

Deel 1 'Evaluatie opleider: checklist tussentijds evaluatiemoment' – versie 2017

Introductie

Dit is de checklist voor de aios en opleider om halverwege de periode samen te bespreken hoe het opleiden gaat. Deze checklist vormt onderdeel van de procedure 'evaluatie van opleiders'. Het doel van deze evaluatie is tweeledig. Als eerste wordt de kwaliteit van de opleiding verbeterd door evaluatie van de opleider door de aios, deze evaluatie levert materiaal aan voor feedback aan de opleider en vormt onderdeel van het levenslang leren. Als tweede kan de aios in een veilige situatie leren feedback te geven aan een persoon waarbij een 'afhankelijke' situatie bestaat.

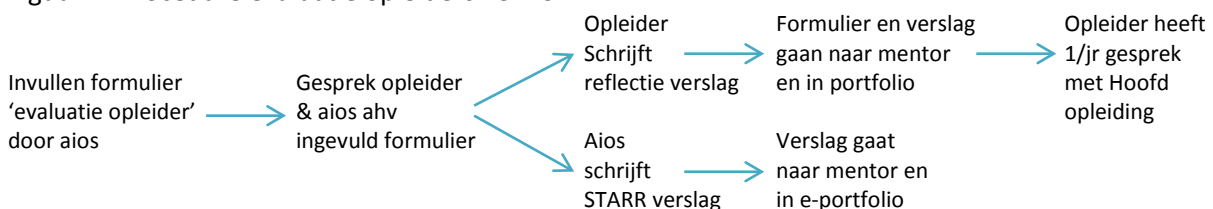
Procedure

Tijdens de opleidingsperiode zijn er twee evaluatiemomenten:

1. Halverwege de periode is er een moment om stil te staan hoe het gaat met het opleidingshuis en de opleider. Dit gesprek vindt plaats tijdens een regulier leergesprek aan de hand van de checklist (deel 1).
2. Na het afronden van de selectieve beoordeling vult de aios de vragenlijst (deel 2) in over de opleider die de aios de afgelopen periode heeft begeleid. De ingevulde vragenlijst wordt daarna door de aios en opleider besproken. Na het gesprek reflecteren beiden op het gesprek, met aandacht voor wat zij zelf aan het gesprek gehad hebben en wat ze ermee gaan doen. Het reflectieverslag (STARR) voegt de aios toe aan het e-portfolio en legt het voor aan de mentor. De opleider voegt zijn/haar reflectieverslag en de ingevulde vragenlijst toe aan het portfolio (momenteel nog op papier), en legt een kopie/scan/ email voor aan de mentoren van de opleiders door het op te sturen naar het instituut. (Zie figuur 1). De opleider kan, indien deze daar behoefte aan heeft, deze evaluatie inbrengen in de intervisie die plaatsvindt op het instituut en/of leerdoelen hieruit opnemen in zijn of haar eigen leerplan.

De verantwoordelijkheid voor deze twee evaluaties, wordt door het instituut gezien als een gedeelde verantwoordelijkheid van de opleider en de aios.

Figuur 1. Procedure evaluatie opleiders LUMC



Eventueel gemaakte afspraken

Handelen als expert

De opleider is rolmodel voor de competenties uit het competentieprofiel van de specialist

De opleider:

1	Geeft het goede voorbeeld op alle competentiegebieden
2	Neemt initiatief om mij uitleg te geven over zijn handelen
3	Heeft een inzichtelijke registratie van patiëntgegevens

Agogisch handelen

Handelen gericht op het realiseren en onderhouden van een constructief leer-werkklimaat waarin de aios zich ontwikkelt tot een zelfsturende, vakbekwame professional

De opleider:

1	Ondersteunt mij en is toegankelijk bij vragen en problemen
2	Bouwt een respectvolle relatie op waarin op emotioneel en intellectueel uitdagende situaties gereflecteerd kan worden
3	Houdt rekening met mijn sociale, culturele en ethische achtergrond

Didactisch handelen

Handelen gericht op het realiseren en onderhouden van een krachtige leeromgeving waarin de aios zich ontwikkelt tot een zelfsturende, vakbekwame professional

De opleider:

1	Realiseert een evenwichtige en uitdagende leer-werkplek
2	Ondersteunt bij het werken aan leerdoelen en daagt uit tot het verleggen van grenzen
3	Beoordeelt leeractiviteiten en adviseert over consequenties voor voortgang

Samenwerken

Handelen gericht op realiseren en optimaliseren van het opleidingstraject tot specialist door structureel en opbouwend overleg tussen alle betrokkenen (o.a. collega's, docent, opleidingsinstituut)

De opleider:

1	Zorgt voor een heldere taakverdeling, -afstemming en uitvoering met andere (stage)opleiders en collega's en ondersteunt bij problemen
2	Verzorgt een effectieve en vertrouwelijke informatieoverdracht over mijn functioneren

Organisatie

Handelen gericht op het realiseren van randvoorwaarden ten behoeve van de leer-werkplek

De opleider:

1	Organiseert personeelsinzet, middelen en informatiestromen zodanig dat er efficiënt gewerkt en geleerd kan worden
2	Leidt op volgens de afspraken binnen de eigen organisatie
3	Zorgt voor continuïteit in de begeleiding, borgt dit in het leerwerkplan en signaleert knelpunten

Professionaliteit

Handelen gericht op onderhoud en ontwikkeling van de eigen competenties als opleider

De opleider:

1	Toont inspirerend gedrag om te onderwijzen en te leren
2	Kent eigen kwaliteiten en valkuilen en gebruikt deze als leerinstrument
3	Gaat adequaat om met het onderscheid tussen zakelijke en persoonlijke aspecten in het werk
4	Gaat integer en zorgvuldig om met eigen invloed op mij als aios

Deel 2 'Evaluatie opleider: invulformulier voor de aios'

Naam opleider:	Aantal jaren ervaring als opleider: Gevolgd modules KOO: startmodule A B C D* <i>*omcirkel indien van toepassing</i>
Naam aios:	Onderwijsgroep:
Datum van invullen:	Datum van bespreking:

Introductie

Dit is het invulformulier voor de aios ter evaluatie van het handelen van de opleider. Het doel van deze evaluatie is tweeledig. Als eerste wordt de kwaliteit van de opleiding verbeterd door evaluatie van de opleider door de aios, deze evaluatie levert materiaal aan voor feedback aan de opleider en vormt onderdeel van het levenslang leren. Als tweede kan de aios in een veilige situatie leren feedback te geven aan een persoon waarbij een 'afhankelijke' situatie bestaat.

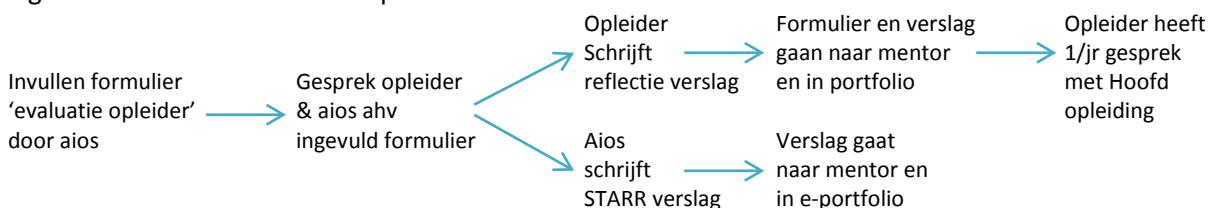
Procedure

Tijdens de opleidingsperiode zijn er twee evaluatiemomenten:

1. Halverwege de periode is er een moment om stil te staan hoe het gaat met het opleidingshuis en de opleider. Dit gesprek vindt plaats tijdens een regulier leergesprek aan de hand van de checklist (deel 1).
2. Na het afronden van de selectieve beoordeling vult de aios de vragenlijst (deel 2) in over de opleider die de aios de afgelopen periode heeft begeleid. De ingevulde vragenlijst wordt daarna door de aios en opleider besproken. Na het gesprek reflecteren beiden op het gesprek, met aandacht voor wat zij zelf aan het gesprek gehad hebben en wat ze ermee gaan doen. Het reflectieverslag (STARR) voegt de aios toe aan het e-portfolio en legt het voor aan de mentor. De opleider voegt zijn/haar reflectieverslag en de ingevulde vragenlijst toe aan het portfolio (momenteel nog op papier), en legt een kopie/scan/ email voor aan de mentoren van de opleiders door het op te sturen naar het instituut. (Zie figuur 1). De opleider kan, indien deze daar behoefte aan heeft, deze evaluatie inbrengen in de intervisie die plaatsvindt op het instituut en/of leerdoelen hieruit opnemen in zijn of haar eigen leerplan.

De verantwoordelijkheid voor deze twee evaluaties, wordt door het instituut gezien als een gedeelde verantwoordelijkheid van de opleider en de aios.

Figuur 1. Procedure evaluatie opleiders LUMC



Instructie invulformulier

De vragen hebben betrekking op de competentiegebieden uit het CGS-competentieprofiel voor opleiders: handelen als expert, agogisch handelen, didactische handelen, samenwerking, organisatie en professionaliteit. Elk deel bestaat uit een aantal uitspraken, waarbij per uitspraak aangegeven wordt door de aios of deze passend is (zeer oneens/ oneens/ neutraal/ eens/ zeer eens). Daarnaast is er per onderdeel ook ruimte voor aanvullende beschrijving van sterke punten en verbeterpunten, of bijvoorbeeld een toelichting op de gegeven feedback. Het wordt sterk aangeraden om van deze optie gebruik te maken.

Handelen als expert <i>De opleider is rolmodel voor de competenties uit het competentieprofiel van de specialist</i>		zeer oneens	oneens	neutraal	eens	zeer eens
De opleider:						
1	Geeft het goede voorbeeld op alle competentiegebieden					
2	Neemt initiatief om mij uitleg te geven over zijn handelen					
3	Heeft een inzichtelijke registratie van patiëntgegevens					
Beschrijf sterke punten:						
Beschrijf verbeterpunten:						

Agogisch handelen <i>Handelen gericht op het realiseren en onderhouden van een constructief leer-werkklimaat waarin de aios zich ontwikkelt tot een zelfsturende, vakbekwame professional</i>		zeer oneens	oneens	neutraal	eens	zeer eens
De opleider:						
1	Ondersteunt mij en is toegankelijk bij vragen en problemen					
2	Bouwt een respectvolle relatie op waarin op emotioneel en intellectueel uitdagende situaties gereflecteerd kan worden					
3	Houdt rekening met mijn sociale, culturele en ethische achtergrond					
Beschrijf sterke punten:						
Beschrijf verbeterpunten:						

Didactisch handelen <i>Handelen gericht op het realiseren en onderhouden van een krachtige leeromgeving waarin de aios zich ontwikkelt tot een zelfsturende, vakbekwame professional</i>		zeer oneens	oneens	neutraal	eens	zeer eens
De opleider:						
1	Realiseert een evenwichtige en uitdagende leer-werkplek					
2	Ondersteunt bij het werken aan leerdoelen en daagt uit tot het verleggen van grenzen					
3	Beoordeelt leeractiviteiten en adviseert over consequenties voor voortgang					
Beschrijf sterke punten:						
Beschrijf verbeterpunten:						

Samenwerken <i>Handelen gericht op realiseren en optimaliseren van het opleidingstraject tot specialist door structureel en opbouwend overleg tussen alle betrokkenen (o.a. collega's, docent, opleidingsinstituut)</i>		zeer oneens	oneens	neutraal	eens	zeer eens
De opleider:						
1	Zorgt voor een heldere taakverdeling, -afstemming en uitvoering met andere (stage)opleiders en collega's en ondersteunt bij problemen					
2	Verzorgt een effectieve en vertrouwelijke informatieoverdracht over mijn functioneren					
Beschrijf sterke punten: Beschrijf verbeterpunten:						

Organisatie <i>Handelen gericht op het realiseren van randvoorwaarden ten behoeve van de leer-werkplek</i>		zeer oneens	oneens	neutraal	eens	zeer eens
De opleider:						
1	Organiseert personeelsinzet, middelen en informatiestromen zodanig dat er efficiënt gewerkt en geleerd kan worden					
2	Leidt op volgens de afspraken binnen de eigen organisatie					
3	Zorgt voor continuïteit in de begeleiding, borgt dit in het leerwerkplan en signaleert knelpunten					
Beschrijf sterke punten: Beschrijf verbeterpunten:						

Professionaliteit <i>Handelen gericht op onderhoud en ontwikkeling van de eigen competenties als opleider</i>		zeer oneens	oneens	neutraal	eens	zeer eens
De opleider:						
1	Toont inspirerend gedrag om te onderwijzen en te leren					
2	Kent eigen kwaliteiten en valkuilen en gebruikt deze als leerinstrument					
3	Gaat adequaat om met het onderscheid tussen zakelijke en persoonlijke aspecten in het werk					
4	Gaat integer en zorgvuldig om met eigen invloed op mij als aios					
Beschrijf sterke punten: Beschrijf verbeterpunten:						