

RICHTLIJN (SUMMATIEVE BEOORDELINGS-) GESPREKKEN OPLEIDING IGT

Inhoud

1. Overzicht (summatieve beoordelings-) gesprekken.....	2
2. Het voeren van een Introductiegesprek.....	3
3. Het voeren van een Voortgangsgesprek	3
4. Het voeren van een Geschiktheidsbeoordeling	5
BIJLAGE 1 Formulier Introductiegesprek.....	6
BIJLAGE 2 Formulier Voortgangsgesprek	7
BIJLAGE 3 Formulier Geschiktheidsbeoordeling	8

1. Overzicht (summatieve beoordelings-) gesprekken

Gesprekken	Planning	Doel	Aanwezig	Gesprek organiseren	Verslaglegging
Introductiegesprek	2 ^e week	-Bespreken Individueel Ontwikkelingsplan (IOP) - Bespreken verwachtingen - Bespreken proeftijd en afspraak maken voor het proeftijdbeoordelingsgesprek	Opleider en/of supervisor	Opleider	aios
Proeftijd-beoordelings-gesprek (indien van toepassing)	4 ^e week	- Afsluiten proeftijd - Invullen proeftijdbeoordeling	Opleider	Opleider	Opleider
Voortgangs-gesprek	3 maanden 6 maanden ¹ en einde periode	- Bespreken voortgang leren/werken m.b.v. portfolio	Opleider en/of supervisor	aios	aios
Geschiktheids-beoordelings-gesprek	Einde periode	- Uitspreken beoordeling m.b.v. portfolio	Opleider en supervisor, evt. hoofd opleidings-instituut IGT	Opleider	Opleider

¹ Niet bij onderdeel Buitenland

2. Het voeren van een Introductiegesprek

Zie formulier Introductiegesprek: bijlage 1

Doel

Het bespreken van het lokaal leerwerkplan en het IOP en de uitvoerbaarheid van beide. Afspraken maken tussen de aios en opleider over wederzijdse verwachtingen ten aanzien van het functioneren op de afdeling. Gebruik portfolio. (Zie ook document Model/richtlijn opstellen individueel opleidingsplan en -schema en Handleiding portfolio IGT.)

Wanneer

Bij de start van het opleidingsonderdeel.

Werkwijze

Afgesproken wordt, afhankelijk van de voorgeschiedenis van de aios, welke (onderdelen van) thema's in de komende periode aan bod zullen komen en getoetst zullen gaan worden. De algemene richtlijn is dat ten minste 3 tot maximaal 6 (onderdelen van) thema's per half opleidingsjaar getoetst worden. Het aantal toetsmomenten wordt afgesproken waarbij het toetsingsschema van het Opleidingsplan IGT leidend is (bijlage 5 van het Opleidingsplan IGT), het gaat hier dan om KPB's, OSATS', 360° feedback, CAT's etc.). Het bijhouden van de rapportage van de toetsmoment in het portfolio wordt besproken.

Aandachtspunten introductiegesprek

- Wat waren de sterke en zwakke punten van de aios in de voorafgaande periode;
- Wat zijn de leerdoelen van de aios in deze periode;
- Wat kan de aios leren in de komende periode. Hierbij moet niet alleen gedacht worden aan medisch handelen, maar ook aan de andere 6 competenties: communicatie, samenwerking, organisatie, maatschappelijk handelen, onderwijs/wetenschap en professionaliteit;
- Afspraken over welke thema's worden getoetst;
- Afspraken over hoeveel KPB's worden afgenomen. Ook worden afspraken gemaakt over het inhoudelijk domein waar de KPB's over gaan;
- Afspraken over het gebruik van andere beoordelingsinstrumenten tijdens het onderdeel;
- Tijdstip van eerstkomend voortgangsgesprek;
- Alle gebruikte formulieren van de introductiegesprekken dienen te worden opgenomen in het portfolio.

3. Het voeren van een Voortgangsgesprek

Zie formulier Voortgangsgesprek: bijlage 2

Doel

De aios en opleider bespreken het functioneren van de aios van de afgelopen periode en meer specifiek: de voortgang en het niveau van de verschillende competenties die de aios ontwikkelt. Dit beoordelingsgesprek kan beschouwd worden als een tussentijdse evaluatie gericht op specifieke leermomenten voor de komende periode. Bij het beoordelingsgesprek 'Voortgangsgesprek' wordt door de opleider een oordeel uitgesproken over de geschiktheid van de aios.

Wanneer

Het Voortgangsgesprek vindt elke drie maanden plaats met de opleider.

Het is van groot belang dat de aios tussen het laatste gesprek en het volgende voortgangsgesprek voldoende tijd heeft om eventuele verbeter suggesties in zijn handelen te verwerken. Hierbij wordt als leidraad het IOP gebruikt.

Werkwijze

De aios en opleider bereiden beiden het gesprek voor. De opleider vraagt leden van het opleidingsteam en andere medewerkers hoe de betreffende aios functioneert (gebruik van 360° feedback). De aios stelt de agenda op waarbij de opleider de mogelijkheid heeft de agenda aan te vullen voor het gesprek begint. De aios levert uiterlijk een week van tevoren de volgende stukken bij de opleider in:

- De agenda
- Portfolio waaronder:
 - Zelfbeoordeling competenties (algemeen en specifiek);
 - IOP;
 - Thema's en verrichtingen;
 - Beoordeling KPB's/OSAT;
 - Andere beoordelingen;
 - CV;
 - Informatie met betrekking tot relevante activiteiten op één of meerdere competentiegebieden;
 - Reflectie op eigen functioneren op basis van voorafgaande informatie;
 - Leerklimaat;
 - Toekomstbeeld.

Deze competentie is	Cijfermatige aanduiding
▶ kritiek punt	1
▶ verbeter punt	2
▶ naar verwachting	3
▶ boven verwachting	4
▶ excellent	5

- Tabel 1: beoordelingschaal

Aandachtspunten Voortgangsgesprek

- Identificeren sterke en verbeterpunten;
- Vastleggen op welke wijze zwakke punten kunnen worden verbeterd;
- Vastleggen hoe deze verbetering getoetst wordt;
- Vastleggen van het bekwaamheidsniveau op het gebied van de verschillende competenties (zie tabel 1);

- Thema's en verrichtingen;
- Bespreken van zelfreflectie en mate van overeenkomst en eventuele discrepanties met het oordeel van de opleidingsgroep;
- Bespreken leerklimaat voor de aios;
- Alle verslagen dienen te worden opgenomen in het portfolio.

De opleider ziet erop toe dat er van het gesprek een schriftelijke verslag gemaakt wordt dat zowel door de opleider als door de aios ondertekend wordt. Dit verslag wordt aan het portfolio toegevoegd.

De uitkomsten van het Voortgangsgesprek kunnen aanleiding geven tot het starten van een geïntensiveerd begeleidingstraject. Bij twijfel over het functioneren van de aios kan een geïntensiveerd begeleidingstraject worden ingezet waarmee de aios de mogelijkheid heeft om zich, onder intensieve begeleiding, te bekwamen in de onderdelen (competenties) waarover twijfel is uitgesproken. Een geïntensiveerd begeleidingstraject kan onder meer inhouden dat er in overleg met de aios een mentor wordt aangewezen die de intensieve begeleiding verzorgt. De inzet van een geïntensiveerd begeleidingstraject gaat altijd in overleg met het hoofd opleidingsinstituut IGT.

Behalve voor het toetsen van de voortgang van de aios kan dit gesprek gebruikt worden voor een evaluatie van de opleiding, de opleidingsgroep en het opleidingsklimaat. Dit staat in principe echter los van de toetsing van de aios en heeft slechts praktische redenen. Bovendien vindt er nog separaat evaluatie van de opleidingsinrichting plaats (zie document 'Kwaliteitszorg opleiding IGT').

4. Het voeren van een Geschiktheidsbeoordeling

Zie formulier Geschiktheidsbeoordeling: bijlage 3

Doel

De aios wordt aan het eind van ieder opleidingsonderdeel door de opleider beoordeeld of hij geschikt is de opleiding voort te zetten. Dit is een formeel oordeel en heeft dan ook een andere functie dan de beoordelingsgesprekken. Het oordeel wordt als een advies geformuleerd aan het hoofd opleidingsinstituut IGT. Het hoofd beslist of de opleiding van de aios kan worden voortgezet of tussentijds worden gestaakt. Er kan sprake zijn van een verlenging van de opleidingsduur met een zgn. geïntensiveerd begeleidingstraject. Het hoofd bepaalt dit traject in overleg met opleider(s) en aios.

Het oordeel mag voor de aios niet als een verrassing komen.

BIJLAGE 1 Formulier Introductiegesprek

Introductiegesprek	
Naam aios	Opleider
Opleidingsonderdeel	
Datum	
Start datum opleidingsonderdeel	
Eind datum opleidingsonderdeel	
Samenvatting/conclusie	
Aandachtspunten vorig opleidingsonderdeel (reflectie IOP!)	
Aandachtspunten komende opleidingsonderdeel (input IOP!)	
Te toetsen komende periode	
Opmerkingen	

BIJLAGE 2 Formulier Voortgangsgesprek

Type: Voortgangsgesprek	Form: #99 Date: 2015-12-11 10:35:08
AIGT : AIGT	State: Invullen AIGT
Datum <input type="text"/>	
Hoe is het algemene kennisniveau <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	
Hoe is het medisch specialistisch kennisniveau <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	
Hoe is de praktische toepassing van kennis <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	
Hoe is het probleem oplossend vermogen <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	
Hoe is de overdracht van de relevante patienten <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	
Hoe zijn de algemene technische vaardigheden <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	
Hoe is de specialistische handvaardigheid in relatie tot opleidingsniveau <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	
Hoe zijn de contactuele vaardigheden ontwikkeld <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	
Hoe zijn de administratieve vaardigheden (status, adm.) <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	
Vindt literatuurstudie plaats, regelmatig en adequaat <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	
Hoe is het niveau van referaten en voordrachten <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	
Is er een actieve deelname en inbreng bij het maken van protocollen <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	
Is er een voortgang in wetenschappelijk onderzoek <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	
Hoe zijn de klinische en poliklinische vaardigheden <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	

BIJLAGE 3 Formulier Geschiktheidsbeoordeling

<i>Type: Geschiktheidsgesprek</i>	Form: #98 Date: 2015-12-11 10:34:30
AIGT : AIGT	State: Invullen AIGT
Datum <input type="text"/>	
Kennis en vaardigheden <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	
Diagnostiek <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	
Patientenzorg <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	
Behandrelatie met patienten <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	
Communicatie met patienten <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	
Mondeling en schriftelijk verslag over patientencasus <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	
Overleg met leden van de opleidingsgroep <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	
Overleg met collegas <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	
Overleg met andere zorgverleners <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	
Wetenschappelijke vak kennis <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	
Vorderingen eigen wetenschappelijk werk <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	
Medewerking aan onderwijs aan anderen <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	
Inzicht in determinanten van ziekten <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	
Inzicht in relevante wettelijke bepalingen <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	