**Teach the teacher verdiepingsmodule**

***‘Effectief feedback geven’***  
**Training voor leden opleidingsgroep en a(n)ios**

Lisette van Elswijk | Psycholoog, coach en trainer | www.lisettevanelswijk.nl | lisettevanelswijk@gmail.com

PROGRAMMA

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Duur** | **Onderdeel** | **Beschrijving** |
| ‘10 | Welkom, programma | Toelichting programma, doelen van vandaag. |
| ‘60 | Inleiding leerdoelen | Leerdoelen, nut en doel:   * Wederzijds verwachtingen afstemmen * De rol van de aios (‘active learner’) versus de rol van de supervisor bij het begeleiden van leerdoelen * De vorderingen van de aios monitoren (en bijsturen) * Tools om opleiden te structureren volgens leerdoelen en tussendoelen * Hoe leerdoelen onderdeel vormen van het toetsen en beoordelen en hoe je dat als supervisor zo effectief mogelijk inzet. |
| ‘30 | Feedback | De ‘gouden regels’ van feedback, do’s en don’ts   * Wat werkt bij het geven van constructieve feedback * Welke technieken zijn geschikt voor welke situaties? * De kunst van het ontvangen van feedback |
| ‘20 | Pauze |  |
| ‘80 | KPB’s : verbreden en verdiepen van feedbackvaardigheden  Praktijkoefening in subgroepen | Optimaal inzetten van feedback middels de KPB:   * Hoe goede feedback gewenst gedrag kan bestendigen, en bijdraagt aan een veilig leerklimaat * Tips en trucs: Hoe houden we het KPB-en een beetje leuk? (tijdsefficiënte en gerichte inzet van de KPB)   Oefenen met lastige feedbacksituaties n.a.v. casuïstiek, mogelijke valkuilen en welke technieken je als supervisor kan inzetten. Eerst met videovoorbeeld waar in subgroepen feedback wordt geformuleerd, daarna met eigen casuïstiek. |
| ‘30 | Opleidingsteam | Vertaling naar de praktijk; hoe leiden wij op?  In een piramidediscussie worden drie stellingen besproken:   * *Zonder feedback is het niet mogelijk om op te leiden* (tweetallen, in ‘2) * *Feedback heeft alleen zin als deze gerelateerd is aan de leerdoelen van de aios* (in viertallen, ’5). * *Optimale patiëntenzorg valt niet te verenigen met kwalitatief goed opleiden*   (in achttallen ‘10)  Daarna worden plenair de discussiepunten besproken; welke rode draad is zichtbaar? Wat betekent dat voor de manier waarop we opleiden/feedback geven? |
| ‘10 | Evaluatie en afronding | Leerdoelen behaald? Actiepunten? (kruisbestuiving groep 1 en 2) |

**Literatuur**  
- van Dijk, N., van Es, J., Visser, M., & Bont, J. (2017). De aios in the lead!. *Huisarts en wetenschap*, *60*(9), 447-449.  
- Lake, F. R. (2004). Teaching on the run tips: doctors as teachers. *Medical journal of Australia*, *180*(8), 415.  
- van Loghum, B. S. (2011). Achtergronden bij de Richtlijn feedback in de medische vervolgopleiding. *Tijdschrift voor Medisch Onderwijs*, *30*(2), 43-49.  
- Lefroy, J., Watling, C., Teunissen, P. W., & Brand, P. (2015). Guidelines: the do’s, don’ts and don’t knows of feedback for clinical education. *Perspectives on medical education*, *4*(6), 284-299.  
- Vickery, A. W., & Lake, F. R. (2005). Teaching on the run tips 10: giving feedback. *Medical journal of Australia*, *183*(5), 267.  
- <https://www.medischevervolgopleidingen.nl/ondersteuningsmateriaal/video-professionaliteitcommunicatie-feedback-op-poligesprekken>   
- <https://www.medischevervolgopleidingen.nl/ondersteuningsmateriaal/video-professionaliteitcommunicatie-feedback-op-poligesprekken>   
- [www.medischevervolgopleidingen.nl](http://www.medischevervolgopleidingen.nl): Job-aid checklist voortgangsgesprek