|  |
| --- |
| **Studentenhandleiding BPV4 duaal BN**  |

Er geldt een instapeis voor BPV4.Om te kunnen starten dien je alle toetsen tot en met leerpakket 9 behaald te hebben.

BPV4 wordt aangeboden in een lintstage van 40 weken. Na 10 weken loopt het samen met PGO. Je besteedt gemiddeld per week 24 uur aan stage bij een bij dit leerpakket passende BPV-organisatie. Voor het beleid rondom o.a. ziektedagen verwijzen we je naar de basisnota BPV. De overige 16 uur per week staan voor praktijkgericht onderzoek, (zelf)studie en (digitale) bijeenkomsten.

Voor de BPV4 zijn 30 studiepunten te behalen. De ECT’s zijn als volgt verdeeld:

* 1 ECTS SLB
* 1 ECTS Engels
* 28 ECTS BPV4

**Planning**
Tijdens BPV4 bieden we onderwijs aan in twaalf werkgroepbijeenkomsten. Hierbij wordt er synchroon en asynchroon onderwijs aangeboden. Er zullen niet alle weken werkgroepen zijn. Tevens start na één periode het praktijkgericht onderzoek. Let op: Vanaf de tweede periode van de BPV4 lopen BPV4 en PGO dus naast elkaar. **Voor studenten in Den Bosch is dinsdag de lesdag.** **Voor studenten in Breda is de lesdag op woensdag**.

**Aanbevolen literatuur**

We hebben geen verplichte literatuur binnen het BPV4. Echter bevelen we wel een aantal bronnen aan die via Kaluga in te zien zijn:

* Vermeulen, H., Holleman, G., Huis, A., Ista, E & Lalleman, P. (2020). Verpleegkundig leiderschap. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.
* Adriaansen, M., Peters, J. (2018). Leiderschapsontwikkelingen van verpleegkundigen. Houten: Bohn Stafleu van Loghum. (M.n. hfdst 3,6,7)
* Hingstman, G. (2022) Persoonlijke en professionele ontwikkeling tot Verpleegkundige. Amsterdam: Boom uitgeverij
* Van Der Cingel M., Cardiff, C., Niessen, T., Jukema, J., Van Hout., A. (2022), Moreel verpleegkundig leiderschap, Amsterdam: Boom uitgeverij

**Kerntaak**

Tijdens de BPV staat de volgende kerntaak centraal:

‘Je ontwikkelt en toont in relatie tot het verpleegkundig proces in de beroepspraktijk klinisch, professioneel en persoonlijk leiderschap. Je geeft daarbij invulling aan de integratie van alle CanMEDS rollen, en er is sprake van het toewerken naar zelfstandigheid in complexe en onvoorspelbare kritische beroepssituaties (ZelCom niveau D)’.

Er zijn zoals je leest drie vormen van leiderschap; persoonlijk, klinisch en professioneel leiderschap.

Persoonlijk leiderschap

Vanuit **persoonlijk leiderschap** kan ik zelfstandig voortdurend en methodisch reflecteren op mijn eigen handelen in de samenwerking met de zorgvrager en andere zorgverleners waarbij ik gebruik maak van o.a. de schaduwopdracht. Ik kan mijn keuzes en beslissingen beargumenteren en betrek hierbij verschillende aspecten (taak, proces, zelfregulerend vermogen, persoon), zodanig dat ik inzicht geef in persoonlijke sterke en zwakke punten in mijn transfer naar beginnend beroepsbeoefenaar.

Klinisch leiderschap

In de rol van **klinisch verpleegkundig leider** pas ik zelfstandig het klinisch redeneerproces toe waarbij ik op persoonsgerichte wijze communiceer met de zorgvrager en diens netwerk, zodanig dat ik een proactieve zorgplanning hanteer. Ik maak hierbij gebruik van de best beschikbare evidence. Ik behartig de belangen van de zorgvrager en diens netwerk, zodanig dat ik zelfmanagement stimuleer en gezamenlijke besluitvorming toepas.

Professioneel leiderschap

In de rol van **professioneel verpleegkundig leiderschap** kan ik het zorgproces zelfstandig coördineren zodanig dat ik bijdraag aan de continuïteit van zorg. Ik kan een coachende rol aannemen en draag bij aan deskundigheidsbevordering binnen het verpleegkundig team. Ik laat zien dat ik kan samenwerken in een (inter)professionele context.

Tijdens de BPV en in de werkgroepbijeenkomsten staan deze vormen van leiderschap centraal. Er zal worden ingegaan op bovenstaande leiderschapsvormen; wat houdt het in, hoe geef je het vorm? Persoonlijke leiderschapsontwikkeling komt expliciet terug in een schaduwopdracht.Tijdens BPV4 leer je om een kritische beroepssituatie (KBS) te schrijven, waarin je jouw leiderschapsontwikkeling inzichtelijk kan maken.

**Het werken met kritische beroepssituaties**

Je gaat kritische beroepssituaties (KBS’en) maken gedurende de stage en deze bundelen in een (digitaal) portfolio. KBS’en zijn een hulpmiddel om sturing te geven aan het leerproces, en welke gebruikt worden ter onderbouwing tijdens de toetsing middels het Criteriumgericht interview (CGI).

Je beschrijft in dit portfolio situaties die je meemaakt, het niveau wat je hierin hebt laten zien a.d.h.v. het Zelcommodel, je leerdoelen, bijpassende leeractiviteiten en een planning hierbij. De KBS’en tezamen vormen je portfolio met bewijslasten. Je verzamelt namelijk bewijs hoe je aan je leerdoelen hebt gewerkt. Je beschrijft dus heel concreet wat je wil gaan leren en hoe je dit wil gaan leren.

In een KBS beschrijf je een situatie uit de praktijk waarin je ergens tegenaan liep, wat je moeilijk vond, of wat je graag nog zou willen leren. Bij de start van de stage heb je misschien een situatie uit een vorige stage waar je je verder in wil ontwikkelen en kan beschrijven in een KBS. Maar misschien is het ook nog lastig een KBS te beschrijven. Ga dan eerst kijken wat je zou willen leren (leerdoel) en hoe je dit wil gaan doen (leeractiviteiten) en zorg dat je jezelf in een situatie brengt waar je dit kan leren. Gaandeweg de BPV ga je je in nieuwe situaties begeven waarin je ergens tegenaan loopt, wat je moeilijk vind en wat je dus nog graag zou willen leren. Die KBS’en voeg je dan weer toe aan je portfolio. Per KBS beschrijf je de CanMEDS rollen die daarin voor kwamen, hoe complex de situatie was en wat je zelfstandigheid was (a.d.h.v. het Zelcommodel). Daarnaast stimuleren we je om na te denken over bijpassende leeractiviteiten en een planning hierbij. Dit deel en bespreek je met je werkbegeleider. Dit geeft namelijk duidelijkheid over wat je in deze stage wilt bereiken en ook hoe je dat wilt doen. Gaandeweg de BPV komen hier KBS’en bij. Dit document is het ‘BPV-plan’ zoals je dat gebruikt hebt in eerdere BPV’s. Er wordt dus niet meer gewerkt met een standaard BPV-plan wat je vooraf maakt (en er is dus ook géén formeel go-moment). De KBS’en, leerdoelen, leeractiviteiten en de bewijslast vormen samen je (digitaal) portfolio.

Aan het einde van de stage dien je voor alle 7 CanMEDS rollen aan te kunnen tonen dat je op het gestelde D-niveau van het ZelCommodel functioneert. Om alle CanMEDS rollen terug te laten komen ga je waarschijnlijk meer dan één KBS beschrijven.

Je leert tijdens de eerste drie bijeenkomsten om een KBS te formuleren en krijgt hierbij feedback van de BPV-docent. Het is de verantwoordelijkheid van jou als student om te toetsen (bij de docent en werkbegeleider) of de kritische beroepssituaties voldoende richting geven om het eindniveau van de BPV te behalen. De werkbegeleider denkt mee wat haalbaar is en wat er voor jou te halen valt. Ook kan de werkbegeleider feedback geven op de leeractiviteiten en tijdsplanning. De KBS’en zijn uiteraard een ‘dynamisch’ document; dat wil zeggen dat na het opstellen ervan andere kritische beroepssituaties kunnen voorkomen. Hier mag flexibel mee omgegaan worden. Het is een eerste aanzet voor het sturen van het leerproces, waarbij gaandeweg de BPV nog wijzigingen mogelijk zijn.

**Toetsing BPV4**

De BPV4 wordt beoordeeld door middel van een Criterium Gericht Interview (CGI). Dit vindt digitaal plaats. Dit zal 2 keer worden gedaan; na 20 weken een formatief moment (alleen feed-up, feedback en feed forward) en na 40 weken een summatief moment (een beoordeling met een cijfer).

Formatief handelen

Tijdens het eerste formatieve CGI (**week** **7,8 of 9 van de tweede periode** van je BPV4), zal je jouw ontwikkeling tot dan toe inbrengen. De gemaakte KBS’en worden besproken aan de hand van het formulier. Hierin zal worden gekeken naar persoonlijk leiderschap, klinisch leiderschap en ontwikkeling van professioneel leiderschap. Het niveau van de KBS zou dan een situatiebeschrijving kunnen zijn waarin zowel jouw zelfstandigheid als de complexiteit in het midden zitten óf de zelfstandigheid laag is in een hoog complexe situatie of de zelfstandigheid hoog is in een laag complexe situatie. Je geeft weer: Waar wil ik naartoe? (feed Up) Wat heb ik gedaan? (feedback) en wat is de volgende stap die ik wil nemen? (feed forward). De BPV docent en werkbegeleider(s)/ praktijkopleider stellen vragen en geven daarna feed up (zit je op juiste weg?), feedback (heb je de juiste acties ondernomen?) en heb je helder welke stappen je nog wil nemen om het gestelde doel te bereiken? Dit formatieve CGI duurt 45 minuten. Van tevoren hoeven werkbegeleiders geen papieren in te vullen. De student maakt een verslag van het gesprek. De student stuurt dit ter check aan de werkbegeleider(s)/praktijkopleider en docent op.

Summatief CGI

Het tweede CGI is een summatief CGI en vindt plaats in **week 7, 8 of 9 van de vierde periode** van je BPV4. Mocht je een vervroegde gelegenheid (= eerder dan week 7 in de vierde periode) voor je CGI willen, dien je dit via een verzoek bij de examencommissie aan te vragen.

Het CGI duurt een uur. Tijdens het summatieve CGI wordt middels een steekproef de bekwaamheid afgetoetst op alle 7 CanMEDS rollen. Alle drie de leiderschapsrollen zullen worden besproken. Als ontvankelijkheidscriterium om te mogen starten met het CGI zal gelijk worden vastgesteld of je in aanraking bent geweest met kritische beroepssituaties op het D-niveau. Verrassingen hierbij kun je voorkomen worden door gedurende het stagetraject het D-niveau te checken bij werkbegeleider en docent. Tevens dien je een matrix/kruistabel aan te leveren met daarin alle CanMEDS rollen en de KBS-en. Vanuit daar kan bepaald worden welke KBS je gaat inbrengen om het niveau aan te tonen.

Tijdens het CGI leg je uit wat de mate van complexiteit was waarin je gehandeld hebt. Ook geef je een toelichting op de ondersteuning die je vanuit de BPV hierbij heeft gehad. Ook de werkbegeleider heeft een grote rol tijdens het CGI; deze input is essentieel om een goed beeld te kunnen vormen van de manier waarop je tijdens de BPV gewerkt heeft aan de CanMEDS rollen. De werkbegeleider kan jouw toelichting ten aanzien van de mate van zelfstandigheid en complexiteit nuanceren of bekrachtigen. Ook stelt de werkbegeleider vragen tijdens het CGI. Het CGI dient niet zozeer de gespreksvaardigheden te toetsen tijdens het CGI en het reflectief vermogen ter plekke (de hier-en-nu situatie), maar vooral het handelen en reflecteren in de dagelijkse praktijk (daar-en-dan).

De docent beoordeelt of gehandeld is op D-niveau D en maakt hiervoor gebruik van bijlage 1. Het beoordelingsformulier vind je terug in bijlage 2 van deze handleiding.

Het idee achter CGI is dat je als het ware steekproefsgewijs bevraagd wordt waarbij er overgestapt wordt van de ene rol op de andere. Er wordt niet per rol beoordeeld of het D niveau behaald is, maar dat dit gebeurt met behulp van de kritische beroepssituatie waarin diverse rollen centraal staan. Dit kan waarschijnlijk op ‘natuurlijke wijze’ omdat de rollen sterk samenhangen met elkaar.

Bewijsmateriaal wordt tijdens het CGI ter plekke ingebracht ter onderbouwing. Denk hierbij aan een zorgplan, een verslag van een MDO, eerder verkregen feedback, tussenevaluatie, etc. Houd er rekening mee dat de bewijslast digitaal moet kunnen worden getoond.

De BPV-docent is eindverantwoordelijk voor de toetsing, echter vraagt deze wel om een adviesbeoordeling aan werkbegeleiders. In beargumenteerde gevallen mag een BPV-docent afwijken van de adviesbeoordeling van de werkbegeleider. Je dient minimaal een 5,5 te halen voor deze toets. **De eindbeoordeling dient uiterlijk ingevoerd te zijn in Osiris op dinsdag voor 9.00 uur in lesweek 10 van de laatste periode van de BPV4**. Dit is het vaststellingsmoment van de examencommissie mocht je gaan diplomeren. Dit vaststellingsmoment wordt niet vervroegd. Je bent vrij hier een verzoek voor te doen bij de examencommissie mocht je dit wél wensen.

In het geval dat je (door omstandigheden) moet stoppen met stage, dien je contact op te nemen met de BPV-docent, studieloopbaanbegeleider, studieadviseur en met je werkgever. De BPV-docent neemt contact op met de coördinator van BPV4 en het praktijkbureau. Herkansing vindt plaats in de volgende BPV-periode. Zie ook bijlage 3.

|  |
| --- |
| **CGI** |
| Voorbereiding | De student bereidt zich op het CGI voor, door voorafgaand bewijs te verzamelen, waarin de student kan aantonen dat zij de CanMEDS-rollen op D-niveau beheerst. Voorafgaand wordt er een kruistabel/KBS overzicht per mail ingeleverd bij de BPV-docent. Het bewijs moet digitaal getoond kunnen worden (dus geen uitgeprinte of papieren documenten) |
| Wanneer | In onderling overleg tussen student, werkbegeleider en docent, in week 7, 8 en 9 van de laatste periode van BPV4. Uiterlijk dinsdag week 10 van de laatste periode van BPV4 dient de beoordeling ingevoerd te zijn in Osiris. |
| Deelnemers CGI | Student, werkbegeleider (of vertegenwoordiger), BPV docent. |
| Duur | 30 min interview – 15 min beoordeling opstellen – 15 min beoordeling uitspreken en afronden |
| Locatie | Digitaal (bijv. via Microsoft Teams)  |

**N.B.** Bij twijfel kan de docent besluiten om niet ter plekke de beoordeling uit te spreken, maar langer bedenktijd te nemen.

**Onderlinge samenwerking**

Tijdens BPV4 is samenwerking tussen student, werkbegeleider en docent belangrijk. De BPV docent heeft per student gemiddeld 3 uur om de voortgang van de BPV te monitoren en het houden van het formatieve en summatieve CGI. Tijdens deze BPV periode houden jij, je werkbegeleider en je BPV docent contact. Dit reguliere contact bestaat uit:

* mail, Teams of telefonisch contact,
* tijdens het formatieve en summatieve criterium gericht interview (CGI).

In de tabel hieronder vind je terug wat de taken/verantwoordelijkheden zijn van iedere partij.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Student** | **Werkbegeleider** | **Docent** |
| • Is in the lead met betrekking tot het eigen leerproces • Geeft richting aan het eigen leerproces aan de hand van kritische beroepssituaties. • Plant de afspraken voor formatief en summatief CGI met werkbegeleider en BPV docent. • Houdt de werkbegeleider op de hoogte van de ontwikkeling en voorgang van de stage. • Betrekt docent en werkbegeleider tijdig wanneer er zaken zijn die de stage kunnen beïnvloeden. | • Is het eerste aanspreekpunt voor de student op de stageplaats. • Is op de hoogte van de ontwikkeling en voortgang van de student gedurende de hele stage. • Geeft de student feedback, feedup en feedforward tijdens het formatieve CGI. • Stelt verdiepende vragen tijdens het summatieve CGI. • Kan de student ondersteunen of nuancering aanbrengen tijdens het CGI. • Heeft een adviserende rol t.a.v. de beoordeling tijdens het summatieve CGI. | • Is het eerste aanspreekpunt voor de student met betrekking tot BPV4. • Geeft de student feedback, feedup en feedforward tijdens het formatieve CGI • Is eindbeoordelaar tijdens het summatieve CGI. |

Om aan te sluiten bij de wens van de stage instellingen om intensiever samen te werken, bieden wij de mogelijkheid aan dat werkbegeleiders om (fysiek of online) deel te nemen aan de derde werkgroep van hun eigen student(en). Er is gekozen voor deze werkgroep omdat tijdens deze werkgroep de kritische beroepssituaties centraal staan. Op deze wijze weten werkbegeleiders hoe zij samen met de student het leerproces binnen BPV4 vorm kunnen geven.
Wat werkbegeleiders hiervoor nodig hebben is de uitnodiging die de docenten mailen naar de studenten. Zorg dus dat je desbetreffende emailadressen van de werkbegeleiders op tijd doorgeeft aan de docent, en stuur hen de uitnodiging ook (digitaal) toe. De mailadressen zijn ook handig om met elkaar contact te houden. Zo houden we de lijntjes kort.

**Vertrouwenspersoon bij grensoverschrijdend gedrag**

We hopen het van niet, maar het kan gebeuren dat je tijdens je stage te maken krijgt met ongewenst gedrag. Dat kan zijn ongewenste aanrakingen, discriminerende opmerkingen of bv seksuele intimidatie. Dit kan plaatsvinden door een client, een werkbegeleider of een collega. Dit gedrag is niet gewenst en niet toelaatbaar (in jouw rol als student). Mocht je hiermee te maken hebben dan kun je hiervoor altijd terecht bij je SLB-er of, indien gewenst, bij de vertrouwenspersoon van Avans. Voor studenten zijn een aantal studentendecanen benoemd als vertrouwenspersoon. Je stelt je vragen of vertelt over je ervaringen. De vertrouwenspersoon luistert naar je en biedt informatie en advies. Via deze link ([Bij wie kun je terecht? (sharepoint.com)](https://avans.sharepoint.com/sites/student-support-studentbegeleiding/SitePages/Bij-wie-kun-je-terecht.aspx)) vind je de gegevens van de vertrouwenspersonen.

**Evaluatie**

We evalueren op verschillende momenten met studenten en BPV docenten. Met studenten in de werkgroepen 3 en 12 om vooral de samenwerking en inhoud van het pakket te evalueren. Tevens is er ook een evaluatiegesprek aan het einde van de BPV met als doel een algemene evaluatie van BPV4. Met docenten vinden kalibreersessies plaats voor het formatieve en summatieve CGI, en een evaluatiegesprek aan het einde van het leerpakket.

**Werkgroepen**

De BPV wordt met name ondersteund met werkgroepen en kennisclips. Tijdens de werkgroepen worden studenten ondersteund bij het kiezen van de kritische beroepssituaties en het opstellen van de leerdoelen. Daarnaast worden studenten begeleid in het uitvoeren van de leeropdrachten bij het verpleegkundig leiderschap. Alle werkgroepen vinden fysiek op Avans plaats.

|  |  |
| --- | --- |
| **Nummer werkgroep**  | **Inhoud werkgroep** |
| Introcollege | Introductie BPV4 |
| 1 | Wat is jouw beginsituatie bij de start van deze BPV, kijkend naar de kerntaken? Ook maken we een start met het schrijven van een KBS. |
| 2 | Welke kritische beroepssituaties ben je tot nu toe tegengekomen in je BPV? Je gaat de link van de kritische beroepssituatie naar de CanMEDS rollen leggen en je gaat leerdoelen opstellen. |
| 3 | Je gaat kijken hoe je jouw kritische beroepssituatie kan vertalen naar de praktijk. *Hierbij mogen werkbegeleiders ook (online) aansluiten.* |
| 4  | Je onderzoekt hoe jouw verpleegkundig rolmodel eruitziet en je verdiept je in jouw ambities. |
| 5 | Je onderzoekt welk leiderschapsstijlen er zijn en welk framework je gaat gebruiken om jouw rolmodel te schaduwen. |
| 6 | Hoe ga je straks aantonen dat je het D-niveau beheerst? Wanneer is het goed? Wat moet je doen om je doel te behalen? In het tweede gedeelte van de werkgroep kijk je naar je eigen vaardigheden in de teamsamenwerking. |
| 7 | Interprofessioneel samenwerken. Hoe ga jij dit in de praktijk oppakken? |
| Gastcollege | Een interactief college over verpleegkundig leiderschap in de praktijk. Een verpleegkundig leider bij uitstek vertelt over de manier waarop hij/zij verpleegkundig leiderschap heeft vormgegeven. |
| 8 | Assertiviteit en grenzen aangeven. Hoe geef jij je je grenzen aan en hoe kun jij jouw weerbaarheid versterken? |
| 9 | Je blikt terug op je schaduwopdracht waarbij je let op de kenmerken en kwaliteiten van het rolmodel dat je hebt geschaduwd. Ook ga je kijken hoe je dit kunt integreren in de ontwikkeling van je persoonlijk leiderschap. |
| 10 | In deze werkgroep staan we stil bij de coaching en begeleiding van studenten en medewerkers. Als gediplomeerd verpleegkundige ga jij hier ook een aandeel in leveren.  |
| 11 | In deze werkgroep gaan we het hebben over jou als aankomend verpleegkundige. Wat vind jij in jouw beroep belangrijk? Het thema ‘onboarding’ komt hierbij aan de orde. |
| 12  | Deze werkgroep staat het naderende summatieve CGI centraal. Er is mogelijkheid om al je vragen te stellen, en te oefenen met het voeren van een CGI. |

|  |
| --- |
| I**ntroductiecollege. BPV4**  |

**Lesdoelen:**

* De student noemt de inhoud van BPV4, zodanig dat de student weet wat de eindtermen voor BPV4 zijn.
* De student noemt uitdagende beroepssituaties binnen de BPV, zodanig dat de student suggesties heeft voor kritische beroepssituaties.

**Voorbereiding:** (*verwachte tijdsduur: +/- 30 min*)

1. Lees de algemene informatie van BPV4 door.
2. Bekijk voor het introductiecollege de digitale kennisclip (<https://mymedia.avans.nl/media/Algemene%20informatie%20BPV4%20duaal/1_c5u2b00g>). Je kunt zelf bepalen wanneer je het college bekijkt. Zorg er wel voor dat je het college bekeken hebt vóór het introductiecollege en de eerste werkgroep.

**Programma:**

Tijdens dit introductiecollege word in vogelvlucht de BPV4 doorgesproken. Ook heb je ruimte om al je vragen te stellen.

|  |
| --- |
| **Werkgroep 1. De beginsituatie** |

**Lesdoelen:**

* De student vertelt in eigen woorden de inhoud van BPV 4, zodanig dat de student op de hoogte is van de kerntaak.
* De student noemt uitdagende beroepssituaties binnen de BPV, zodanig dat de student suggesties heeft voor kritische beroepssituaties.
* De student schetst de eigen leiderschapsstijl, persoonlijke kwaliteiten en de werkomgeving, zodanig dat de student de beginsituatie van zijn/haar leiderschap in beeld heeft.

**Voorbereiding:** (*verwachte tijdsduur: +/- 60 min*)

1. Schrijf in eigen woorden op: wat houdt verpleegkundig leiderschap (algemeen), persoonlijk leiderschap, klinisch leiderschap en professioneel leiderschap in? Doe dit door je als volgt voor te bereiden:
* Bekijk de canon van de verpleegkunde via de volgende link: [Canon van de Verpleegkunde (canonverpleegkunde.nl)](https://www.canonverpleegkunde.nl/). In deze canon vind je de geschiedenis en de ontwikkelingen van de verpleegkunde. Welke jaartallen zijn volgens jou bepalend geweest voor hoe er nu naar de verpleegkundige professie wordt gekeken? Hoe heeft verpleegkundig leiderschap zich ontwikkeld?
* Bekijk de site: [www.verpleegkundigleiderschap.nu](http://www.verpleegkundigleiderschap.nu). Zoek op wat hier de definitie is van verpleegkundig leiderschap. Bekijk de definitie van verpleegkundig leiderschap in het boek ‘Verpleegkundig leiderschap’ (2020) beschikbaar in Xplora of via Kaluga online. Komt het met elkaar overeen?
* Bekijk via bovenstaande site minimaal 2 vlogs over klinisch leiderschap en minimaal 2 vlogs over professioneel leiderschap.
* Lees het hoofdstuk over persoonlijk leiderschap in het boek: “Leiderschapsontwikkeling van verpleegkundigen”(2018), beschikbaar in Xplora of via Kaluga online.
* Neem de tijd om na te denken over deze vraag: welke verpleegkundige is een groot voorbeeld voor jou (rolmodel)?
* Noteer vervolgens in steekwoorden je motivatie waarom deze verpleegkundige een voorbeeld is.
* Noteer wat jouw persoonlijke en professionele waarden zijn en neem dit mee naar de les.
* Tip: Luister eens naar de podcast: Is de verpleegkundige ook persoonlijk leider? Met Thomas Groen en Maaike van Sasse van IJselt via Spotify. Link: [Is de verpleegkundige ook persoonlijk leider? Thomas Groen in gesprek met Maaike van Sasse](https://open.spotify.com/episode/5RosKg8MdW9lgLY5HrpTjs?si=eWh7kQTCSnyRUCXUvO_RBw)

**Programma**

De werkgroep wordt opgestart met een kennismaking. Ook is er ruimte om vragen te stellen n.a.v. het introductiecollege. Een eerste uitwisseling van stage-ervaringen vind plaats. In de werkgroep gaan jullie in groepjes aan de slag met wat je zou willen leren tijdens deze BPV. Wat is je beginsituatie, waarom wil je naartoe?

|  |
| --- |
| W**erkgroep 2. Kritische beroepssituaties** |

**Lesdoelen:**

* De student herkent een kritische beroepssituatie, zodanig dat de student een vertaling maakt naar leerdoelen voor het cliëntgericht handelen binnen de BPV.
* De student legt uit welke deskundigheidsbevordering zij voor zichzelf nodig heeft, zodanig dat de student kritische beroepssituaties en leerdoelen voor zichzelf herkent.

Tijdens deze werkgroep maak je een start met deze leerdoelen, in de volgende werkgroep wordt hier vervolg aan gegeven.

**Voorbereiding:** (*verwachte tijdsduur: +/- 120 min)*

1. Bekijk het volgende filmpje op YouTube over de drie vragen methode: [De 3-vragen-methode voor het verminderen van emotionele belasting - YouTube](https://www.youtube.com/watch?v=MsmUC2f8I-s&t=3s) . Bedenk wat jouw antwoorden op dit moment zijn.
2. Ga op zoek naar literatuur of een kennisclip over het maken van SMART leerdoelen.
3. Ga op internet op zoek naar de term ‘kritische beroepssituatie’. Zorg ervoor dat je in de werkgroep in eigen woorden kunt toelichten wat een kritische beroepssituatie inhoudt.
4. Bestudeer een aantal kritische beroepssituaties uit het opleidingsprofiel Bachelor of Nursing 2020: Lambregts, J. & Grotendorst, A. & Merwijk, C. van (2016) *Bachelor of Nursing 2020. Een Toekomstbestendig Opleidingsprofiel 4.0.* Houten: Bohn Stafleu van Loghum. Het opleidingsprofiel is op internet terug te vinden. Bestudeer de bijlage ‘kritische beroepssituaties’ en maak een vertaling naar jouw BPV. Welke kritische beroepssituaties herken je op jouw eigen BPV?
5. Indien je nog inspiratie nodig hebt richting een kritische beroepssituatie, denk na over de volgende stellingen:

*“Als ik merk dat een zorgvrager vergeten wordt in het zorgproces, zal iedereen in het team dit zeker terug horen” -> dilemma belangen behartigen voor je client versus de goede vrede bewaren in het team*

*“Ik kom vaak genoeg in situaties waarin ik denk: ‘als ik al afgestudeerd was zou je hier niet mee wegkomen’” -> dilemma stage halen versus leveren van goede zorg met elkaar*

*“Ik vind het een eng idee dat ik binnen een jaar al de verantwoordelijkheid krijg als Hbo v’er”*

-> Onzekerheid versus verantwoordelijkheid

1. Formuleer een kritische beroepssituatie in jouw BPV of één uit je vorige BPV waarin je je verder wil ontwikkelen en neem deze mee naar de werkgroep. Wanneer je dit lastig vindt beschrijf dan wat je deze stage wil gaan leren en hoe je dat wil gaan leren.
2. In Brightspace plaats je via feedbackfruits je KBS voor peerfeedback. Voor de volgende werkgroep krijg jij een KBS van een medestudent toegewezen. Wanneer je hier feedback op hebt gegeven, krijg je een voorbeeld van een KBS te zien. Dit is één voorbeeld. Er zijn meerdere manieren om een KBS te beschrijven. Kijk vooral naar de criteria van een KBS en wat past bij jouw leerproces.
3. Om te checken of je nu goed weet wat we met elkaar verstaan onder een kritische beroepssituatie... Zet de kenmerken in de tabel onder het juiste kopje. Wat zijn de overeenkomsten en verschillen met de reflectieve casestudy (uit leerpakket 9)?



**Programma:**

Tijdens de werkgroep kom je meer te weten over een kritische beroepssituatie. We gaan aan de slag met de KBS’en die jullie hebben ingeleverd en het voorbeeld wat hiermee is vrijgegeven. Er zijn legio andere mogelijkheden om een KBS vorm te geven; ook daar besteden we aandacht aan.

|  |
| --- |
| W**erkgroep 3. Vertaling van de kritische beroepssituatie naar de praktijk**  |

**Lesdoelen:**

* De student herkent een kritische beroepssituatie, zodanig dat de student een vertaling maakt naar leerdoelen voor het cliëntgericht handelen binnen de BPV.
* De student beschrijft bij de CanMEDSrollen de Zorgverlener (1), Communicator (2), Samenwerkingspartner (3), Reflectieve EBP professional (4), Gezondheidsbevorderaar (5), Organisator (6) en Professional en kwaliteitsbevorderaar (7) leerdoelen voor het cliëntgericht handelen, zodanig dat de leerdoelen logisch volgen uit de kritische beroepssituatie en voldoen aan het D-niveau (volgens het ZelCommodel).

**Voorbereiding:** (*verwachte tijdsduur: +/- 180 min*)

1. Als voorbereiding op de werkgroep deze week gaan jullie peerfeedback geven op de kritische beroepssituaties van een willekeurig toegewezen peer. In Brightspace plaats je via feedbackfruits je KBS voor peerfeedback **vóór vrijdag 23.59** **van deze werkgroep**. Hierna krijg jij een KBS van een medestudent toegewezen. Deze dien je van feedback te voorzien **vóór dinsdag 23.59 van deze werkgroep**. Wanneer je hier feedback op hebt gegeven, krijg je een voorbeeld van een KBS te zien. Dit is één voorbeeld. Er zijn meerdere manieren om een KBS te beschrijven. Kijk vooral naar de criteria van een KBS en wat past bij jouw leerproces.
2. Maak de beschrijving van de kritische beroepssituatie definitief. Maak hierbij gebruik van de feedback die je tijdens de vorige werkgroep hebt ontvangen. De kritische beroepssituatie omvat maximaal 600 woorden. De situatie voldoet aan de volgende criteria:
3. De situatie is specifiek voor de verpleegkundige beroepsgroep.
4. De situatie is complex (D-niveau volgens ZelCommodel).
5. Er is sprake van een dilemma.
6. Er is sprake van besluitvorming of een keuzemoment.
7. De situatie vraagt om gedrag of een handeling dat/die je nog niet eerder hebt laten zien of wat je nog verder wil ontwikkelen.
8. Je vindt de situatie lastig.
9. Je leert iets van de situatie.
10. Stel jouw leerdoelen op bij de kritische beroepssituatie, die ingaan op het cliëntgericht handelen (dus bijvoorbeeld de rol van zorgverlener, etc.).
11. Licht per leerdoel toe welke CanMEDS rollen en kernbegrippen uit het opleidingsprofiel terug komen in het leerdoel. Maak hierbij gebruik van het opleidingsprofiel Bachelor of Nursing 2020: Lambregts, J. & Grotendorst, A. & Merwijk, C. van (2016) *Bachelor of Nursing 2020. Een Toekomstbestendig Opleidingsprofiel 4.0.* Houten: Bohn Stafleu van Loghum. Het opleidingsprofiel is op internet terug te vinden.
12. In BPV4 wordt geen formele ‘Go’ gegeven door de BPV docent en werkbegeleider. Je bent er zelf verantwoordelijk voor om feedback te vragen aan je BPV docent en werkbegeleider. Zorg er daarom voor dat je de voorbereiding bij deze werkgroep volledig hebt uitgewerkt, zodat je tijdens de werkgroep feedback kunt krijgen en zo nodig de leerdoelen kunt bijstellen. Vraag voorafgaand aan de werkgroep aan je werkbegeleider of de kritische beroepssituatie en de leerdoelen herkenbaar zijn voor de BPV instelling. De werkbegeleider beoordeelt of de kritische beroepssituatie voldoet aan criteria a t/m d.
13. Lees de informatie over het formatieve en summatieve CGI en neem je vragen mee naar de werkgroep.

**Programma:**

In deze werkgroep wordt de koppeling gemaakt tussen de KBS, de CanMEDS-rollen en passende leerdoelen en leeractiviteiten. We bespreken in subgroepen KBS’en met elkaar, waarbij je werkbegeleider bij jou in de subgroep aansluit.

|  |
| --- |
| **Werkgroep 4. Rolmodel verpleegkundig leiderschap** |

Je gaat binnen je BPV een rolmodel kiezen en observeren welke kwaliteiten nodig zijn om verpleegkundig leiderschap toe te passen. Vervolgens ga je deze kwaliteiten vergelijken met je eigen kwaliteiten. Tijdens het uitvoeren van verpleegkundig leiderschap is het van belang om rekening te houden met de uitgangssituatie binnen jouw team. Zo is het bijvoorbeeld heel belangrijk om rekening te houden met de teamcultuur.

Deze opdrachten leiden ertoe, dat je uiteindelijk zelf leiderschap toont in jouw kritische beroepssituatie. De leeropdracht bestaat uit het schaduwen van een rolmodel.

**Lesdoelen:**

* De student vertelt zijn eigen visie op leiderschapsontwikkeling, zodanig dat de student in eigen woorden uitlegt hoe zij tijdens de BPV de rol van verpleegkundige leider kan uitvoeren.
* De student herkent het verschil tussen persoonlijk, klinisch leiderschap en professioneel leiderschap, zodanig dat de student kan kiezen welke vorm van leiderschap hij of zij het meest interessant vindt om te gaan schaduwen.
* De student kan in eigen woorden uitleggen hoe een rolmodel ten aanzien van persoonlijk, klinisch of professioneel leiderschap geschaduwd kan worden, zodanig dat de student na de bijeenkomst deze leeropdracht uit kan voeren.

**Voorbereiding:** (*verwachte tijdsduur: +/- 75 min*)

* 1. Bekijk de [digitale kennisclip](https://mymedia.avans.nl/media/Kaltura%2BCapture%2Brecording%2B-%2Bmaart%2B3de%2B2023%2C%2B1A46A51%2Bpm/1_275mox6j) (13 min) waarin een toelichting wordt gegeven op de schaduwopdracht ten aanzien van het verpleegkundig leiderschap. De spreker zal daarbij een link leggen tussen de eerste werkgroep en de werkgroepen over het verpleegkundig leiderschap en de kritische beroepssituatie. Daarnaast zal de spreker met behulp van eigen ervaringen ingaan op het schaduwen van een rolmodel. Er wordt hierbij een link gelegd tussen ‘schaduwen’ en onderzoeksmethoden. Na het bekijken van deze clip kun je:

* de effecten van het schaduwen van een rolmodel benoemen, zodanig dat je een verband kunt leggen tussen schaduwen en inzicht in verpleegkundig leiderschap
* de methode ‘schaduwen’ typeren, zodanig dat je toelicht welke onderzoeksmethoden hierbij worden toegepast.

1. Lees de kerntaak nog een keer goed door. Bestudeer ook het beoordelingsformulier van deze kerntaak. Formuleer zo nodig vragen bij de opdrachten over verpleegkundig leiderschap.

Je hebt vast al ideeën over leiderschap en over hoe een leider er ongeveer uit ziet. Misschien heb je op stage zelfs al voorbeelden gezien van een (verpleegkundig) leider. Maar wat maakt een leider nou precies tot een leider? En worden leiders geboren of gemaakt?

1. Lees het artikel ‘What is clinical leadership and why is it important’ van T. Swanwick en J. McKimm (2011) te vinden via Pubmed (beschikbaar via Xplora). Beantwoord daarna de volgende vraag: worden leiders geboren of gemaakt? Onderbouw je antwoord met argumenten.
2. Er is een groot verschil tussen leiderschap en management. Leiderschap kan namelijk buiten de hiërarchie vallen. Zoek op internet op wat verschillen zijn tussen leiderschap en management.
3. BPV4 richt zich op persoonlijk, klinisch en professioneel leiderschap. Denk alvast na op welk gebied jij je graag zou willen ontwikkelen. Als je dit moeilijk vindt kun je kijken op de website [www.verpleegkundigleiderschap.nu](http://www.verpleegkundigleiderschap.nu/).
4. Het schaduwen van een leider kan helpen om leiderschapskwaliteiten te ontwikkelen. Je krijgt de opdracht om in je stage gedurende 1 dag een leider schaduwen. Dit heet de ‘shadowing-technique’. Denk voor de werkgroep alvast na over welk type leider je wilt gaan schaduwen (persoonlijk, klinisch of professioneel leiderschap). Het is niet de bedoeling dat je je werkbegeleider gaat schaduwen. Tijdens de werkgroep krijg je uitleg over de opdracht.

**Programma**:

In de werkgroep staan we stil bij de voorbereidingsopdrachten en gaan we kijken naar waar jullie ambities liggen rondom het ontwikkelen van jullie leiderschap. Ook word er uitleg gegeven over de schaduwopdracht.

|  |
| --- |
| **Werkgroep 5. Leiderschapsstijlen en frameworks** |

**Lesdoelen:**

* Je herkent de verschillende leiderschapsstijlen, zodanig dat je herkent welk type leider jouw rolmodel is.
* Je herkent de verschillende frameworks, zodanig dat je een framework als hulpmiddel kan gebruiken bij het schaduwen van het rolmodel.
* Je concludeert hoe je jouw persoonlijke leiderschapskwaliteiten kunt inzetten, zodanig dat je tijdens je BPV klinisch of professioneel verpleegkundig leiderschap toont.

**Voorbereiding:** (*verwachte tijdsduur: +/- 60 min*)

1. Bekijk het digitale kennisclips over leiderschapsontwikkeling in de praktijk (7 min) en schaduwen (10 min). Beantwoord al kijkende naar de video’s de vragen die je hierin terug ziet.
2. Zoek informatie op over onderstaande leiderschapsstijlen. Je kunt deze informatie onder andere vinden in de aanbevolen literatuur. Bijvoorbeeld in het boek van Adriaansen & Peters (2018).
* Persoonlijk leiderschap
* Klinisch leiderschap
* Professioneel leiderschap

In de vorige werkgroep heb je je eigen ambitie ten aanzien van leiderschap geformuleerd. Zorg dat je voor de werkgroep een leider hebt benaderd die je gaat schaduwen. Hou er rekening mee dat deze type leider (persoonlijk, klinisch of professioneel) aansluit op je eigen ambitie.

1. Maak een zelftest over leiderschapsstijlen, klik bijvoorbeeld [hier](http://www.123test.nl/leiderschap). Neem de uitwerkingen mee naar de werkgroep.

**Programma:**

We gaan ons verder verdiepen in de verpleegkundige leiderschapsstijlen, waarbij we gaan kijken wat onder iedere vorm van leiderschap valt. Hoe kun jij dit laten zien in de praktijk? Ook gaan we kijken naar verschillende frameworks, zodat je een goede keuze kunt maken welke voor jouw doel rondom het schaduwen passend is.

|  |
| --- |
| **Werkgroep 6. Voldoen aan het D-niveau en teamsamenwerking** |

**Lesdoelen:**

* De student beschrijft aan de hand van het leerdoel op het beoordelingsformulier van BPV4 wat de student moet laten zien om te voldoen aan de criteria tijdens het Criterium Gerichte Interview, zodanig dat de student beschrijft wanneer het goed is.
* De student beschrijft welke bewijzen tijdens het CGI getoond kunnen worden om persoonlijk, klinisch en professioneel leiderschap aan te tonen op het D-niveau van het ZelCommodel.
* De student beschrijft wanneer tijdens het CGI voldoende wordt aangetoond dat de student de integratie van de CanMEDS rollen op D-niveau beheerst.
* De student benoemt de sterktes en zwaktes van de samenwerking in het team, zodanig dat de student inzicht heeft in de teamsamenwerking.
* De student benoemt welke sterke punten en verbeterpunten er zijn t.a.v. de eigen vaardigeden in teamsamenwerking, zodanig dat de student inzicht heeft in de eigen rol in het team.

**Voorbereiding** (*verwachte tijdsduur +/- 60 minuten*)

1. Verdiep je in het kerntaak en vormen van leiderschap beschreven op het beoordelingsformulier en beschrijf voor jezelf hoe je meetbaar gaat maken dat je het D-niveau beheerst in de door jou beschreven kritische beroepssituaties.
2. Beschrijf waaraan de bewijslast volgens jou moet voldoen, wanneer is het goed?
3. Lees het artikel ‘Effectieve teams in de gezondheidszorg’ van LTP Business Psychologen (2020) via [deze link](https://ltp.nl/zorg/teams-in-de-gezondheidszorg/).
4. Observeer gedurende een aantal diensten jouw team eens op hun samenwerking. Focus je hierbij op de volgende topics: *besluitvorming, conflicthantering, wijze van communiceren, cultuur, verdeling rollen en taken, onderhandelen, leidinggeven, coördineren en delegeren, vertrouwen en respect.* Verdeel de geobserveerde punten in sterkte- en zwaktepunten en neem die uitwerking mee naar de werkgroep.
5. Reflecteer op jouw samenwerkingsvaardigheden in dit team door kritisch te kijken naar je eigen functioneren in de samenwerking met dit team.

**Programma:**

Vandaag bespreken we met elkaar hoe je kunt aantonen dat je aan het D-niveau voldoet. Wanneer is het goed? Aan de hand van het beoordelingsformulier gaan jullie hierover in gesprek. Ook bespreken we met elkaar het onderwerp teamsamenwerking; welke vaardigheden zie je in je team terug? Welke vaardigheden bezit jij rondom samenwerking, en wat is jouw rol in de teamsamenwerking?

|  |
| --- |
| **Werkgroep 7. Interprofessioneel samenwerken**  |

**Lesdoelen:**

* De student start tijdens de bijeenkomst met het maken van een kritische beroepssituatie over een interprofessioneel vraagstuk uit de praktijk, zodanig dat hij/zij hierbij de voorkeuren van de patiënt, collega’s en instelling(en) verwerkt.
* De student verdiept zicht in effectieve samenwerking binnen een interprofessionele samenwerking, zodanig dat hij/zij (verbeter)acties kan formuleren en inzetten in de praktijk.

**Voorbereiding:** (*verwachte tijdsduur: +/- 75 min*)

1. Bekijk de kennisclip over interprofessioneel samenwerken via [deze link](https://mymedia.avans.nl/media/IPS%2Bfilm%2BMindbiz/1_49iv5ykw). (2 minuten)
2. Zet de kenmerken onder het juiste kopje:

|  |  |
| --- | --- |
| **Multidisciplinair werken** | **Interprofessioneel werken** |
| Leidt tot een gemeenschappelijk product | Gezamenlijk en geïntegreerd  |
| Perspectieven vanuit verschillende disciplines gecombineerd.  | Leidt tot een product waarin elke bijdrage zichtbaar is |
|  | Eén visie en zorgplan  |
| Best mogelijke zorg, begeleiding en ondersteuning bieden aan elke patiënt, ongeacht diens hulpvraag  | Mogelijk ‘gevoeld’ verschil in status |
|  | Specifieker dan een integrale werkwijze |
| Alle teamleden hebben taken die specifiek zijn voor hun discipline als taken die gemeenschappelijk en complementair zijn. | Vasthouden aan eigen discipline (vastomlijnd) |
|  | Oppervlakkig |

1. Bekijk onderstaand figuur 1 en bepaal of het een weergave van ‘multidisciplinair’ of ‘interprofessioneel’ samenwerken is:

**Figuur 1. Multidisciplinair en interprofessioneel samenwerken**



Overgenomen uit: Bouwens, S., & Martens, C. (2019). Omdat het leven van mensen niet in stukjes kan worden opgeknipt…. Spiekkaart IPS.

1. Bekijk de Toolbox ‘Interprofessioneel leren en evalueren’ van Tranzo Academische Werkplaats Ouderen (2020)
2. Lees het beoordelingsformulier door van BPV4 t.a.v. interprofessioneel samenwerken (staat onder professioneel leiderschap). Schrijf in eigen woorden op wat er van je verwacht wordt als je dit leest.
3. Ga in de praktijk op zoek naar een interprofessioneel vraagstuk en schrijf dit kort voor jezelf op.
4. Maak een start met het beschrijven van je kritische beroepssituatie hierover.

**Programma:**

In deze werkgroep verdiepen we ons in interprofessioneel samenwerken, en hoe dit een plek krijgt in je KBS’en voor je BPV4. Wat is wel interprofessioneel samenwerken, en wat niet? Verschillende casuïstieken vanuit jullie voorbereiding passeren de revue.

|  |
| --- |
| **Gastcollege verpleegkundig leiderschap in de praktijk** |

In dit gastcollege (90 min) wordt een voorbeeld gegeven van de manier waarop verpleegkundig leiderschap wordt vormgegeven.

**Lesdoel:**

* Je herkent de wijze waarop verpleegkundig leiderschap in de praktijk wordt vormgegeven, zodanig dat je met eigen woorden kunt vertellen hoe jij verpleegkundig leiderschap op jouw BPV vorm kan geven.

**Voorbereiding:** (*verwachte tijdsduur: +/- 10 min*)

1.Denk erover na hoe jij verpleegkundig leiderschap in wil gaan zetten binnen jouw BPV. Formuleer vragen voor de gastdocent.

Nadere informatie over dit college zal t.z.t. via deze pagina worden gegeven.

|  |
| --- |
| **Werkgroep 8. Assertiviteit en grenzen aangeven** |

**Lesdoelen**

* De student herkent de verschillende vormen van grenzen die er zijn.
* De student benoemt hoe zij grenzen aan geeft.
* De student benoemt hoe zij haar grenzen kan versterken, zodanig dat ze persoonlijk leiderschap toont.
* De student benoemt hoe zij “burgerlijk ongehoorzaam” (zoals omschreven in het artikel ‘Meer macht voor verpleegkundigen’) is of wordt, zodanig dat er een bijdrage geleverd wordt aan het tonen van verpleegkundig leiderschap.

**Voorbereiding:** (*verwachte tijdsduur: +/- 80 min*)

1. Zoek informatie op over de vier soorten grenzen die Nina Brown beschrijft op de website mens en gezondheid (2011) over persoonlijke grenzen stellen en versterken via [deze link](https://mens-en-gezondheid.infonu.nl/leven/80665-persoonlijke-grenzen-stellen-en-versterken.html).
2. Zoek informatie over assertief zijn en welke vormen van assertiviteit er zijn. Van welke vorm maak jij gebruik?
3. Bekijk dit filmpje: [Berthold Gunster geeft antwoord: je eigen grenzen bewaken - YouTube](https://www.youtube.com/watch?v=S5dNcogN3d4)
4. Verpleegkundigen hebben ook te maken met seksueel ongewenst gedrag, agressie en verbaal geweld. Lees [dit artikel](https://www.nporadio1.nl/nieuws/binnenland/c17183d9-1608-40cc-862d-98904d3688e2/60-procent-verpleegkundigen-had-ooit-last-van-seksueel-ongewenst-gedrag-schokkend-beeld) wat de NOS in het voorjaar van 2022 publiceerde en luister naar het fragment.
5. Beschrijf een situatie in maximaal 500 woorden waarin jij over je grens ging, of wanneer iemand anders over jouw grens ging. Hoe voelde dat? Welke signalen geeft je lichaam af? Neem deze beschrijving mee naar de werkgroep.
6. Beluister via [deze link](https://open.spotify.com/episode/3Jkyno0fUWmo95HsLEKTSb?si=AMStq7v-TjyN8Ka77ceNIQ) de podcast ‘Hoe krijg je als verpleegkundige een stem in de organisatie?’. Deze podcast wordt gemaakt door verpleegkundigen in het Erasmus MC.
7. Lees het Volkskrant artikel ‘Meer macht voor de verpleegkundigen’ (2023) via [deze link](https://www.venvn.nl/media/en1dm5a1/de-volkskrant-meer-macht-voor-verpleegkundigen.pdf) . Hoe toon jij wel eens jouw “burgerlijke ongehoorzaamheid”?

**Programma:**

In deze werkgroep gaan we met elkaar het hebben over het stellen/bewaken van grenzen en assertiviteit tonen. De een vind dit lastig, de ander kan hier goed mee overweg. Hoe dan ook, iedereen loopt wel eens tegen zijn/haar grenzen aan, of gaat er overheen. Zeker in je toekomstige beroep is het belangrijk dat je je bewust bent van je eigen grenzen, en hierin ook van jezelf laat horen als iets voor jou onprettig voelt.

|  |
| --- |
| **Werkgroep 9. Terugblik schaduwopdracht en integratie in persoonlijk leiderschap** |

**Lesdoel:**

* Je beoordeelt wat het verschil is tussen jouw ambities en de kwaliteiten van het rolmodel dat je hebt geschaduwd, zodanig dat je handvaten hebt om zelf tijdens de BPV leiderschap te ontwikkelen en tonen.

**Voorbereiding:** (*verwachte tijdsduur: +/- 60 min*)

* 1. Werk je framework na de schaduwdag uit en neem deze mee naar de werkgroep. Neem ook de aantekening mee die je hebt gemaakt tijdens het schaduwen.
	2. Plan een evaluatiegesprekje met jouw rolmodel om dit ingevulde framework te bespreken (doe dit dus niet gelijk op de schaduwdag zelf). Dit gesprek geeft enerzijds persoonlijke inzichten, anderzijds kan het rolmodel ook nieuwe inzichten verschaffen.
	3. Blik na de schaduwdag terug op je eigen ambitie die je in werkgroep 4 hebt geformuleerd. Geef daarna antwoord op de volgende vraag: wat heeft het schaduwen je opgeleverd ten opzichte van jouw persoonlijk ontwikkelingsdoel?

**Programma:**

In deze werkgroep blikken we terug op de uitgevoerde schaduwopdracht. Afgelopen weken heb je 1 dag met jouw rolmodel meegelopen en middels een framework geobserveerd. In de werkgroep kijken we terug wat je hebt waargenomen en hoe je dit vervolgens weer mee kunt nemen in de ontwikkeling van jouw leiderschap.

|  |
| --- |
| **Werkgroep 10. Coaching en begeleiding van studenten en medewerkers** |

**Lesdoelen:**

* De student legt uit hoe de manier van begeleiden van stagiaires, leerlingen of gediplomeerde zorgmedewerkers ingeschat kan worden met behulp van situationeel begeleiden, zodanig dat deze begeleiding aansluit bij het leerproces van de stagiaires, leerlingen en gediplomeerde zorgmedewerkers.
* De student herkent in het begeleiden van stagiaires, leerlingen en gediplomeerde zorgmedewerkers taakgericht gedrag en relatiegericht gedrag, zodanig dat de student een beargumenteerde keuze voor een begeleidingsstijl kan verantwoorden.

**Voorbereiding:** (*verwachte tijdsduur: +/- 60 min*)

1. Bekijk de video over stagiaires begeleiden via deze [link](https://www.youtube.com/watch?v=fQkwThmWb50) (2 minuten).
2. Lees het artikel ‘Situationeel begeleiden’ via de volgende [link](https://www.researchgate.net/publication/225398861_Raad_weten_met_de_situatie) . Dit artikel gaat over een vorm van begeleiding die in het Amsterdam UMC door werkbegeleiders wordt toegepast.

**Programma:**

Vandaag staat in het teken van coaching en begeleiding. Als student heb je de nodige ervaringen met het begeleid en gecoacht worden. Als gediplomeerd verpleegkundige ga jij ook studenten begeleiden, maar bijvoorbeeld ook je collega’s coachen. We gaan kijken naar competenties, vaardigheden en kennis om dat zo goed mogelijk in te vullen.

|  |
| --- |
| **Werkgroep 11. Onboarding van jou als verpleegkundige** |

**Lesdoelen:**

* De student kan de eigen waarden benoemen, zodanig dat dit vertaald wordt naar hoe de student het toekomstige beroep ziet.
* De student kan aangeven wat hij/zij nodig heeft voor de eigen persoonlijke en professionele ontwikkeling tot verpleegkundige.

**Voorbereiding:** (*verwachte tijdsduur: +/- 60 min*)

* 1. Bereid op een creatieve manier een pitch van maximaal 2 minuten voor met hierin de volgende vragen verwerkt. Hierbij valt te denken aan een gedicht, mindmap, liedje, fotocollage of iets dergelijks.
* Waarom heb je voor deze opleiding gekozen? Is deze reden anders geworden gedurende de opleiding?
* Wat houdt het verpleegkundig beroep volgens jou in?
* Welke persoonlijke sterke en ontwikkelpunten draag jij bij je als (bijna gediplomeerd) verpleegkundige?
* Hoe heb je jezelf voorbereid op je toekomst als gediplomeerd verpleegkundige?
* Wat is voor jou een ideale werk/privé balans? Wat heb je nodig om dat na te streven?
* Waar zie je jezelf over 5 jaar?

**Programma:**

In deze werkgroep staan we stil bij jouw waarden kijkende naar jouw toekomstige beroep. Ook staan we stil bij het thema onboarding; wat heb jij bijvoorbeeld nodig om duurzaam inzetbaar te blijven?

|  |
| --- |
| **Werkgroep 12. Voorbereiding op summatief CGI**  |

**Lesdoel:**

* De student demonstreert het Criterium Gericht Interview, zodanig dat de student persoonlijke aandachtspunten formuleert voor het Criterium Gericht Interview ter afsluiting van de BPV.

**Voorbereiding:** (*verwachte tijdsduur: +/- 20 min*)

* 1. Beluister de kennisclip over het CGI via [deze link](https://mymedia.avans.nl/media/Kaltura%2BCapture%2Brecording%2B-%2Bfebruari%2B13de%2B2023%2C%2B10A08A55%2Bam/1_b5o1pjko)
	2. Bestudeer het beoordelingsformulier voor het Criterium Gericht Interview (CGI).
	3. Reflecteer terug op je formatieve CGI. Wat ging goed, wat kon beter, etc.
	4. Noteer eventuele vragen die je hebt.

**Programma:**

Nu alle inhoudelijke werkgroepen klaar zijn, willen we nogmaals stilstaan bij het CGI. In deze werkgroep kun je je vragen stellen over het gesprek zelf, de beoordelingssystematiek en zelf ook even oefenen.

**Bijlage 1. ZelCommodel**

Taxonomieniveaus Bachelor of Nursing

In BPV4 wordt bij de programmaonderdelen uitgegaan van **Niveau D** van het ZelCommodel:

**Het ZelCommodel**

Voor de beschrijving van het niveau van de verschillende onderdelen van het curriculum maken we gebruik van het ZelCommodel (Bulthuis, 2013). “Het ZelCommodel is een praktisch hulpmiddel bij het vaststellen van competentieniveaus in het beroepsonderwijs. Het model beschrijft een niveau-indeling gebaseerd op de dimensies Zelfstandigheid en Complexiteit: hoe zelfstandiger iemand werkzaamheden kan uitvoeren en hoe complexer de werkzaamheden zijn, hoe hoger zijn competentieniveau” (Bulthuis 2013).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Zelfstandigheid à | C | D | E |
| B | C | D |
| A | B | C |
|  | Complexiteit à  |

*Figuur 1: “ZelCommodel: Zelfstandigheid en Complexiteit bepalen in samenhang het competentieniveau*” (Bulthuis, 2013).

**Niveau A:** een situatie waarin zowel de zelfstandigheid als de complexiteit laag zijn.

**Niveau B:** een situatie waarin de zelfstandigheid laag is en de complexiteit in het midden zit óf een situatie waarbij de zelfstandigheid in het midden zit en de complexiteit laag is.

**Niveau C:** een situatie waarin zowel de zelfstandigheid als de complexiteit in het midden zitten óf de zelfstandigheid laag is in een hoog complexe situatie of de zelfstandigheid hoog is in een laag complexe situatie.

**Niveau D (afstuderen):** een situatie waarin de zelfstandigheid hoog is in een midden complexe situatie óf de zelfstandigheid midden is in een hoog complexe situatie.

NB: Niveau E: Voor het behalen van de opleiding Bachelor Nursing is het niet noodzakelijk dat dit niveau op alle onderdelen behaald is. Er zal binnen de opleiding altijd nog sprake zijn van een vorm van begeleiding óf een situatie lager dan het hoogste niveau van complexiteit. De beginnend beroepsbeoefenaar ontwikkelt zich verder naar dit E-niveau.

|  |
| --- |
| **Complexiteit** |
| **Laag** | **Midden** | **Hoog** |
| •Weinig variabelen en eenduidige verbanden in het klinisch redeneren• Monodisciplinair binnen het eigen beroepsdomein • Gestandaardiseerde zorg• Situatie van de zorgvrager is stabiel en voorspelbaar | • Meerdere variabelen, overzichtelijk in het klinisch redeneren • Andere disciplines betrokken (maximaal 3)• Overwegend gestandaardiseerde zorg • Situatie van de zorgvrager is matig stabiel en/of voorspelbaar | • Veelheid aan variabelen, onoverzichtelijk in het klinisch redeneren • Op het grensvlak tussen meerdere disciplines, samen met deze disciplines • Mix van gestandaardiseerde en niet-gestandaardiseerde zorg • Situatie van de zorgvrager is onstabiel en/of onvoorspelbaar |

|  |
| --- |
| **Zelfstandigheid** |
| **Laag**  | **Midden** | **Hoog** |
| • Instructie en aanwijzingen onder begeleiding of toezicht • Klinisch redeneren onderbouwt met redenaties van anderen • Theorie, methoden en procedures worden aangereikt • Overnemen van zorg bij onverwachte omstandigheden of risicovolle situaties | • Instructie en aanwijzingen op aanvraag • Coaching en ondersteuning bij klinisch redeneren • Deels aanreiken van theorie, methoden en procedures • Deels overnemen van zorg bij onverwachte omstandigheden of risicovolle situaties | • Begeleiding en coaching op afstand op aanvraag• Zelfstandig doorlopen van klinisch redeneren• Zelf zoeken en vinden van relevante theorie, methoden en procedures • Zelfstandig uitvoeren van zorg in onverwachte of risicovolle situaties met begeleiding op afstand |

**Niveau Laag**

*Zelfstandigheid*

* Er is sprake van instructie en/of aanwijzingen, begeleiding en/of toezicht en directe feedback door een werkbegeleider of docent.
* De benodigde theorie (conceptuele modellen), methoden en procedures (strategische modellen) en literatuur worden aangeboden door docent of werkbegeleider.
* Tijdens de BPV overlegt de student met de werkbegeleider over te maken keuzes.
* Tijdens de BPV wordt de zorg door anderen overgenomen als er sprake is van onverwachte omstandigheden of risicovolle situaties.
* Het klinisch redeneren wordt onderbouwt met redenaties van anderen.
* De student ontvangt instructie en/of directe begeleiding bij het ontwikkelen van metacognitieve vaardigheden.

*Complexiteit*

* De opdrachten / de werkzaamheden / de op te lossen vraagstukken kennen weinig variabelen en betreffen eenduidige verbanden.
* De opdrachten / de werkzaamheden worden binnen het eigen beroepsdomein en monodisciplinair uitgevoerd.
* De te gebruiken methoden zijn gestandaardiseerd.
* De student reflecteert onder begeleiding van een werkbegeleider of docent, op beschrijvend reflectief niveau, op het resultaat en de wijze waarop het resultaat is verkregen.
* De zorgvragers waaraan de student tijdens de BPV zorg verleent kenmerken zich door een stabiele gezondheidstoestand en verkeren in een beperkt wisselende zorgsituatie die voorspelbaar is. De mantelzorger en naasten behoeven geen aanvullende zorg of begeleiding.
* Tijdens de BPV kenmerken de leersituaties zich voor de student door een adequate bezetting, een voorspelbaar verlopen dienst, beschikbare begeleiding, en beschikbaarheid van benodigde materialen.

**Niveau Midden**

*Zelfstandigheid*

* Er is sprake van tussentijdse begeleiding en feedback van een werkbegeleider of docent. Instructie en/of aanwijzingen door een werkbegeleider of docent worden gegeven op vraag van de student en in complexe situaties.
* De benodigde theorie (conceptuele modellen), methoden en procedures (strategische modellen) en literatuur worden deels aangeboden door een docent of werkbegeleider en deels door de student zelf gezocht en gevonden.
* Tijdens de BPV heeft de student vrijheid van handelen binnen vastgestelde kaders.
* Tijdens de BPV wordt de zorg gedeeltelijk door anderen overgenomen als er sprake is van onverwachte omstandigheden of risicovolle situaties.
* Het proces van klinisch redeneren wordt door de student met behulp van anderen volledig doorlopen.
* De student ontvangt coaching bij het ontwikkelen van metacognitieve vaardigheden.

*Complexiteit*

* De opdrachten / de werkzaamheden / de op te lossen vraagstukken kennen meerdere variabelen en betreffen een methodisch (klinisch) redeneerproces.
* De opdrachten / de werkzaamheden worden binnen het eigen beroepsdomein en in samenwerking met ten hoogste drie andere disciplines uitgevoerd.
* De te gebruiken methoden zijn meestal gestandaardiseerd.
* De student reflecteert met enige begeleiding van een werkbegeleider of docent, op dialogisch reflectief niveau, op het resultaat en de wijze waarop het resultaat is verkregen.
* De zorgvragers waaraan de student tijdens de BPV zorg verleent kenmerken zich door een matig stabiele gezondheidstoestand en verkeren in een wisselende zorgsituatie die matig voorspelbaar is en waarbij zich voor de student onverwachte situaties kunnen voordoen. De mantelzorger en naasten behoeven enige aanvullende zorg of begeleiding waarbij er sprake is van weinig variabelen en eenduidige verbanden.
* Tijdens de BPV kenmerkt de stageplaats zich voor de student door een adequate bezetting, een voorspelbaar verlopen dienst, beschikbare begeleiding, en beschikbaarheid van benodigde materialen

**Niveau Hoog**

*Zelfstandigheid*

* Er is sprake van begeleiding en coaching op afstand door een werkbegeleider of docent. Instructie en/of aanwijzingen door een werkbegeleider of docent wordt gegeven op vraag van de student en in complexe situaties.
* De benodigde theorie (conceptuele modellen), methoden en procedures (strategische modellen) en literatuur worden door de student zelf gezocht en gevonden.
* Tijdens de BPV heeft de student vrijheid van handelen binnen de beroepscode verpleegkundigen en verzorgenden (V&VN) en de voor medewerkers geldende richtlijnen en afspraken van de stageplaats.
* Tijdens de BPV wordt de zorg zelfstandig met begeleiding op afstand of onder begeleiding uitgevoerd als er sprake is van onverwachte omstandigheden of risicovolle situaties.
* Het proces van klinisch redeneren wordt door de student volledig zelfstandig doorlopen.
* De student ontwikkelen zelfstandig metacognitieve vaardigheden.
* De student geeft instructie en/of begeleiding aan anderen binnen het beroepsdomein.

*Complexiteit*

* De opdrachten / de werkzaamheden / de op te lossen vraagstukken kennen een veelheid aan variabelen en betreffen een methodisch (klinisch) redeneerproces.
* De opdrachten / de werkzaamheden worden binnen het eigen beroepsdomein, op het grensvlak met andere domeinen en in samenwerking met voor de zorgvrager(s) relevante andere disciplines uitgevoerd.
* De te gebruiken methoden kenmerken zich door een mix van routinematig en niet-gestandaardiseerd.
* De student reflecteert zelfstandig, op kritisch reflectief niveau, op het resultaat en de wijze waarop het resultaat is verkregen.
* De zorgvragers waaraan de student tijdens de BPV zorg verleent kenmerken zich door een weinig stabiele gezondheidstoestand en verkeren in een wisselende zorgsituatie die niet voorspelbaar is en waarbij zich voor de student onverwachte situaties kunnen voordoen. De mantelzorger en naasten behoeven voortdurend aanvullende zorg of begeleiding waarbij er sprake is van meerdere variabelen.
* Tijdens de BPV kenmerkt de stageplaats zich voor de student door een adequate bezetting en beschikbare begeleiding.

**Bronnen beschrijving niveau:**

Best, de, J., Dobber, J., Latour, C. & Menting, L. (2016). Competentieset van HBO Verpleegkunde. Hogeschool van Amsterdam.

Bulthuis, P. (2013). Het ZelCommodel, grip op competentieniveaus. Op 28 februari 2018 van <https://score.hva.nl/Bronnen/Het%20ZelCommodel%20-%20Grip%20op%20competentieniveaus.pdf>

Hatton N & Smith D. (1995). Reflection in teacher education. Towards definition and implementation. Teaching & Teacher Education 1995; 11:33-49

Projectgroep onderwijsvernieuwing (2014). Taxonomieniveaus Fysiotherapie, Gezondheidszorgtechnologie en verpleegkunde. Avans Hogeschool, Academie Gezondheidszorg.

Snoeren, M. & Raaijmakers R. (2018). Handleiding Praktijkleren Opleiding Verpleegkunde en Technische Stroom. Fontys Hogeschool Mens en Gezondheid.

**Bijlage 2. Beoordelingsformulier CGI BPV4**

|  |
| --- |
| **Beoordelingsformulier Criterium Gericht Interview (CGI) BPV4** |
| **Naam student + studentnummer:** | **Eindbeoordeling**: |
| **Naam beoordelaar:** | **Berekening eindbeoordeling:** *(scores persoonlijk leiderschap + scores klinisch verpleegkundig leiderschap) x 2 + scores professioneel leiderschap = puntentotaal*Vergelijk het puntentotaal in de tabel voor het corresponderende eindcijfer. |
| **Naam BPV-instelling + werkbegeleider(s):** | **Ontvankelijkheidscriterium summatieve CGI**: De student toont bij de start middels diens kruistabel/KBS overzicht aan in aanraking geweest te zijn met kritischeberoepssituaties op D-niveau. Hierbij legt de student duidelijk uit wat de mate van complexiteit was waarin de student gehandeld heeft. Ook geeft de student een heldere toelichting op de ondersteuning die de student vanuit de BPV hierbij heeft gehad. De kritische beroepssituaties beslaan tezamen alle CanMEDS rollen op D-niveau. Gegeven informatie wordt beaamd door de werkbegeleider of diens vertegenwoordiger. |
| **Wat moet ik kunnen?**Ik ontwikkel en toon in relatie tot het verpleegkundig proces persoonlijk, klinisch en professioneel leiderschap tijdens het praktijkleren in de BPV-instelling. Ik geef daarbij invulling aan de integratie van alle CanMEDS rollen, en werk toe naar zelfstandigheid in complexe en onvoorspelbare kritische beroepssituaties (Zelcom niveau D). |
| **Waar werk je naartoe?** | **Wat lever je op?** | **Criteria** | **Wanneer is het GOED?** | **Score** | **Feed-up, feedback en feedforward:** |
| Vanuit **persoonlijk leiderschap** kan ik zelfstandig voortdurend en methodisch reflecteren op mijn eigen handelen in de samenwerking met de zorgvrager en andere zorgverleners waarbij ik gebruik maak van o.a. de schaduwopdracht. Ik kan mijn keuzes en beslissingen beargumenteren en betrek hierbij verschillende aspecten (taak, proces, zelfregulerend vermogen, persoon), zodanig dat ik inzicht geef in persoonlijke sterke en zwakke punten in mijn transfer naar beginnend beroepsbeoefenaar. | Diverse bewijzen\* van een zelfbeoordeling tijdens CGI die persoonlijk leiderschap aantonen. | **Professionele reflectie***Weging: 20%* | Ik reflecteer op mijn eigen handelen op taak, proces, persoonlijk en zelfregulerend niveau in complexe en onvoorspelbare beroepssituaties, waarbij ik de vertaalslag maak naar mijn toekomstig handelen. Hierdoor geef ik inzicht in mijn transfer naar beginnend beroepsbeoefenaar. | 4-3-2-1 |  |
| **Morele sensitiviteit**Weging: 20% | Ik laat een kritische beschouwing zien en houd rekening met emoties, belangen en maak een moreel-ethische afweging in complexe en onvoorspelbare beroepssituaties. | 4-3-2-1 |  |
| In de rol van **klinisch verpleegkundig leider** pas ik zelfstandig het klinisch redeneerproces toe waarbij ik op persoonsgerichte wijze communiceer met de zorgvrager en diens netwerk, zodanig dat ik een proactieve zorgplanning hanteer. Ik maak hierbij gebruik van de best beschikbare evidence. Ik behartig de belangen van de zorgvrager en diens netwerk, zodanig dat ik zelfmanagement stimuleer en gezamenlijke besluitvorming toepas. | Diverse bewijzen\* met onderbouwing tijdens CGI die klinisch verpleegkundig leiderschap aantonen. | **Klinisch redeneren***Weging: 20%* | Ik pas het klinisch redeneren en preventief handelen toe, waarbij ik persoonsgericht communiceer, een proactieve zorgplanning hanteer en maak hierbij gebruik van de best beschikbare evidence. Hierbij toon ik kennis en inzicht in dit proces in complexe en onvoorspelbare beroepssituaties. | 4-3-2-1 |  |
| **Gezamenlijke besluitvorming***Weging: 20%* | Ik behartig de belangen van de zorgvrager en diens netwerk in complexe en onvoorspelbare beroepssituaties. Hierbij stimuleer ik het zelfmanagement van de zorgvrager. Ik neem andere disciplines hierin mee, zodanig dat er een gezamenlijke en passende afweging plaatsvindt tussen diverse belangen. | 4-3-2-1 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| In de rol van **professioneel verpleegkundig leiderschap** kan ik het zorgproces zelfstandig coördineren zodanig dat ik bijdraag aan de continuïteit van zorg. Ik kan een coachende rol aannemen en draag bij aan deskundigheidsbevordering binnen het verpleegkundig team. Ik laat zien dat ik kan samenwerken in een(inter)professionele context. | Diverse bewijzen\* met onderbouwing tijdens CGI die professioneel leiderschap aantonen. | **Coördinatie van zorg***Weging: 10%* | Ik kan de zorg rondom een zorgvrager organiseren, overzien, en anticipeer op complexe en onvoorspelbare beroepssituaties, waarbij ik samenwerk vanuit een interprofessionele context, zodanig dat ik bijdraag aan de continuïteit van zorg. | 4-3-2-1 |  |
| **Deskundigheids- bevordering***Weging: 10%* | Ik heb /en houd een kritische en onderzoekende houding ten aanzien van mijn eigen leerproces en coach collega’s in het zoeken,ontwikkelen en concretiseren van nieuwe inzichten. | 4-3-2-1 |  |

4=GOED, 3=VOLDOENDE, 2=MATIG, 1=ONVOLDOENDE

\*: Bewijzen kunnen zijn: een reflectieverslag, zorgplan, risiciosignaleringen, mindmap, gedicht, filmpje, het geven van/ volgen van een klinische les, volgen van cursussen, enzovoorts.

|  |  |
| --- | --- |
| **Puntentotaal** | **Cijfer Osiris** |
| 40 punten | 10 |
| 39 punten | 9.6 |
| 38 punten | 9.3 |
| 37 punten | 8.9 |
| 36 punten | 8.5 |
| 35 punten | 8.1 |
| 34 punten | 7.8 |
| 33 punten | 7.4 |
| 32 punten | 7.0 |
| 31 punten | 6.6 |
| 30 punten | 6.3 |
| 29 punten | 5.9 |
| **28 punten** | **5,5** |

|  |  |
| --- | --- |
| 27 punten | 5,3 |
| 26 punten | 5,0 |
| 25 punten | 4,8 |
| 24 punten | 4,5 |
| 23 punten | 4,3 |
| 22 punten | 4,0 |
| 21 punten | 3,8 |
| 20 punten | 3,5 |
| 19 punten | 3,3 |
| 18 punten | 3,0 |
| 17 punten | 2,8 |
| 16 punten | 2,5 |
| 15 punten | 2,3 |
| 14 punten | 2,0 |
| 13 punten | 1,8 |
| 12 punten | 1,5 |
| 11 punten | 1,3 |
| 10 punten | 1,0 |

**Bijlage 3. Addendum BPV4 herkansing**

Acties student:

* Je gaat vroegtijdig het gesprek aan met je stageplaats en BPV-docent als je BPV4 niet goed verloopt.
* Als je in samenspraak met de werk-/stageplaats én BPV-docent tot de conclusie komt dat de BPV-doelen niet binnen de gestelde tijd behaald kunnen worden, kun je je stage stopzetten. Plan zo snel mogelijk een gesprek in met de studieadviseur én je SLB-docent.
* Als je summatieve CGI (aan het einde van je stage) met een onvoldoende wordt beoordeeld, het volgende:
	+ Plan na het CGI een gesprek met je werkbegeleider of praktijkopleider en/of BPV-docent. Bespreek de volgende mogelijkheden:
		- Blijft stagelopen op dezelfde afdeling en werkt toe naar het gestelde eindniveau
		- Blijft stagelopen binnen de instelling maar op een andere afdeling
		- Gaat stagelopen bij een andere organisatie (bespreek ook de mogelijkheden met het praktijkbureau).
		- Voor duale studenten: blijven stagelopen bij de eigen werkgever. Dit kan op de huidige stage afdeling of een andere. Bespreek intern de mogelijkheden. Indien de werkgever het contract wil ontbinden o.b.v. disfunctioneren, dient altijd een BPV-docent betrokken te worden.
* Nadat duidelijk is waar je je stage gaat vervolgen: plan z.s.m. een gesprek met de studieadviseur en je SLB-docent om de routewijziging te bespreken.
* Voor voltijd studenten: je kunt een keuze maken om bij je huidige BPV-docent te blijven en met hem/haar een herkansings CGI af te spreken (je volgt dan niet het gehele onderwijs opnieuw). Je kunt ook instromen in het herkansingscohort. Je krijgt daarbij een andere BPV-docent en kunt het bijbehorende onderwijs (evt opnieuw) volgen.
* Neem contact op met je BPV-docent om jouw begeleidingswensen te bespreken en te bepalen qua tijdsindicatie wanneer jij voldoet aan het gestelde eindniveau. De herkansingsperiode voor een voltijdse student is 20 weken en voor een duale student 20 weken. Het plannen van het herkansings CGI dient plaats te vinden in week 7,8 of 9 aan het einde van je herkansingsperiode.

Acties BPV-docent:

* Je behoudt de begeleiding van de BPV-student, dus bespreek (op initiatief van de student) met de student welke facilitering de student nodig heeft om de BPV te herkansen.
* Geef bij de modulecoördinator én het academiebureau door dat, en welke student, de BPV met een onvoldoende heeft afgerond. Geef door indien student ervoor kiest om in te stromen in het herkansingscohort om het onderwijs te volgen.