4.3 Waarom is Microlearning belangrijk:.....	6
4.4 Toepassingen van Microlearning:.....	7
5. MGZ-leerprogramma en spelend lerend.....	8
5.1 Componenten van gamification:.....	8
5.2 Gamification en onderwijsondersteuning:.....	8

1. Inleiding

1.1 Inzicht krijgen in belang en meerwaarde van regionaal opleiden

Als onderdeel van de actielijn Regionaal Opleiden binnen het programma MGZ-VG Samen en Anders is een MGZ-leerprogramma ontworpen om bestuurders, management en zorgprofessionals in de gehandicaptenzorg een diepgaander inzicht te geven in het belang en de meerwaarde van regionaal opleiden in relatie tot de medisch-generalistische zorg, met een specifieke focus op de Gehandicaptenzorg. Het 'Stepped Care' model heeft daarbij als onderlegger gediend zoals ook beschreven in het MGZ-visiedocument en de visienota MGZ-functie in toekomstperspectief.



De actielijn Regionaal Opleiden heeft in eerste instantie de focus gelegd op de 'Stepped Care' treden Begeleider, Verpleegkundige, VS/PA en arts VG. Met daarnaast heel bewust ook de keuze om de ondersteunende functies (medisch secretariaten, doktersassistenten, VIG'ers) ook direct mee te nemen in het vormgeven van opleiden, leren en ontwikkelen van zorgprofessionals.

Het MGZ-leerprogramma in de vorm van 'pilot' leerroutes is vooralsnog de resultante. Door het uitproberen van de leerroutes en het aanscherpen van de leereenheden en de leermodules kan het MGZ-leerprogramma zich ontwikkelen tot een vast onderdeel van de samenwerkende regio's.

2. Doelstellingen regionaal opleiden

Regionaal opleiden in de Gehandicaptenzorg biedt voordelen voor zowel opleidingskandidaten als zorginstellingen. Het is een samenwerking waarbij onderwijs en praktijk elkaar versterken en de kwaliteit van zorg centraal staat.

2.1 Praktijkgerichte leerervaringen

Een van de belangrijkste voordelen van regionaal opleiden is dat opleidings-kandidaten direct betrokken worden bij het werkveld. Ze krijgen de mogelijkheid om te leren en te groeien binnen een echte werkomgeving, waarbij ze kunnen profiteren van praktijkgerichte leerervaringen. Dit stelt hen in staat om relevante vaardigheden en kennis op te doen die direct toepasbaar zijn in hun toekomstige carrière.

2.2 Betere aansluiting op regionale behoeften

Regionaal opleiden zorgt ervoor dat er meer focus kan worden gelegd op specifieke behoeften binnen de Gehandicaptenzorg in een bepaalde regio. Zorginstellingen kunnen nauw samenwerken met onderwijsinstellingen om het opleidingsprogramma af te stemmen op de regionale vraag. Dit leidt tot een betere aansluiting tussen het onderwijs en de praktijk, waardoor opleidingskandidaten goed voorbereid worden op de uitdagingen die zij in hun toekomstige werk zullen tegenkomen.

2.3 Persoonlijke begeleiding en mentorschap

Bij regionaal opleiden is er vaak meer ruimte voor persoonlijke begeleiding en invulling van tutoren (praktijkdocenten) en mentorschap (praktijkopleiders). Opleidingskandidaten kunnen rekenen op intensieve begeleiding van ervaren professionals binnen de Gehandicaptenzorg. Deze tutoren en mentoren staan klaar om opleidingskandidaten te ondersteunen, hen te coachen en hen te helpen groeien in hun rol als zorgverlener. Dit persoonlijke aspect draagt bij aan een positieve leerervaring en vergroot de kans op succesvolle integratie in het werkveld na het afronden van de opleiding.

2.4 Samenwerking tussen verschillende disciplines

Regionaal opleiden stimuleert ook samenwerking tussen verschillende disciplines binnen de Gehandicaptenzorg. Samen vormen ze zo een unieke begeleidingsschil. Opleidingskandidaten krijgen de kans om samen te werken met professionals uit diverse vakgebieden, zoals verpleegkundigen, therapeuten en maatschappelijk werkers. Deze multidisciplinaire en interprofessionele aanpak bevordert kennisuitwisseling, verbreedt het perspectief van opleidingskandidaten en versterkt de samenwerking tussen verschillende zorgprofessionals. Dit draagt bij aan een betere kwaliteit van zorg en een meer holistische benadering van de cliënt.

2.5 Gecombineerd en/of samen opleiden

Diverse opleidingen vragen om een erkenning als praktijkopleidingsinstelling.

Alleen een erkende praktijkinstelling mag dan een opleiding in de praktijk verzorgen. Door regionaal met elkaar vorm en inhoud te geven aan een opleiding kan men in aanmerking komen voor een gecombineerde erkenning (meerdere zorginstellingen voldoen samen aan de erkenningseisen) en/of een gezamenlijke erkenning (twee zorginstellingen vormen samen een erkende opleidingsplaats). Door regionaal opleiden kan en veel meer worden opgeleid.

2.6 Versterking van regionale arbeidsmarkt

Tot slot draagt regionaal opleiden bij aan het verder versterken van de regionale arbeidsmarkt in de Gehandicaptenzorg. Door opleidingskandidaten op te leiden binnen de regio, vergroot dit de kans dat zij na hun afstuderen blijven werken in dezelfde regio. Dit is gunstig voor zowel zorginstellingen als voor de continuïteit en kwaliteit van zorg voor cliënten. Daarnaast kan het ook bijdragen aan het verminderen van personeelstekorten in bepaalde regio's.

Met de keuze voor een MGZ-leerprogramma worden de volgende doelstellingen binnen de instellingen en in de regio nagestreefd:

2.6.1 Begrijpen van MGZ-leerprogramma:

Deelnemers zullen vertrouwd raken met de basisprincipes en richtlijnen van het regionale MGZ-leerprogramma en in staat zijn de onderdelen van het MGZ-leerprogramma naar waarde in te schatten voor de eigen zorgorganisatie en voor de regio.

2.6.2 Praktische toepassing:

Deelnemers zullen hun verworven kennis en inzicht in het MGZ-leerprogramma toepassen in doelbewuste en doelgerichte keuzes voor deelname om instellings- en regiobelangen ambities samen te realiseren.

2.6.3 Communicatie:

Deelnemers zullen effectief en efficiënt communiceren over samen, gecombineerd en regionaal opleiden om zo, als een lerende regio, samen bij te dragen aan een vitale 'MGZ-kweekvijver' in de regio.

3. MGZ-leerprogramma en organisatie

3.1 Kortingspercentages bij deelname aantallen

Bij grotere deelname aantallen is er sprake van kortingspercentages.

- < 3 deelnemers : geen korting
- 4-8 deelnemers : 5% korting
- 9-12 deelnemers : 10% korting
- 13-16 deelnemers : 15% korting
- > 16 deelnemers : 17% korting

De korting geldt zowel voor grotere aantallen binnen een en dezelfde leeractiviteit (bijv. in company groep) als bij opgetelde aantallen verspreid over meerdere leeractiviteiten. Op basis van vastgestelde deelnemersaantallen per zorgorganisatie wordt het kortingspercentage bepaald en toegepast over alle inschrijvingen.

3.2 Praktijkdocentschap en verrekening

Als een van de interne medewerkers uit deelnemende zorgorganisatie de rol van praktijkdocent wenst in te vullen dan ontvangt ofwel de medewerker een vergoeding van 100,- per lesuur (all-in vergoeding) ofwel de zorgorganisatie een korting op de eventuele deelnemerskosten dan wel een financiële storting van de vergoeding i.v.m. de door de praktijkdocent geleverde onderwijsdiensten:

- leereenheid en praktijkdocentbijdrage : € 700, -
- leermodule en praktijkdocentbijdrage : € 1.800, -

3.3 MGZ-leerprogramma en leertrajecten Train-de-Trainer en Begeleidingsschil:

De kosten van het leertraject tot praktijkdocent (zie ook Brochure Train-de-Trainer) of het leertraject tot praktijkbegeleider (zie ook Brochure Begeleidingsschil) bedragen ieder afzonderlijk € 995,- vrij van BTW, incl. E-learning modules, Micro-learning en Gamificatie, toegang tot het leer- en kennisplatform en learning App.

Voor de kosten van geselecteerde vakliteratuur en leermiddelen, waaronder het verplichte literatuur wordt gemiddeld eenmalig een bedrag van € 50,- per deelnemer in rekening gebracht per gekozen leertraject.

Deelnemers aan leertraject tot praktijkdocent of praktijkbegeleider hebben tevens gedurende het opleidingstraject tot maximaal een jaar tevens zonder meerkosten toegang tot meer dan 500 E-learning modules van SkillsTown om persoonlijke ontwikkeling verder te stimuleren.



Het leer- en kennisplatform t.b.v. de regionale opleidingspilots onderdeel van het programma MGZ-VG Samen-en-Anders is ingericht door Ascie Academie met m.m.v. kennispartner Madlogic en de onderwijs-partners NCOI-Opleidingen en SkillsTown.

4. MGZ-leerprogramma en kennisoverdracht

In de snel veranderende wereld van vandaag is leren een voortdurende noodzaak geworden. Of het nu gaat om het verwerven van nieuwe kennis en vaardigheden, het bijhouden van de nieuwste ontwikkelingen in ieders vakgebied of gewoon het opfrissen van bestaande kennis, leren is een onmisbaar onderdeel van persoonlijke en professionele groei van de (zorg)professional. Een benadering die aan populariteit win in de wereld van 'opleiden, leren en ontwikkelen' is Microlearning.

4.1 Wat is Microlearning:

Microlearning is een onderwijs- en trainingsmethode die zich richt op het leveren van kleine, behapbare stukjes informatie aan lerenden. Deze stukjes informatie kunnen variëren van 30-60-90-120 seconden tot hooguit enkele minuten. In plaats van lange, tijdrovende leermodules, biedt micro-learning direct toegankelijke, afgebakende en compacte leerervaringen die direct bruikbaar zijn in de beroeps- en werkpraktijk van (zorg)professionals.

4.2 Kenmerken van Microlearning:

- Microlearning is bedoeld om snel te zijn. In plaats van uren te besteden aan het bestuderen van uitgebreide cursusmateriaal, kunnen lerenden in slechts enkele minuten waardevolle informatie absorberen.
- Microlearning richt zich vaak op het aanpakken van specifieke leerdoelen of het oplossen van specifieke problemen. Dit maakt het ideaal voor het oplossen van onmiddellijke uitdagingen.
- Microlearning kan worden geleverd in verschillende formaten, zoals korte video's, infographics, quizzen, podcasts, en zelfs tekstuele samenvattingen. Hierdoor kunnen lerenden kiezen welk formaat het beste bij hun leerstijl past.
- Door herhaling van korte leerstukken kunnen lerenden informatie beter onthouden en toepassen.

4.3 Waarom is Microlearning belangrijk:

- In een wereld waar tijd kostbaar is, biedt Microlearning een efficiënte manier om nieuwe kennis en vaardigheden op te doen. Het stelt mensen in staat om in kleine tijdsblokken te leren, gemakkelijker in te passen in een drukke agenda.
- Korte, herhaalde leerervaringen vergroten de kans dat de geleerde informatie wordt behouden en toegepast. Microlearning maakt gebruik van het principe van gespreid leren, wat de lange-termijn retentie verbetert.
- Korte leersessies zijn minder overweldigend en kunnen de motivatie van lerenden behouden. Dit is vooral belangrijk voor langdurige leertrajecten.

- Microlearning richt zich vaak op praktische toepassing. Het leert vaardigheden die onmiddellijk in de praktijk kunnen worden gebracht.

4.4 Toepassingen van Microlearning:

- Organisaties gebruiken Microlearning voor het trainen van werknemers op specifieke taken, soft skills en naleving van voorschriften.
- In het (praktijk)onderwijs kunnen (praktijk)docenten Microlearning gebruiken om aanvullende leermaterialen aan te bieden, studenten te helpen bij het begrijpen van complexe concepten of om pre-teaching te doen voor toekomstige lessen.
- Individuen kunnen Microlearning inzetten om nieuwe hobby's te leren, zichzelf op professioneel gebied te verbeteren of gewoon hun kennis uit te breiden.
- Medische professionals gebruiken Microlearning voor continue bijscholing en om op de hoogte te blijven van de nieuwste medische ontwikkelingen.

Of het nu gaat om bedrijfsopleidingen, onderwijs of persoonlijke ontwikkeling, Microlearning helpt mensen om zich continu aan te passen en nieuwe kennis en vaardigheden op te doen in een wereld die voortdurend verandert.



Samenvattend biedt Microlearning een moderne benadering van leren die zich aanpast aan de behoeften van onze snelle, digitale wereld. Het maakt leren toegankelijker, efficiënter en effectiever door informatie in kleine, hapklare stukjes aan te bieden.

5. MGZ-leerprogramma en spelend lerend

Gamification is een concept dat elementen uit games en game-ontwerp integreert in niet-gaming contexten om de betrokkenheid, motivatie en prestaties van deelnemers te verhogen. In het onderwijs heeft gamification de potentie om leerlingen te inspireren, hun leerervaring te verbeteren en hen te helpen effectievere leerlingen te worden maakt gebruik van verschillende game-elementen, zoals beloningen, uitdagingen, scores en competitie, om onderwijsactiviteiten aantrekkelijker en interactiever te maken.

5.1 Componenten van gamification:

Hier zijn enkele belangrijke componenten van gamification in het onderwijs:

- Beloningen: Het toekennen van punten, badges of virtuele beloningen voor het bereiken van educatieve doelen moedigt leerlingen aan om betrokken te blijven en hun best te doen.
- Uitdagingen: Door educatieve taken om te zetten in uitdagende missies of opdrachten, worden leerlingen aangemoedigd om hun probleemoplossende vaardigheden te verbeteren en gemotiveerd om hun doelen te bereiken.
- Scores en ranglijsten: Het bijhouden van scores en het creëren van ranglijsten kan een gevoel van competitie bevorderen, waardoor leerlingen elkaar willen overtreffen en meer betrokken raken bij het leerproces.
- Narratief en verhaallijnen: Het integreren van een verhaal of narratief in het onderwijs kan de betrokkenheid vergroten, aangezien leerlingen zich kunnen identificeren met personages en zich in een boeiende context kunnen bevinden.
- Feedback en prestatie-evaluatie: Gamification maakt het mogelijk om onmiddellijke feedback te geven, waardoor leerlingen hun prestaties kunnen verbeteren en hun zwakke punten kunnen identificeren.

5.2 Gamification en onderwijsondersteuning:

- Verhoogde motivatie:

Gamification maakt leren leuker en boeiender, waardoor leerlingen meer gemotiveerd raken om deel te nemen aan educatieve activiteiten en hun vaardigheden te verbeteren.

- Verbeterde betrokkenheid:

Door game-elementen toe te voegen aan het onderwijs, worden leerlingen actiever betrokken bij de lesstof, waardoor ze meer aandacht besteden en dieper nadenken over wat ze leren.

- Zelfsturend leren:

Gamification kan leerlingen aanmoedigen om zelfstandig te leren en hun eigen leerproces te beheren, omdat ze gemotiveerd worden om doelen te stellen en deze na te streven.

- Positieve feedback:

Leerlingen ontvangen directe feedback over hun prestaties, wat hen helpt om hun sterke punten en zwakke punten te begrijpen en te verbeteren.

- Verbeterde samenwerking:

Gamification kan ook worden gebruikt om samenwerking en teamwork in de klas te bevorderen, aangezien sommige games coöperatieve elementen bevatten.

- Aanpassingsvermogen:

Docenten kunnen gamification aanpassen aan de behoeften van verschillende leerlingen, waardoor ze de flexibiliteit hebben om individuele leertrajecten te ontwikkelen.

- Levenslange vaardigheden:

Gamification kan het aanleren van kritische denkvaardigheden, probleemoplossend vermogen en doorzettingsvermogen bevorderen, die essentieel zijn voor succes in het leven na school.



Kortom, gamification heeft het potentieel om het onderwijs te transformeren door leerlingen te betrekken, te motiveren en hen te helpen hun volledige leerpotentieel te bereiken. Het is een benadering die educatieve instellingen en zorgorganisaties kunnen overwegen om de leerervaring van hun studenten te verbeteren.