

# Leermoment in de simulatie

written by Jeffrey Lemmers

12 april 2022



*De student doorloopt een simulatie over presenteren in VR en een ander doorloopt een simulatie over het voeren van een slecht nieuwsgesprek met een acteur. De lerende voelt veel, maar wat leert de student in zo'n situatie? Tijdens een taaldorp is het zichtbaar dat een leerling onzeker gedrag vertoont en daardoor lijkt te stagneren in de gespreksvoering. Hoe pak je dit aan om hier een leermoment van te maken? Kortom, laten we inzoomen op het leermoment van simulatieonderwijs, de debriefing.*

## Leren in een simulatie

Het idee van simulatieonderwijs is dat het herkenbare gedrag van de student in een bepaalde situatie zichtbaar wordt. In ['Simulatie in het onderwijs'](#) heb ik de

basis van simulatie beschreven met daarin de drie stappen van simulatie, namelijk briefing - scenario - debriefing.

Het werkelijke leren zit hem in de debriefing, want daar wordt gesproken over het gedrag en handelen van de leerling, student of lerende (hierna beschreven als student). Alleen om ergens over te praten, is er gesprekstof nodig en dit wordt gegenereerd uit het scenario.

Het scenario doorlopen heeft kortweg twee functies:

1. De student ervaart het scenario en voelt daarbij ook emoties;
2. Genereren van gesprekstof voor de debriefing.

Zeker om de eerste functie krachtig te laten ervaren, is het wenselijk (zelfs noodzakelijk) dat de drie pijler van een scenario in evenwicht zijn. De drie pijlers zijn fysieke waarheid (de omgeving), conceptuele waarheid (het verhaal) en de emotionele waarheid (herkenbaarheid) (Alinier, Tuffnell & Dogan, 2019). In een ander stuk zal ik hier dieper op ingaan bij de ontwikkeling van scenario's.

## **Het diamond model**

De student heeft het scenario doorlopen en daarna vindt, zoals beschreven, het leren plaats door de debriefing. De debriefing kan op allerlei wijze plaatsvinden, waarbij het belangrijk is dat er aandacht is voor het gedrag. Een model die hierin een bewezen bijdragen kan leveren is [The Diamond Model van Jaye, Thomas & Reedy \(2015\)](#).

# Debrief Diamond: Underlying Principles

## Description



Reinforce a safe learning environment.

Situate the debrief in the shared and meaningful activity that occurred.

Keep the focus dispassionate—discuss what happened but avoid focusing on emotions.

Listen for emotional responses but resist the temptation to discuss emotions.

Make sure everyone shares the same understanding of what happened (share the mental model).

**Transition into Analysis by clarifying any technical and clinical issues**

## Analysis

Spend most of your time in Analysis.

Deconstruct behaviour into specific actions, and explore what happened in detail.

Ask about affective responses and validate them.

Analyse and interpret the activity by applying appropriate frameworks or lenses (such as non-technical skills, or the clinical context surrounding the scenario).

Keep the discussion positive, and avoid the temptation to focus on "strengths and weaknesses".

Reflect responses back, allowing participants to amend or augment.

**Transition into Application by reinforcing learning**

Focus on moving from the specifics of the scenario to the more general world of practice.

Break behaviours down into specific actions.

Explore the other kinds of situations that these might apply to.

Ask what participants will do differently in their practice.

## Application



## Fase 1: de feitelijke weergave

Het begint ermee dat de student die het scenario heeft doorlopen, feitelijk weergeeft wat er gebeurt is. Probeer als docent te sturen dat ze niet meteen een oordeel vellen over hetgeen gebeurt is. In deze fase, de omschrijvingsfase, ben je als docent bezig met het creëren van een veilige omgeving door niet meteen te oordelen. Daarnaast ben je door het bespreken van het feitelijke scenario, [betekenis](#) aan het geven aan de andere deelnemers, zodat zij ook het complete plaatje hebben. Door goed te luisteren, is het mogelijk om bepaalde emoties te vangen bij de student die je later kan bespreken. Een student die vertelt wat hij of zij heeft gedaan, gaat het weer opnieuw beleven / voelen en die reacties zijn af te lezen van de student.

## Fase 2: de analyse

Dan begint de volgende fase van de debriefing, namelijk de analyse fase. Dit is een fase waar veel tijd in gestoken mag worden. Hierin laat je toe dat de student de positieve punten en verbeterpunten benoemt. Door open en onbevooroordeelde [vragen](#) stellen probeer je helder te krijgen waarom het als positief ervaren is en hoe de verbeterpunten tot stand zijn gekomen. Kortom, je probeert het (on)zichtbare gedrag te koppelen aan de ervaringen van de student. Indien er de mogelijkheid voor is, kan dit bekrachtigd worden met beeld. Zelf heb ik een aantal keer ervaren dat een student bepaalde events niet meer kon reproduceren. Door het tonen van beeld, speelt de ervaring weer een rol en zal de student het moment terug kunnen halen, inclusief emotie. In deze fase staat het reflecteren op het eigen gedrag en handelen centraal, waarbij de andere deelnemers (peers) feedback en feedforward geven. Durf te sturen dat de peers met de student bespreken hoe de ervaringen tot stand zijn gekomen en hoe de gedragingen over zijn gekomen bij de andere.

## Fase 3: toepassen

De laatste fase van het model is de toepassingsfase. Door piketpalen te slaan vanuit de vorige fase kan er een transfer gemaakt worden naar een volgende situatie of leerdoel. Wat heeft de student geleerd vanuit de reflectie en hoe ziet hij dit als leerdoel of verbeterpunt in een andere situatie. Als het gaat om een vroegtijdige beëindiging van de simulatie door omstandigheden, is dit wel het moment om de student, met de nieuwe leerdoelen, het scenario opnieuw te laten doorlopen. De simulatie eindigen met een positieve ervaring is ontzettend belangrijk vanwege het persoonlijke, reflecterende karakter van de debriefing (Pelaccia & Jaffrelot, 2019).

Om te leren op basis van gedrag is het noodzakelijk dat de doelgroep in staat is om te reflecteren en ontvankelijk is voor gedragsobservatie. Het fijne van deze methode is dat de docent geen feedback geeft op het gedrag, maar juist vragen stelt om het gedrag bij de student zichtbaar en bespreekbaar te maken. Op de antwoorden die de student en peers geven, kan de docent wel feedback geven en vervolgen met een vraag als de kern nog niet bereikt is. Gemiddeld neemt de debriefing twee derde van de tijd in over de gehele simulatie. Hou hier rekening mee in de organisatie van dit soort lessen, want het is zo zonde als er niet tot de kern gekomen kan worden doordat de tijd dringt.

### Literatuur

Alinier, G., Tuffnell, C., Dogan, B., & Chiniara, G. (red) (2019). Chapter 45 - Simulation on a Low Budget. *Clinical Simulation (Second Edition)*.

Jaye, P., Thomas, L., & Reedy, G. (2015). 'The Diamond': a structure for simulation debrief. *Clinical Teacher*.

Pelaccia, T., Jaffrelot, M., & Chiniara, G. (red) (2019). Chapter 11 - Motivational Dynamics in Simulation Training. *Clinical Simulation (Second Edition)*.

---

Dit artikel is afkomstig van [Vernieuwenderwijs.nl](https://www.vernieuwenderwijs.nl).

Bekijk de meeste recente versie van ons artikel op onze website.

