**Voorlopig programma
*Titel training: “Implementatietraining nieuw landelijk curriculum Anesthesiologie”***

***Context***

Met ingang van januari 2019 stapt de Nederlandse medische vervolgopleiding Anesthesiologie over op het nieuwe opleidingsplan ‘Duurzaam en aantoonbaar bekwaam’.

*Duurzaam* staat ervoor dat de AIOS niet alleen veel actuele kennis opdoet en vaardigheden en attitudes ontwikkelt, maar ook wordt voorbereid op een leven lang leren. Dat betekent dat werken in de praktijk altijd samengaat met leren en ontwikkelen. Samen leren, multidisciplinair, zoals ook de werkzaamheden van de anesthesioloog zich altijd afspelen in gezamenlijkheid met diverse medische en paramedische disciplines. Duurzaam betekent ook dat de AIOS leert om de balans te bewaken tussen werk en privé. Opdat de anesthesioloog na het voltooien van de opleiding langdurig inzetbaar is, in nieuwe taken en verantwoordelijkheden die de zorg in de toekomst vraagt.

Gedurende de opleiding gaat de AIOS toenemend autonoom functioneren, als waardevol lid van het team verbonden met de andere teamleden, met een groeiende zelfstandigheid. De basis hiervoor ligt bij het beheersen van de benodigde competenties om de taken in de praktijk naar behoren uit te kunnen voeren. De AIOS moet dus bekwaam zijn. *Aantoonbaar bekwaam*, zodat de AIOS een taak in vertrouwen kan krijgen toebedeeld en juist daardoor de kans krijgt zich verder te ontwikkelen in zelfstandigheid. Hiertoe gebruikt de opleiding zogenaamde Entrustable Professional Activities (EPA’s). Dit zijn te onderscheiden klinische taken, ieder samengesteld uit diverse competenties. In de loop van de opleiding verwerft de AIOS bekwaamverklaringen voor een groeiend aantal EPA’s waarmee de ontwikkeling van de AIOS tastbaar wordt gemaakt. Een ontwikkeling die voor verschillende AIOS niet steeds op dezelfde manier verloopt. De ene AIOS leert sneller, een andere AIOS is handvaardiger en weer een andere beschikt over reeds eerder verworven competenties. Deze verschillen kunnen in het individuele opleidingsplan een plaats krijgen door de duur van stages aan te passen of door verschillende leermiddelen in te zeten. Naast een onderscheid in capaciteiten is er ook een verschil in individuele interesses. De AIOS kiest op welk gebied extra ontwikkeling gewenst is, gericht op de latere beroepsuitoefening. Aan het eind van de opleiding staat de anesthesioloog klaar voor de toekomstige rol als medisch specialist.



***Opzet***In deze training maken alle (plv) opleiders Anesthesiologie van academische en regionale centra in Nederland nader kennis met het nieuwe opleidingsplan. Zij zijn de doelgroep omdat zij verantwoordelijk zijn voor de uitvoering en implementatie van het landelijke plan in de lokale context. De opleiders vergaren kennis over de nieuwe opzet en de nieuwe concepten, zoals de *‘Entrustable Professional Activity’ (EPA)’, ‘bekwaamverklaring’, ‘Korte Praktijk Evaluatie (KPE)’, ‘Directly Observed Assessment of Practical Skills (DOPS)’* en de *‘Case Based Discussion (CBD)’.*

Naast kennisvergaring is het een belangrijk doel van de training om opleiders te laten verdiepen in de visie en literatuur achter het nieuwe opleidingsplan en om ze te ondersteunen bij het ontwerpen van een implementatieplan voor in de eigen kliniek. Door met elkaar het gesprek over het nieuwe plan aan te gaan wordt er bijgedragen aan de ontwikkeling van een gedeelde landelijke visie op opleiden binnen de opleiding Anesthesiologie. Door gezamenlijk te onderzoeken hoe je de plannen vertaald naar en implementeert in de lokale context worden opleiders behoed voor bekende valkuilen bij het doorvoeren van onderwijsinnovaties en kunnen zij leren van elkaars aanpak en ideeën. De training biedt ook ruimte om bijbehorende vaardigheden te oefenen.

 **Overzicht activiteiten**

|  |  |
| --- | --- |
| **Voorbereidende opdrachten** | **2 uur** |
| **Trainingsbijeenkomst** | **6 uur** |
| **Totaal** | **8 uur** |

**Overzicht trainingsbijeenkomst**

|  |  |
| --- | --- |
| **Introductie** | **45 min** |
| **Kern*****Oefening ‘bekwaamverklaring EPA’******Feedback en beoordelingstools*** ***Demonstratie e-portfolio******Knelpunten implementatie onderwijsinnovatie******Presentaties implementatieplan*** | **4 ¾ uur*****1 uur******1 uur******30 min******1 uur******1 ¼ uur*** |
| **Afronding** | **30 min** |

**Deel 1, voorbereiding (2 uur):**

*Voorbereidende opdrachten*

* Verplicht: Het bestuderen van de toegestuurde stof en het maken van de opdrachten ‘Landelijk Opleidingsplan Anesthesiologie. Duurzaam en Aantoonbaar Bekwaam’.
De voorbereiding bestaat uit 2 delen:

\* Deel A: Uitgangspunten en inrichting van de Landelijke Opleiding Anesthesiologie

\* Deel B: Implementatie en verandermanagement bij onderwijsinnovaties

Opdrachten en bijbehorende filmpjes worden een maand van tevoren aan de deelnemers toegestuurd.

*Artikelen*

* Facultatief: Het bestuderen van een mix achtergrondartikelen (zie referenties).

**Deel 2, trainingsbijeenkomst (6 uur):**

De training is opgezet vanuit het gedachtegoed van de *‘self-determination theory’*. Door zowel te investeren in relatie, competentie en autonomie, willen wij een motiverende omgeving creëren voor de deelnemers.

Tijdens de introductie staan relatie en autonomie centraal, namelijk door te starten met kennismaking en uitwisseling (relatie) en door aandacht te besteden aan de voorkennis en punten waar deelnemers persoonlijk mee worstelen. Met dit laatste hebben de deelnemers daadwerkelijk invloed op het programma, docenten bepalen op basis van de input van de deelnemers welke thema’s tijdens de training nadruk krijgen (autonomie).

In de kern van de training staat competentie centraal, wat overigens niet wil zeggen dat er geen ruimte meer is voor relatie en autonomie. Deelnemers krijgen de ruimte om middels de voorbereidde casuïstiek te onderzoeken hoe het nieuwe beoordelen en feedbackgeven in elkaar zit. Middels discussie in kleine groepen met peers en aansluitend een plenair geleide discussie met experts (de docenten) wordt iedere casus nabesproken (werkvorm ‘*denken-delen-uitwisselen’*). Zodoende oefenen de deelnemers gaandeweg met nieuwe vaardigheden en wordt toegewerkt naar een kwalitatief goede en uniforme visie op opleiden.
Gedurende alle casus is aandacht voor omgang met de eigen gedachtes en overtuigingen, (beoordelaars)valkuilen en het ‘meekrijgen’ van collega’s.

In de afronding van de training is er aandacht voor evaluatie. Welke ideeën hebben de opleiders m.b.t. de evaluatie van hun aanpak en de resultaten? De opleiders worden gestimuleerd ook alvast na te denken over hoe evaluatieresultaten op langere termijn ook iets zouden kunnen zeggen over succes in de hogere levels van de Kirkpatrick piramide. Tevens wordt onderzocht of er ideeën bestaan voor het bundelen van evaluatieresultaten tussen opleidingsklinieken, zodat er van en met elkaar geleerd kan worden.

Hieronder worden de introductie, kern en afronding nader beschreven.

***Introductie***

10.00-10.45 uur

* **Kennismaking, inventarisatie en activatie voorkennis en visie (45 min).**\* Welkom en introductie doelen en programma van de training

\* Kennismakingsronde (voorstellen en uitspreken individuele verwachtingen van de training)
\* Ruimte voor vragen over voorbereidede stof en opdrachten, deel A
\* Korte quiz over het nieuwe opleidingsplan (kennis en opinie)

***Kern***

* **Deel A: Uitgangspunten en inrichting van de Landelijke Opleiding Anesthesiologie (2 uur);**

10.45-11.45 uur

*Oefening 1, whole task ‘Bekwaamverklaren voor een EPA’ (1 uur)*In de voorbereidende opdrachten is de opleiders gevraagd een fictief portfolio van de AIOS Amber van der Sloot te beoordelen. Amber is een eerstejaars AIOS die tijdens het voortgangsgesprek graag de bekwaamverklaring voor de urgentiegeneeskunde EPA toevertrouwd zou willen krijgen. (denken)

De opleiders vergelijken in subgroepen hun aanpak en ideeën en gaan in gesprek over

1) of zij de bekwaamverklaring zouden afgeven;

2) hoe zeker zij erover zijn hiermee het juiste besluit te hebben gemaakt;

3) welke collega’s uit de opleidingsgroep zij meer en minder dankbaar zijn voor hun bijdrage;

4) welk gewicht de cursussen, onderwijsmomenten en toetsen/examens hebben;

4) hoe zij het gesprek met Amber zouden vormgeven.
Tijdens dit gesprek krijgen de opleiders een rol toebedeeld. Zij denken of vanuit de rol van een kritisch staflid (havik), een meegaand staflid (duif), een kritische mondige AIOS, een AIOS met een hoof streefniveau, een ietwat gemakzuchtige AIOS of vanuit de rol als opleider. Zodoende onderzoeken de groepen de verschillende standpunten van reële en herkenbare partijen. (delen)

In de plenaire nabespreking bespreken alle groepjes hun punten zodat er tussen de groepen vergeleken kan worden en inzichtelijk gemaakt kan worden wat heikele punten kunnen zijn.
Een onderwerp dat hierbij zeker aan bod komt is welke informatie zij van hun opleidingsgroep nodig hebben, wanneer deze van goede kwaliteit is en hoe ze ervoor kunnen zorgen deze in de toekomst zo aangeleverd te krijgen. Ook de ideeën rondom de vormgeving van het voortgangsgesprek met Amber zal nadrukkelijk besproken worden. (uitwisselen)

*<van 11.45 - 12.15 uur PAUZE en LUNCH (30 min)>*

12.15-13.15 uur

*Oefening 2, part tasks ‘Feedback en beoordelingstools’ (1 uur)*

In de voorbereidende opdrachten is de opleiders gevraagd een DOPS te doen van AIOS Kim die een technische handeling uitvoert bij een patiënt (videocasus).
In een tweede videocasus hebben zij het CBD gesprek van collega Monika geanalyseerd en hebben zij onderzocht of deze aan de gegeven en persoonlijke kwaliteitscriteria voldoet. (denken)

De opleiders vergelijken in subgroepen hun aanpak en ideeën en gaan in gesprek over

1) De aanpak en criteria van een kwalitatief goede DOPS;

2) De aanpak en criteria van een kwalitatief goede CBD;

3) De plaats en waarde van de andere feedback- en beoordelingsinstrumenten die de opleiding rijk is (KPE, CAT, reflectieverslagen, examens, etc).

De groep onderzoekt ook steeds de waarom vraag. Zij inventariseren waar direct consensus over was en waar discussiepunten liggen. (delen)

In de plenaire nabespreking bespreken alle groepjes hun punten zodat er tussen de groepen vergeleken kan worden en inzichtelijk gemaakt kan worden wat heikele punten kunnen zijn.
Een onderwerp dat hierbij zeker aan bod komt is welke tools de opleiders het meest waarderen en mee aan de slag willen en bij welke tools zij eventueel moeilijkheden zien en waarom. Daarnaast is er aandacht voor het geheel: hoe zitten al deze tools door de opleiding heen geweven en hoe uit dit zich in het nieuwe e-portfolio? (uitwisselen)

*<van 13.15 - 13.30 uur PAUZE (15 min)>*

13.30-14.00 uur

*Interactief college over het nieuwe e-portfolio (30 min)*

De opleiders krijgen een beeld van de opzet, besturing en mogelijkheden van het nieuwe e-portfolio. Er is gelegenheid voor vragen en ‘uitproberen’ op een iPad of laptop.

* **Deel B: Implementatie en verandermanagement bij onderwijsinnovaties (2 uur).**

14.00-15.00 uur

*Oefening 3, implementatie en verandermanagement theorie en discussie (1 uur)*In deel B van de voorbereidende opdrachten hebben de opleiders kennis gemaakt met enkele basisprincipes van implementatie en verandermanagement bij onderwijsinnovaties (Peter Senge & Michael Fullan). Er is hen gevraagd te reflecteren op de gedachtes deze nieuwe plannen bij henzelf oproepen. Hiermee hebben de opleiders de eerste twee stappen van veranderingswetenschapper Peter Senge doorlopen, namelijk 1) *personal mastery* (persoonlijke motivatie) en 2) *awareness of mental models* (weerstand). De opleiders hebben tevens in deel B van de voorbereidende opdrachten nagedacht over welke mijlpalen zij komend jaar zouden willen bereiken bij de implementatie van het opleidingsplan in de eigen plaatselijke context. (denken)

De opleiders vergelijken in subgroepen hun ideeën en gaan in gesprek over de overige stappen van het model van Peter Senge, welke zich richten op hoe je met je team komt tot verandering in het systeem:

1) Waar willen we naartoe en waarom? Wat is duidelijk en waar liggen vragen? (shared vision)

2) Hoe bouw je aan support, samenwerking en capaciteit in de opleidingsgroep? Hoe ga je dat aanpakken? Wat gaat lukken? En wat vindt je nog lastig? (team learning)

3) Hoe gaat de verandering er in de komende dagen, weken, maanden en jaren uitzien? Welke prioriteiten leg je? Wat is je inschatting van ‘snel/gemakkelijk’ naar ‘langzaam/moeilijk’ tot aan misschien wel ‘nooit/onmogelijk’? (system thinking)

4) Wanneer ben je in december 2019 tevreden?

Tijdens dit gesprek worden de subgroepen begeleidt door een docent. Groepsleden en docenten zorgen voor het goed uitvragen van iemands overtuigingen, assumpties en bias. Vervolgens helpen zij hun peer inventariseren of deze persoonlijke denkkaders bijdragen aan het identificeren van de belangrijkste issues, welke gedachten en gevoelens daaraan ten grondslag ligt en wat goede aanpak is die past bij de persoon en context. De opleiders ondersteunen elkaar bij het toepassen van de theorie in hun eigen situaties en krijgen een leerzaam kijkje in elkaars keuken. (delen)

In de plenaire nabespreking presenteren alle groepjes hun belangrijkste punten zodat er tussen de groepen vergeleken kan worden en inzichtelijk gemaakt kan worden wat heikele punten zijn. Belangrijk is vooral het boven tafel krijgen van ‘is er een probleem?’, ‘wat is het probleem?’ en ‘is dit een nieuw probleem?’. Daarnaast zijn er mogelijk welkome aanvullende tips en tricks uit andere groepjes. (uitwisselen)

*<van 15.00 - 15.15 uur PAUZE (15 min)>*

15.15-16.30 uur

*Oefening 4, implementatie en verandermanagement aan de slag (1 uur 15 min)*De opleiders krijgen 30 minuten de tijd om een individuele presentatie van 5 minuten in elkaar zetten. Zij nemen als publiek de eigen opleidingsgroep voor ogen die zij uitleg geven over het nieuwe landelijke opleidingsplan en de daaruit voorvloeiende doelen en activiteiten voor komend jaar.

De opleiders geven in een subgroepje van 3 de presentatie en ontvangen daarbij feedback van de 2 andere collega opleiders, een AIOS anesthesiologie en de begeleid docent. De feedback gevers kijken zowel naar inhoud als vorm (denk aan woordkeuze en formulering). De presentatie duurt 5 minuten, 10 minuten nabespreking.

***Afsluiting***

16.30-17.00 uur

* Reflectie op belangrijkste inzichten van de trainingsdag (15 min);
* Inventarisatie gezamenlijke vervolgstappen: hoe houden we contact met elkaar? Hoe blijven we uitwisselen? Hoe geven we gezamenlijk (landelijke) evaluatie vorm? (30 min);
* Evaluatie (5 min).

**Doelen**

De deelnemers:

…kunnen uitleggen welke curriculumveranderingen er plaatsgevonden hebben en vanuit welke visie -en daarbij horende kernconcepten- er in het nieuwe curriculum gewerkt wordt;

…hebben geoefend met nieuwe feedback- en beoordelingstools;

...hebben inzicht in hun persoonlijke motivatie, overtuigingen, rol en aanpak van de implementatie van het nieuwe opleidingsplan binnen de lokale context;

…kunnen uitleggen welke valkuilen op de eigen persoon en context van toepassing zijn bij het doorvoeren van deze onderwijsinnovatie en hoe zij deze denken te vermijden;

…delen hun eigen aanpak en ideeën en onderzoeken hoe andermans aanpak en ideeën hen kunnen verrijken;

...dragen bij aan het (door)ontwikkelen van de gezamenlijke visie op en uitvoering van opleiden;

...hebben concrete voornemens in hoe zij kunnen bijdragen aan de gezamenlijke visie en ambities in opleiden;

...reflecteren op hoe deze voornemens zich vertalen in gedrag en opbrengst.

**Overig**

* Certificaat krijgen deelnemers achteraf per e-mail toegestuurd;
* Presentielijst wordt uiterlijk 2 maanden na afronding van de nascholing door de trainer ingevoerd in GAIA;
* Bijschrijving punten gebeurt achteraf, na voltooiing van de training.

**Referenties**

Deci EL, Ryan RM

The “what” and “why” of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior.

Psychological Inquiry 2000;11(4):227–268.

Ten Cate OT, Chen HC, Hoff RG, Peters H, Bok H, vd Schaaf M

Curriculum development for the workplace using Entrustable Professional Activities (EPAs): AMEE Guide No. 99.

Med Teach. 2015;37(11):983-1002.

Ten Cate OT, Hoff RG

From case-based to entrustment-based discussions.

Clin Teacher 2017;14(6):385-389.

Cooke M, Irby D, O’Brien BC. Educating Physicians - A Call for Reform of

Medical School and Residency. San Francisco: Jossey-Bass 2010.

Frenk J, Chen L, Bhutta Z, Cohen J, Crisp N, Evans T, et al. Health professio-

nals for a new century: transforming education to strengthen health

systems in an interdependent world. The Lancet 2010;376(9756):1923–58.

Ten Cate O. Nuts and Bolt of Entrustable professional activities. Journal of

graduate medical education 2013;5(1):157–8.

Titel: The Fifth Discipline. The art and practice of the learning organization: Second edition

Auteur: [Peter Senge](https://www.bol.com/nl/c/peter-senge/4221965/?lastId=23935)

Uitgever: [Cornerstone / Cornerstone Ras](https://www.bol.com/nl/c/cornerstone-cornerstone-ras/1369992/?lastId=23935)

april 2006

464 pagina's

# Titel: Leading in a Culture of Change

Auteur: [Michael Fullan](https://www.bol.com/nl/c/michael-fullan/577878/)

Uitgever: [John Wiley & Sons Inc](https://www.bol.com/nl/c/john-wiley-sons-inc/14534347/?lastId=23935)

januari 2001

176 pagina's

Projectgroep RIO: <https://www.medischevervolgopleidingen.nl/ondersteuningsmateriaal?search=opleidingsplan>