



# MGZ Leerplanontwikkeling

*Brochure leereenheid*



**MGZ-VG Samen en Anders**

Oktober 2023

## INHOUDSOPGAVE

<b>1 Het belang: MGZ leerplanontwikkeling in de zorg:</b> .....	3
Continu leren en ontwikkelen.....	3
Uniformiteit en standaardisatie.....	3
Efficiëntie en kostenbesparing.....	4
Kwaliteit van zorg verbeteren .....	4
Praktijkgestuurd opleiden, leren en ontwikkelen .....	4
<b>2 Het doel: MGZ leerplanontwikkeling in de zorg</b> .....	5
2.1 De inhoud van een leerplan: .....	5
2.2 Het belang van een leerplan:.....	5
2.3 De rol van praktijkdocenten, praktijkbegeleiders en opleidingskandidaten.....	6
<b>3 Leerdoelen: MGZ leerplanontwikkeling in de zorg</b> .....	7
3.1 Kennisdoelen: .....	7
3.2 Vaardigheidsdoelen:.....	7
3.3 Attitudedoelen: .....	7
<b>4 Opbouw leerroute: MGZ leerplanontwikkeling in de zorg</b> .....	8
4.1 Kick-off – Sessie (1):.....	8
4.2 Fysieke - Sessie (2):.....	8
4.3 Online - Sessie (3):.....	8
4.4 Online - Sessie (4): (extra, webinar inclusief optie terugkijken).....	9
4.5 Online - Sessie (5): (extra, webinar inclusief optie terugkijken).....	9
4.6 Kick-Out - Sessie (6): evaluatie .....	9
<b>5 Beoogde resultaten: MGZ leerplanontwikkeling in de zorg</b> .....	9
<b>6 Werkwijze: MGZ leerplanontwikkeling in de zorg</b> .....	10
6.1 Casuïstiek-leren.....	10
6.2 Doelgroep: .....	10
6.3 Lesdata en locatie:.....	10
6.5 Kosten: .....	10

<b>7 Leerplan maken: MGZ leerplanontwikkeling in de zorg</b> .....	11
<b>7.1 Inleiding:</b> .....	11
<b>7.2 Duur:</b> .....	11
<b>7.3 Kostenspecificatie:</b> .....	11
<b>7.4 Doelgroep:</b> .....	11
<b>7.5 Onderwerpen tijdens de fysieke bijeenkomst:</b> .....	11
<b>7.6 Lesplan:</b> .....	11
<b>Bijlage -1- FORMAT bij MGZ LEERPLANONTWIKKELING</b> .....	13
<b>1 Inleiding:</b> .....	13
<b>2 Pilot MGZ-leerprogramma als vertrekpunt:</b> .....	13
<b>3 Leerplan uitgewerkt in onderdelen</b> .....	14
3.1 Leerplanonderdeel A1 - Triagetools.....	14
3.2 Leerplanonderdeel A2 – Beeldzorg .....	14
3.3 Leerplanonderdeel B1 - Triagefunctie.....	14
3.4 Leerplanonderdeel C1 – MGZ Verpleegkundige .....	14
3.5 Leerplanonderdeel D1 – Praktijkdocenten.....	14
3.6 Leerplanonderdeel E1 – Praktijkbegeleider .....	14
3.7 Leerplanonderdeel F1 – Management.....	14
3.8 Leerplanonderdeel G1 – Aanvullende informatie.....	14
3.9 Leerplanonderdeel G1 – MGZ-leerprogramma.....	14
<b>4 Investerings</b> .....	15
<b>5 Pilotjaar met plan-do-trust-grow in 2024</b> .....	15
<b>6 Evaluatiemomenten</b> .....	15
<b>7 Literatuurlijst</b> .....	15

# MGZ-leerplanontwikkeling in Gehandicaptenzorg

## 1 Het belang: MGZ leerplanontwikkeling in de zorg:

Als bestuurders, management, adviseurs en zorgprofessionals in de gehandicaptenzorg is het van essentieel belang om te investeren in goede leerplanontwikkeling. Een doordacht leerplan biedt richting en structuur aan het opleidingsproces – leren en presteren - binnen de organisatie, in teams en van individuele (zorg)professionals en draagt daarmee bij aan het verbeteren, veranderen en vernieuwen van de (kwaliteit van) zorg, welzijn en aandacht die geboden wordt.

### Continu leren en ontwikkelen

In de snel veranderende wereld van de zorg is het cruciaal dat zorgprofessionals zich voortdurend blijven ontwikkelen. Nieuwe zorg- en behandelingstechnieken, concepten, wetenschappelijke inzichten en veranderende behoeften van cliënten vragen om bijblijven en bijscholen. Een goede leerplanontwikkeling voorziet hierin door middel van de juiste keuzes voor het inzetten van doel- en resultaatgerichte leerroutes met praktijkgestuurde scholingstrajecten, trainingen en cursussen.

Leerplanontwikkeling stelt medewerkers in staat om samen mee te denken hoe hun kennis up-to-date te houden en nieuwe vaardigheden te verwerven. Dit draagt niet alleen bij aan hun professionele ontwikkeling, maar ook aan het vergroten van de kwaliteit van zorg die zij samen bieden. Door met leerplanontwikkeling te investeren in het opleiden, leren en ontwikkelen van medewerkers, worden organisaties veerkrachtiger en beter in staat om in te spelen op veranderingen binnen de zorgsector.

### Uniformiteit en standaardisatie

Een leerplankader en leerplanontwikkeling zorgen voor uniformiteit, standaardisatie en daarmee uitwisselbaarheid binnen een zorgorganisatie. Het biedt een duidelijke leer- en presteerstructuur waarin alle medewerkers binnen het vastgestelde MGZ-leerdomein dezelfde kennis en vaardigheden kunnen verwerven en succesvol toepassen in de praktijk. Dit is vooral ook belangrijk in de gehandicaptenzorg, waar consistentie in de geboden zorg, welzijn en aandacht van grote waarde is.

Door leerplanontwikkeling te implementeren, kunnen bestuurders en management ervoor zorgen dat er geen kloof ontstaat tussen verschillende teams of afdelingen. En dat leren en presteren onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn en blijven. Alle medewerkers worden – op maat - opgeleid volgens dezelfde richtlijnen en protocollen, wat leidt tot een hoog niveau van kwaliteitszorg binnen de gehele organisatie.

## Efficiëntie en kostenbesparing

Een goede leerplanontwikkeling kan ook bijdragen aan efficiëntie en kostenbesparing binnen een zorgorganisatie. Door doel- en resultaatgerichte leerroutes en praktijkgestuurde scholingstrajecten op te stellen, kunnen medewerkers veelal sneller nieuwe vaardigheden verwerven en deze ook direct toepassen in hun werkzaamheden. Dit resulteert niet alleen in hogere productiviteit, maar ook in zichtbare kostenbesparing. Medewerkers die goed opgeleid zijn, maken minder fouten en kunnen effectiever en efficiënter werken, waardoor er minder tijd en middelen verspild worden.

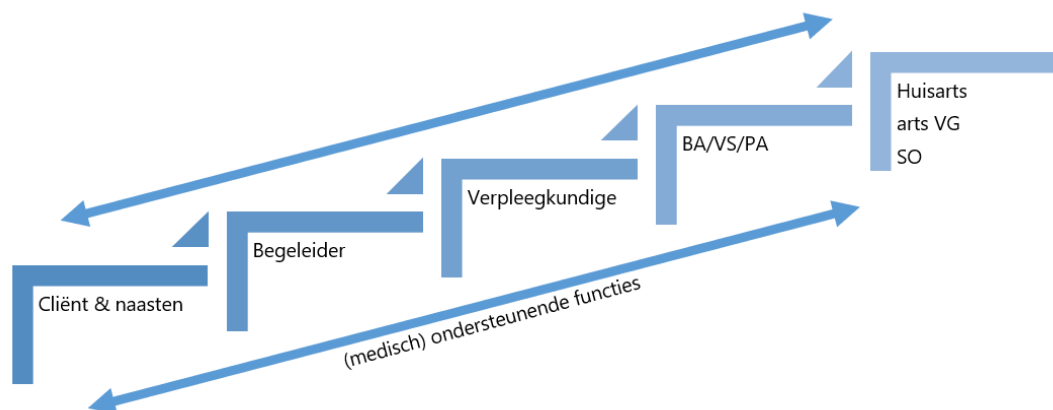
## Kwaliteit van zorg verbeteren

Het uiteindelijke doel van leerplanontwikkeling is het verbeteren van de kwaliteit van zorg die geboden wordt aan cliënten. Door medewerkers continu te laten leren en ontwikkelen, uniformiteit en standaardisatie te waarborgen en efficiëntie te bevorderen, kan een organisatie de best mogelijke zorg bieden.

Een goed opgeleide medewerker heeft meer kennis en vaardigheden om complexe situaties aan te pakken en adequaat te reageren op de behoeften van cliënten. Dit resulteert in een hogere klanttevredenheid en betere uitkomsten voor de cliënten zelf.

## Praktijkgestuurd opleiden, leren en ontwikkelen

Door het leren zoveel mogelijk in de werkpraktijk te laten plaatsvinden vanuit voorbeelden uit de praktijk – casuïstiekleren – en dit te combineren met de treden van het 'stepped care model' vormt een goed ontwikkeld leerplan een samenhangende leer- en presteeraanpak. Leerdoelen en presteerdoelen geven daarbij richting aan het professionaliseringsproces en resultaatsturing. Met leer- en presteercriteria als maatlat en meetlat voor groei en bloei.



### Samenvattend:

In de gehandicaptenzorg is goede leerplanontwikkeling essentieel voor het bevorderen van continu leren, uniformiteit, efficiëntie, het verbeteren van de kwaliteit van zorg en praktijkgestuurd opleiden, leren en ontwikkelen. Het investeren in een goed leerplan is niet alleen gunstig voor medewerkers, maar ook voor de organisatie als geheel. Door te blijven investeren in opleiding, leren en ontwikkeling kunnen zorgorganisaties zich onderscheiden en binnen de sector Gehandicaptenzorg voldoen aan steeds veranderende eisen. Een goed leerplan biedt richting, structuur en mogelijkheden tot persoonlijke, professionele en organisatorische groei, wat uiteindelijk leidt tot betere zorg voor de cliënten.

## **2 Het doel: MGZ leerplanontwikkeling in de zorg**

Een leerplan is een essentieel onderdeel van het praktijkleerproces, ook binnen de gehandicaptenzorg. Het doel van een leerplan is om richting en structuur te bieden aan praktijkleerprogramma's – hier in het bijzonder het MGZ-leerprogramma - voor zorgprofessionals die de zorgvraag van mensen met een beperking voorzien van het juiste zorgaanbod. Daarbij gaat het om meer dan alleen zorg. Het gaat vooral ook om gezond zijn, welzijn en menszijn. In deze paragraaf zullen we dieper ingaan op wat een leerplan precies inhoudt en waarom leerplanontwikkeling zo belangrijk is in de gehandicaptenzorg.

### **2.1 De inhoud van een leerplan:**

Een leerplan is een document dat beschrijft welke kennis, vaardigheden en attitudes er verwacht worden van zowel de opleidingskandidaten als de praktijkdocenten en zorgprofessionals als praktijkbegeleiders in de begeleidingsschil rond het praktijkleerproces. Het geeft richting aan de uitvoering van het leerprogramma (curriculum) en fungeert als leidraad voor het plannen, uitvoeren en evalueren van het leertraject als onderdeel van leerprogramma's. Hier specifiek het MGZ-leerprogramma. In de gehandicaptenzorg kan een leerplan verschillende elementen omvatten, zoals specifieke leereenheden, leermodules, leergangen, leerstages, praktijkleerervaringen en (zelf)assessments en zelfleereenheden. Het dient als basis voor gestructureerd leren en groeien binnen dit vakgebied, hier in het bijzonder in relatie tot de MGZ-functie(familie).

### **2.2 Het belang van een leerplan:**

Een goed ontworpen leerplan heeft verschillende voordelen voor zowel opleidingskandidaten, praktijkdocenten als praktijkbegeleiders verenigd in de begeleidingsschil. Hierna zijn enkele redenen samengevat waarom een leerplan zo belangrijk is.

#### **Structuur:**

Een leerplan biedt structuur aan het onderwijs- en praktijkleerproces. Het helpt praktijkdocenten bij het plannen en organiseren van de lesstof/leermomenten/-praktijk casuïstiek en/of zelfstudie, zodat ze ervoor kunnen zorgen dat alle belangrijke leerdoelen en leeronderwerpen aan bod komen. Voor opleidingskandidaten biedt een leerplan duidelijkheid over wat er van hen wordt verwacht (leer- en presteerdoelen) en helpt het hen bij het stellen van persoonlijke doelen en het plannen van hun studie.

#### **Continuïteit:**

Een leerplan zorgt voor continuïteit in het onderwijs- en praktijkleerproces. Het zorgt ervoor dat er consistentie is tussen verschillende praktijkdocenten en praktijklessen, waardoor opleidingskandidaten een gestructureerd leertraject kunnen volgen. Dit is ook van belang in de gehandicaptenzorg, waar consistente zorg en ondersteuning binnen het 'stepped care model' cruciaal zijn voor de ontwikkeling van mensen met een beperking.

### Doel- en resultaatgerichtheid:

Een leerplan helpt bij het stellen van duidelijke leer- en presteerdoelen voor zowel praktijkdocenten als opleidingskandidaten en praktijkbegeleiders. Het biedt overzicht van te bereiken niveau's in competenties en vaardigheden (leer- en presteercriteria), waardoor alle partijen zich kunnen richten op specifieke leer- en presteerresultaten. Het hanteren van zelfassessments (beginsituatie), tijdens het leren een maatlat (waar sta ik nu) en een eind doel voor ogen meetlat (waar wil ik straks staan) maakt onderdeel uit van een goed ontwikkeld leerplan. Dit draagt bij aan de effectiviteit en efficiëntie van het onderwijs- en praktijkleerproces.

### Evaluatie:

Een goed ontworpen leerplan maakt ook evaluatie mogelijk. Het stelt docenten in staat om samen met opleidingskandidaten te beoordelen of de leereenheid voldoet om studenten in staat te stellen aan de gestelde doelen en competenties te voldoen. Een goed leerplan bevat toetsen en beoordelingen enerzijds en bevat evaluaties en reflecties anderzijds. Op basis hiervan kunnen eventuele hiaten in kennis of vaardigheden worden geïdentificeerd en kan gerichte feedback worden gegeven om de groei en ontwikkeling van de opleidingskandidaten te bevorderen

## **2.3 De rol van praktijkdocenten, praktijkbegeleiders en opleidingskandidaten**

Praktijkdocenten spelen een cruciale rol bij het ontwikkelen en implementeren van een praktijkgestuurd leerplan. Ze moeten ervoor zorgen dat het leerplan aansluit bij de behoeften van de opleidingskandidaten en de eisen van het vakgebied. Daarnaast zijn praktijkdocenten en praktijkbegeleiders verantwoordelijk voor het begeleiden en ondersteunen van opleidingskandidaten tijdens hun leerproces in de praktijk. Opleidingskandidaten hebben ook een actieve rol in het leerproces. Ze moeten zich bewust zijn van het leerplan, doelen stellen en actief participeren in lessen en activiteiten die worden aangeboden. Het is belangrijk dat ze hun verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen leren en gebruik maken van de mogelijkheden die het leerplan biedt.

### **Samenvattend:**

Een goed ontworpen leerplan is essentieel in de gehandicaptenzorg. Het biedt structuur, continuïteit, doelgerichtheid en evaluatiemogelijkheden voor zowel docenten als studenten. Door middel van een leerplan kunnen mensen met een beperking op gestructureerde wijze kennis, vaardigheden en attitudes verwerven die hen helpen bij hun persoonlijke ontwikkeling binnen dit vakgebied.

## **3 Leerdoelen: MGZ leerplanontwikkeling in de zorg**

### **3.1 Kennisdoelen:**

Aan het eind van de scholing weten de 'makers' van het leerplan (in samenspraak met de praktijkdocenten, praktijkbegeleiders en opleidingskandidaten):

- om te gaan en te werken met het leerplan a.d.h.v. de standaard leerplan voorbeelden en het MGZ leerplan als casuïstiek
- de ins en outs van de vastgestelde leerplan standaard (format), de leerplan werkwijze (stappenplan) en leerplanmethode (didactiek) te begrijpen en te vertalen naar de werk- en beroepspraktijk van zorgprofessionals en/of zorgteams.
- een leerplan gesprek individueel en/of met het (zorg)team te voeren en de uitkomsten daarvan te vertalen naar de diverse onderdelen van een leerplan

### **3.2 Vaardigheidsdoelen:**

Aan het eind van de scholing kunnen de 'makers' van het leerplan (in samenspraak met de praktijkdocenten, praktijkbegeleiders en opleidingskandidaten):

- de actuele leer- en presteervragen in samenwerking met de medewerker(s) samen vaststellen (transparante rol- en taakverdeling leidinggevende / leeradviseur)
- in samenwerking met de leeradviseur met de medewerker(s) de relevante en actuele leer- en presteervragen vertalen naar leerbehoeften en leeroplossingen (transparante rol- en taakverdeling leidinggevende / leeradviseur)
- in samenwerking met leeradviseur advies en informatie geven over de inzet van onderdelen binnen het MGZ leerprogramma (transparante rol- en taakverdeling)
- in samenwerking met leeradviseur relevante informatie verwerken in het eigen opleidingssysteem en/of aanvullend in de overige gewenste HR-(bron)systemen (transparante rol- en taakverdeling)

### **3.3 Attitudedoelen:**

Aan het eind van de scholing weet de 'maker' van het leerplan op professionele wijze om te gaan met de leer- en presteervraag van de medewerker(s) en het (zorg)team c.q. behandelteam en/of -dienst.

Uitnodigend, geïnteresseerd, beschikbaar, empathisch de medewerker(s) hun eigen grenzen laten herkennen en erkennen, wat blijkt uit het kunnen geven van geaccepteerde leeradviezen – in samenspraak met de leeradviseur – en leeroplossingen vaststellen als onderdeel van het leerplan. Durven door te vragen, de bovenstroom- en onderstroom leervragen op tafel en leerdoelen altijd voorzien van presteerdoelen.



## **4 Opbouw leerroute: MGZ leerplanontwikkeling in de zorg**

De scholing MGZ Leerplanontwikkeling zal bestaan uit 1 fysieke/hybride sessie en 3 online sessies. De eerste sessie, de kick-off, is een online startbijeenkomst (1,5 uur) in de vorm van een interactieve sessie. De afsluitende sessie is de kick-out. Afsluitend is er een evaluatiebijeenkomst met een certificaatuitreiking Leerplanontwikkeling.

Na de kick-off volgt er een fysieke/hybride kennissessie van 3 uur die ofwel (1x) in de middag ofwel (1x) in de avond plaatsvindt. Aansluitend volgen er 3 Online-sessies van steeds 1 uur waarin 'leer- en presteer' casuïstiek bij de leerplanvorming besproken wordt. Afsluitend in de laatste sessie, de kick-out, een afsluitende bijeenkomst van 1 uur, worden de praktijkleerervaringen uitgewisseld, worden de individuele leerplan praktijkopdrachten kort gepresenteerd en al het geleerde rond het 'maken' van een leerplan nog eens op een rijtje gezet en is er tijd en aandacht voor vragen of extra uitleg.

Het traject wordt afgesloten met een evaluatiebijeenkomst van 1 uur waarin we samen de (meer)waarde van de scholing uitgebreid evalueren op zoek naar aandachtspunten voor verbetering en/of vernieuwing.

Er worden opdrachten meegegeven om na de bijeenkomsten zelf mee aan de slag te gaan. Deze worden de sessie daaropvolgend samen in leerduo's, leerkringen en/of de leergroep besproken.

### **4.1 Kick-off – Sessie (1):**

Deze online intro-sessie bijeenkomst vindt plaats online van 15.00 tot 17.00 uur waarbij kennismaking, de leerdoelen, gehanteerde leervormen en -groepen, de leerroute en leermaterialen worden toegelicht incl. de eerste kennismaking met het leerplan 'format'. Een zelfassessment 'leerplanontwikkeling' maakt onderdeel uit van de Kick-off.

### **4.2 Fysieke - Sessie (2):**

Deze fysieke bijeenkomst – de kennis-sessie - staat in het teken van het leren kennen en gebruiken van het leerplan-format. De fysieke bijeenkomst vindt plaats in het Innovatielab van 13.30 tot 16.30 uur en 17.00 tot 20.00 uur. Het gebruik van het MGZ-leerplan format wordt uitgelegd. Aan de hand van casussen wordt er in kleine groepjes een aantal MGZ-leer- en presteervragen uitgewerkt door het gebruik voorbeeld leer- en presteerdoelen. Deze uitwerkingen worden gezamenlijk besproken. De digitale Leerplan-Game wordt als 'spelend lerend' geïntroduceerd (optioneel).

### **4.3 Online - Sessie (3):**

Deze online-bijeenkomst staat in het teken van de voortgang op de vastgestelde werkwijze en werkmethode bij leerplanontwikkeling, in het bijzonder het werk- en stappenplan en didactiek rond het MGZ-leerplan. Getraind en geoefend zal worden volgens deze werkwijze en werkmethode.

#### **4.4 Online - Sessie (4): (extra, webinar inclusief optie terugkijken)**

Deze avond staat in het teken van het formuleren van leer- en presteerdoelen in relatie tot de MGZ-functie. Het stellen van doelen biedt aanzienlijke voordelen voor zowel werknemers als werkgevers. Deze doelstellingen helpen bij het bereiken van de visie van de zorgorganisatie en de leerbehoefte en/of ambities van een individu, zoals vooruitgang.

Door te ontdekken hoe het stellen van verschillende doelen bijdraagt aan professionele ontwikkeling en succes, kun de 'maker' van een leerplan een medewerker tot een nog waardevollere medewerker laten worden en het werkplezier vergroten. We bespreken de belangrijkste aspecten, de definitie en voordelen van leer- en prestatiedoelen om de maker van een leerplan te helpen onderscheid te maken tussen beide en geven we tips voor het stellen en wanneer deze doelen vooral te moeten gebruiken.

#### **4.5 Online - Sessie (5): (extra, webinar inclusief optie terugkijken)**

Deze avond staat in het teken van het herhalen en verdiepend oefenen van vertaling van de leerplanbouwstenen en daarmee de vertaling van het MGZ-leerplan naar de werk- en beroepspraktijk waarbij ook de invulling van het leerplan-format nadrukkelijk aan bod zal komen. En waarbij ook de gespreksvoering in combinatie met het gebruik van het leerplan-format extra aandacht krijgt.

Casuïstiek-leren staat hierbij centraal. Er is een lijst met 12 de meest voorkomende praktijksituaties rond het MGZ-Leerplan (de praktijkcasuïstieklijst) beschikbaar. De casussen hebben als rode draad gestructureerde MGZ-leerplanvorming en -uitvoering.

#### **4.6 Kick-Out - Sessie (6): evaluatie**

De kennis en leerkunde die in de bijeenkomsten (fysiek/online) is opgedaan wordt kort samenvattend herhaald. Daarnaast staat deze bijeenkomst in het teken van de evaluatie van deze leerroute (inhoud, proces, procedureel) en zo nodig het verbeteren/vernieuwen van dit scholingsprogramma. Er wordt een evaluatieve inventarisatie gedaan onder de deelnemers om actief mee te denken over de verdere invulling van deze leerroute als onderdeel van het MGZ-leerprogramma (lesblokken, begeleidingsschil en train-de-trainer). Naar aanleiding van deze inventarisatie wordt een definitieve opzet van de leerroute MGZ-leerplan vormgegeven als onderdeel van het MGZ-leerprogramma voor de regio.

### **5 Beoogde resultaten: MGZ leerplanontwikkeling in de zorg**

Deelnemers kunnen als 'makers' zelfstandig een MGZ-leerplan maken met het (pilot) MGZ-leerprogramma als onderlegger.

Deelnemers kunnen het MGZ-leerplan vertalen naar de werk- en beroepspraktijk door onderdelen van het leerplan in uitvoering te brengen en leer- en presteerdoelen te realiseren.

## **6 Werkwijze: MGZ leerplanontwikkeling in de zorg**

Om de beoogde vaardigheden eigen te kunnen maken, worden er zo waarheidsgetrouw mogelijke oefensituaties rondom het 'maken' van het MGZ-leerplan gecreëerd (m.b.v. de bouwsteen MGZ-leerplan en casuïstiek-leren)

### **6.1 Casuïstiek-leren**

Het is voor de 'makers' van een MGZ-leerplan van belang te weten hoe ze de leerplanvorming ter hand te nemen. De deelnemer heeft na de scholing voldoende handvatten om vanuit een eigen werkwijze een MGZ-leerplan 'op maat' op te stellen.

### **6.2 Doelgroep:**

Medewerkers medisch secretariaat, doktersassistenten, VIG'ers en verpleegkundigen.

### **6.3 Lesdata en locatie:**

Kick-off sessie (1)	Woensdagmiddag	(15.00 – 17.00 uur)	(Online)
Kennissessie (2):	Woensdagmiddag – leergroep	(14.00 – 17.00 uur)	(LeerLab)
Kennissessie (2):	Woensdagavond – leergroep	(18.00 – 21.00 uur)	(LeerLab)
Online-inloopsessie (3)	Woensdagavond	(20.00 – 21.00 uur)	(Online)
Online-inloopsessie (4)	Woensdagavond	(20.00 – 21.00 uur)	(Online)
Online-inloopsessie (5)	Woensdagavond	(20.00 – 21.00 uur)	(Online)
Kick-out sessie (6)	Woensdagmiddag	(15.00 – 17.00 uur)	(Online)

Als een training het aantal van 16 deelnemers heeft bereikt worden er nieuwe data gepland voor een nieuwe training (voorkeur samenstelling 12 deelnemers per groep, minimale samenstelling 8 deelnemers, maximale samenstelling 16 deelnemers)

#### Locatie:

De fysieke scholing/leerroute vindt plaats in het Creatief Pakhuis, locatie Lagedijk, 146-B, 1544 BL, Zaanwijk, telefonische bereikbaarheid (0624576656).

### **6.4 Certificaat en accreditatie:**

Aan het eind van de scholing wordt een certificaat uitgereikt.

### **6.5 Kosten:**

De kosten voor deze nascholing bedragen € 400,- per deelnemer (excl. aanschaf van het leerboek De Trainingsachtbaan).

## 7 Leerplan maken: MGZ leerplanontwikkeling in de zorg

### 7.1 Inleiding:

In deze bijeenkomsten worden alle bouwstenen behandeld om te komen tot een samenhangend MGZ-leerplan met het MGZ-leerprogramma als basis voor het inzetten van een of meerdere leerroutes. In de module wordt de hele leerplan-leidraad aan de hand van verschillende bouwstenen middels een werk- en stappenplan doorlopen. Aan de hand van veel oefeningen, casuïstiek uit de praktijk.

### 7.2 Duur:

De duur van de fysieke bijeenkomst bedraagt 3 uur.

### 7.3 Kostenspecificatie:

De kosten voor deelname bedragen € 400,- vrij van BTW.

Ook is de toegang tot leercontent in de digitale leeromgeving, gamificatie en E-Learning, Micro-Learning (gekoppeld aan leermodule Menskracht) inbegrepen.

De benodigde vakliteratuur dient zelf te worden aangeschaft (o.b.v. verplichte en facultatieve literatuurlijst)

### 7.4 Doelgroep:

Teamleiders, managers, praktijkdocenten, praktijkbegeleiders en opleidingsadviseurs

### 7.5 Onderwerpen tijdens de fysieke bijeenkomst:

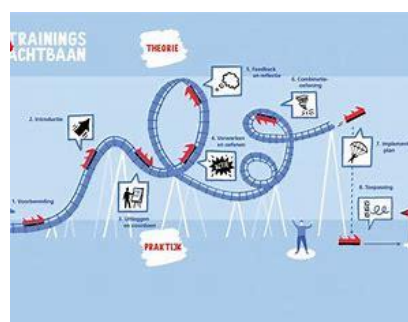
Inzicht krijgen in wat een MGZ leerplan is en hoe dit kan bijdragen aan de uitvoering van de MGZ-functie, het stepped care model en de triagefunctie en waarom een MGZ-leerplan daarbij van belang kan zijn, met nadruk op de gehandicaptenzorg.

Introductie van de ontwerpprincipes bij het formuleren van leer- en presteerdoelen.

De MGZ-leerplan casuïstiek-lijst zal uitgebreid aan bod komen tijdens de fysieke bijeenkomst (naast het bespreken van casuïstiek in de Online-sessies).

### 7.6 Lesplan:

Het lesplan van de fysieke bijeenkomst is vastgesteld m.b.v. de 'achtbaan' trainingsmethodiek.



Het lesplan **Leerplanontwikkeling** ziet er op hoofdlijnen als volgt uit:

Opening en Welkom (10 minuten)

Korte introductie en overzicht van de agenda.

Wat is een MGZ Leerplan? (20 minuten)

Presentatie en discussie om het begrip en het belang van een MGZ-leerplan te verkennen.

Waarom is een MGZ Leerplan belangrijk in de Gehandicaptenzorg? (20 minuten)

Casusbesprekingen en groepsdiscussie.

Introductie MGZ-leerprogramma (30 minuten)

Hoofdlijnen bespreking van het MGZ-leerprogramma en bijbehorende leerroutes.

Presentatie over de basisprincipes van praktijkgestuurd opleiden, leren en ontwikkelen

Korte quiz en interactieve oefeningen om begrip leerplan en leerprogramma te toetsen.

Pauze (15 minuten)

Introductie Leiderschap in Zorg (30 minuten)

Introductie van leiderschap in de zorg algemeen en persoonlijk, professioneel en organisatorisch leiderschap specifiek.

Introductie Leer- en presteerdoelen (30 minuten)

Uitleg en oefeningen rond de formulering van leer- en presteerdoelen

Interactieve oefening leer- en presteerdoelen met begeleide feedback.

Groepsopdracht (20 minuten)

Kleine groepen werken aan een casus waarbij ze de formulering van leer- en presteerdoelen moeten toepassen in combinatie met de leiderschapsindeling (drieluik).

Feedback en Reflectie (20 minuten)

Groepen delen hun bevindingen t.a.v. de meerwaarde van de oefening opstellen van het MGZ Leerplan en krijgen feedback.

Individuele reflectie op wat men heeft geleerd en hoe men dit gaat toepassen.

Afsluiting en Vooruitblik (15 minuten)

Samenvatting van de belangrijkste leerpunten.

Het lesplan van de online-bijeenkomsten ziet er op hoofdlijnen steeds als volgt uit:

Opening en Welkom (5 min)

Praktijk-casuïstiek MGZ-leerplan bespreken (30 min)

Praktijkgestuurde verdieping MGZ-leerplan kennis en kunde.

Vragenronde en reflectiemomentjes

## **Bijlage -1- FORMAT bij MGZ LEERPLANONTWIKKELING**

MGZ-Leerplan Behandel dienst Zorgorganisatie 2024-2025

### **1 Inleiding:**

De koers is bepaald voor de komende jaren voor de Behandel dienst van.....

Met trots presenteren we het leerplan voor de Behandel dienst van de ..... voor de periode van 2024 tot en met 2025. Dit leerplan is opgesteld met als doel het professionaliseren van onze zorgprofessionals binnen het 'stepped care' model en hen actief te betrekken bij de triagefunctie, het stepped care model en beeldzorg.

### **2 Pilot MGZ-leerprogramma als vertrekpunt:**

We starten dit MGZ-leerplan met een pilotjaar waarin we gebruik maken van het vastgestelde MGZ-leerprogramma. Dit programma zal/kan dienen als vertrekpunt voor verdere ontwikkeling en groei binnen ons zorgteam. We zien de pilotperiode als een kans om nieuwe kennis en vaardigheden op te doen die aansluiten bij onze visie op zorg en de MGZ-functie in toekomstperspectief.

#### 2.1 Professioneel leiderschap:

Binnen het leerplan hebben we een viertal leerroutes uitgestippeld voor (zorg)professioneel leiderschap: de Triage tools leerroute, de Triagefunctie leerroute, de Beeldzorg leerroute en de MGZ-Verpleegkundige Complexe Gehandicaptenzorg leerroute. Deze routes bieden verschillende mogelijkheden om jezelf verder te ontwikkelen en specialistische kennis op te bouwen binnen jouw vakgebied.

brochure 1

brochure 2

brochure 3

Brochure 4

#### 2.2 Organisatorisch leiderschap

Een belangrijk onderdeel van ons leerplan is het verkennen van richting, inrichting en organisatie van de Behandel dienst.

We streven naar verandering en vernieuwing van werkprocessen, rollen en taken, evenals vereiste deskundigheden. Het doel is om een efficiëntere en effectievere dienst c.q. dienstverlening aan te bieden aan onze cliënten. Dit vraagt om flexibiliteit en bereidheid tot verandering binnen ons team.

#### 2.3 Persoonlijk leiderschap

Naast professioneel en organisatorisch leiderschap, hechten we ook veel waarde aan persoonlijk leiderschap. Effectieve communicatie, het vermijden van risico's, minder zoeken naar waarheden en meer oog voor de directe omgeving (context), invoelen wat er speelt bij anderen en het doorbreken van vastzittende patronen bij ons zelf en als team zijn allemaal vaardigheden die we willen ontwikkelen in ons team.

### **3 Leerplan uitgewerkt in onderdelen**

Het leerplan is opgedeeld in verschillende onderdelen, waarbij elk onderdeel gericht is op specifieke doelen en competenties. We hebben zorgvuldig gekeken naar de behoeften en wensen van ons team om een programma samen te stellen dat aansluit bij de praktijk.

#### **3.1 Leerplanonderdeel A1 - Triagetools (Med.Secretaresse/ Doktersassistent/VIG'ers/VPL)**

Aantal deelnemers aan leerroute TriageTools:

- met en een individuele en een teamleeropdracht (brochure 1)
- onderbouwing van de keuze tot deelname

#### **3.2 Leerplanonderdeel A2 – Beeldzorg (Med. Secr./DA/VIG'ers/VPL/MGZ-functiefamilie)**

Aantal deelnemers aan leerroute Beeldzorg en Triagefunctie:

- met en een individuele en een teamleeropdracht (brochure 2)
- onderbouwing van de keuze tot deelname:

#### **3.3 Leerplanonderdeel B1 - Triagefunctie (Begeleiders/verpleegkundigen)**

Aantal deelnemers aan leerroute Triagefunctie:

- met een individuele en een teamleeropdracht (brochure 3)
- onderbouwing van de keuze tot deelname

#### **3.4 Leerplanonderdeel C1 – MGZ Verpleegkundige (senior) verpleegkundigen**

Aantal deelnemers aan leerroute/leergang post-HBO MGZ Verpleegkundige

- met focus MGZ Verpleegkundige Complexe Zorg (brochure 4)
- onderbouwing van de keuze tot deelname MGZ Verpleegkundige Complexe Zorg

#### **3.5 Leerplanonderdeel D1 – Praktijkdocenten (verpleegkundigen/Praktijkdocenten)**

Aantal deelnemers aan leerroute Praktijkdocent

- met focus Train-de-Trainer (brochure 5)
- onderbouwing van de keuze tot deelname Train-de-Trainer

#### **3.6 Leerplanonderdeel E1 – Praktijkbegeleider (Verpleegkundigen/Praktijkbegeleiders)**

Aantal deelnemers aan leerroute Praktijkbegeleider

- Met focus op Begeleidingsschil (brochure 6)
- onderbouwing van de keuze tot deelname aan Begeleidingsschil

#### **3.7 Leerplanonderdeel F1 – Management (teamleider, manager en opleidingsadviseurs)**

- MGZ-leerplanontwikkeling – ontwerp, ontwikkeling en realisatie (brochure 7)
- onderbouwing van de keuze tot deelname aan leerplanontwikkeling

#### **3.8 Leerplanonderdeel G1 – Aanvullende informatie - Aanvullende info (brochure 8)**

#### **3.9 Leerplanonderdeel G1 – MGZ-leerprogramma – Bundel (bundelinfo)**

#### **4 Investeringskosten**

De investeringskosten voor deelname aan de onderdelen van het MGZ-leerprogramma bedragen voor 2024 in ..... €

#### **5 Pilotjaar met plan-do-trust-grow in 2024**

In het jaar 2024 zal het pilotjaar van start gaan. Dit pilotjaar volgt het principe van plan-do-trust-grow, wat betekent dat we continu evalueren en leren verbeteren waar nodig en zo samen verder groeien in professionaliteit. We willen leren van onze ervaringen en groeien als team. Door vertrouwen te hebben in elkaars kunnen, stimuleren we groei en ontwikkeling binnen de Behandel dienst.

#### **6 Evaluatiemomenten**

Gedurende het leerplan zullen er evaluatiemomenten plaatsvinden om de voortgang te bespreken en eventuele aanpassingen door te voeren.

Deze evaluatiemomenten bieden ruimte voor feedback en reflectie, zodat we gezamenlijk kunnen werken aan verbetering.

Samen streven we er naar dat zorgprofessionals binnen de Behandel dienst optimaal zijn toegerust voor de uitdagingen die de Gehandicaptenzorg met zich meebrengt.

Met dit leerplan leggen we de basis voor professionalisering, leiderschap en kwaliteit binnen onze Behandel dienst.

We kijken uit naar een succesvolle implementatie van dit leerplan en de groei die we als team zullen doormaken.

#### **7 Literatuurlijst**

Boek: Kostbaar Misverstand (J. Arets, 2008)

Boek: De Trainingsachtbaan (A. Speksnijder, 2022)

Publicatie: Praktijkgestuurd opleiden, leren en ontwikkelen (publicatie)

Publicatie: Leer- en presteerdoelen

Publicatie: Kennisinfrastructuur in de Langdurige Zorg (Ouderenzorg/Gehandicaptenzorg)