# Opleidingsdag 2021

**Datum:** woensdag 29 september 2021 van 14.30 – 20.00 uur

**Locatie:** Strand365, Veldhoven

**Organisatie**

De organisatie is in handen van de MMC Academie.

Contactpersoon namens de organisatie is Marlijn Migchels, onderwijskundige.

**Programmacommissie**

Voorzitter van de programmacommissie is Hans Hendriks.

Leden van de programmacommissie zijn:

* Hans Hendriks, COC-voorzitter en opleider
* Marlijn Migchels, onderwijskundige

Het programma is in samenspraak gemaakt met:

* Jan van Mourik, decaan
* Bas Castelijns, voorzitter AAV, aios heelkunde

Spreker

* Stefan van Vendeloo

**Doelgroep**

De opleidingsdag is bedoeld voor arts-assistenten, opleiders en plaatsvervangend opleiders van het Maxima Medisch Centrum. Daarnaast is de Raad van Bestuur, het stafbestuur en manager academie uitgenodigd. Ook de ondersteuners van de opleiders hebben een uitnodiging gekregen om deze middag bij te wonen.

De insteek is om langer stil te staan bij actuele onderwerpen binnen de medische vervolgopleidingen. De ervaring leert dat het uitwisselen van en met elkaar als erg waardevol is gebleken. Dit is dan ook zeker een element dat terugkomt op de dag.

**Relatie met meerjarenplan COC**

In de COC is er aandacht voor een meerjarenplan. Tijdens de opleidingsdag hebben de onderwerpen een directe relatie met de doelen uit het meerjarenplan.

Op 29 september zal er aandacht zijn, voor:

* Leeromgeving in relatie tot welzijn arts assistenten
  + Wat betekent dit in relatie tot welzijn?
  + Wat zijn elementen die zeker in een opleidingsomgeving aanwezig moeten zijn?
    - Welke rol vervult de opleider of de opleidersgroep hierin?
    - Welke rol vervult de aios hier zelf in? (i.r.t. aios in de lead)?
* De visie op opleiden; wat zijn elementen van een goede leeromgeving die ondersteunend werkt voor de opleiding?
  + Hoe optimaliseren we het leren op de werkplek?
  + Hoe balanceren we tussen leren en werken, waarbij uitgangspunt is dat:
    - Leren altijd ten goede komt aan de werkprestaties
    - Werkomgeving geldt als belangrijkste leeromgeving
    - Leren vertrekt vanuit een veilig leerklimaat
* Meerjarenplan COC i.r.t. Federatie Medisch Specialist 2025

Uitgangspunten COC:

* + Aios in the lead
    - Ruimte voor diversiteit. Iedereen is anders en mag anders zijn.
    - Iedere anios is potentieel aios
  + Ambitie transparantie in cijfers
    - Aantal sollicitanten / aannames (zowel aios, als anios)
    - Vraag bij exit gesprek in hoeverre was de aios in the lead (0-10) en delen
  + Openheid en transparantie
  + Niet duwen of trekken aan opleiders / aios ; transparantie en spiegelen.

**Leerdoelen**

Na afloop van deze bijeenkomst hebben we met elkaar:

* Ideeën uitgewisseld rondom thema’s als:
  + Optimale leeromgeving en de rol van de opleider en de aios hierin?
  + Balans werken en leren; wat zijn hierin elementen die van belang zijn om de juiste balans te vinden?
* Het meerjarenplan COC verder geformaliseerd met daarin richtinggevende aspecten waar de komende jaren de focus op ligt.

**Programma van de nascholing**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Tijd* | *Onderwerp* | *Wie* |
| 14.30 – 15.00 uur | Praatplaat FMS 2025  Op een groot vel de praatplaat FMS 2025 uitprinten.  Na een korte aftrap in vier groepjes uit elkaar.  Binnen ieder groepje bespreken we kort wie waar staat / mee bezig is aangaande onderwerpen op de praatplaat. Middels post-its wordt input verzameld op vragen als:   * Waar zijn jullie binnen de opleidingsgroep al mee bezig? * Waar willen jullie binnen de opleidingsgroep mee aan de slag? * Waar ben je het echt niet mee eens als het gaat om de toekomst van de zorg?   De groepjes worden geleid door:   * Hans Hendriks * Marlijn Migchels * Stefan van Vendeloo en/of Jan van Mourik * Bas Castelijns | Hans Hendriks  Marlijn Migchels  Stefan van Vendeloo en/of Jan van Mourik  Bas Castelijns |
| 15.00 – 15.45 uur | Presentatie Stefan van Vendeloo   * Interactieve presentatie * Inzoomen op: * Optimaliseren van leeromgeving * Welzijn van aios in relatie tot rol opleidingsgroep / prettige leeromgeving * Aios in de lead | Stefan van Vendeloo (gepromoveerd op dit onderwerp) |
| 15.45 – 16.15 uur | Middels stellingen bespreken van de visie op opleiden (leeromgeving, **aios in de lead**, welzijn).  Iedere groep krijgt dezelfde stelling. Na 10 minuten wisselen we de informatie van de verschillende groepjes uit.  Vervolgens een tweede stelling bespreken waarna vervolgens weer een centrale terugkoppeling geldt.  Zie bijlage 1 voor voorzet stellingen | In groepjes uit elkaar |
| 16.15 – 16.30 uur | PAUZE |  |
| 16.30 – 16.40 uur | Kort toelichten beoogde uitgangspunten COC voor de komende jaren  Transparantie:   * Aios in de lead * Meten van welbeing * Sollicitatiecijfers | Hans Hendriks |
| 16.40 – 17.10 uur | Presenteren uitgangspunten COC voor de komende jaren  Toelichten Praatplaat FMS 2025 | Hans Hendriks |
| 16.50 – 17.15 uur | Wederom in groepjes uit elkaar en twee stellingen voorleggen waar met elkaar over gesproken wordt.  Vervolgens uitwisselen van de output van de stellingen. | In groepjes uit elkaar |
| 16.50 – 17.15 uur | Hans, Stefan, Marlijn verzamelen alle input van de dag en verwerken dit op de Praatplaat. Zodoende vullen we gedurende de sessie de praatplaat die vervolgens als input meegenomen wordt in opstellen meerjarenplan. | Hans, Stefan, Marlijn |
| 17.15 – 17.30 | Kort bespreken praatplaat.  Afsluiten en op naar het informele gedeelte | Hans |

Bijlage 1: Stellingen t.b.v. de visie

Let op: de stellingen moeten ook een relatie hebben met individualiseren van de opleiding voor arts assistenten.

Stelling 1:

Het ontwikkelen van niet-klinische kerntaken is een wezenlijk onderdeel van de opleiding tot specialist geworden. Binnen mijn opleidingsgroep krijgt dit als volgt vorm:

A: De aios ontwikkelt zich op deze competenties in eigen tijd

B: De aios krijgt hier tijdens de opleidingstijd tijd en ruimte voor. De aios bepaalt zelf hoe hij/zij deze tijd en ruimte indeelt

C: De aios krijgt hier tijdens de opleidingstijd tijd en ruimte voor. De aios komt met de opleider een plan van aanpak overeen hoe de aios zich gaat ontwikkelen op deze competenties, vaardigheden, taken. Uitgangspunt is dat het ontwikkelen op deze competenties ten goede komt van de prestaties op het werk.

Stelling 1a:

De aios wil voor de ontwikkeling van een niet-klinische kerntaak een dure opleiding volgen.

Welke ruimte en mogelijkheden krijgt de aios hierin van jou?

Stelling 2:

Je hebt zo een voortgangsgesprek met een 3e jaars aios. Je weet dat het de bedoeling is, dat de aios ‘in the lead’ is maar hebt zelf het idee dat deze aios vooral structuur en houvast zoekt. En dat kun je je heel goed voorstellen!

Hoe pak je het aan?

Stelling 3:

Een proactieve aios wil twee maanden in een andere praktijk werken om kleine chirurgie te oefenen. Hij heeft al een plek geregeld en vraagt aan jou als opleider of het oké is.

Wat doe je?

Stelling 4:

Twee weken na de start van de opleiding vraag je jouw 1e jaars aios om persoonlijke leerdoelen op te stellen. Er komt weinig uit en de aios geven aan dat ze liever van jou horen waar ze het beste aan kunnen gaan werken.

Stelling 5:

Het is druk op de poli en er wordt besloten een extra poli open te zetten. De aios is dan net vrij gepland voor opleidingsgerichte taken.

Hoe wordt dit probleem opgelost?

**Literatuur**

Van Vendeloo, S. (2021). Optimizing Learning Environments and Resident Well-Being in Postgraduate Medical Education.

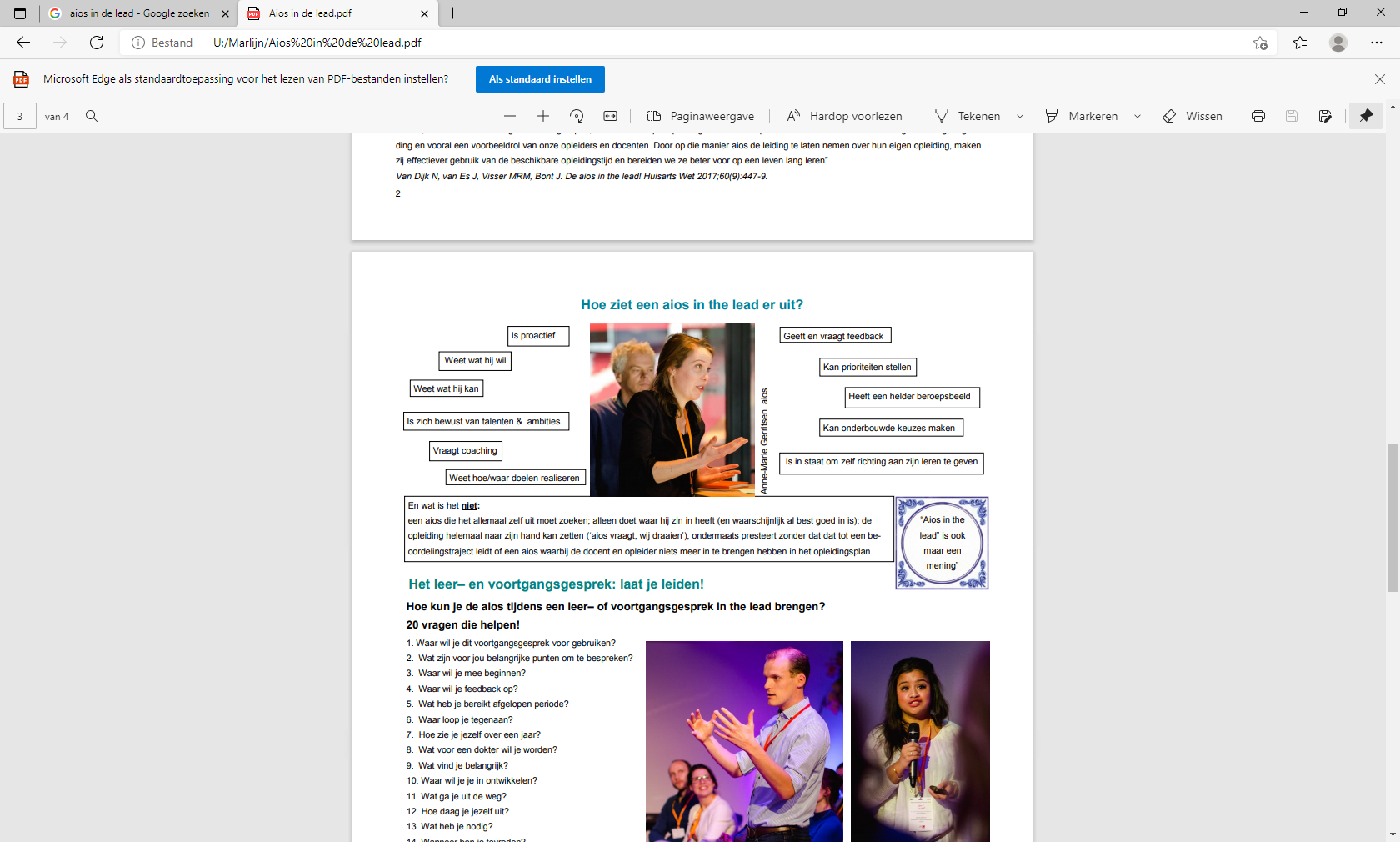
Federatie Medisch Specialist. *Praatplaat 2025*. Geraadpleegd op 19 augustus 2021, van [Praatplaat Opleiden 2025 (medischevervolgopleidingen.nl)](https://medischevervolgopleidingen.nl/sites/default/files/presentatie_praatplaat_opleiden_2025.pdf)

**Aanvullende informatie**

*Waarom de aios in the lead?*

De keuze voor het principe ‘de aios in the lead’ wordt gesteund door twee belangrijke onderwijskundige theorieën: Allereerst is dat de motivatietheorie. Autonomie, competentie en verbondenheid zijn – uitgaande van de self-determination theorie – belangrijke voorwaarden voor het functioneren en leren van aios. Dit is onder andere zo omdat zij de intrinsieke motivatie bevorderen. De aios in the lead ervaart meer autonomie over de eigen opleiding. Maar autonoom voelen betekent niet ‘volledig onafhankelijk zijn van anderen’. Daarnaast is dat deliberate practice. Deliberate practice is een situatie waarin de aios doelgericht en systematisch aan de eigen opleiding werkt. Een typische aios in the lead, maar vooral ook dé manier waarop we de arts na de opleiding graag aan de eigen ontwikkeling zien werken.





Hoe kun je de aios tijdens een leer– of voortgangsgesprek in the lead brengen? 20 vragen die helpen!

1. Waar wil je dit voortgangsgesprek voor gebruiken?
2. Wat zijn voor jou belangrijke punten om te bespreken?
3. Waar wil je mee beginnen?
4. Waar wil je feedback op?
5. Wat heb je bereikt afgelopen periode?
6. Waar loop je tegenaan?
7. Hoe zie je jezelf over een jaar?
8. Wat voor een dokter wil je worden?
9. Wat vind je belangrijk?
10. Waar wil je je in ontwikkelen?
11. Wat ga je uit de weg?
12. Hoe daag je jezelf uit?
13. Wat heb je nodig?
14. Wanneer ben je tevreden?
15. Hoe draag je bij aan de kwaliteit van leren in je groep?
16. Welke doelen kun je in deze opleidingspraktijk niet behalen?
17. Hoe ga je hieraan werken?
18. Welke kwaliteiten breng jij in in je praktijk en wat merken anderen daarvan?
19. Welk keuze-onderwijs kan jou helpen om een betere arts te worden?
20. Heb je een voldoende helder beeld van jezelf om dit te bedenken?

