

3.1 Persoonsgerichte werkvormen: leren van ervaringen, supervisie en intervisie

Reflectie op het eigen handelen is voor de AVG een noodzakelijk element van zijn beroepsattitude (competentiegebied professionaliteit). Binnen de opleiding wordt van verschillende methodieken gebruik gemaakt om het aanleren van een dergelijke attitude te ondersteunen. In de leergroepen vormt 'leren van ervaringen' een vast onderdeel van het onderwijs. Daarnaast neemt de aios in het eerste jaar deel aan supervisie en in het derde jaar aan intervisie. De aios leert de eigen persoon (verder) te ontwikkelen als instrument in het beroepsmatig handelen als AVG – en leert ook hoe dat te doen.

Doelstelling van de persoonsgerichte werkvormen:

Het omzetten van praktijkervaringen in inzichten die leiden tot (professioneel) verantwoord gedrag

3.1.1. Leren van ervaringen

Tijdens het 'leren van ervaringen' wisselen aios met elkaar uit hoe het gaat in de praktijk en wat je zoal tegenkomt en bezighoudt. Eén aios brengt zijn of haar ervaring in, waarna de groep opheldert, uitdiept, feedback geeft en een proces van kritische reflectie ontstaat.

De ervaringen kunnen betrekking hebben op alle taakgebieden van het competentieprofiel van de AVG: vakinhoudelijk handelen, de arts-patiëntcommunicatie, samenwerken en organiseren, maatschappelijk handelen en professionaliteit, en wetenschap en onderwijs.

Doelstelling 'leren van ervaringen'

Jaar 1: basisprincipes

- De aios kent de regels van feedback en kan deze toepassen
- De aios kan een ervaring uit de praktijk in concrete termen beschrijven
- De aios kan onder woorden brengen waarom hij/zij deze situatie wil bespreken
- De aios kan beschrijven wat hij/zij gaat doen met de verkregen feedback
- De aios kan grenzen aangeven wanneer feedback te persoonlijk wordt

Jaar 2: leren van stages

- De aios kan reflecteren op ervaringen uit stages en leeronderzoek en deze relateren aan de eigen professionele ontwikkeling
- De aios kan zodanige vragen stellen dat de inbrenger gestimuleerd wordt in zijn/haar reflectieproces
- De aios neemt verantwoordelijkheid voor het terugkomen op gegeven feedback

Jaar 3: richting zelfstandige intervisie

- De aios kan bijdragen aan het verhogen van het reflectieniveau van de inbrenger (niveaus van Dilts/Bateson, zie <http://www.kessels-smit.nl/nl/238>)
- De aios kan bij de selectie van de eigen inbreng rekening houden met het nut van deze ervaring voor anderen

3.1.2. Supervisie

Supervisie is een leermethode waarmee men op basis van reflectie op eigen ervaringen meer inzicht kan krijgen in het persoonlijk functioneren. Niet de cliënt of het probleem staat centraal, maar de manier waarop de AVG daarmee omgaat. De professionele rol van AVG is nauw verbonden met zijn of haar persoonlijke geschiedenis en vorming. In supervisie is nadrukkelijk ruimte hierop meer zicht te krijgen. Thema's zijn bijvoorbeeld: hantering van negatieve emoties zoals teleurstelling of onmacht, impliciete verwachtingen vanuit eigen waarden en normen, lastige situaties met collega's, cliënten of verwanten, grenzen stellen, energiek blijven, verantwoordelijkheid nemen, enz.

In supervisie bepaalt de supervisant zijn eigen leerdoelen. Supervisieleerdoelen ontstaan vanuit de behoefte om bepaald gedrag, bepaalde vaardigheden, een bepaalde houding te leren of om alternatief gedrag te ontwikkelen. De aios geeft aan hoe de ander – de supervisor en/of medesupervisant – hem daarbij kan helpen. De supervisor kan een leerdoel niet geschikt vinden om in de supervisie aan te werken, bijvoorbeeld, het verbeteren van een technische vaardigheid is geen passend leerdoel. De supervisor helpt de supervisant stil te staan bij de eigen gevoelens, gedragingen, behoeften, normen en waarden. Daardoor vindt de supervisant zijn eigen antwoorden op vragen.

De voornemens die de aios naar aanleiding van een supervisiebijeenkomst maakt worden in praktijk gebracht en in een volgende bijeenkomst weer besproken.
De supervisor maakt verslag van de bijeenkomst en bereidt de volgende voor.

Doelstellingen Supervisie

Het leren van professioneel gedrag: ontwikkelen beroepsattitude

Het leren reflecteren op het handelen in de beroepspraktijk en van daaruit bedenken van alternatieve vormen van handelen.

Het ontdekken van persoonlijke mogelijkheden in relatie tot de grenzen die de beroepspraktijk daaraan stelt. Het leren van elkaar, elkaar leren bevragen en feedback te geven.

Het leren leren: ontwikkelen van een leerattitude

Gebruik maken van praktijkervaringen en de reflectie daarop om richting te geven aan het eigen leerproces.

Criteria voor het supervisietraject

Supervisie wordt in principe in het eerste jaar van de opleiding gevolgd.

In het curriculum worden 12 bijeenkomsten gepland.

Vereiste deelname: 10 sessies in eigen supervisiegroepje van gemiddeld 3 personen

Afwezigheid aios: de aios mag in overleg met supervisor maximaal 1 x een vervangende opdracht doen

Langdurig verzuim: als door zwangerschap of ernstige ziekte de aios niet kan voldoen aan de vereiste criteria mag deze aanvullend 1 of 2 individuele sessies volgen bij zijn/haar supervisor. Dit kan uitsluitend met toestemming van studiebegeleider en hoofd opleiding.

Afwezigheid supervisor: de groep mag maximaal 1 x zelfstandig supervisie vormgeven met gerichte voorbereiding en evaluatie door de supervisor

Verloop supervisie

De supervisie vindt plaats in groepjes van gemiddeld 3 personen.

De indeling wordt gemaakt onder verantwoordelijkheid van de studiebegeleider(s).

De opleiding (i.c.m. de supervisiecoördinator) maakt afspraken met supervisoren over de data, tijd en locatie. De supervisie vindt plaats op het opleidingsinstituut tijdens het ochtendprogramma.

Voor de eerste bijeenkomst zet de aios mogelijke leerdoelen op papier. Deze worden besproken tijdens de supervisie en krijgen vervolgens een plaats in het leerplan.

Na 3 bijeenkomsten volgt een evaluatie: klikt het met de groep, klikt het met de supervisor? Indien dit niet het geval is, informeert de supervisor de supervisiecoördinator hierover. De aios kunnen hiervoor terecht bij hun studiebegeleider.

Toetsing en beoordeling

Toelichting

In het competentieprofiel van de AVG (2016) onder taakgebied *professionaliteit* staan de relevante competenties beschreven:

7.1. De AVG levert hoogstaande patiëntenzorg op integere, oprechte en betrokken wijze

1. Houdt betrokkenheid en distantie in balans.
2. Heeft inzicht in de eigen normatieve opvattingen in relatie tot professionele standaarden.

7.2. De AVG vertoont adequaat persoonlijk en interpersoonlijk professioneel gedrag.

1. Reflecteert op het handelen als AVG en handelt daarnaar.
2. Voert op transparante wijze zijn praktijk en laat zich periodiek toetsen op persoonlijk en professioneel handelen.
3. Legt verantwoording af over het eigen handelen.
4. Werkt systematisch en doelbewust aan de ontwikkeling van zijn beroepsmatig functioneren.
5. Bewaakt zijn grenzen in de balans tussen privé en werk.

7:3. De AVG kent de grenzen van een eigen competentie en handelt daar binnen.

7:4. De AVG oefent de geneeskunde uit naar de gebruikelijke ethische normen van het beroep.

1. Is in staat ethische dilemma's die specifiek zijn voor de medische zorg voor mensen met een verstandelijke beperking te herkennen en te hanteren en neemt initiatief om dit in multidisciplinair verband te bespreken.
2. Gaat zorgvuldig om met het spanningsveld tussen beroepsgeheim en goed hulpverlenerschap.

Beoordeling supervisie

Bij de beoordeling van het resultaat van de supervisie gaat het niet om een status quo, maar om een leerproces. Is er een leerproces op gang gekomen, heeft de aios zicht op dit proces en kan hij/zij dit zelf in gang houden en sturen?

Ook *reflectie* op het eigen denken, voelen, willen en handelen en de effecten van het eigen handelen vormt een proces.

De items van het beoordelingsformulier (zie bijlage) moeten zo veel mogelijk beschouwd worden in het licht van een *leerproces* op het gebied van de competenties uit het taakgebied professionaliteit. Aan het einde van het traject zal de aios tijdens de supervisie aandachtspunten en/of thema's formuleren voor het vervolg van de opleiding.

Voor de voortzetting van de opleiding in het tweede jaar is tenminste een 'voldoende' beoordeling van de supervisie vereist.

Toetsingsprocedure

De supervisor voert halverwege en aan het einde van het supervisietraject een beoordelingsgesprek. Dit gesprek wordt met de groep gevoerd. N.a.v. dit gesprek vult de supervisor het beoordelingsformulier in. Het formulier (zie bijlage 1) dat halverwege het traject wordt ingevuld, bewaart de aios in eigen beheer en kan gezien worden als leerinstrument van waaruit nieuwe leerdoelen opgesteld kunnen worden.

De eindbeoordeling wordt door de supervisor in Scorion ingevuld.

De supervisor kan op elk moment in het traject signaleren, dat het supervisieproces onvoldoende verloopt. Als geen verbetering optreedt zal de supervisor dit met de supervisant bespreken en zo nodig een aangepast beoordelingstraject afspreken. Hierover worden schriftelijke afspraken gemaakt.

Instructie Scorion (aios)

- 1) Log in op Scorion
- 2) Selecteer het dossier. Ga naar menu Invoegen > Formulier > Beoordelingsformulier Supervisie.
- 3) Klik achter het formulier op het icoontje > Wijzigen.
- 4) Voeg beoordelaar toe en klik op > OK en Verzenden.

Instructie Scorion (supervisor)

- 1) Open de link die gegeven wordt in de e-mail.
- 2) Vul het formulier in.
- 3) Druk op valideren en verzenden.

3.1.3. Intervisie

Intervisie is een vorm van deskundigheidsbevordering waarbij medewerkers een beroep doen op collega's om mee te denken over persoon- en functiegebonden vraagstukken en knelpunten uit de eigen werksituatie. Ze vormen samen een intervisiegroep. Het meedenken gebeurt niet door het aandragen van oplossingen maar door het stellen van vragen om zo met behulp van eigen analytisch en probleemoplossend vermogen zicht te krijgen op het ingebrachte probleem en hoe hierin te handelen. Het is een methodiek waarbij de eigen deskundigheid binnen de organisatie wordt benut en verder wordt ontwikkeld met als doel het bevorderen van de kwaliteit van het werk.

Intervisie borduurt verder op supervisie, zoals die wordt gegeven in het eerste jaar, en beoogt daarnaast een leerrendement te genereren op het gebied van het deelnemen, voorzitten en begeleiden van de intervisiegroep.

De taak van de intervisor is om (mede) het proces te bewaken en hierop te interveniëren. De focus ligt daarbij op het bereiken van zelfredzaamheid door de intervisiegroep.

Doelstellingen Intervisie

Verder ontwikkelen van de beroepshouding door

- Samen met collega's methodisch te reflecteren op handelen in de praktijk
- Verschillende methodes te leren hanteren om zelfstandig intervisie te kunnen bedrijven
- Intervisie als vanzelfsprekend onderdeel van de beroepsuitoefening te gaan zien.

Intervisieopzet 3^e jaar:

De tijdens supervisie geleerde manier van reflecteren vormt de basis van de intervisie. Daarom is het gevolgd hebben van een supervisie traject (tijdens de opleiding of elders) voorwaarde voor deelname aan de intervisie.

De aios leert verschillende methodes te hanteren om intervisie te kunnen bedrijven. Zie bv.

<http://www.kessels-smit.nl/files/Intervisiemethodes.pdf>.

Bij de introductie van een methode kan op verzoek een docent-begeleider aanwezig zijn.

Na iedere bijeenkomst legt de aios de leeropbrengst vast in een kort verslag dat deel uitmaakt van de voorbereiding van een voortgangsgesprek.

Extra instapmoment

Het komt regelmatig voor dat aios iets later starten of halverwege een kalenderjaar starten met het 3^e jaar.

Om allerlei redenen kan het wenselijk zijn om later het jaar te starten met een intervisietraject. De criteria voor het intervisietraject zijn hetzelfde, alleen het instapmoment is ongeveer 4 à 5 maanden later.

Mochten aios hiervan gebruik willen maken dienen ze dit aan te geven bij de intervisie coördinator zodat gekeken kan worden of dit mogelijk is.

Criteria voor het intervisietraject

Intervisie wordt gevolgd in het derde jaar van de opleiding.

In het curriculum worden 10 bijeenkomsten gepland.

Vereiste deelname: 8 sessies in vaste groep met 5 à 8 Aios

Startdata: februari en juni

Afwezigheid Intervisor: maximaal 1 sessie zonder intervisor (voorbereiding + evaluatie intervisor)

Afwezigheid aios: de aios mag in overleg met de intervisor maximaal 1 x een vervangende opdracht doen.

Toetsing en beoordeling

Toelichting

In het competentieprofiel van de AVG (2016) onder taakgebied *Professionaliteit* staan de relevante competenties beschreven:

7:1. De AVG levert hoogstaande patiëntenzorg op integere, oprechte en betrokken wijze

3. Houdt betrokkenheid en distantie in balans.
4. Heeft inzicht in de eigen normatieve opvattingen in relatie tot professionele standaarden.

7:2. De AVG vertoont adequaat persoonlijk en interpersoonlijk professioneel gedrag.

6. Reflecteert op het handelen als AVG en handelt daarnaar.
7. Voert op transparante wijze zijn praktijk en laat zich periodiek toetsen op persoonlijk en professioneel handelen.
8. Legt verantwoording af over het eigen handelen.

9. Werkt systematisch en doelbewust aan de ontwikkeling van zijn beroepsmatig functioneren.
10. Bewaakt zijn grenzen in de balans tussen privé en werk.

7.3. De AVG kent de grenzen van een eigen competentie en handelt daar binnen.

7.4. De AVG oefent de geneeskunde uit naar de gebruikelijke ethische normen van het beroep.

3. Is in staat ethische dilemma's die specifiek zijn voor de medische zorg voor mensen met een verstandelijke beperking te herkennen en te hanteren en neemt initiatief om dit in multidisciplinair verband te bespreken.
4. Gaat zorgvuldig om met het spanningsveld tussen beroepsgeheim en goed hulpverlenerschap.

Toetsingsprocedure

Aan het einde van het intervisietraject geeft de intervisor een oordeel over de mate waarin de aios heeft laten zien dat hij/zij in staat is om gericht aan eigen functie en persoon gerelateerde vraagstukken voor te leggen aan collega's en de opbrengst van de intervisie te gebruiken voor de eigen vakinhoudelijke ontwikkeling. De eindbeoordeling wordt middels Scorion ingevuld door de intervisor.

Daarnaast worden beoordeeld de mate waarin de aios in staat is om als deelnemer aan de intervisie zodanige vragen te stellen dat dit bijdraagt aan het probleemoplossend vermogen van collega's en het vermogen om zelf een intervisiebijeenkomst te leiden.

De intervisor kan op elk moment in het traject signaleren, dat het intervisieproces onvoldoende verloopt. Als geen verbetering optreedt zal de intervisor dit met de aios bespreken en zo nodig een aangepast beoordelingstraject afspreken. Hierover worden schriftelijke afspraken gemaakt. De intervisor neemt contact op met de supervisie/ intervisie coördinator om dit verder af te stemmen.

Instructie Scorion (aios)

- 1) Log in op Scorion
- 2) Selecteer het dossier. Ga naar menu Invoegen > Formulier > Beoordelingsformulier Intervisie.
- 3) Klik achter het formulier op het icoontje > Wijzigen.
- 4) Voeg beoordeelaar toe en klik op > OK en Verzenden.

Instructie Scorion (intervisor)

- 1) Open de link die gegeven wordt in een e-mail.
- 2) Vul het formulier in.
- 3) Druk op valideren en verzenden.

Anna Boom, Marijke Meijer en Elsbeth Krabbe, jan 2019

Bijlage 1: Beoordelingsformulier supervisie

NB Formulier is opgenomen in digitaal portfolio.

Naam aios :

Naam studiebegeleider :

Supervisor :

Datum beoordeling :

Leerproces

1. De aios heeft leerdoelen geformuleerd voor de supervisie, eventueel gerelateerd aan eerdere leerdoelen of feedback/beoordelingen en deze ingebracht en besproken.
2. De aios heeft beschrijvingen van werkervaringen ingebracht, waarin denken, voelen, willen en handelen zijn geëxpliceerd.
3. De aios heeft het leren in de supervisie gerelateerd aan de eigen leerdoelen en dit zichtbaar gemaakt in reflectieverslagen, midden- en eindnota.
4. De aios staat open voor feedback en motiveert de eigen reacties op gegeven feedback.
5. De aios kan het eigen leerproces vormgeven, beschrijven en in gang houden.

Nee	In ontw.	Ja
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Toelichting leerproces:

Reflectie

1. De aios heeft in de supervisie concrete praktijksituaties als uitgangspunt voor kritische zelfreflectie genomen.
2. De aios heeft de eigen reacties, gedachten en gevoelens, die bij de ervaring optraden, verwoord.
3. De aios heeft onderzocht hoe eigen waarden en eigenschappen zijn/haar werken als AVG beïnvloeden.
4. De aios heeft verwoord hoe hij een mede-supervisor begrijpt in diens probleem, oog hebbend voor het leerproces van de ander.
5. De aios heeft getoond nieuwe betekenis aan het eigen handelen te kunnen geven en nieuwe gedragsalternatieven uit te proberen.

Nee	In ontw.	Ja
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Toelichting:

Aandachtspunten/thema's bij het vervolg van de opleiding:

Eindwaardering supervisie

Onvoldoende voldoende goed uitstekend

Toelichting:

Handtekening supervisor

Handtekening aios (voor gezien)

Bijlage 2: Beoordelingsformulier intervisie

NB Formulier is opgenomen in digitaal portfolio.

Naam aios :

Naam studiebegeleider :

Intervisor :

Datum beoordeling :

Leerproces

	Nee	In ontw.	Ja
1. De aios brengt persoon- en functiegebonden vraagstukken en knelpunten uit de eigen werksituatie in de intervisie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. De aios formuleert adequate leervragen c.q. casuïstiek voor de intervisie, eventueel gerelateerd aan eerdere leervragen of feedback/beoordelingen, .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. De aios staat open voor feedback en motiveert de eigen reacties op gegeven feedback.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. De aios relateert oplossingen die voortkomen uit de intervisie aan de werksituatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. De aios stelt gerichte analytische vragen die het probleemoplossende vermogen van de andere deelnemers bevordert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. De aios kan een intervisiebijeenkomst begeleiden en maakt daarbij gebruik verschillende intervisietechniek; passend bij de vraagstelling van de inbrenger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Toelichting:

Persoonlijke ontwikkeling

	Nee	In ontw.	Ja
1. De aios verwoordt hoe hij/zij de opbrengst van een vraagstelling in een intervisiebijeenkomst heeft gerelateerd aan het eigen functioneren in de beroepspraktijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. De aios gebruikt de opbrengst van de bijeenkomsten voor zijn/haar persoonlijke vakinhoudelijke ontwikkeling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. De aios kan in situaties waarin sprake is van een juridisch en/of medisch dilemma keuze maken door zich bewust te zijn van eigen persoonlijke normatieve opvattingen en deze te wegen tegen die van de beroepsgroep.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Toelichting:

Aandachtspunten/thema's voor de toekomstige beroepspraktijk:

Eindwaardering intervisie

Onvoldoende voldoende goed uitstekend

Toelichting:

Handtekening intervisor

Handtekening aios (voor gezien)