

Voorbeelden Teambeoordeling door Opleidingsgroep

Klinische chemie: BOT (Beoordelen door Opleidingsteam)

Waarom samen beoordelen?

De ervaring met de KCio van diverse betrokken supervisors uit het opleidingsteam ingebracht om de competentieontwikkeling of de groei in bekwaamheid van een KCio in kaart te brengen. Verschillende supervisors maken de KCio bij verschillende activiteiten en in verschillende rollen mee. De inbreng van deze verschillende gezichtspunten geeft de beoordeling een rijker inhoudelijk spectrum.

Wat beoordelen?

Groei in ontwikkeling en niveau van bekwaamheid.

Hoe?

- Opleider stelt te beoordelen ontwikkelpunten, competenties, bekwaamheden voorafgaand aan de beoordeling vast
- Neemt deze op in het BOT formulier
- Bespreekt de uitslagen mondeling met het gezamenlijke BOT-team (bijvoorbeeld op een stafvergadering)
- Supervisors kunnen hun beoordelingen motiveren en concreet maken.
- Input vanuit de bespreken wordt eventueel meegenomen naar de definitieve uitslag van de BOT
- De KCio en opleider bespreken de uitslag.

Neurochirurgie: teambeoordeling

Waarom samen beoordelen?

Heel bewust, omdat we van mening zijn dat de validiteit van de beoordeling hoger is als je de ontwikkeling van de aios vanuit meerdere perspectieven bekijkt.

Wat beoordelen?

Groei in ontwikkeling en niveau van benodigde supervisie.

Hoe?

- Elke aios heeft naast oordelend opleider ook een 'stafid-mentor' voor bespreken opleidingszaken.
- 1x per maand ontwikkeling aios agenderen stafvergadering.
- Bespreken vorderingen op de neurochirurgische opleidingsthema's*
- Per aios beoordelen: kennis, de vaardigheden en de attitude.
- 1x per kwartaal supervisieniveau bepalen a.d.h.v.. verrichtingenlijst Per aios beoordelen of 'opgeschaald' kan worden naar een hoger supervisieniveau (kan aios zelfstandiger werken). Vier supervisieniveaus:
 - ✓ 1: stafid / supervisor moet op OK zijn / bij handeling aanwezig zijn
 - ✓ 2: stafid / supervisor in ziekenhuis aanwezig
 - ✓ 3: stafid / supervisor thuis en op afroep beschikbaar
 - ✓ 4: geen supervisie nodig, kan zelf supervisie geven
- 1x per 3 maanden teambeoordeling bespreken met aios door opleider of mentor
- Formele beoordeling supervisieniveau door opleider voor stafleden/aios toegankelijk document en in portfolio

Kindergeneeskunde: OOG-bespreking (CONCEPT) (Opinie Opleidingsgroep)

Waarom samen beoordelen?

De OOG-bespreking is een kerntaak van de opleidingsgroep. Onder coördinatie van de (plaatsvervangend) opleider wordt tenminste 2x per jaar in gezamenlijkheid de competentieontwikkeling en de groei in bekwaamheid van een aios in brede zin zo goed mogelijk vastgesteld. Verschillende supervisors maken als leden van de opleidingsgroep de aios bij uiteenlopende activiteiten en in verschillende rollen mee. De gezamenlijke inbreng van deze observaties door supervisors en anderen op de werkvloer vanuit diverse gezichtspunten geeft de beoordeling een rijker inhoudelijk spectrum en draagt belangrijk bij aan een genuanceerde en meer objectieve oordeelsvorming.



Wat?

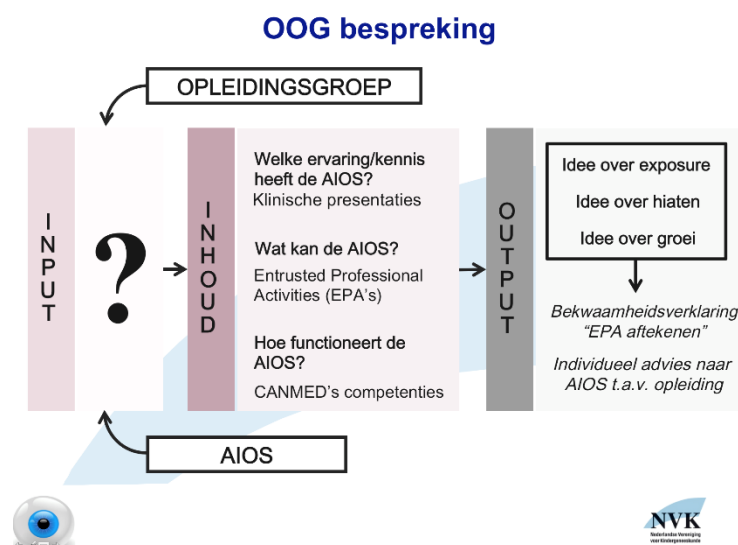
In OOG-bespreking worden voor alle aios besproken:

- De exposure en het niveau van de 21 klinische presentaties
- Ontwikkeling van de 9 EPA's (Millerniveaus) en besluit over toekenning EPA inclusief competentiespecifieke groei (waaronder professioneel gedrag)
- Ontwikkeling en niveaus niet klinische kerntaken

In een OOG gaat het doorgaans om het opstellen van een samengesteld beeld van de groei in ontwikkeling op basis van deze drie elementen. Exposure en beheersing van door aios zelf bijgehouden klinische presentaties worden besproken. Daarnaast de ontwikkeling van aios ten aanzien van EPA's/ bekwaamheidsniveaus en competentiespecifieke groei inclusief professioneel gedrag als markering van gefaseerde groei naar zelfstandigheid. Gezamenlijk wordt onderbouwd besloten over de mogelijke toekenning van een bekwaamheidsniveau of de stappen die daartoe nog moeten worden gezet. Specifieke ontwikkelpunten van een individuele aios kunnen aan bod komen in een OOG, zoals bijvoorbeeld wensen en ambities t.a.v. ontwikkeling op bepaalde niet-klinische kerntaken.

Hoe? (CONCEPT, wordt in de periode januari – september 2016 getest)

Voorafgaand aan de OOG-bespreking wordt door de diverse betrokken leden opleidingsgroep op een gestructureerde manier hun beoordeling van de aios ingebracht, aangevuld met de relevante informatie uit het portfolio informatie vanuit de aios zelf en, naar keuze, informatie van derden (zoals bv verpleegkundigen, paramedici, poli-medewerkers, etc). Een verslag van de OOG-bespreking komt in het portfolio van de aios en vormt de basis voor de voortgangsgesprekken met de aios en het bijstellen van het POP van de aios.



Van een zich ontwikkelende professional (aios) mag verwacht worden dat hij/zij in belangrijke mate zelf verantwoordelijk is voor het bewaken van voldoende exposure aan klinische presentaties, groei in EPA's en het op tijd aanleveren van complete en adequate informatie ten behoeve van de OOG-bespreking. De compliance hiermee is onderdeel van de beoordeling professionaliteit/professioneel gedrag. De opleider cq de opleidingsgroep heeft in dit verband vooral een faciliterende rol en slechts in beperkte mate een controlerende rol.

Samenstelling OOG-groep.

De organisatie van de OOG-bespreking en de samenstelling van de OOG-groep worden per instelling bepaald waarbij het bereiken van het einddoel van de OOG-bespreking (beoordelen van de competentieontwikkeling en de groei in bekwaamheid van een aios) leidend is.

Bij voorkeur woont de gehele opleidingsgroep cq de interne opleidingscommissie de OOG-bespreking bij. In praktijk zal de haalbare samenstelling van de OOG-bespreking direct samenhangen met grootte van de opleidingsgroep. In grote opleidingsgroepen (bv UMC's) is het raadzaam de samenstelling van de OOG-groep voor een AIOS bij aanvang van een stage al vast te stellen. Wenselijk is deelname van tenminste de (plaatsvervangend) opleider of, in geval van een omschreven stage, de eindverantwoordelijk 'kinderarts-stagehouder', aangevuld met de mentor van de aios en een ruim aantal stafleden die regelmatig met de aios in de voorafgaande periode hebben gewerkt. Daarnaast is de aanwezigheid wenselijk van stafleden die in de daaraan voorafgaande periode betrokken waren. Dit bevordert de continuïteit van beoordeling en maakt inschatting van groei beter mogelijk. Indien de (plaatsvervangend) opleider niet aan de OOG-bespreking deelneemt, wordt hij/zij hierover geïnformeerd met tenminste de schriftelijke verslaglegging (welke ook in het portfolio wordt vastgelegd). Aios nemen geen deel aan de OOG-bespreking. Op basis van lokale organisatie kunnen ook verpleegkundigen en andere medewerkers uitgenodigd worden.

Informatie aanlevering

De informatie vooraf noodzakelijk voor een optimaal resultaat van de OOG-bespreking worden per instelling en per aios bepaald waarbij het bereiken van het einddoel van de OOG-bespreking (beoordelen van de competentieontwikkeling en de groei in bekwaamheid van een aios) leidend is.

Hierbij is het wenselijk dat vanuit het portfolio gerichte informatie beschikbaar is. Deze informatie wordt door de aios zelf vooraf aangeleverd, aangevuld met een aios-eigen inschatting van competenties en goede en verbeterpunten en van exposure aan klinische presentaties. Om een zo veel mogelijk onbevooroordeeld OOG te waarborgen is het wenselijk dat de deelnemers tevoren hun belangrijkste input schriftelijk aanleveren bv op basis van een tevoren toegestuurd format aan tenminste ieder bij de OOG-betrokken lid van de opleidingsgroep. Belangrijk hierbij is ook voldoende ruimte geven aan vrije tekst. Ten behoeve de efficiëntie van de OOGbespreking is het raadzaam vooraf een doelgerichte agenda per aios te maken vanuit deze voorinformatie. Voorbeelden van gestructureerde info verzameling zijn opgenomen als bijlage 5.

Het toekennen van een bekwaamverklaring

Bekwaamheid in EPA's wordt verkregen via een gezamenlijke beoordeling van de volgende factoren:

1. Bekwaamheid in vereiste kennis, vaardigheden en gedrag die als belangrijk zijn omschreven bij de betreffende uitwerking van de EPA;
2. Voldoende ervaring binnen het domein van de EPA;
3. Diverse toetsmomenten en voldoende exposure aan klinische presentaties vallend binnen de betreffende EPA, blijkend uit evidence verzameld in het portfolio;

4. Onderwijsactiviteiten en wetenschappelijke activiteiten;
5. Het oordeel van de opleidingsgroep (OOG).

Bekwaamverklaringen maken de groei naar zelfstandigheid transparant en beschermen zowel de patiënt als de aios en het zorgteam tegen onverantwoord werk. Wanneer zorgvuldig met dit systeem van bekwaamverklaring wordt gewerkt, is het verkrijgen van voldoende praktijkbeoordelingen voor de aios belangrijk. Discussies over aantal KPB's worden dan ondergeschikt aan de vraag over hoe deze worden gebruikt om transparant en veilig op te leiden.

In deel 2, bijlage 6 is een handreiking voor de opleider c.q. opleidingsgroep voor het volgen, beoordelen en bekwaam verklaren van een aios t.a.v. EPA's.