**Lesplan Workshop Toetsen en beoordelen**

**Tijdsduur** 3 uur

**Doelgroep** Medisch specialisten, in vakgroepsverband

**Locatie/ruimte** 1 vergaderzaal met scherm

Opstelling U-vorm, met voldoende ruimte om er omheen te lopen

**Leerdoelen**

Na afloop van de workshop…

1. Heeft de deelnemer inzicht in welke factoren bijdragen aan beeldvorming over de lerende.
2. Kent de deelnemer de begrippen criterium, norm en waarderen.
3. Kan de deelnemer met zijn/haar vakgroep een zinvolle discussie voeren over implementatie van bekwaamverklaren.

**Voorbereiding voor de deelnemer**

Geen

**Voorbereiding voor de trainer**

* Check de ruimte en de materialen.
* Leg de presentielijst klaar.
* Test of het geluid werkt bij het afspelen van het filmpje.
* Schrijf de vragen voor het onderdeel ‘proces bekwaamverklaren’ ieder afzonderlijk op een flap.

**Benodigdheden**

* Computer met geluid en scherm
* Powerpoint presentatie
* Filmpje van anamnese coassistent cardiologie (of eigen gemaakt filmpje van opleidingsgroep)
* Flip-over
* Stiften
* Post-its
* Ronde stickers
* Prints van een of meerdere EPA’s van de betreffende opleiding (1 set per dlnr)
* Beoordelingsformulieren
* Evaluatieformulieren

**Draaiboek Toetsen en beoordelen**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tijd** | **Inhoud** | **Werkvorm** | **Wie** | **Hulpmiddelen** |
| 10’ | Welkom en kennismaking | Heet iedereen welkom en stel jezelf voor. Doe een kort kennismakingsrondje: naam, functie (indien van toepassing), rol bij het opleiden (opleider, stagehouder, supervisor).Vraag:* Wat zijn jullie ervaringen met het beoordelen van co-/arts-assistenten?
* Wat verwachten jullie van deze workshop? (Noteer op een flap)
 |  | PPTFlip-overStiften |
| 5’ | Waarom dit onderwerp?  | Bij het bespreken van voortgang van aios/co’s blijkt veelal dat er vele beelden en meningen bestaan in een opleidingsgroep. Waar de één een aios/co goed vindt, vindt een ander dezelfde aios/co slecht. Het blijkt vervolgens lastig om te expliciteren waar de meningen op zijn gebaseerd. Dit geeft onderlinge onduidelijkheid over de kwaliteit van de aios/co en bij de aios/co onzekerheid.In deze workshop geven we inzicht in de factoren die een rol spelen in jullie beeldvorming. Daarbij gaan we oefenen met het bewuster observeren. Ook geven we een aanzet om met deze kennis binnen uw groep te komen tot meer uniformiteit in toetsen en beoordelen en het inrichten van het proces voor bekwaamverklaren. Presenteer de leerdoelen en het programma (leg de verbinding met verwachtingen van de deelnemers).  |  | PPT |
| 30’ | Een goede aios (of co) | Vraag aan iedere deelnemer:* Wanneer is iemand een goede aios (of co)? Benoem 1 kwaliteit.
* Vraag evt. naar het omgekeerde: wanneer ben je een waardeloze aios/co? Maar wat moet hij/zij dan wel doen?

Noteer de kwaliteiten op een flap. En vraag door naar het observeerbare gedrag: waaruit blijkt dat die persoon enthousiast, kritisch of leergierig is? Vraag vervolgens aan de overige deelnemers om aanvullende gedragselementen te benoemen. Nodig uit om op elkaar te reageren. Dit laatste zou in iedere opleidingsgroep moeten plaatsvinden: de groep moet het eens worden over de criteria en de gemeenschappelijke maatstaven (normen). Licht de begrippen criteria, observeerbaar gedrag en normen eventueel verder toe.  |  | PPTFlip-overStiften |
| 10’ | Waarneming en interpretatie | Laat het filmpje zien:* Wie had er een verandering waargenomen?
* Wie had ze allemaal gezien? (waarschijnlijk niemand, het zijn er 21)

Licht toe dat je wanneer je observeert, je nooit alles kan waarnemen. Je bent ‘gekleurd’ door je focus. Laat de slide 6 t/m 10 zien. Waarneming en interpretatie lopen heel vaak door elkaar. Deze plaatjes laten je zien dat de werkelijkheid soms anders is dan je op het eerste oog ziet. Dit kan ook gebeuren als je beoordeelt. Het is belangrijk je te realiseren dat je altijd vanuit je eigen perspectief naar een aios (of co) kijkt en dat het dus jouw beoordeling kan ‘kleuren’.  |  | PPT Filmpje [Whodunnit?](https://www.youtube.com/watch?v=ubNF9QNEQLA&list=PLZhJrIZ3rn85B4Bfypv3GguLuzHnR55mp) |
| 30’ | Globaal en gedetailleerd oordeel | Leid in: Regelmatig geef je een globaal oordeel over een aios (of co), meestal in rapportcijfers. Zo’n globaal oordeel geven we vaak enigszins ongenuanceerd, bijv. in de rondjes in een stafvergadering: ‘O ja, dat is wel een goeie’, OF ‘Die co? die moeten we zo snel mogelijk lozen…’, OF ‘Zo zie je niet veel meer, een prima vent’. Dat zijn zeer globale oordelen. Waar zijn die op gebaseerd? Zijn ze valide? Of zou je bij je beoordeling veel gedetailleerder moeten scoren, dus een lijst van criteria langs lopen?Licht toe dat we deze twee manieren van beoordelen met elkaar gaan vergelijken. We gaan daartoe een videofragment van een coassistent twee keer scoren. We laten jullie ervaren dat beide methoden bruikbaar zijn. Zij dienen echter een ander doel.Laat het filmpje zien. Geef aan wat het referentiekader is (hoever de co in de opleiding is bijv.). Vraag wie er een onvoldoende geeft en wie een voldoende. Turf dit op een flap. Laat de groep nu het gedetailleerde beoordelingsformulier invullen. Schrijf op een flap de nrs. 1t/m 8 op met daarachter o/v/g/ntb. Inventariseer de scores, incl. de eindcijfers. Bespreek de resultaten:* Wat vinden jullie van deze resultaten?
* In hoeverre is je eerste indruk bepalend voor je oordeel?
* Focus niet op het verschil, maar op de overeenkomsten in de scores.
* Zijn deze instrumenten geschikt voor het vellen van een oordeel? Zijn ze geschikt om iemand mee verder te begeleiden?
* Hoe valide zijn deze meetinstrumenten? Meet je met deze scorelijst wel wat je wilt meten?

Conclusie: het verschil in uitkomst van de meetmethoden is niet groot. De keuze wordt bepaald door het doel. Voor het geven van feedback heb je gedetailleerdere informatie nodig. Denk hierbij aan rijles (leerstand, open voor feedback) en rijexamen (examenstand, niet open voor feedback).  |  | PPTFilmpje co cardio of eigen opnameBeoordelingsformulierFlip-overStiften |
| 10’ | PAUZE |  |  |  |
| 10’ | Advies voor de praktijk | Neem de adviezen een voor een door. Een bekende ‘ja, maar’ is dat het de taak van de universiteit of van de w.v. is om criteria vast te stellen. Dat klopt, maar deze zijn vaak erg globaal en bevatten meestal slechts minimum eisen. Het belangrijkste discussiepunt hierin is het verwachte niveau van de lerende, bijv: beginnende co - oudste co, anios – aios, welk jaar, welke stages gedaan, eerdere ervaring (vooropleiding, aniosschap ander of zelfde vak?). Daarbij, kijk je naar het moment of kijk je naar groei?  |  | PPT |
| 30’ | Eigen normen en criteria | Wat betekent dit nu voor jullie praktijk? Welke criteria en normen vinden jullie belangrijk? Met individualisering van de opleiding en daarmee de implementatie van EPA’s wordt het nog belangrijker om dit scherp voor ogen te hebben als opleidingsgroep. De beschrijving van de EPA’s in het landelijke opleidingsplan is vaak nog best globaal. Als opleidingsgroep bepaal je in meer of mindere mate zelf hoe je het afgeven van de bekwaamverklaringen organiseert. Belangrijk hierbij is dat het de mening van de groep weerspiegelt, dus niet alleen van de opleider/stagehouder. Wat betekent dit nu voor jullie opleiding? Welke criteria en normen vinden jullie belangrijk? Hoe richt je het bekwaamverklaren in? Laat groepjes van 3 maken. De opdracht is: bedenk op basis van de EPA beschrijving één criterium waar je de aios op zou willen toetsen (10 minuten).* Het moet een relevant criterium zijn (je moet het aan je groep kunnen verkopen en aan de aios kunnen uitleggen).
* Bedenkt voor dit criterium ook observeerbaar gedrag en een norm.
* Bedenk vervolgens hoe je dit het beste in de praktijk kunt toetsen.
* Noteer op een flap.

Hang alle flaps op en laat de groepjes één voor één hun criterium en norm toelichten. Inventariseer of het belang door de anderen gedeeld wordt. Geef gelegenheid tot het stellen van verhelderende vragen.  |  | Prints EPA(‘s)  |
| 30’ | Proces bekwaamverklaren | De groep gaat met elkaar het proces van bekwaamverklaren inrichten. Schrijf de volgende vragen op een flap (1 vraag per flap):* Wie neemt/nemen de beslissing?
* Wat verwacht je van de aios?
* Welke ondersteuning heb je nodig? (bijv. administratief)
* Hoe borg je dat de beslissing door alle leden van de opleidingsgroep gedragen wordt?
* Hoe worden aios en opleidingsgroep geïnformeerd over de bekwaamverklaring?

Leg post-its en stiften neer bij de flaps. Laat de deelnemers rondlopen langs de flaps en op iedere vraag een antwoord opschrijven. Bespreek de vragen een voor een na. Breng de discussie op gang en benoem welke antwoorden er gegeven zijn en groepeer de post-its. Geef iedereen 5 stickers: per vraag plakken de deelnemers één sticker bij het beste antwoord volgens hen. Hierdoor ontstaat een prioritering van de groep. Vat samen wat de meest gewaardeerde antwoorden zijn. Dit kan het startpunt zijn van de afspraken die de groep maakt over het bekwaamverklaren.  |  | Flip-overStiftenPost-itsStickers |
| 15’ | Afronding | Check of er nog vragen zijn. Geef een samenvatting door de conclusies één voor één langs te lopen. Laat de deelnemers het evaluatieformulier invullen. Controleer ondertussen of iedereen de presentielijst heeft getekend en het BIG nummer is ingevuld.  |  | PPTEvaluatieformulieren |

**Beoordelingsformulier**

Noteer voor elk item of het onvoldoende (o), voldoende (v) of goed (g) is.

Als het niet te beoordelen is, noteer dan ‘ntb’.

|  |  |
| --- | --- |
| **Anamnese** | **O / V / G / ntb** |
| 1. Stimuleert de patiënt tot het meedelen van de ziektegeschiedenis.  |  |
| 2. Stelt adequaat vragen en geeft adequaat aanwijzingen om de noodzakelijke informatie te verkrijgen. |  |
| 3. Reageert adequaat op emotie en non-verbale signalen. |  |
| 4. Brengt structuur in de anamnese. |  |
| **Klinisch redeneren** | **O / V / G / ntb** |
| 5. Geeft blijk van adequate probleemanalyse. |  |
| 6. Koppelt –voor zover na te gaan- de informatie aan eigen ideeën/concepties. |  |
| 7. Vraagt dóór waar dat nodig is. |  |
| 8. Toetst eigen ideeën door aanvullende vragen. |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Samenvattend oordeel in een cijfer***Enkele handreikingen**hierbij:** *iemand die lager krijgt dan een ‘zes’ zal op een aantal items ‘onvoldoende’ gescoord hebben*
* *iemand die een ‘acht’ krijgt zal op (vrijwel) alle items ‘goed’ gescoord hebben*
* *iemand zal mogelijk een ‘negen’ kunnen krijgen, wanneer naast alle ‘goed’-scores aanvullende evidentie aanwezig is voor ‘uitstekend functioneren’.*
 | **een heel cijfer***(1-10) invullen* |