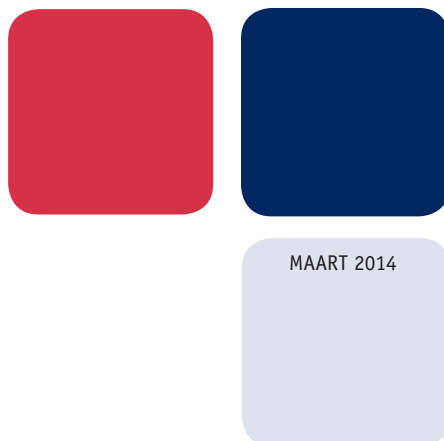


**FEEDBACK:
WAAROM, WAT, HOE EN WANNEER?**



FEEDBACK: WAAROM, WAT, HOE EN WANNEER?



Auteur:

Wiebe de Vries

Redactie:

Marjolijn de Nijs

Wim Thies

Driekes van der Weert

Helma Weijenberg

Illustratie omslag:

Copyright European Resuscitation Council – www.erc.edu – 2014/004

Illustraties binnenwerk:

Reinier van den Berg, Aduard

Opmaak en ontwerp:

WebEdu, Leiden en Studio Blanche, Haarlem

Uitgegeven in samenwerking met:

WebEdu, Leiden

ISBN 978-90-811084-0-9

©2014 Nederlandse Reanimatie Raad

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Beperking van aansprakelijkheid: de auteurs en de uitgever zijn niet verantwoordelijk voor letsel en/of schade aan personen of eigendommen als gevolg van een technische fout, nalatigheid of door gebruik van methoden, producten, instructies of ideeën zoals beschreven in dit boek.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16B Auteurswet 1912 j° het Besluit van 20 juni 1974, Stb. 351, zoals gewijzigd bij het Besluit van 23 augustus 1985, Stb. 471 en artikel 17 Auteurswet 1912, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie (PRO), Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp (www.cedar.nl/pro). Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) dient men zich tot de uitgever te wenden.

Inhoud

Woord vooraf	7
1 Inleiding	9
2 De cursist	10
3 Feedback; wat is het?	12
4 Vormen van feedback	15
5 De effectiviteit van feedback	22
6 Type training	25
Nederlandse Reanimatie Raad	27

Woord vooraf

In elke onderwijskundige theorie of onderwijskundig model wordt feedback genoemd als voorwaarde om te leren. Voor het uitvoeren van de feedback zijn vele methoden in omloop. Weinigen zijn wetenschappelijk onderbouwd en van wetenschappelijke vergelijking is nog minder sprake. Wel is er veel bewijs dat feedback belangrijk is, wat het kan doen voor leren en hoe het ervaren wordt door lerenden. In dit boekje is getracht al deze kennis bondig weer te geven en te koppelen aan de onderwijskundige visie van de Nederlandse Reanimatie Raad. De bedoeling is de instructeur daarmee een handvat te geven voor het gebruik van feedbackmethoden.

Wij hopen dan ook van harte dat dit boekje een bijdrage mag leveren aan nog meer uniformiteit in het reanimatieonderwijs in Nederland.

Drs. E.P.H. van den Berghaage,
Voorzitter Nederlandse Reanimatie Raad

1 Inleiding

In dit boekje wordt kort ingegaan op de verschillende soorten feedback in het onderwijs, om vandaar te beschrijven welke methode gehanteerd wordt bij het reanimatie-onderwijs aan leken.

Aansluitend zal het verschil tussen demonstratie-vaardigheidstraining en scenario training worden beschreven, met daarbij aangegeven welke vorm van feedback hier passend is.

In ons deel van de wereld zijn we opgevoed met het idee “doe maar normaal, dan doe je gek genoeg”. Daardoor geloven we dat fouten maken niet mag en worden we snel gekwetst als iemand ons feedback geeft. Vaak is dat ten onrechte.

Daarbij weten we namelijk dat feedback werkt. In een publicatie in 1998 melden Black en William dat feedback resulteert in een positief effect op het verkrijgen van kennis en vaardigheden.¹ Zij concludeerden dit naar aanleiding van een zeer grote meta-analyse over 250 onderzoeken.

Feedback is dan ook een essentieel element van het leerproces. Geconcludeerd is dat onderzoek steeds opnieuw aantoonde dat feedback het leren bevordert. Deze verbeteringen worden in elk onderzoek gevonden en lijken de grootste invloed te hebben op het leren van alle onderzochte factoren.²

Overal waar in dit lesboek ‘hij’, ‘hem’ of ‘zijn’ staat, kan vanzelfsprekend ook ‘zij’ of ‘haar’ gelezen worden.

1 Black, P., & William, D. (1998). Assessment and classroom learning. *Assessment in Education* 1998; 5:7–74.

2 Black & William Developing the theory of formative assessment. *Educ Asse Eval Acc* 2009;21:5-31

2

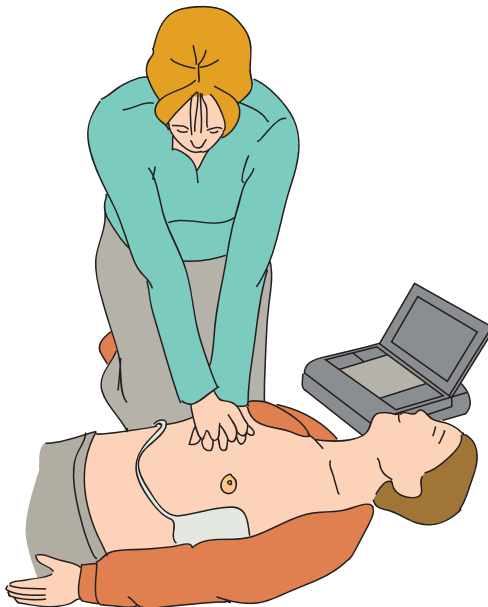
De cursist

Wij zijn allemaal opgevoed met bepaalde normen en waarden. Veel van de normen maken dat wij negatief tegenover feedback staan. Normen die door leken nog wel eens naar worden ervaren zijn bijvoorbeeld:

- Fouten maken mag niet.
- Als ik kritiek krijg, stel ik niets voor.
- Als ik feedback krijg, valt de ander mij aan.
- Die persoon mag mij niet.
- Hij zal nog wel veel meer kritiek op mij hebben.
- Wat onaardig dat hij dat zegt.
- Wat denkt hij wel? Alsof hij zelf perfect is!
- Ik voel me gekwetst of vernederd als ik kritiek krijg.
- Ik ga af voor mijn collega's.

Maar zelfs al zijn mensen wel positief over feedback en hebben ze er een neutraal standpunt over, dan treden er nog problemen op bij het geven of krijgen van feedback. Dat komt onder andere doordat mensen slechte zelfbeoordelaars zijn. Uit veel onderzoek blijkt dat mensen zichzelf te hoog inschatten. Vraag bijvoorbeeld de gemiddelde chauffeur naar zijn rijkwaliteiten en hij zal aangeven dat die van hem goed zijn, maar dat de andere weggebruikers mindere kwaliteiten hebben.

Maar leken vragen bijvoorbeeld ook niet om verheldering. Zij begrijpen soms de feedback niet of weten niet wat ze er mee kunnen, maar geven dit niet aan naar de instructeur toe. Soms geven ze ook een heel andere interpretatie aan de feedback dan de instructeur bedoeld heeft.



Tenslotte kan de cursist ook nog overweldigd worden door teveel feedback of een manier die helemaal nieuw voor hem is. Hij slaat dan als het ware 'dicht' en de goed bedoelde feedback komt niet meer over.

Het is daarom van belang dat u bij het geven van feedback rekening houdt met de cursist. Deze blijft centraal staan.

Je hoort en leert meer wanneer je je concentreert op de inhoud, dan wanneer je je concentreert op je verdediging.

Hanneke Mulder, UMCU

3 Feedback; wat is het?

We kennen drie soorten van feedback. Deze zijn weer gegeven in tabel 1.

Positieve feedback	Constructieve feedback	Negatieve feedback
Het doel is de ander te helpen zijn sterke punten te benutten.	De feedback is gericht op verandering.	Met negatieve feedback geeft u globaal aan wat er verkeerd ging, zonder een alternatief of oplossing aan te dragen.
Het effect wordt verhoogd als u ook vertelt wat de ander precies goed heeft gedaan.	U geeft aan: • wat het gedrag is (herkend gedrag) • wat het effect van het gedrag is (op u en/of op de situatie) • welk gedrag geschikter zou kunnen zijn	Vaak destructief.

Tabel 1. Soorten feedback

Juist omdat negatieve feedback vaak destructief is, besteden we aan deze vorm van feedback verder geen aandacht. Dit boekje heeft verder betrekking op positieve en constructieve feedback, waarbij juist de combinatie van beide wordt gebruikt om een beter leerrendement te krijgen.

Er zijn vele definities in omloop wat feedback is. Maar ze bevatten allemaal een aantal overeenkomsten:

Specifiek

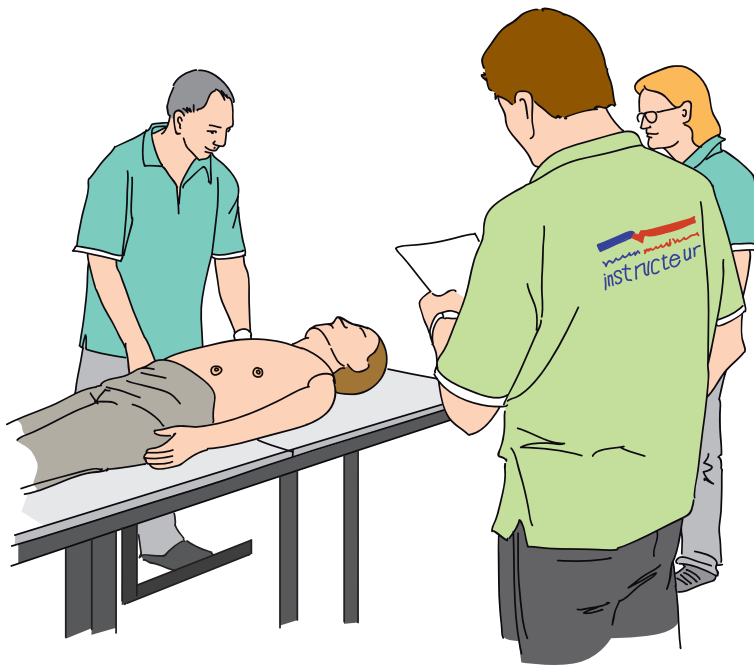
Alleen een uitspraak doen over de kwaliteit (goed gedaan, nog niet helemaal compleet) is niet voldoende om er van te kunnen leren. De cursist zal extra informatie moeten en willen hebben over wat goed was en waarom het goed was en wat beter kan en hoe en waarom het beter kan.

Standaard

Voor de cursist is het belangrijk te weten waaraan hij getoetst gaat worden, de standaard. Dit kan bijvoorbeeld het protocol zijn van de reanimatie. Daarbij moet dan wel aangegeven zijn wat hij precies moet laten zien. Overigens mogen er in de standaard best subjectieve zaken staan, als iedereen die feedback gaat geven er maar over eens is, hoe dat geïnterpreteerd wordt.

Observatie

De feedback gebeurt altijd op basis van observatie. Observatie kan zijn wat er door de feedback-gever wordt gezien, maar ook door te lezen wat iemand geantwoord heeft of commentaar van anderen die (mee)gekeken hebben.



Vergelijking

In feite wordt er tijdens de feedback informatie gegeven over het verschil tussen de prestatie van de cursist en de gestelde standaard. Dat hoeft niet altijd een groot verschil of negatief verschil te zijn. Het kan heel goed dat de prestatie beter is dan de gestelde standaard.

Gedrag

We weten niet wat de cursist denkt of voelt. We kunnen daar naar vragen, maar de feedback vindt plaats op basis van het gedrag dat we hebben waargenomen. Naar aanleiding daarvan kunnen wel verhelderingvragen worden gesteld, maar deze kunnen niet voor feedback op de prestatie worden gebruikt.

Intentie

De intentie van de feedbackgever zal mede bepalen op wat voor toon en hoe uitgebreid de informatie wordt gegeven, en hoe groot de bereidheid is om mee te helpen te verbeteren. Het doel is dat de prestatie van de lerende verbetert. Dat is niet altijd gefocust op een eindniveau maar zal vaker, misschien wel veel vaker, gericht zijn op continue verbetering. Over het verschil tussen formatief beoordelen (gericht op eindresultaat) en summatief beoordelen (gericht op tussentijdse groei) kunt u nog eens lezen in het hoofdstuk over beoordelen van de reanimatievaardigheden in de instructeurshandleidingen.^{3,4}

Een bruikbare definitie voor feedback is: 'Feedback is specifieke informatie over de vergelijking tussen een standaard en het geobserveerde gedrag van de lerende, gegeven met de intentie om het gedrag van de lerende te verbeteren.'

3 Basale Reanimatie; Cardiopulmonale Reanimatie(CPR) met de Automatische Externe Defibrillator (AED; Handleiding voor de Instructeur, p25-27. ISBN 978-90-79157-4-1

4 Pocket Guide to Teaching for Medical Instructors, p51-56. ISBN 978-1-4051-7569-2

4

Vormen van feedback

Er zijn vele verschillende vormen van feedback. Deze worden bepaald door meerdere factoren. We zullen hier drie factoren noemen die daarna kort worden uitgewerkt:

1. Wie geeft de feedback: tutor-feedback of peer-feedback.
2. Wie krijgen de feedback: individueel of collectief.
3. Het stramien van de feedback: sandwich methode, Pendleton of feedbackgesprek.

Tutor-feedback

Bij tutor-feedback wordt de feedback gegeven door een 'expert' (de tutor). Doorgaans is dit de docent of de instructeur. Maar het zou ook een cursist kunnen zijn die al langer ervaring heeft.

Peer-feedback

Bij peer-feedback wordt de feedback gegeven door een 'gelijke' (de peer). Dit is dan meestal een mede-cursist, of soms een cursist van een parallel lesgroep.

Individuele feedback

Individuele feedback betekent dat één persoon, de cursist, informatie krijgt over zijn individuele prestatie. Doorgaans is dit verbaal. Het voordeel van verbale feedback is, dat er interactie is met de cursist. Deze kan reageren en om toelichting vragen. Ook als de instructeur de indruk heeft dat iets niet (goed) begrepen wordt, kan hij zijn informatie toelichten. Ook op ander, non-verbaal gedrag kan de instructeur direct reageren. Een nadeel is dat de instructeur zelf ook non-verbale informatie uitdraagt en niet kan verifiëren of die goed begrepen wordt. Een ander nadeel is dat het tijdsintensief is. Iedere cursist moet afzonderlijk feedback krijgen.

Collectieve feedback

Bij collectieve feedback wordt de presentatie van meerdere cursisten tegelijkertijd betrokken in de informatie. Om het leerrendement optimaal te laten zijn, krijgt wel elke cursist zijn eigen feedback. Meestal wordt deze vorm van feedback schriftelijk of elektronisch gegeven. Het voordeel van schriftelijke feedback (zoals vaak bekend van repetities op de middelbare school), heeft als voordeel dat het tastbaar is. De cursist kan het later nog eens terug lezen. Het is dan wel belangrijk dat deze feedback niet wordt gegeven door met een afwijkende kleur de nadruk te leggen op de fouten. Bekend van de schooltijd zijn bijvoorbeeld de strepen die met rood werden gezet en zo het negatieve van de feedback benadrukken.

Een nadeel van schriftelijke feedback is dat de perceptie van de cursist niet gestuurd kan worden. De cursist kan moeilijker reageren, niet direct om toelichting vragen en de instructeur kan niet aan de non-verbale reactie zien of aanvullende informatie wenselijk is.

Elektronische feedback heeft het voordeel dat het kan focussen op de prestaties van de individuele cursist en daardoor geïndividualiseerd is. Door de technische infrastructuur kan het direct gegeven worden en kunnen grote groepen tegelijkertijd hun persoonlijke feedback krijgen.

Nadeel is dat de cursist deze vorm van feedback als onpersoonlijk kan ervaren en dat de computer geen interactie over de feedback kan hebben met de cursist.

Sandwichmethode

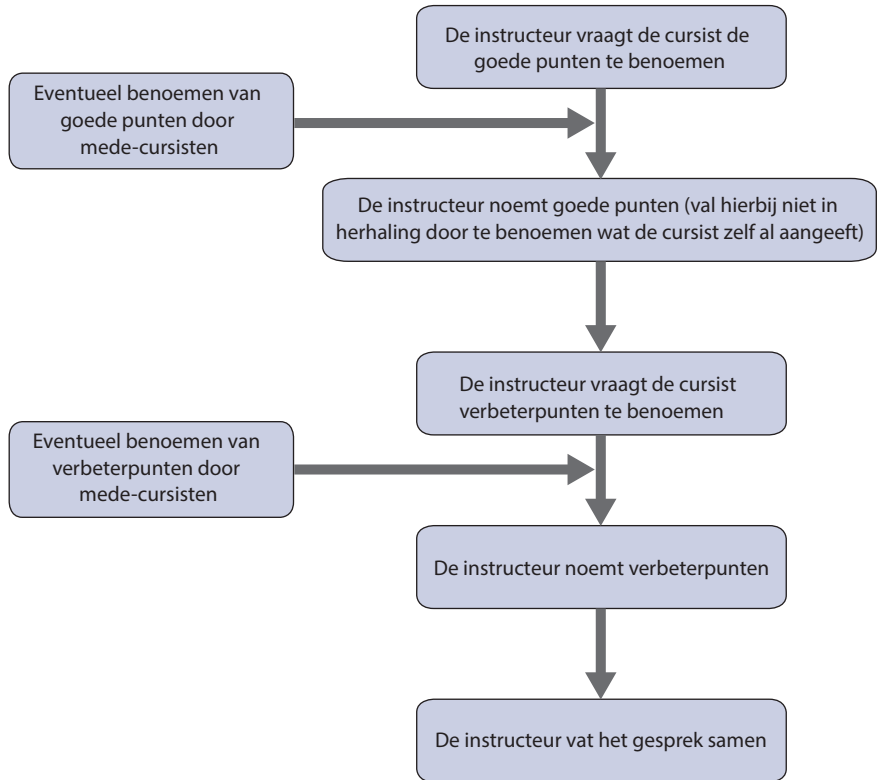
Bij de sandwichmethode worden de zwakke punten van de presentatie gepresenteerd tussen de sterke punten. Dus de instructeur vertelt eerst iets wat goed was, dan iets wat verbetering behoeft en sluit af met iets wat weer goed was.

Bijvoorbeeld:

“U heeft een keurige benadering van het slachtoffer laten zien, eerst aanspreken en schudden en toen de ademhaling controleren. Alleen had u in plaats van 999 naar 112 moeten laten bellen. Maar uw borstcompressies waren prima.”

Het is gebruikelijk om aan het eind van de feedback de informatie samen te vatten, zodat deze voor de cursist makkelijker is om te onthouden en er zo meer voordeel mee kan doen.

Pendleton rules



Pendleton is genoemd naar een Engelse onderwijspsycholoog, die deze methode ontwikkeld heeft omdat hij merkte dat deze het meest bijdraagt aan het leerrendement van de cursist. Bij de Pendleton rules krijgt eerst de cursist de gelegenheid te zeggen wat er goed was of waar hij tevreden over is. Daarna geeft de instructeur de positieve punten aan. Desgewenst kan hij eerst aan de mede-cursisten vragen of zij goede punten hebben, alvorens hij zelf de goede punten geeft.

Nadat de goede punten benoemd zijn, vraagt de instructeur aan de cursist welke verbeterpunten hij ziet. Daarna geeft de instructeur zelf de verbeterpunten. Ook hier weer kan hij eerst aan de mede-cursisten vragen of zij verbeterpunten hebben voor de cursist, alvorens hij ze zelf geeft.

Het is het beste als de instructeur geen punten herhaalt die al door de cursist zelf of door mede-cursisten zijn aangeboden.

Ook bij de Pendleton rules is het gebruikelijk om aan het eind van de feedback de informatie samen te vatten, zodat deze voor de cursist makkelijker is om te onthouden en er zo meer voordeel mee kan doen.

Feedbackgesprek

Bij een feedbackgesprek staan niet zozeer de goede en verbeterpunten centraal, maar meer de gevoelens en ervaringen van de cursist. Er zijn verschillende vormen van feedbackgesprekken. We zullen hier de volgende drie behandelen:

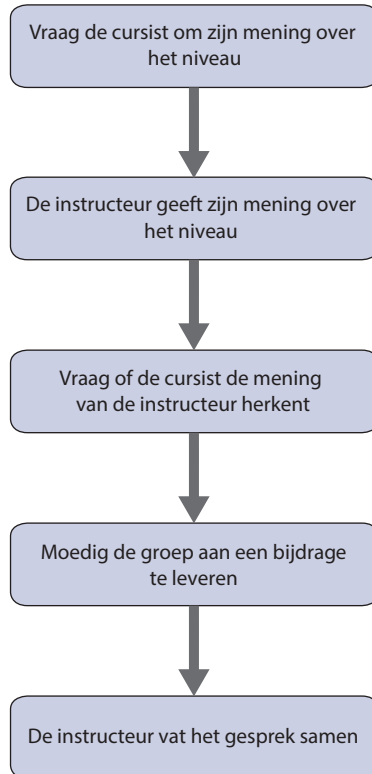
- Reflectieve communicatie
- Debriefing
- Leerconversatie (Learning Conversation)

Reflectieve communicatie

Bij reflectieve communicatie wordt de cursist vooraf gevraagd wat hij wil bereiken of hoopt te leren. Na de prestatie wordt dan gevraagd wat de cursist nu werkelijk bereikt of geleerd heeft en welke leerpunten er nog zijn.

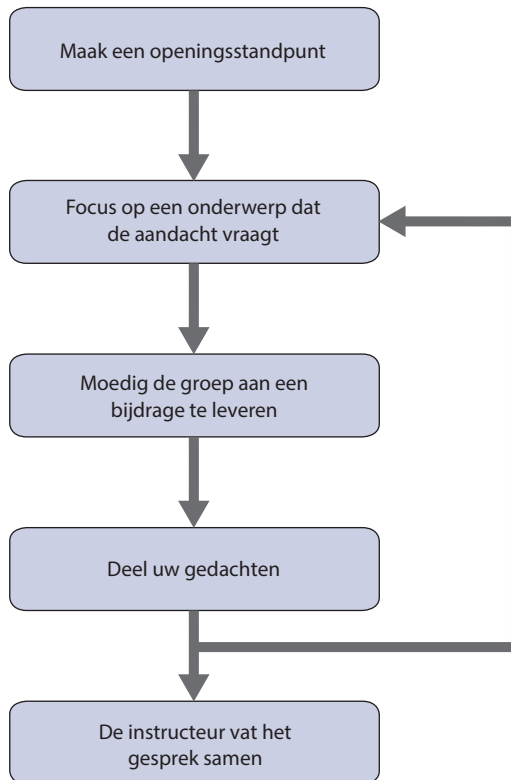
De taak van de instructeur beperkt zich tot het leiden van het gesprek en aangeven of de gestelde normen en leerpunten reëel en haalbaar zijn. Deze feedbackmethode wordt vooral gebruikt bij trainingen waar de prestaties gericht zijn op het vormen van persoonlijke gedragscompetenties. Ook kan deze methode gebruikt worden om een beoordeling te geven. Dan wordt er van te voren aan de cursist kenbaar gemaakt aan welke eisen de prestatie moet voldoen en vertelt de instructeur naderhand of de eisen zijn behaald. Indien ze niet zijn behaald wordt de cursist ook aangegeven wat de volgende keer anders moet en op welke wijze dat getoond dient te worden.

Debriefing



Debriefing wordt vooral gebruikt als de feedback de prestatie van meerdere mensen tegelijkertijd betreft. Bijvoorbeeld omdat een handeling met meerdere mensen uitgevoerd moet worden of omdat er in een team gewerkt wordt.

Bij deze methode wordt de cursisten eerst gevraagd wat ze van de gezamenlijke prestatie vonden. Het is hierbij de taak van de instructeur er zorg voor te dragen dat dit niet in een overdreven lofzang ontaard of een te sterke negatieve weerspiegeling is. Vervolgens wordt er één aspect uitgehaald en verder belicht. Hierbij worden ook de mede-cursisten, die hebben geobserveerd, betrokken. Nadat dit aspect afgesloten kan worden –vaak door de feedback kort samen te vatten-, kan er eventueel een volgend aspect belicht worden. Het is wel belangrijk het aantal aspecten te beperken, om de cursisten niet het gevoel te geven dat er slecht gepresteerd is.

Leerconversatie (Learning Conversation)

De leerconversatie lijkt veel op debriefing, met dat verschil dat de leerconversatie wordt toegepast bij de individuele cursist. Dit gesprek wordt geopend door de instructeur met een beginopmerking. Dit kan een mening zijn over de kwaliteit (dat ging goed) of iets wat opgevallen is (ik merkte dat je steeds weer terugkwam op het feit dat je vergeten was een omstander te waarschuwen). Vervolgens wordt er één aspect uitgehaald en verder belicht. Hierbij worden ook de mede-cursisten die hebben geobserveerd, betrokken. Nadat dit aspect afgesloten kan worden –vaak door de feedback kort samen te vatten–, kan er eventueel een volgend aspect belicht worden. Ook hier is het goed het aantal aspecten te beperken, om de cursist niet het gevoel te geven dat er slecht gepresteerd is.

Welke methode kiezen?

Zoals u kunt lezen, vraagt de ene methode meer tijd en gespreksvaardigheid van de instructeur, dan de ander. De methode die gekozen wordt is onder meer afhankelijk van de ervaring van de instructeur, de hoeveelheid beschikbare tijd en de voorkennis van de cursisten. Als vuistregel kunt u hanteren dat cursussen van langer dan een dag worden beschouwd als cursussen met veel cursustijd en dat veel voorkennis inhoudt dat de vaardigheden al geleerd zijn, maar in de cursus verder geperfectioneerd worden en in verschillende scenario's worden toegepast (zie ook hoofdstuk 6). Tabel 2 is behulpzaam bij het maken van de juiste keuze.

	Weinig voorkennis	Veel voorkennis
Veel cursustijd	Learning conversation Pendleton	Learning conversation
Weinig cursustijd	Pendleton	Pendleton Debriefing

Tabel 2. Te kiezen methode

5

De effectiviteit van feedback

De doelgerichtheid, de effectiviteit van de feedback wordt in belangrijke mate bepaald door het gedrag van de instructeur en de beleving van de cursist.

Zo kan het zijn dat de instructeur niet alles heeft waargenomen en er sprake is van inadequate observaties. Of worden de belangrijke punten niet genoemd, bijvoorbeeld omdat de instructeur bang is de relatie met de cursist te verstoren, of het zelfvertrouwen van de cursist aan te tasten. Maar het kan ook zijn dat de instructeur zelf niet zeker is of hij het wel goed begrijpt, of voor de cursist onhaalbare suggesties ter verbetering geeft.

Aan de andere kant kan het ook zijn dat de informatie die de instructeur geeft niet aansluit bij de beleving van de cursist. Deze heeft de prestatie heel anders ervaren. Of dat de informatie niet specifiek genoeg is voor de cursist om er iets mee te kunnen doen.

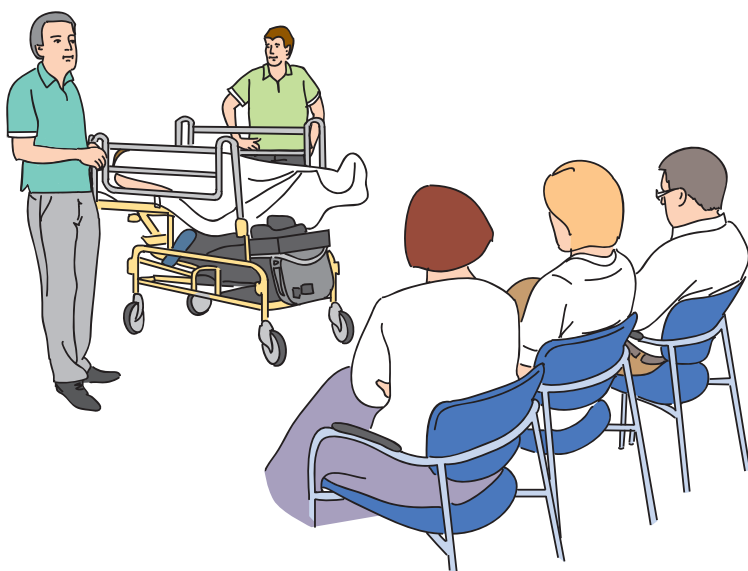
Wil de cursist open staan voor de feedback dan, moet hij zich veilig voelen in de omgeving.

Psychologisch is veiligheid het gevoel dat de directe omgeving veilig genoeg is om te durven experimenteren, zonder gevaar van ridicule; dat fouten gezamenlijk zullen worden aangepakt omwille van het leereffect en niet als misdaden zullen worden opgevat.⁵

Maar de cursist moet de feedback ook herkennen en niet gefocust zijn op de fouten die hij gemaakt heeft, maar op verbetering die hij kan bereiken. Met name als de feedback een beoordeling inhoudt, is dat erg lastig voor de cursist. De mogelijkheid een negatieve beoordeling te krijgen, draagt niet bij aan een veilige omgeving en ook niet aan het zien van verbetermogelijkheden.

Als er verbeterpunten zijn, dan moet er voor het gevoel van de cursist ook de mogelijkheid zijn om aan deze verbeterpunten te werken. Bijvoorbeeld tijdens een vervolgcursus of tijdens oefeningen verderop in de cursus.

⁵ Rudolf et al: Debriefing with judgement: combining rigorous feedback with genuine inquiry. *Anesth Clin* 2007;25:361



Effectieve feedback is herkenbaar, toepasbaar en veilig. Herkenbaar doordat het snel na de prestatie wordt gegeven, concreet is en gericht op die individuele cursist. Toepasbaar doordat de instructeur aangeeft wat haalbaar alternatief gedrag is. En veilig doordat de instructeur het positief brengt, zich richt op de actie en niet op de persoon.

De intentie van de feedback is verbetering. Verbetering is dan ook het onderwerp van het gesprek!

Als beoordeling centraal staat, is er eigenlijk niet echt feedback. Als de cursist te horen krijgt dat hij 'geslaagd' is, zal hij niet meer open staan voor verbeterpunten. Hij zal beleefd knikken en bedanken, maar slaat de verbeterpunten niet op in zijn geheugen. Indien de cursist krijgt te horen 'gezakt' te zijn, zal hij alleen maar geïnteresseerd zijn in wat hij moet doen en hoe, om volgende keer te slagen en niet zozeer hoe hij voor de toekomst kan verbeteren.

Tijdens de feedback geeft de instructeur tips voor volgende keer en geeft aan of er sprake is van een follow-up, bijvoorbeeld een oefening later in de cursus.

Belangrijke aandachtspunten voor de instructeur:

- Feedback moet herkenbaar, toepasbaar en veilig zijn; maak geen aannames – vraag om verduidelijking.
- Positieve feedback betekent niet dat u de verbeterpunten negeert.
- Feedback is een proces – van *feedback* naar *feedforward*.
- En vooral: feedback moet specifiek zijn!

Belangrijk aandachtspunt voor de cursist (dat kunt u ook zijn!):

- Stel u open stellen voor feedback. U hoort en leert meer wanneer u zich concentreert op:
 - het ontvangen van de feedback
 - de inhouden niet op:
 - de verdediging
 - de interpersonele factoren

Dus

Feedback = positieve + constructieve feedback.

Feedback = evenwicht + niet teveel.

Feedback:

- *eigen* observaties van prestatie, niet persoon
- moet *inhoudelijk* zijn
- moet op *de toekomst* worden gericht
- meer dan lof en kritiek

6

Type training

In de instructeursopleiding heeft u drie type trainingen geleerd:

1. Presentatie
2. Demonstratie-vaardigheidstraining
3. Scenario training

Wat elk type inhoudt vindt u terug in uw instructeurshandleiding. In de Handleiding voor de Instructeur voor Basale Reanimatie⁶ wordt de scenario training niet expliciet behandeld, omdat deze geen plaats heeft in de initiële opleiding van de basale reanimatie. Maar in advanced life support opleidingen of vervolgoopleidingen in de basale reanimatie heeft deze wel een eigen plaats.

Voor het geven van feedback maakt het uit of u een demonstratie-vaardigheidstraining verzorgt of een scenario training. Bij de demonstratie-vaardigheidstraining staat het vierstappenplan centraal. Als de cursist zelf gaat oefenen in stap 4, zult u de cursist direct onderbreken als deze iets nog niet optimaal doet. Dit doet u, omdat eventuele correctie dan het makkelijkst is voor de cursist. Heeft hij eenmaal de nieuwe vaardigheidskennis geconstrueerd, dan is het veel moeilijker om te corrigeren. Vandaar correctie tijdens het construeren van nieuwe vaardigheidskennis.

Aan het eind van de vaardigheid geeft u dan feedback. Omdat de cursist hier nog aan het leren is en nog helemaal vers vaardigheidskennis aan het construeren is, gebeurt dit op een motiverende wijze die direct gericht is op de uitvoering van de vaardigheid zelf. De beste methode daarvoor is de Pendleton rules. Binnen het reanimatieonderwijs wordt daarom deze methode gebruikt bij de demonstratie-vaardigheidstraining.

Bij scenario training is deze methode van feedback echter minder effectief. De essentie van scenario training is, dat de cursist de gedemonstreerde vaardigheden (die dan dus volledig aangeleerd zijn) demonstreert in een geschetste situatie om zo te bewerkstelligen dat de vaardigheden ook 'contextgeboden' uitgevoerd worden. Bijvoorbeeld vergelijkbaar met de werksituatie van de cursist. Het doel is dan om te kijken of de cursist de vaardigheden ook in die omstandigheden nog juist uitvoert volgens het geldende algoritme. Eventuele fouten worden dan niet tijdens de prestatie gecorrigeerd, maar meegenomen in de feedback die achteraf gegeven wordt.

De feedback achteraf zal zich dus veel meer richten op het toepassen van de vaardigheden in die specifieke situatie (het scenario). Hier komen dus ook aspecten als gedrag en attitude bij om de hoek kijken. De feedback zal zich dan meer om de gevoelens en houding van de persoon richten en minder op de 'blote' vaardigheidskennis. Om die reden is hierbij een feedbackgesprek effectiever. Als de cursist de prestatie alleen heeft verricht, of zijn prestatie centraal stond, kan dat het beste een 'contextge-

6 Basale Reanimatie; Cardiopulmonale Reanimatie(CPR) met de Automatische Externe Defibrillator (AED; Handleiding voor de Instructeur. ISBN 978-90-79157-4-1

bonden' leerconversatie zijn. Als de prestatie door een team werd verricht, waarbij ieders handelen dat van anderen beïnvloedde en het dus om de gezamenlijke prestatie ging, is debriefing de aangewezen methode.



Nederlandse Reanimatie Raad

De Nederlandse Reanimatie Raad heeft als missie het redden van levens indien dat door goede cardiopulmonale reanimatie mogelijk is.

De NRR werkt nauw samen met de Europese Reanimatie Raad, de European Resuscitation Council (ERC).

De continuïteit van de NRR wordt gewaarborgd door vier organisaties:

1. Nederlandse Hartstichting
Website: www.hartstichting.nl
Voor cursussen: www.reanimatiepartner.nl
2. Nederlandse Rode Kruis
Website: www.rodekruis.nl
Voor cursussen: www.1ehulp.nl
3. Het Oranje Kruis
Website: www.ehbo.nl
Voor cursussen: www.ehbo.nl/cursuskiezer
4. VvAA
Website: www.vvaa.nl
De VvAA verzorgt zelf geen reanimatiecursussen, maar participeert in de OSG-VvAA: www.osg-vvaa.nl.

Binnen de NRR fungeert de Wetenschappelijke Raad. In deze Raad zitten vertegenwoordigers van de relevante medische beroepsverenigingen, landelijke ambulanceorganisaties, overkoepelende opleidingsorganisaties en individuele experts.

Meer informatie over de NRR kunt u vinden op de website www.reanimatieraad.nl.

