### Programma en beschrijving van de elementen

De training wordt gegeven door een facilitator (medisch onderwijskundige) bijgestaan door een rollenspelactrice (AIOS Interne Geneeskunde).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tijd** | **Activiteit** | **Beschrijving van thema’s en leerdoelen** |
| 17:30 | Welkom en kennismaking  | DOEL: IJsbreker, afspreken van de leer- en onderwijsdoelen en kennismaking d.m.v. een korte voorstelronde.  |
| 17:45 | FB - algemeen | DOEL: Verdiepen van het concept van FB a.d.h.v. een analyse van de definitie van van de Ridder. Hierbij krijgt men het eindproduct – de FB die men geeft – helder voor ogen. Introductie van het stramien van vijf stappen (*vide supra*) OPZET: Inleiding a.d.h.v. dias: Definitie met gedrag als startpunt voor feedback; observeren van handelingen is essentieel om doeltreffende en eerlijke FB te kunnen formuleren. Deze wordt als een interactieve discussie gevoerd.  |
| 17:55 | FB - observeren | DOEL: Besef dat de supervisor alleen de handeling van de AIOS kan observeren en niet de interne factoren zoals intenties, motivaties of belemmeringen. Benadrukken van observaties als basis voor FB aan AIOS OPZET: Wederom wordt een korte algemene inleiding over observeren gegeven (zie dia’s).* OEFENING 1: Deelnemers observeren een video van een poli-gesprek met een patiënt. Bedoeling is om observaties te maken en op te schrijven die indicatoren zijn van gewenst en niet gewenst gedrag.
* DEBRIEF OEFENING 1: Deelnemers delen eerst observaties. Een aantal observaties worden geselecteerd voor verder analyse. Speculatieve aannames over de achtergrond van de observaties worden als zodanig geïdentificeerd en besproken als een potentiële pitfall.
 |
| 18:10 | FB -formuleren | DOEL: Formuleren van de feedback opdat deze een positieve invloed op de ontwikkeling van de AIOS heeft. Het zijn primaire de observaties die kunnen worden gebruikt om feedback aan de AIOS te formuleren. OPZET: Inleiding: feedback moet toepasbaar, relevant en haalbaar zijn. Een voorbeeld van FB dat mogelijk effectief kan zijn en een voorbeeld van waarschijnlijk ineffectieve FB. * OEFENING 2: Deelnemers werken in paren en stellen hun punten voor het feedbackgesprek op – dit o.b.v. de observaties van beiden bij de vorige oefening. Tegelijkertijd wordt de validiteit en relevantie van de observaties met de partner afgespiegeld.
* DEBRIEFING OEFENING 2: Enkele voorbeelden van de geformuleerde FB-punten met de grotere groep worden besproken. Hierbij worden voorbeelden van sterk geformuleerde en minder sterk geformuleerde FB besproken.
* Het resultaat van dit gedeelte is een beperkt aantal feedbackpunten die specifiek, relevant, toepasbaar en haalbaar zijn.
 |
| 18:30 | Pauze |  |
| 18:45 | FB geven | DOEL: Deelnemers verfijnen hun feedback vaardigheden a.d.h.v. een rollenspeloefening met verdubbeling. Besef dat Pendleton nog maar één manier is en voor en nadelen kent.OPZET: Inleiding a.d.h.v. dias (15 min): Korte theorie over de fundamentele principes van het geven van FB met Pendleton en *Learning Conversation* als voorbeelden. * OEFENING 3: 2 -3 deelnemers voeren een feedback gesprek met een AIOS (rollenspelacteur) van 5 minuten. Er wordt gelet op de gesprekstechniek en op de inhoud. Qua techniek worden de principes gebruikt die zojuist bij de inleiding van dit gedeelte zijn voorgelegd. Qua inhoud wordt de punten uit de voorbereiding op oefening 2 gebruikt. Het belang van het “diagnostisch’ te werk gaan om onderliggende belemmeringen voor optimaal gedrag op te sporen wordt benadrukt.
* DEBRIEF OEFENING 3: Iedere FB-gever krijgt FB van de groep, deze wordt door een andere deelnemer begeleid (verdubbeling). De facilitator modereert de eerste ronde van FB van de groep; vervolgens doet een van de deelnemers dit. Hierbij wordt ook de “AIOS” gevraagd welke FB punten zij van het gesprek heeft opgenomen.
 |
| 19:50 | Wrap-up | * DOEL: a.d.h.v. een open discussie: ideeën genereren over de implementatie van wat er vanavond is geleerd in de praktijk. FB geven aan facilitator en rollenspelactrice over presentatie en inhoud.
 |