|  |  |
| --- | --- |
| **Doel workshop:** | Verbeteren kwaliteit beoordeling van de competentieontwikkeling AIOS door de opleidingsgroep. |
| **Relevantie** | Het geven een adequate groepsbeoordeling over de voortgang competentieontwikkeling aios is in de praktijk lastig. Vaak blijft de beoordeling van de stafleden hangen op één specifieke competentie. Daardoor dreigt tijdens bij de bespreking de voortgang van de competentieontwikkeling aios door de opleidingsgroep onvoldoende gedifferentieerd te worden en te oppervlakkig te blijven. In de deze workshop gaan we aan de slag om de monitoring van de individuele competentieontwikkeling te verbeteren en als opleidingsgroep een goed onderbouwde beoordeling te kunnen geven over de voortgang van de aios. |
| **Competenties Leden opleidingsgroep en Opleider**  **(accreditatie aanvraag:**  **Professionaliteit & organisatie & Samenwerken)** | Het competentieprofiel is primair bedoeld voor en toegesneden op de onder het Kaderbesluit CCMS ressorterende opleidingen tot medisch specialist en de profielen van de KNMG. Het richt zich op de 'opleidingskundige' (didactische, onderwijskundige en organisatorische) competenties die nodig zijn voor het uitvoeren van opleidingstaken. Daarbij wordt er als vanzelfsprekend van uitgegaan dat de opleider / lid van de opleidingsgroep een competent medisch specialist is in alle zeven domeinen van het CanMEDS model.   1. **Opleiden en begeleiden van aios**    1. *Past de principes van constructief feedback geven toe*    2. *Geeft weloverwogen beoordelingen aan aios*    3. *Past de instrumenten voor het opleiden van aios correct toe*    4. *Reﬂecteert systematisch op eigen manier van begeleiden/opleiden*   **3. Vorderen en evalueren van groei en ontwikkeling van de individuele aios**  *3.1 Geeft de individuele aios constructief feedback op diens functioneren en voortgang in een langere periode van de opleiding*  *3.2 Levert mondeling en schriftelijk op zorgvuldige wijze een relevante bijdrage aan de onderbouwing van de beoordelingen van de individuele aios door de opleider*  **3.Toetsen en stimuleren van de voortgang van de individuele aios in de opleiding als geheel**  3*.3 Begeleidt de aios bij het formuleren van leerdoelen en van plannen om deze te realiseren*  *3.4 Bespreekt (mede) op basis van input van supervisoren en portfolio met de aios regelmatig en constructief diens functioneren en voortgang*  *3.5 Zorgt voor adequate verslaglegging over het functioneren, de voortgang en de geschiktheid van de aios*  *3.6 Herkent achterblijvende voortgang in professionele ontwikkeling van de aios en gebruikt de beschikbare middelen om hierin te interveniëren*  **4.Samenwerken, organiseren en bevorderen opleidingskwaliteit**  *4.1 Werkt effectief samen in de opleidingsgroep ten behoeve van een veilig en stimulerend opleidingsklimaat*  *4.6 Draagt zorg voor het systematisch monitoren en verbeteren van de kwaliteit van de opleiding* |
| **Resultaten:** | * Stafleden in beweging brengen om de monitoring en beoordeling competentieontwikkeling c.q. bekwaamheidsniveaus aios te optimaliseren. * Stafleden concrete handvatten geven om de competentieontwikkeling goed te kunnen monitoren en een onderbouwde groepsbeoordeling te kunnen geven. * Een praktisch op de opleiding afgestemd beoordelingsmodel voor het geven van een systematisch groepsoordeel afdeling kindergeneeskunde. |
| **Deelnemers** | Leden opleidingsgroep (en kleine selecte groep ouderejaars plus beginnende aios -2 per afdeling-). De Workshop zal afdelingsgericht verzorgd worden.  *3 opleidingsgroepen afdeling Kindergeneeskunde Intensive care/Neonatologie/Medium Care-Poli. ( 50 deelnemers)*  *Uitvoering: 2 trainingen per afdeling* |
| **Co-trainers** | Opleider/plv opleider |
| **Duur workshop:** | 3 uur |
| **Workshop** | Op aanvraag opleidingsgroep |
| **Kosten** | € |

**Programma**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Tijdsplanning** | **Thema** | **Onderwerp** | **Resultaat** |
| **Feedback en monitoren competentieontwikkeling** | 5’ | Inleiding | Opzet workshop en resultaat van de bijeenkomst vaststellen | Stafleden zijn geïnformeerd over het doel van de workshop en de verwachte opbrengst. |
| 15’ | Refresher: stoomcursus feedback en KPB’s  *Effectieve individuele feedback a.h.v. KPB’s vergroot de efficiëntie en bespaart tijd in de praktijk.* | Achtergrond informatie:   * Feedback geven & aanspreken op gedrag in de context & reflecteren op handelen | Bewustwording effect van goede en constructieve feedback op het leren  Inzicht krijgen in de factoren die invloed hebben op het effect van de feedback |
| 20’ | Korte praktische oefening: vaardiger constructieve feedback geven en het geven van ‘beoordeling competentieontwikkeling’ | Handvatten krijgen voor het geven van ‘goede’ constructieve feedback gebaseerd op waarneming/feitelijkheden |
| 20’ | ‘Wanneer vertrouw je relevante professionele activiteiten aan je aios toe?’  *Monitoren van competentieontwikkeling en toetsen van bekwaamheidsniveaus* | Uitleg opzet EPA’s (monitoren competentieontwikkeling bekwaamheidsniveau) | Informatie gebruikers opzet EPA |
| 40’ | Inbedding van feedback en monitoring competentieontwikkeling in de dagelijkse praktijk. | Inrichten van de leerwerkomgeving op de eigen afdeling voor het geven van en verkrijgen adequate feedback (a.h.v. opleidingsplan KPB’s) en sequentiële beoordeling. | Het gebruik van afdelingsgerichte (aan de context gekoppelde) KPB’s is ingebouwd in de ‘dagelijkse begeleiding van de AIOS.  Het geven van feedback op het handelen |
| **Geven van groepsbeoordeling competentieontwikkeling** | 30’ | Aan de slag met het geven van een gestructureerde groepsbeoordeling aan de hand van een format. | Ontwikkelingen van praktisch en efficiënte systematiek beoordelingssystematiek  aan de hand waarvan de leden van de opleidingsgroep een gezamenlijk oordeel kan geven over de competentieontwikkeling van de aios | * Ontwikkelen praktische systematiek voor het beoordelen competentieontwikkeling aios inclusief een checklist * Definiëren van accenten in de beoordeling per afdeling * Draagvlak creëren op de subafdelingen over de systematiek voor t.a.v. groepsbeoordeling |
| 10’ | pauze |  |  |
| 60’ | Simulatie | Voorbereiding simulatie | * Mentoren dragen zorg voor het verkrijgen van concrete feedback van collega’s over het functioneren en de competentieontwikkeling van zijn/haar aios |
|  | Gestructureerd beoordelen In de praktijk heeft een opleidingsgroep relatief weinig tijd voor | * Beeld krijgen van het groepsproces dat plaats vindt tijdens opleidingsoverleg * Mentor is zich bewust van van zijn/haar functionele rol (verkrijgen van concreet onderbouwde informatie)en procesrol( evalueren, diagnosticeren en consensus komen over oordeel) bij ene groepsbeoordeling. * Leden krijgen handvatten voor ‘trianguleren’ van de feedback voor het kunnen geven onderbouwde beoordeling competentieontwikkeling in een kort tijd. |
| **Inrichten van de organisatie & procedure** | 30’ | Inrichten van de (OOG) bespreking en mentorgesprek | De rol van mentor in de begeleiding en sequentieel beoordelen competentie ontwikkeling aios  Expliciete bewustwording waar de aios staat met zijn/haar ontwikkeling. | * Kader van een mentorgesprek * Handvatten voor het voeren een effectief mentorgesprek. * Mentor kan een compact, onderbouwde terugkoppeling van de opleidingsgroep over de voortgang competentieontwikkeling aan de aios geven. |
| 10’ | Afsluiting | Aan de slag op de werkvloer | concrete afspraken maken met elkaar over de inbedding van het geven van feedback en monitoren competentieontwikkeling in de opleiding. |