**Assessorentraining**

**Algemeen**

Meander Medisch Centrum is een topklinisch ziekenhuis waar ruim 3000 professionele medewerkers, 200 medisch specialisten en tientallen vrijwilligers werkzaam zijn. Naast de hoofdlocatie in Amersfoort heeft Meander vestigingen in Baarn, Barneveld, Leusden en Nijkerk.

Meander Medisch Centrum in Amersfoort is gerealiseerd aan de hand van de principes van ‘healing environment’ met eenpersoonskamers, privacy, veel daglicht en overal zicht op de groene omgeving. Het ziekenhuis biedt zorg aan ruim 320.000 inwoners in de regio.

Meander Medisch Centrum is NIAZ-geaccrediteerd (NIAZ geeft haar keurmerk af aan ziekenhuizen die volgens hun eisen een adequate en veilige organisatie zijn) en als STZ-ziekenhuis werkt Meander samen met 27 andere Topklinische opleidingsZiekenhuizen aan hooggespecialiseerde medische zorg.

Het ziekenhuis heeft een eigen academie waar diverse opleidingsadviseurs werken aan een goed opleidingsklimaat. Meander is erkend leerbedrijf voor diverse beroepsopleidingen zoals verpleegkundige, operatieassistent, anesthesieassistent, radiodiagnostisch laborant en medisch nucleair medewerker.

**Scholingsvraag**

Meander wil de kwaliteit van de beoordeling van praktijkexamens en proeven verbeteren. Daarom willen ze een assessorentraining laten ontwikkelen en ervaren werkbegeleiders deze training laten volgen zodat zij met goed getrainde ogen gaan beoordelen. Medewerkers die de training hebben gevolgd vormen binnen de Meander Academie een groep experts die hun kennis en vaardigheden samen op peil houden.

**Leerdoelen**

Het verder ontwikkelen van competenties om op professionele wijze praktijkexamens af te nemen (proeve van bekwaamheid, toetsen voorbehouden handelingen, zowel op Mbo- als Hbo-niveau).

Subdoelen

- Geven van ontwikkelingsgerichte feedback

- Coachen van werkbegeleiders

- Belang van betrouwbaarheid

- Ontwikkelen professionele houding als assessor

**Doelgroep**

Praktijkopleiders, ervaren werkbegeleiders, senior medewerkers van verschillende afdelingen binnen Meander die werkzaam zijn in de rol van assessor/beoordelaar.

**Beginsituatie**

Ervaren werkbegeleiders die bekend zijn met competentiegericht opleiden en vaardig zijn in het beoordelen van competenties binnen werkprocessen. Ze hebben in elk geval een training werkbegeleiding afgerond waarin de volgende onderwerpen zijn behandeld:

- achtergronden competentiegericht leren

- het geven van feedback

- coachingsvaardigheden

- het reflectiemodel van Korthagen

- reflecteren volgens de STARRT—methode

**Inhoud**

De module is in samenwerking met het opleidingsteam van Meander MC ontwikkeld in het voorjaar van 2015.

Medewerkers bereiden de theorie thuis voor door middel van e-learning of het bestuderen van literatuur. De bijeenkomsten zijn praktisch en interactief en vooral bedoeld voor het oefenen van methodieken, het beoordelen aan de hand van filmpjes , het geven van feedback en het nabespreken van verschillen.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Theoretisch kader, zelfassessment, POP en leerdoelen | Thuis (3 uur) |
| 2 | Trainingsdag 1 | Leslocatie (2 x 2 uur) |
| 3 | Praktijkopdracht assessment met uitgewerkt verslag | Praktijk (2 uur) |
| 4 | Trainingsdag 2 | Leslocatie (2 x 2 uur) |
| 5 | 360 graden feedback of elkaar beoordelen en feedback geven (als voorbereiding op intervisie) | Praktijk (1,5 uur) |
| 6 | Intervisie (na 3 tot 6 maanden) | Leslocatie (2 uur) |

Intervisie (na 3 tot 6 maanden) Leslocatie (2 uur)

**Groepsgrootte**

10 tot 12 medewerkers per groep. De groepen worden zoveel mogelijk heterogeen samengesteld; medewerkers zijn afkomstig uit de diverse functiegroepen. De gewenste groepsgrootte is 6 tot 12 medewerkers.

**Programma**

**Lesdag 1**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Voorbereiding** | Lees de literatuur bij lesdag 1: Hoofdstuk 1 t/m 5  Op blz. 8 staan de taken van een assessor beschreven. Formuleer vanuit deze taken uw leervragen voor de training en maak een persoonlijk ontwikkelplan met minimaal vier persoonlijke leerdoelen en - activiteiten. Stuur de leervragen en uw POP minimaal een week voor de eerste lesdag naar Marjan van Rooyen, [m.vanrooyen@rocmn.nl](mailto:m.vanrooyen@rocmn.nl). | 3 uur |
| **Leerdoelen** | Aan het eind van deze lesdag:  Weet u:   * wat wordt verstaan onder betrouwbaar en valide beoordelen * welke valkuilen er zijn bij beoordelen * welke beoordelingsmethodieken gehanteerd worden in het beroepsonderwijs * wat wordt verstaan onder intersubjectiviteit   Kunt u:   * in een oefensituatie een criteriumgericht interview voeren met een kandidaat * in een oefensituatie feedback geven aan een collega-assessor * in een oefensituatie feedback ontvangen van een collega-assessor   Blijkt uit uw houding:   * dat u bereid bent feedback te ontvangen op uw wijze van beoordelen |  |
| **Inhoud** | 1. Kennismaking en introductie   Bespreken leervragen en POP   1. Betrouwbaar en valide beoordelen 2. Valkuilen bij het beoordelen (projectie, toegeeflijkheid /strengheid, halo/horn, sequentie-effect) 3. Beoordelingsmethodieken in het beroepsonderwijs   CGI (criterium gericht interview) als mogelijk hulpmiddel   1. Het ontwikkelen van intersubjectiviteit 2. Oefenen beoordelen a.d.h.v. CGI en feedback geven aan elkaar 3. Mondelinge evaluatie. Trainer maakt verslag en verwerkt actiepunten in lesdag 2. | 4 uur |

**Lesdag 2**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Voorbereiding** | Lees de literatuur bij lesdag 2: Hoofdstuk 6 t/m 8..  Bekijk op <https://www.youtube.com/watch?v=bc1u2gCCGcs> de vroeg-wacker-methodiek.  Bekijk op <http://onderwijsleercentrum.net/starrt-methode> de STARRT-methode voor reflectie  Beschrijf een probleem dat u bent tegengekomen in uw rol als beoordelaar en stuur dit minimaal een week voor de tweede lesdag naar Marjan van Rooyen, [m.vanrooyen@rocmn.nl](mailto:m.vanrooyen@rocmn.nl) | 2 uur |
| **Leerdoelen** | Aan het eind van deze lesdag:  Weet u …   * wat de methode WACKER inhoudt * wat wordt verstaan onder peer-assessment en zelfassessment   Kunt u:   * in een oefensituatie de methode WACKER toepassen * in een oefensituatie de waardering goed, voldoende en onvoldoende toekennen aan observatiecriteria en deze waardering onderbouwen * in een oefensituatie een slechtnieuwsgesprek voeren met een kandidaat * in een oefensituatie een onvoldoende geven aan een directe collega * reflecteren m.b.v. de STARRT-methodiek op een situatie die u meemaakte als assessor   Blijkt uit uw houding:   * dat u zich kunt inleven in een kandidaat * dat u ook een directe collega objectief beoordeelt * dat u bereid bent te reflecteren op uw taak als assessor |  |
| **Inhoud** | 1. Beoordelen van praktijkexamens (met WACKER als mogelijk hulpmiddel) 2. Peer-assessment / zelfassessment 3. Oefenen beoordelen a.d.h.v. praktijksituatie (uit een andere setting dan de gezondheidszorg), nabespreken overeenkomsten/verschillen 4. Bespreken ingebrachte problemen (of ingebracht probleem, bepaald door docent) 5. Reflectie m.b.v. de STARRT-methodiek 6. Evaluatie / afspraken intervisie | 4 uur |

**Lesdag 3**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Voorbereiding** | 1. Schrijf een reflectieverslag naar aanleiding van een situatie die u als  assessor bent tegengekomen en stuur dit minimaal een week voor de  derde lesdag naar Marjan van Rooyen, [m.vanrooyen@rocmn.nl](mailto:m.vanrooyen@rocmn.nl).  2. Evalueer uw POP. Zijn uw persoonlijke leerdoelen behaald? Beschrijf  de product- en procesevaluatie. Formuleer nieuwe persoonlijke leerdoelen en - activiteiten. | 1 uur |
| **Inhoud** | Intervisiebijeenkomst a.d.h.v. reflectieverslagen. | 2 uur |