|  |  |
| --- | --- |
| **Doel workshop:** | AIOS beoordeling zo goed mogelijk laten verlopen |
| **Relevantie** | Om AIOS te kunnen beoordelen, dienen AIOS geobserveerd te worden. KBA’s en EPA’s fungeren als onderlegger voor de beoordeling. Alle observaties samen dienen als feedback mechanisme voor de AIOS, zodat individuele leerdoelen kunnen worden opgesteld, uitgevoerd en geëvalueerd. De verschillende observaties van de diverse supervisoren kunnen worden gebundeld op een overleg, om zo gezamenlijk te komen tot een groepsoordeel.  De praktijk wijst uit dat opleiders tegen een aantal praktische problemen aanlopen. *In de eerste plaats* ontbreekt het vaak aan tijd om feedback te geven na een beoordeling en/of gebeurt het niet op gestructureerde wijze waardoor de AIOS het niet opvat als feedback, zijn gedrag niet bijstuurt en er dus niets verandert*. In de tweede plaats* worden niet voor alle competenties, zoals beschreven in de CanMEDS, individuele opleidingsplannen (POP’s) gemaakt door de AIOS. Professionaliteit is hierin bijvoorbeeld een ondergeschoven kindje, maar wel een belangrijke competentie die moet worden meegenomen in de uiteindelijke beoordeling van AIOS. *In de derde plaats* is er bij het uiteindelijk komen tot een groepsoordeel het probleem van de “verdeelde verantwoordelijkheid”. Er is dan door verschillende mensen informatie verzameld over de AIOS maar dan rijst de vraag hoe dit nu dusdanig gebundeld kan worden tot een eerlijke en transparante beoordeling van de betreffende AIOS. *In de laatste plaats* is het goed om met de opleiders tot één gezamenlijke visie te komen wanneer een opleidingstraject geïntensiveerd moet worden tot een beoordelingstraject.  Onderstaande thema’s kunnen worden gegeven in losse workshops:   * Observeren, feedback geven, evalueren van gedragsbijsturing * KBA’s – EPA’s en het samenstellen van beoordelingscriteria * Vertaalslag maken van de diverse beoordelingscriteria naar competenties om te komen tot een groepsoordeel * Zonodig kunnen intensiveren van een opleidingstraject |
| **Competenties Leden opleidingsgroep en Opleider**  **(accreditatie aanvraag:**  **Professionaliteit 30% & samenwerken 30% organisatie 40%))** | 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 medische specialist is in alle zeven domeinen van het Cannes model.  **3. Vorderen en evalueren van groei en ontwikkeling van de individuele aios**  *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*  **Toetsen en stimuleren van de voortgang van de individuele aios in de opleiding als geheel**  *3.5 Zorgt voor adequate verslaglegging over het functioneren, de voortgang en de geschiktheid van de aios*  **4. Organiseren en bevorderen van de kwaliteit van de opleiding als geheel**  *4.3 Zorgt voor een adequate organisatie van de opleiding als geheel*  *4.4 Draagt zorg voor de correcte toepassing van relevante regelgeving m.b.t. opleiden en in dienst hebben van aios*  *4.6 Draagt zorg voor het systematisch monitoren en verbeteren van de kwaliteit van de opleiding* |
| **Resultaten:** | * Stafleden en opleider hebben concrete handvatten om tijdens een AIOS bespreking te komen tot een groepsoordeel * Stafleden en opleider hebben een duidelijk beeld van de mate waarin hun eigen referentiekader meespeelt in de beoordeling en feedback naar AIOS * Stafleden en opleider weten hoe ze gezamenlijk zorgdragen voor het geven van feedback aan AIOS en de bijsturing van gedrag indien nodig, ter bevordering van de groei en ontwikkeling van de AIOS |
| **Deelnemers** | Stafleden, opleider en plaatsvervangend opleider |
| **(Co)-trainers** | Onderwijskundig adviseur OBA & docent(en) huisartsenopleidingen & gedragswetenschapper (leden landelijke selectiecommissie AIOS huisartsgeneeskunde) |
| **Duur workshop:**  **Accreditatie:** | 3 uur  3 punten |
| **Workshop** | Op aanvraag |
| **Kosten** | Afhankelijk aanvrager € …../ budget COCR |

**Programma**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Tijdsplanning** | **Thema** | **Onderwerp** | **Resultaat** |
| **Het referentie kader bij AIOS en Opleider bij het geven en ontvangen van feedback** | 5’ | Inleiding | Opzet workshop en vaststellen resultaat van de bijeenkomst | Deelnemers zijn geïnformeerd over het doel van de workshop en de verwachte opbrengst. |
| 55’ | Bij zowel het geven als het ontvangen van feedback speelt referentie kader een rol. Staf en opleider dienen zich dan bewust te zijn hoe dit referentiekader meespeelt. De bewustwording hiervan staat centraal. | Referentiekader AIOS  Referentiekader Staf/opleiders | Bewustwording eigen referentiekader en de referentiekader AIOS |
| 30’ | Kernkwaliteiten en allergieën uitwerken. Hoe hebben allergieën invloed op de beoordeling van AIOS? | Kernkwaliteiten en hun invloed op de AIOS beoordeling | Bewustwording van de invloed van eigen allergieën bij beoordeling van AIOS |
| 15’ | Pauze |  |  |
| **Vaststellen van criteria beoordeling** | 120’ | Er is een meetlat vastgesteld waarlangs AIOS worden gelegd. Tijdens de AIOS bespreking komen verschillende AIOS aan bod en zij worden geevalueerd aan hand van TVH’s.  Er worden ook dingen over AIOS gezegd tijdens deze AIOS bespreking die van nut zijn voor voortgangsgesprekken en die kunnen bijdragen aan bijsturing van gedrag zodat de AIOS kan groeien in de verschillende benodigde kwaliteiten. Het is echter moeilijk voor de opleider om deze opmerkingen te koppelen aan competenties of TVH’s.  Er wordt voor de opleider, samen met de staf, een instrument ontwikkeld om deze koppeling makkelijker te maken en zo gericht feedback te kunnen geven aan AIOS. | Het verwerken van feedback over AIOS van stafleden door deze te koppelen aan competenties.  Het gezamenlijk komen tot een groepsoordeel over de AIOS en hier gezamenlijk zorg en verantwoording voor dragen.  Het ontwerpen van een tool voor de opleider om sturing te geven aan de AIOS bespreking. | Een tool die werkt als meetlat waarlangs de AIOS worden gelegd. Deze tool biedt de mogelijkheid om observaties van AIOS door stafleden te koppelen aan competenties.  Betere en overzichtelijke beoordeling van AIOS |
| 10’ | Afsluiting | Aan de slag op de werkvloer | concrete afspraken maken met elkaar over uitwerking en inbedding van deze tool |