



# SimNEXT

Lifelong learning in  
healthcare simulation

## Competentieraamwerk

V1.0  
1-9-2023

## Introductie

Welkom bij SimNEXT, dé plek om een bekwame simulatietrainer te worden. Om je te helpen navigeren in dit programma, maken wij gebruik van een competentieraamwerk. In dit document leggen we uit wat een competentieraamwerk is, waarom het waardevol is en hoe het jou als deelnemer ten goede komt.

## Wat is een competentieraamwerk?

Een competentiekader of competentieraamwerk is een gestructureerde en georganiseerde beschrijving van de kennis, vaardigheden, en gedragingen die nodig zijn voor succes in een bepaald vakgebied of beroep. Het dient als een routekaart met een beschrijving van de essentiële competenties en hun respectievelijke subvaardigheden die nodig zijn om te excelleren in een specifieke rol of discipline.

Het competentieraamwerk biedt een duidelijke en goed **gedefinieerde structuur voor leren**. Complexe vaardigheden zijn opgesplitst in hanteerbare kern- en deelvaardigheden, waardoor duidelijk wordt wat er wordt verwacht en waar je je inspanningen op moet richten. De bijkomende descriptoren beschrijven standaarden waaraan de uitvoering van de vaardigheid moet voldoen en geven zo aandachtspunten waarmee je jouw **voortgang kan meten**. Je kunt je huidige competentieniveau beoordelen en je ontwikkeling tijdens het programma volgen.

Dit maakt **gepersonaliseerde leerervaringen** mogelijk. Je kunt sterke punten en verbeterpunten identificeren en modules kiezen die aansluiten bij jouw leerdoelen. Dankzij deze flexibiliteit kun je je SimNEXT programma afstemmen op jouw unieke behoeften. Het bijhouden van je ontwikkeling op elke competentie kan daarnaast je carrièrevoortzichten vergroten, omdat het jouw beheersing van het vakgebied aantoont.

## Het SimNEXT competentieraamwerk

Voor het verzorgen van effectief, doelmatig, en boeiend onderwijs is meer nodig dan alleen vakinhoudelijke kennis. Het uitvoeren van simulatieonderwijs vereist doordachte keuzes in didactische aanpak. Om deze te kunnen onderbouwen is begrip van goed onderwijsontwerp essentieel. Zowel de uitvoering als het ontwerp vereisen scherp zicht op de behoefte van de lerende en de context waarin geleerd wordt. Bij SimNEXT zijn al deze aspecten samengevat in een competentieraamwerk bestaande uit *analyseren*, *ontwerpen*, *uitvoeren*, en *evalueren*, aangevuld met de competentie *levenslang leren*. Hier is een kort overzicht van wat je kunt verwachten:

1. **Analyseren:** Je bent in staat om de behoefte van jouw deelnemers vast te stellen, in kaart te brengen wat, waarom, en waar er geleerd moet worden, en een plan op te stellen voor een mogelijk onderwijsprogramma.

2. **Ontwerpen:** Je bent in staat om doordachte ontwerpkeuzes te maken bij het ontwerpen van effectieve onderwijsprogramma's die gebruik maken van simulatie als een krachtig leermiddel om transfer naar de praktijk te faciliteren.
3. **Uitvoeren:** Je bent in staat om een veilig leerklimaat te creëren, en deelnemers met vaardigheids- en teamtraining te begeleiden bij het behalen van hun leerdoelen.
4. **Evalueren:** Je bent in staat de impact en effectiviteit van jouw onderwijsprogramma's te beoordelen, zodat je verzekerd bent van continue verbetering.
5. **Levenslang leren:** Je bent in staat om je eigen leer- en ontwikkelproces te monitoren en bij te sturen om zo te blijven groeien en op de hoogte te blijven van de ontwikkelingen op het gebied van simulatieonderwijs

In het SimNEXT programma zul je dit competentieraamwerk gebruiken om:

- Duidelijke leerdoelen te stellen: Begrijpen wat je gaat leren en welke competenties je zult ontwikkelen tijdens het programma.
- Jezelf te evalueren: Beoordeel je huidige vaardigheden met behulp van de meegeleverde descriptoren, zodat je je sterke punten en gebieden die verbetering behoeven kunt identificeren.
- Modules en activiteiten te kiezen die aansluiten bij jouw leerbehoeften en doelen, zodat je een persoonlijke en effectieve leerervaring krijgt.

Veel succes op jouw professionele ontwikkelingsreis met SimNEXT!

# Analyseren

De competentie Analyseren binnen het SimNEXT raamwerk omvat de vaardigheden die je nodig hebt om een leersituatie uitgebreid te beoordelen, alle informatie te verzamelen die het mogelijk maakt om een geschikt onderwijsprogramma te ontwerpen, en weloverwogen beslissingen te nemen over doelen en haalbaarheid van simulatieonderwijs. Binnen deze competentie zijn drie kernvaardigheden gedefinieerd:

## A1. Behoeftte vaststellen

Deze vaardigheid stelt je in staat om onderwijsbehoeften te beschrijven door je te oriënteren op de behoefte, de haalbaarheid in te schatten, en te bepalen of de behoefte effectief kan worden aangepakt door middel van een onderwijsprogramma.

Deelvaardigheden	Descriptorren
Oriënteren op de behoefte	<ul style="list-style-type: none"><li>• Er wordt een onderbouwde keuze gemaakt voor de manier(en) waarop de behoefte het best kan worden uitgevraagd, bijvoorbeeld met gesprekken of vragenlijsten.</li><li>• De oriëntatie leidt in elk geval tot globale inzichten met betrekking tot de behoefte van deelnemers en opdrachtgever.</li><li>• De oriëntatie leidt in elk geval tot globale inzichten met betrekking tot het instapniveau van de deelnemers.</li><li>• De oriëntatie leidt in elk geval tot globale inzichten met betrekking tot de knelpunten die het leerproces kunnen bedreigen.</li></ul>
Haalbaarheidsinschatting maken	<ul style="list-style-type: none"><li>• Er wordt een inschatting gemaakt van organisatorische, culturele, en financiële benodigdheden, zowel bij de aanvrager als de aanbieder (b.v. tijd, middelen, expertise).</li><li>• Op basis van de gestelde behoefte, randvoorwaarden, en gemaakte kostenberaming wordt bepaald of het beoogde onderwijsprogramma haalbaar is.</li></ul>
Besluiten of aan deze behoefte kan worden voldaan met een onderwijsprogramma	<ul style="list-style-type: none"><li>• Op basis van de oriëntatie en haalbaarheidsinschatting wordt onderbouwd waarom een onderwijsprogramma hier wel of niet zinvol is.</li><li>• Als een onderwijsprogramma niet geschikt is, wordt een advies gegeven over een alternatieve aanpak van de behoefte.</li><li>• Er zijn heldere afspraken gemaakt over verslaglegging en afronding.</li></ul>

## A2. De leersituatie in kaart brengen

Deze vaardigheid behelst het beoordelen van de bredere context door de belangen van alle belanghebbenden te identificeren, de kenmerken en behoeften van de doelgroep te analyseren, en de inhoud te beoordelen in termen van de competenties (kennis, vaardigheden, attitudes) die moeten worden overgedragen.

Deelvaardigheden	Descriptoren
Belangen van alle stakeholders in kaart brengen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Alle stakeholders worden geïdentificeerd, d.w.z., iedereen die belang heeft bij of beïnvloed wordt door dit onderwijsprogramma.</li><li>• Belangrijke informatie over de stakeholders wordt in kaart gebracht, zoals bv. de impact van het onderwijs op hen, hun invloed op het onderwijs, wat zij belangrijk vinden, hoe ze kunnen bijdragen of juist blokkeren, en hoe de stakeholder wordt betrokken bij het onderwijsprogramma.</li></ul>
De doelgroep analyseren	<ul style="list-style-type: none"><li>• De relevante kenmerken van de doelgroep wordt in kaart gebracht, waaronder: voorkennis, leeftijd, ervaring, en houdingen ten opzichte van het onderwijsprogramma, alsmede hun wensen en behoeften.</li><li>• De praktijksituatie van deelnemers wordt in kaart gebracht zodat helder wordt in welke context, met welke middelen, en in welke cultuur het geleerde moet worden toegepast.</li></ul>
De inhoud analyseren in termen van aan te leren competenties (of kennis, vaardigheden, attitudes)	<ul style="list-style-type: none"><li>• De te onderwijzen taak of vaardigheid wordt ontleed in kritieke stappen en bijbehorende denkprocessen die ten grondslag liggen aan het handelen van de uitvoerder.</li><li>• Indien nodig wordt informatie verzameld, bijvoorbeeld door het betrekken van inhoudsdeskundigen, raadplegen van literatuur, of observeren van experts.</li></ul>

### A3. Een plan maken

Deze vaardigheid draait om het ontwikkelen van een gestructureerd plan. Dit omvat het definiëren van duidelijke, concrete en meetbare resultaten, het formuleren van specifieke doelen, het maken van een eerste opzet van het onderwijsprogramma en het samenwerken met belanghebbenden om het plan te coördineren en de nodige aanpassingen te maken.

Deelvaardigheden	Descriptor
Een concreet en meetbaar resultaat omschrijven	<ul style="list-style-type: none"><li>• Er wordt omschreven welke kennis, vaardigheden en attitudes deelnemers aan het einde van het onderwijsprogramma beheersen, en tot op welk niveau.</li></ul>
Doelen formuleren	<ul style="list-style-type: none"><li>• Er worden concrete doelen geformuleerd die gebruikt kunnen worden om het onderwijsprogramma te ontwerpen (b.v., o.b.v. Bloom's Taxonomie).</li><li>• De geformuleerde doelen zijn eenduidig en meetbaar, zodat ze gebruikt kunnen worden bij toetsing en evaluatie (b.v. niveaus van Miller).</li><li>• De geformuleerde doelen sluiten aan bij het startniveau en de diversiteit (o.a. voorkennis, achtergrond, functie) van de deelnemers.</li></ul>
Een voorzet maken voor een ontwerp	<ul style="list-style-type: none"><li>• Er wordt omschreven of er bestaande middelen of cursussen bestaan die (her)gebruikt kunnen worden.</li><li>• Het onderwijsprogramma wordt globaal omschreven waarbij de volgende onderdelen in ieder geval omschreven zijn: eindresultaat, doelgroep, leeractiviteiten, evaluatie.</li></ul>
Het plan afstemmen met de aanvrager en eventueel bijstellen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Het plan wordt gedeeld met de aanvrager en er wordt tijd genomen om gezamenlijk het plan te bespreken.</li><li>• Eventuele wijzigingen/aanpassingen in het plan worden onderbouwd met argumenten.</li></ul>

### Relatie met andere competenties

Samenvattend biedt de competentie Analyse in SimNEXT jou de essentiële vaardigheden om het leerlandschap grondig te analyseren en ervoor te zorgen dat je onderwijsprogramma's effectief inspelen op geïdentificeerde behoeften en leiden tot succesvolle leerresultaten. Deze vaardigheden zijn belangrijk voor het vergaren van de informatie die nodig is voor een goed doordacht ontwerp. Ook wanneer je niet bij ontwerp betrokken bent, maar enkel bij de uitvoering, heb je baat bij deze competenties. De kwaliteit van goede vaardigheids- of teamtraining hangt immers in sterke mate af van de afstemming op behoefte en doelgroep. Daarvoor is een grondige analyse onmisbaar.

# Ontwerpen

De competentie Ontwerpen binnen het SimNEXT raamwerk beschrijft vaardigheden voor het maken van effectieve en impactvolle onderwijsprogramma's. Deze competentie bestaat uit vier kernvaardigheden, elk met een set deelvaardigheden:

## 01. Een samenhangend programma van leeractiviteiten ontwerpen waarbij transfer centraal staat

Deze vaardigheid stelt je in staat om een samenhangend curriculum te creëren dat kennisoverdracht bevordert. Het gaat erom het ontwerp te baseren op solide instructietheorieën en best practices, simulatieonderwijs en leren op de werkplek naadloos te integreren, samenhang in het curriculum aan te brengen, en weloverwogen beslissingen te nemen over de juiste niveaus van complexiteit en realisme om leerresultaten te garanderen.

Deelvaardigheden	Descriptor
Handelen op basis van een gedegen instructietheorie en eventuele best-practices	<ul style="list-style-type: none"><li>• De gekozen ontwerpaanpak wordt op theorie gebaseerd en past bij hetgeen onderwezen wordt (competenties vs. procedurele vaardigheden).</li><li>• Bij het ontwerp worden zowel onderwijskundigen als inhoudsdeskundigen betrokken.</li><li>• Er wordt kennis vergaard over het onderwijzen van de betreffende competenties of vaardigheden in dit domein, bijvoorbeeld door literatuur of deskundigen te raadplegen.</li></ul>
Integreren van simulatieonderwijs en werkplekleren	<ul style="list-style-type: none"><li>• Het programma bestaat waar mogelijk niet enkel uit simulaties, maar uit een doordachte mix van simulaties en leeractiviteiten op de werkplek.</li><li>• Er wordt benadrukt dat een 'transfercultuur' op de werkplek essentieel is, zodat de opbrengsten van simulaties ook in de praktijk kunnen worden toegepast en herhaald.</li></ul>
Creëren van samenhang in het onderwijsprogramma	<ul style="list-style-type: none"><li>• Er is sprake van constructieve afstemming, waarbij leerdoelen, leeractiviteiten, en toetsing op elkaar afgestemd zijn.</li><li>• De gekozen simulators en simulatieactiviteiten zijn passend bij de leerdoelen.</li><li>• Er wordt in het ontwerp onderbouwd hoe de drie ingrediënten van transfer op elkaar afgestemd zijn: individuele karakteristieken van deelnemers, trainingsontwerp, en werkplek</li></ul>

Beslissen over passende niveaus van complexiteit en realisme

- Bij beslissingen over complexiteit wordt een inschatting gemaakt van de ervaren cognitieve belasting in relatie tot de voorkennis van de deelnemer.
- Bij het bepalen van het niveau van realisme worden er bewuste keuzes gemaakt over de benodigde fysieke gelijkens van de simulator en context (tactiele, visuele, auditieve, olfactorische kenmerken) op basis van de leerbehoefte.
- Bij het bepalen van het niveau van realisme worden er bewuste keuzes gemaakt over de functionele kenmerken, d.w.z. de simulator (en context) reageert realistisch op manipulaties van de deelnemer waar dat van belang is voor de leerbehoefte.

## 02. Simulatieactiviteiten ontwerpen voor het aanleren van procedurele of technische vaardigheden

Deze vaardigheid richt zich op de ontwikkeling van simulatieactiviteiten op maat voor het onderwijzen van procedurele of technische vaardigheden. Je leert deeltaaktraining en hele-taak-training te integreren, de juiste ontwerpprincipes voor vaardigheidstraining toe te passen, effectieve feedbackbenaderingen en -hulpmiddelen te ontwikkelen, en een trainershandleiding op te stellen.

Deelvaardigheden	Descriptorien
Integreren van deeltaakoefening en hele-taak oefening	<ul style="list-style-type: none"><li>• Waar mogelijk worden deeltaakoefeningen en hele-taak oefeningen afgewisseld, waarbij de werkplek ook wordt gezien als hele-taak oefening.</li><li>• Als geen simulaties van hele taken plaatsvinden wordt in de deeltaakoefening wel sterk de link gelegd met de context van de hele taak.</li></ul>
Inzetten van ontwerpprincipes die geschikt zijn voor vaardighedentraining	<ul style="list-style-type: none"><li>• De (deel)vaardigheid wordt veelvuldig herhaald geoefend, zeker wanneer automatiseren het doel is.</li><li>• De uitvoer van de aan te leren vaardigheid en toepassing van benodigde kennis wordt eerst correct en volledig gedemonstreerd.</li><li>• Tijdens het oefenen wordt er directe stap-voor-stap instructie gegeven door instructeur of met materialen.</li></ul>



Ontwerpen van een feedbackaanpak en feedbackinstrumenten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De feedbackaanpak (b.v. Pendelton, ALOBA, learning conversation) en –timing (tijdens de taak, na de taak, met vertraging) is afgestemd op de leerdoelen en de verwachte uitvoering.</li> <li>• Er worden feedbackinstrumenten gekozen of ontworpen die het voor de instructeur eenvoudig maken om op de juiste wijze doelgerichte feedback te geven.</li> <li>• De feedback kan worden meegenomen naar een volgende training (of werkplek) en wordt daar weer opgehaald.</li> </ul>
Het maken van een trainershandleiding voor de uitvoerder	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De handleiding beschrijft stappen in de uitvoering (b.v. volgens het model van Peyton of Nicholls).</li> <li>• De handleiding bevat een overzicht van mogelijk voorkomende fouten en passende feedback.</li> <li>• De handleiding bevat mogelijke ingrepen om complexiteit te verhogen of verlagen indien nodig.</li> </ul>

### 03. Ontwerpen van simulatieactiviteiten ten behoeve van teamleren

Deze vaardigheid draait om het ontwerpen van simulatieactiviteiten die gericht zijn op teamleren. Dit omvat het uitwerken van hele taken of scenario's, het toepassen van ontwerpprincipes die geschikt zijn voor teamleren, het selecteren of ontwerpen van aanvullende leermaterialen en activiteiten, het kiezen van geschikte debriefingbenaderingen, en het ontwikkelen van een handleiding voor facilitators.

Deelvaardigheden	Descriptor
Ontwerpen van een reeks hele taken of scenario's	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het scenario is authentiek en betekenisvol voor elk van de deelnemers.</li> <li>• De gesimuleerde taak vereist een uitdagende integratie van kennis, vaardigheden, en attitudes voor elke deelnemer.</li> <li>• Het programma bevat voldoende simulaties om de competentie te ontwikkelen.</li> <li>• De opeenvolgende simulaties verschillen van elkaar op dezelfde kenmerken als waarop taken in de realiteit van elkaar verschillen.</li> </ul>
Inzetten van ontwerpprincipes die geschikt zijn voor het leren uitvoeren van hele taken in teamverband	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bij complexe taken wordt gestart met de meest eenvoudige hele taken en wordt complexiteit trapsgewijs verhoogd naarmate deelnemers competent worden.</li> <li>• Op elk niveau van complexiteit vindt er 'scaffolding' plaats: een graduele afbouw van ondersteuning en begeleiding, bijvoorbeeld van observaties via begeleid oefenen naar taken die zonder hulp worden uitgevoerd.</li> <li>• Voor procedurele vaardigheden wordt zo nodig just-in-time stap-voor-stap instructiemateriaal aangeboden.</li> </ul>

<p>Ondersteunende leermaterialen en -activiteiten selecteren en/of ontwerpen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er wordt duidelijk gemaakt welke domein- en aanpak kennis (d.w.z. de "theorie") de deelnemer nodig heeft om goed te kunnen redeneren, probleemoplossen, en beslissen, en dit wordt aangeboden in ondersteunende leermaterialen en -activiteiten.</li> <li>• Als deze informatie wordt aangeboden via multimedia (b.v., in de vorm van een e-learning of video), dan wordt daarbij rekening gehouden met hoe mensen leren van multimedia en zijn b.v. principes van Multimedia Learning Theory toegepast.</li> <li>• Theorie wordt duidelijk uitgelegd, maar ook altijd geïllustreerd in de context van een authentieke taak, bv. door het geven van demonstraties of modelvoorbeelden voor aanpak kennis, of casusbesprekingen voor domeinkennis.</li> </ul>
<p>Kiezen van een passende debriefingsaanpak</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De debriefingsaanpak met of zonder video heeft een duidelijke structuur en wordt afgestemd op de leerdoelen en de verwachte uitvoering (b.v. DAA, 3D-model, GAS, Diamond model, PEARLS, TeamGAINS, AAR)</li> <li>• Debriefing wordt niet enkel gericht op terugkijken en reflecteren, maar bevat ook een vooruitblik of koppeling met praktijksituatie zodat inzichten kunnen worden meegenomen naar een volgende training (of werkplek) en daar weer worden opgehaald</li> </ul>
<p>Maken van een trainershandleiding voor de facilitator</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De handleiding beschrijft stappen in de uitvoering, bijvoorbeeld volgens het model van Dieckmann</li> <li>• De handleiding bevat een overzicht van mogelijke valkuilen en passende ingrepen</li> <li>• De handleiding bevat mogelijke ingrepen om complexiteit te verhogen of verlagen indien nodig (w.o. lifesavers)</li> </ul>

## 04. Bepalen van een beoordelings- of toetsingsaanpak

Deze vaardigheid draait om het ontwerpen van verschillende beoordelingsinstrumenten om leerresultaten effectief te evalueren. Je leert een gevarieerde set van beoordelingsinstrumenten te creëren om het succes van onderwijsprogramma's te meten.

Deelvaardigheden	Descriptoren
Ontwerpen van een gevarieerde set aan beoordelingsinstrumenten	<ul style="list-style-type: none"><li>• Beoordelingen worden primair ingezet voor formatieve doeleinden en leiden tot rijke en doelgerichte feedback aan de deelnemer.</li><li>• De kern van de beoordelingsaanpak bestaat uit holistische beoordelingen van de uitvoering van de hele taak, eventueel aangevuld met beoordelingen van losse kenniselementen, deelvaardigheden, of attitudes.</li><li>• De beoordelingsinstrumenten worden dusdanig gekozen dat alle gewenste aspecten van de vaardigheid (dan wel: de leerbehoeften) worden beoordeeld.</li><li>• Als er high-stakes/slaag-zak beslissingen worden genomen, gebeurt dit op basis van een rijke set aan datapunten, niet op basis van een enkele toets.</li><li>• Er wordt bewust nagedacht over de betrouwbaarheid, validiteit, en (constructieve) afstemming van de gebruikte beoordelingsinstrumenten in relatie tot het doel waarvoor ze worden ingezet.</li></ul>

### Relatie met andere competenties

De competentie Ontwerpen omvat de essentiële vaardigheden om onderwijsprogramma's te ontwerpen die kennisoverdracht bevorderen, procedurele en technische vaardigheden aanleren, teambased leren stimuleren, en waarin leerresultaten effectief beoordeeld worden. Hoewel niet elke simulatieprofessional betrokken zal zijn bij het ontwerpen van simulaties, zijn deze vaardigheden wel degelijk van belang om te zorgen dat de uitvoering in lijn is met het beoogde ontwerp, en om te kunnen onderbouwen waarom in de uitvoering bepaalde didactische keuzes gemaakt worden.

# Uitvoeren

De competentie Uitvoeren binnen het SimNEXT raamwerk is van belang omdat je als simulatietrainers niet alleen een essentiële rol speelt in het verspreiden van kennis, maar ook in het creëren van een omgeving waarin deelnemers veilig en effectief vaardigheden kunnen verwerven. Deze competentie is een hoeksteen van succesvol simulatieonderwijs en bestaat uit vier kernvaardigheden, elk met een reeks subvaardigheden.

## U1. Een veilig leerklimaat creëren en behouden

Deze vaardigheid richt zich op het creëren en behouden van een veilige leeromgeving. Het gaat om het creëren van omstandigheden die de veiligheid tijdens simulaties waarborgen en het adequaat reageren op eventuele fysieke of psychologische veiligheidsrisico's.

Deelvaardigheden	Descriptorien
Voorwaarden scheppen voor een veilig leerklimaat	<ul style="list-style-type: none"><li>• In de opening worden verwachtingen uitgesproken en/of afspraken gemaakt over het veilig samenwerken en leren</li><li>• Deelnemers krijgen voldoende uitleg over mogelijkheden, beperkingen en veiligheid van de simulator en/of apparatuur die gebruikt gaat worden en hebben voldoende tijd om bekend te raken met de materialen</li><li>• De fysieke omgeving is veilig (d.w.z. vrij van obstakels en gevaarlijke voorwerpen)</li><li>• De faculty vertoont voorbeeldgedrag, passend bij een veilig leerklimaat: d.w.z., respectvol naar alle deelnemers, congruent in toon en houding, met ruimte voor vragen van deelnemers.</li><li>• De faculty is bewust van de eigen (voor)oordelen en/of valkuilen (t.a.v. personen of programma) die het leerklimaat kunnen verstoren, en vraagt hulp om dit te ondervangen.</li></ul>
Inspelen op fysieke of psychologische veiligheidsrisico's	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bedreigingen voor psychologische en fysieke veiligheid worden vroegtijdig herkend</li><li>• Er wordt goed afgewogen of gesignaleerde bedreigingen (moeten) worden benoemd</li><li>• Gesignaleerde bedreigingen die de faculty ter sprake wil brengen, worden eerst bij deelnemers geverifieerd</li><li>• Geverifieerde bedreigingen worden besproken en er wordt samen naar een oplossing gezocht, waarbij volgende scenario's kunnen worden aangepast</li></ul>

## U2. Uitvoeren van vaardigheidstraining met simulatie

Bij deze vaardigheid gaat het om voorbereiden van vaardigheidstrainingen, voortgang van deelnemers tijdens de training nauwlettend volgen, duidelijke demonstraties van vaardigheden geven en constructieve feedback bieden om de ontwikkeling van vaardigheden te bevorderen.

Deelvaardigheden	Descriptor
Vorbereiden op vaardigheidstraining	<ul style="list-style-type: none"><li>• In de opening worden verwachtingen uitgesproken en/of afspraken gemaakt over het veilig samenwerken en leren</li><li>• Deelnemers krijgen voldoende uitleg over mogelijkheden, beperkingen en veiligheid van de simulator en/of apparatuur die gebruikt gaat worden en hebben voldoende tijd om bekend te raken met de materialen</li><li>• De fysieke omgeving is veilig (d.w.z. vrij van obstakels en gevaarlijke voorwerpen)</li><li>• De faculty vertoont voorbeeldgedrag, passend bij een veilig leerklimaat: d.w.z., respectvol naar alle deelnemers, congruent in toon en houding, met ruimte voor vragen van deelnemers.</li><li>• De faculty is bewust van de eigen (voor)oordelen en/of valkuilen (t.a.v. personen of programma) die het leerklimaat kunnen verstoren, en vraagt hulp om dit te ondervangen.</li></ul>
Monitoren van het verloop van de vaardigheidstraining en inspelen op veranderingen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bedreigingen voor psychologische en fysieke veiligheid worden vroegtijdig herkend</li><li>• Er wordt goed afgewogen of gesignaleerde bedreigingen (moeten) worden benoemd</li><li>• Gesignaleerde bedreigingen die de faculty ter sprake wil brengen, worden eerst bij deelnemers geverifieerd</li><li>• Geverifieerde bedreigingen worden besproken en er wordt samen naar een oplossing gezocht, waarbij volgende scenario's kunnen worden aangepast</li></ul>
Demonstreren	<ul style="list-style-type: none"><li>• Deelnemers krijgen een volledige demonstratie van de vaardigheid, volgens de gekozen didactische aanpak, voordat er geoefend wordt</li><li>• De demonstratie wordt correct gevisualiseerd en geverbaliseerd (b.v., hygiëne, gedrag, houding).</li></ul>

#### Feedback geven

- De feedback wordt aangeboden volgens, in overeenstemming met de eerder gekozen feedbackaanpak of hier wordt onderbouwd van afgeweken
- De feedback is specifiek, gericht op concreet gedrag, en constructief en respectvol geformuleerd
- De feedback wordt gericht op het vergelijken van de prestatie met de norm en het identificeren van sterke punten en verbeterpunten
- De timing en hoeveelheid van de feedback zijn adequaat
- Er wordt afgesproken hoe de deelnemer met de feedback aan de slag gaat

### U3. Uitvoeren van teamtraining met simulaties

Het uitvoeren van teamtraining behelst het voorbereiden van teamtrainings sessies, het stimuleren van teamleren, het introduceren van scenario's die teamwork bevorderen, en het effectief bewaken van de voortgang van teamtraining, maar ook het aanpassen aan veranderingen als dat nodig is.

Deelvaardigheden	Descriptorien
Vorbereiden op teamtraining	<ul style="list-style-type: none"><li>• Er wordt een duidelijk beeld gevormd van de doelgroep en met welke leerdoelen zij naar de training komen.</li><li>• Het wordt duidelijk welke activiteiten moeten worden uitgevoerd en op welke wijze ondersteuning, feedback, of debriefing geboden wordt.</li><li>• Er wordt nagedacht over mogelijke aanpassingen om de simulatie complexer of eenvoudiger te maken, als dat nodig blijkt.</li><li>• Het didactisch handelen kan worden onderbouwd aan de hand van het gekozen ontwerp, theorie, of best practices.</li></ul>
Teamleren stimuleren	<ul style="list-style-type: none"><li>• In de opening wordt aandacht besteed aan aspecten van en voorwaarden voor leren in teamverband, waarbij aandacht is voor diversiteit en niveau.</li><li>• De individuele leerdoelen worden in de deelnemersgroep uitgewisseld en afgestemd.</li><li>• Bij de teamsamenstelling wordt nagedacht over de verdeling van taken en rollen, om een zo effectief en efficiënt mogelijk leerklimaat te creëren.</li></ul>
Introduceren van een scenario	<ul style="list-style-type: none"><li>• De introductie van het scenario omvat het doel, de situatie en tijd, de rollen van de deelnemers, en relevante patiëntinformatie.</li><li>• De kaders van het scenario worden duidelijk gemaakt (tijd, fictiecontract, no-play, time-out, ...)</li><li>• Observanten hebben een specifieke observatieopdracht die hun leren bevordert.</li></ul>

Monitoren van het verloop van de teamtraining en inspelen op veranderingen

- Er wordt snel herkend of team en deelnemers op het verwachte niveau zitten, of juist eronder of erboven.
- Op basis van de prestatie worden er tijdig aanpassingen gedaan in het scenario: inhoud, materialen, tijd, complexiteit, of ondersteuning (bv. lifesaver).
- Er wordt alleen ingegrepen als dit nodig is voor correct verloop van het scenario (b.v. wanneer "patiëntveiligheid" in het gedrang komt) of indien er een onveilige fysieke of psychologische situatie ontstaat.
- Er is een efficiënte samenwerking tussen operator en faculty.

#### U4. Debriefing inzetten

Deze vaardigheid is cruciaal voor het stimuleren van reflectieve leerervaringen. Het gaat om het structureren van debriefingsessies voor maximale effectiviteit, het vaardig faciliteren van discussies, het toepassen van strategieën om het debriefingsproces te verdiepen, het aanpakken van groepsdynamiek en het gebruik van feedforward-technieken om lerenden te begeleiden naar toekomstige verbetering.

Deelvaardigheden	Descriptoren
Structureren van de debriefing	<ul style="list-style-type: none"><li>• De juiste onderwerpen voor de debriefing worden geïnventariseerd en geprioriteerd.</li><li>• Er wordt bepaald of er redenen zijn om af te wijken van de geplande debriefingsaanpak, b.v. door onverwachte observaties, tijd(gebrek), of groepsdynamiek.</li></ul>
De debriefing faciliteren	<ul style="list-style-type: none"><li>• De debriefing wordt ingeleid met een introductie waarin o.m. aan bod komt: tijd, veiligheid, en de te bespreken onderwerpen in relatie tot de leerdoelen of geobserveerde uitvoering.</li><li>• De groep krijgt de ruimte om, indien nodig, primaire reacties, afleidende gevoelens, of conflicten te uiten zodat ruimte gecreëerd wordt om te leren.</li><li>• Tijdens de debriefing worden basis gesprekstechnieken zoals luisteren en doorvragen ingezet die het hele team uitdagen om samen te reflecteren op het onderwerp.</li><li>• Er wordt aandacht besteed aan goede prestaties door ze te benoemen, te bespreken, en de groep te complimenteren.</li></ul>

Inzetten van verdiepingsstrategieën	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De groep wordt uitgedaagd door b.v. videobeelden, gespreksopeners, links naar protocollen of praktijk, om tot een diepere reflectie te komen.</li> <li>• De verdiepingsstrategie wordt geïntroduceerd door aan te geven waarom de strategie wordt ingezet.</li> <li>• Als er videobeelden gebruikt worden, dan wordt duidelijk aangegeven waar de aandacht op gericht moet worden (b.v. op CRM kerndoelen).</li> <li>• Als gespreksopeners zoals Advocacy &amp; Inquiry worden gebruikt, dan leidt dat tot diepere reflectie op de frames van de deelnemers.</li> <li>• Als links naar protocollen en praktijk worden gelegd, dan wordt de aandacht gericht op de verschillen tussen de simulatiecontext en de praktijk.</li> </ul>
Inspelen op groepsdynamiek	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Specifieke gedragingen die het leren ondermijnen, zoals (in)directe agressiviteit of onderdanigheid, worden herkend.</li> <li>• Als gedragingen die het leren ondermijnen worden herkend, dan worden deze direct, met een ik-boodschap, besproken.</li> <li>• Er wordt overwogen om de debriefing te stoppen op het moment dat de groepsdynamiek dermate verstoord is dat het veilig leren niet meer mogelijk is.</li> <li>• Specifieke gedragingen die het leren bevorderen, zoals diepe (zelf)reflectie, assertiviteit, worden herkend.</li> <li>• Als gedragingen die het leren bevorderen worden herkend, dan worden deze benoemd, besproken, en bekrachtigd.</li> </ul>
Inzetten van feedforward	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De groep wordt tijdens de debriefing gestimuleerd om met voorstellen te komen om het geleerde in de dagelijkse praktijk of in een volgende simulatie in te zetten (d.w.z., behouden of veranderen).</li> <li>• Waar nodig worden concrete strategieën geboden om transfer naar de praktijk (of een volgende simulatie) te bewerkstelligen, b.v. actieplannen, terugkomenten, etc.</li> <li>• Algemene voornemens uit de groep worden bewust zo concreet mogelijk gemaakt, b.v. door te vragen hoe veranderingen zichtbaar worden in de praktijk.</li> </ul>

## Relatie met andere competenties

Samengevat beschrijft de competentie Uitvoeren de essentiële vaardigheden die nodig zijn om veilige en effectieve leeromgevingen te creëren, vaardigheids- en teamtrainingen uit te voeren en zinvolle debriefingsessies te faciliteren. Als uitvoerder is het van belang kennis te hebben van de analyse en daarop gebaseerde ontwerpbeslissingen. Die liggen immers ten grondslag aan de manier waarop je didactisch handelt om de onderwijsdoelen te bereiken.



# Evalueren

De competentie Evalueren is een integraal onderdeel van het SimNEXT raamwerk en speelt een centrale rol in de voortdurende verbetering van de effectiviteit van simulatieonderwijs. Het dient als de pijler voor kwaliteitsborging en beschrijft de systematische beoordeling en verfijning van het onderwijsaanbod. Deze competentie omvat één sleutelvaardigheid met een reeks subvaardigheden.

## E1. Evalueren van het onderwijsprogramma

Deze vaardigheid draait om het opzetten van kwaliteitsprocessen om elke fase van het onderwijsprogramma systematisch te beoordelen. Het begint met het evalueren van de initiële analysefase, waarin onderwijsbehoeften worden geïdentificeerd, gevolgd door een evaluatie van de ontwerpfase om ervoor te zorgen dat het programma aansluit bij de doelstellingen. Tot slot wordt de uitvoeringsfase geëvalueerd om te meten hoe goed het programma in de praktijk wordt uitgevoerd. Door deze evaluaties kun je gebieden identificeren die voor verbetering vatbaar zijn en beslissingen nemen om de algehele kwaliteit en impact van je simulatieonderwijs te verbeteren.

Deelvaardigheden	Descriptoren
Inrichten van kwaliteitsprocessen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Er wordt nagedacht over een kwaliteitscyclus waarbij periodiek en systematisch geëvalueerd wordt.</li><li>• Relevante stakeholders worden betrokken bij het definiëren en meten van de kwaliteit.</li><li>• Er wordt een passend instrumentarium ingezet om de kwaliteit van het onderwijsprogramma te meten.</li><li>• Op basis van regelmatige evaluaties worden indien nodig doelgerichte activiteiten ontplooid om de kwaliteit van het onderwijsprogramma te verbeteren.</li></ul>
Evalueren van de analysefase	<ul style="list-style-type: none"><li>• De evaluatie maakt inzichtelijk of de analyse alle benodigde informatie heeft opgeleverd en of deze informatie juist is verwerkt voor het ontwerp van het onderwijsprogramma.</li><li>• De evaluatie maakt inzichtelijk welke stappen in het analyseproces zijn uitgevoerd, en hoe.</li></ul>
Evalueren van de ontwerpfase	<ul style="list-style-type: none"><li>• De evaluatie maakt inzichtelijk of de geproduceerde blauwdruk goed onderbouwd is en past bij de gegeven leersituatie.</li><li>• De evaluatie maakt inzichtelijk welke stappen in het ontwerpproces zijn uitgevoerd, en hoe.</li><li>• Er wordt een pilotrun gedaan waarin ontwerp (en uitvoering) getest worden.</li></ul>

Evaluëren van de uitvoeringsfase

- De evaluatie maakt inzichtelijk of is waargemaakt wat met de opdrachtgever is afgesproken.
- Er wordt geëvalueerd met alle betrokkenen bij de uitvoering, waaronder deelnemers, faculty, en overig ondersteunend personeel.

### **Relatie met andere competenties**

Samengevat beschrijft de competentie Evaluëren de mogelijkheden om de effectiviteit van onderwijsprogramma's systematisch te beoordelen. Door kwaliteitsprocessen te implementeren en elke fase van de programmaontwikkeling te evalueren, zorg je ervoor dat je simulatieonderwijs consistent aan je doelstellingen voldoet en de leerervaring voortdurend wordt verbeterd. In een systematisch kwaliteitssysteem worden alle aspecten van het onderwijs geëvalueerd. Zo raakt deze competentie aan alle hierboven beschreven competenties.

# Levenslang leren

De competentie Levenslang leren vormt een pijler in het SimNEXT raamwerk en benadrukt de voortdurende toewijding aan persoonlijke en professionele groei voor jou als simulatietrainer. In het continu veranderende onderwijsveld dien je voortdurend nieuwe kennis, vaardigheden, en houdingen te verwerven om effectief te blijven in je rol. Deze competentie omvat twee kernvaardigheden met een reeks subvaardigheden.

## L1. Monitoren van het eigen leer- en ontwikkelproces

De kern van deze vaardigheid is het vermogen om het huidige niveau van je kennis, vaardigheden en attitudes zelf te beoordelen, zodat je een duidelijk inzicht krijgt in je eigen sterke punten en gebieden die voor verbetering vatbaar zijn. Het gaat om het actief zoeken naar feedback van collega's en mentoren en het openstaan voor opbouwende kritiek, waardoor uiteindelijk een cultuur van voortdurende verbetering ontstaat.

Deelvaardigheden	Descriptor
Inschatten van het eigen niveau van kennis, vaardigheden, en attitudes	<ul style="list-style-type: none"><li>• Het eigen niveau van kennis, vaardigheden, en attitudes wordt ingeschat op basis van eigen ervaringen in combinatie met externe (informatie)bronnen en feedback.</li><li>• De zelfinschatting leidt tot het formuleren van gerichte leerdoelen of feedbackvragen.</li></ul>
Feedback vragen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Er worden mogelijkheden gezocht om feedback te vragen vanuit diverse perspectieven in de eigen werkkring.</li><li>• De gevraagde feedback is gericht op verbeterpunten en/of persoonlijke leerdoelen.</li><li>• De gevraagde feedback is bij voorkeur rijk en narratief, in plaats van numeriek.</li></ul>
Feedback ontvangen en verwerken	<ul style="list-style-type: none"><li>• In een feedbackgesprek wordt goed geluisterd en doorgevraagd om tot een constructieve interpretatie van de feedback te komen.</li><li>• De feedbackontvanger is zich bewust van de emoties die feedback kan veroorzaken, zeker wanneer deze niet constructief geformuleerd of gecommuniceerd wordt.</li><li>• Bij feedback die niet overeenkomt met het eigen zelfbeeld worden mechanismen zoals vermijding, verdraaiing, of ontkenning herkend adequaat verwerkt.</li></ul>

## L2. Het eigen leer- en ontwikkelproces sturen

Deze vaardigheid stelt je in staat om een actieve rol te spelen in je eigen groei en ontwikkeling. Het gaat om reflecteren om je eigen kennis, vaardigheden, en attitudes te beoordelen, en het identificeren van gebieden waar nieuwe competenties moeten worden verworven of bestaande competenties moeten worden verdiept. Dit is nodig om je eigen leertraject vorm te geven door proactief op zoek te gaan naar opleidingsmogelijkheden die aansluiten bij veranderende behoeften en doelen.

Deelvaardigheden	Descriptor
Reflecteren op het eigen niveau van kennis, vaardigheden, en attitudes	<ul style="list-style-type: none"><li>• Er wordt periodiek gereflecteerd op de eigen ervaringen en de ontvangen feedback om tot een objectieve inschatting te komen van de voortgang en ontwikkeling</li><li>• De reflectie leidt tot inzichten die gebruikt kunnen worden bij het vormgeven van het eigen leerpad.</li></ul>
Vormgeven van het eigen leerpad	<ul style="list-style-type: none"><li>• Op basis van de inschatting van het eigen niveau worden doordachte keuzes gemaakt over het vervolg van de eigen ontwikkeling.</li><li>• Er worden (leer)bronnen en materialen geïdentificeerd die bestudeerd kunnen worden voor meer kennisverwerving.</li><li>• Er worden workshops, conferenties, of andere onderwijsactiviteiten geïdentificeerd die kunnen leiden tot verdere ontwikkeling.</li></ul>

## Relatie met de andere competenties

Samengevat beschrijft de competentie Levenslang leren jouw toewijding aan je groei en ontwikkeling. Door zelfmonitoring en actieve sturing van je leertraject zorg je ervoor dat je niet alleen flexibel blijft, maar ook voorop blijft lopen in je vakgebied. Deze competentie wordt in het SimNEXT programma actief ondersteund door middel van een portfoliosysteem waarin feedback en zelfevaluaties kunnen worden geregistreerd om zo de groei in ontwikkeling te kunnen weergeven.

# Tot slot

SimNEXT biedt een krachtig hulpmiddel gedurende je reis door het SimNEXT-programma: het SimNEXT portfolio. Dit systeem is direct gekoppeld aan het SimNEXT competentieraamwerk en ontworpen om je professionele ontwikkeling te documenteren en te ondersteunen.

Je portfolio dient als een **digitale opslagplaats** waar je jouw voortgang en ontwikkeling real-time kunt volgen. Het toont alle competenties, kernvaardigheden, deelvaardigheden, en descriptoren in het SimNEXT competentieraamwerk. Je gebruikt het om **feedback** op te slaan die je ontvangt tijdens en tussen modules. Ook voer je **zelfevaluaties** uit om je huidige niveau in competenties en vaardigheden te meten. Hierdoor krijg je een holistisch beeld van je professionele groei.

Een van de belangrijkste voordelen van het portfoliosysteem is de mogelijkheid om je leerbeslissingen te onderbouwen. Op basis van de feedback en zelfevaluaties die je hebt verzameld, kun je gebieden aanwijzen waarin je uitblinkt en gebieden die verdere ontwikkeling vereisen. Je portfolio evolueert en weerspiegelt je veranderende competenties en leerbehoeften. Dit inzicht is van grote waarde en helpt je **modules te kiezen** die precies aansluiten bij uw leerbehoeften en je huidige competentieniveau.

Na verloop van tijd groeit je portfolio uit tot een levend bewijs van je professionele ontwikkeling. Het laat je reis zien van beginner tot expert, waardoor het een krachtig hulpmiddel wordt voor **loopbaanontwikkeling**. Hiermee lever je aantoonbaar bewijs van competentie bij je huidige of potentiële werkgever, of kun je gewoon stilstaan bij je vooruitgang.

Kortom, je SimNEXT portfolio is meer dan een verzameling documenten - het is je persoonlijke kompas voor professionele ontwikkeling. We moedigen je aan om er actief mee aan de slag te gaan en gebruik te maken van de inzichten die het verschaft om weloverwogen beslissingen te nemen over je leertraject.