Aios vaardig aan het roer

J.A. Baane, M.J. Heineman, J.O. Busari, C.R.M.G. Fluit, E. Jippes, C.D. de Kroon

Samenvatting

In verschillende opleidingsregio's volgen artsen in opleiding tot specialist (aios) een training die hen aanmoedigt om actief in hun opleiding te staan en zelf meer regie te voeren over het leren en de eigen ontwikkeling. Het is één van de antwoorden op de uitdagingen die de modernisering van de vervolgopleidingen met zich meebrengt. Met een beschrijving van verschillende trainingen laten we zien welke overwegingen speelden en hoe keuzes zijn gemaakt in de aanloop en uitwerking. We geven aan wat wij leren¹ van eerste ervaringen en of de gekozen aanpak ook voor anderen interessant is. De conclusie kan worden getrokken dat de trainingen door aios zeer worden gewaardeerd en dat er spin-off is op het implementatieproces van de modernisering. Om iets te kunnen zeggen over de daadwerkelijke effecten in de dagelijkse praktijk, wordt structureel onderzoek aanbevolen. (Baane JA, Heineman MJ, Busari JO, Fluit CRMG, Jippes E, Kroon CD de. Tijdschrift voor Medisch Onderwijs 2008;27(6):296-303.)

Inleiding: Aios leren door en van ervaringen

Bij de modernisering van de medisch specialistische vervolgopleidingen introduceerde het Centraal College Medische Specialismen (CCMS) twee nieuwe begrippen: *competenties* en *actief leren*.² Eindtermen werden geformuleerd in competenties: clusters van vaardigheden, kennis, attitude, eigenschappen en inzichten. Dit voedde het besef dat het verwerven ervan in handen ligt van de lerende arts in opleiding tot specialist (aios) zelf. Het kunnen ontwikkelen van competenties maakt bovendien onderdeel uit van de competentiegebieden 'Kennis en wetenschap' en 'Professionaliteit' (twee van de zeven eindtermdomeinen³ voor elke opleiding).

Voor een uitwerking van het actieve leren werd aansluiting gezocht bij onderwijskundige theorieën over ervaringsleren⁴, die ontwikkeld zijn in het volwassenonderwijs. Hierbij staat in het cyclisch karakter van het leren in de praktijk⁵ het

ervaren centraal. Voorafgaand aan het handelend ervaren, leert de aios bijvoorbeeld door middel van zelfstudie, waarbij een beroep kan worden gedaan op uitleg en instructie van een supervisor. Na de ervaring leert de aios als hij terugblijkt.⁶ Van de aios wordt dus een actieve houding verwacht, gericht op het opdoen van ervaring en het ervan leren. Voor de opleidende stafleden is een meer faciliterende, coachende rol weggelegd, waarbij de nadruk ligt op wat de 'model- en feedbackfunctie'⁷ wordt genoemd.

Een ander kenmerk van het leren van volwassenen is dat lerenden, op basis van reeds opgedane ervaring met leren, in staat zijn in bepaalde mate het leerproces zelf te sturen. Het is de opgave in de meester-gezel relatie tegelijk met de inhoudelijke vaardigheden en kennis, ook het leervermogen tot zelfstandig leren te ontwikkelen.⁸ Dit gebeurt door het leren zelf bewust te reguleren. Hiertoe plannen aios relevante en samenhangende leerac-

tiviteiten, bepalen ze of de leerdoelen zijn bereikt en stellen ze op basis van reflectie op het leerresultaat de gevolgde leerwijze bij. Het is de taak van de supervisor om de ontwikkeling van het leervermogen te ondersteunen. Hij kan helpen bij de oriëntatie op de leerdoelen, bij de planning van leeractiviteiten en – via tussentijdse feedback – bij het in de gaten houden of de leerdoelen worden gerealiseerd. Ook kan de supervisor de aios helpen het leren te evalueren. Indien aios en supervisor telkens de optimale balans vinden tussen zelfsturing en externe sturing, zal de mate van het zelfstandig leren in de loop van het opleidingstraject kunnen toenemen.⁹

Het vinden van deze balans en het ontwikkelen van reflectievaardigheid⁷ kan als een hoofdtaak van supervisoren worden beschouwd; deze twee elementen zullen daarom onderwerp van elk voortgangsgesprek zijn.

Van idee tot actie: zullen we...?

Aios in de verschillende opleidingsregio's hadden bij aanvang van het In VIVO-project, waarin de vernieuwingen in de opleidingen Kindergeneeskunde en Obstetrie & Gynaecologie werden geïmplementeerd, veel praktische vragen: 'Wat moet ik in mijn portfolio stoppen?' 'Wat doet mijn opleider er mee?' 'Hoeveel KPB's moet ik hebben?' 'Van wie krijg ik feedback?' 'Wat doe ik met de feedback?' Later stelden aios ook vragen als: 'Kan de opleidingsvolgorde worden aangepast zodat ik kan leren wat ik nu graag wil?' 'Kan ik iets overslaan als ik daarmee al veel ervaring heb?' Vragen die duiden op de behoefte invloed uit te oefenen op het leerproces. De In VIVO-kernteam konden niet om zulke concrete vragen van de aios heen. Ook voelden de teams zich uitgedaagd 'iets' te doen om de actieve rol van aios te bevorderen. Het idee was, vergelijkbaar met de 'Teach the Teacher'-trainingen

waarin stafleden hun opleidersvaardigheden ontwikkelen¹⁰, aios de gelegenheid te bieden zich te bekwamen in het sturen van de eigen competentieontwikkeling. Bij het ontwikkelen van de trainingen speelden verschillende overwegingen in meerdere of mindere mate een rol. De volgende functies passeerden de revue:

- Een steuntje in de rug van aios bij het in-opleiding-zijn, waarbij de opleiding wordt gemoderniseerd, bijvoorbeeld bij het prioriteren van doelen en time-management.¹¹
- De bewustmaking van de aios ten aanzien van hun sturingsmogelijkheden en het vergroten van hun vaardigheden in het gebruik van instrumenten.
- Het versterken van de meester-gezel relatie: aios met enige kennis van leerprocessen zijn beter in staat zin hun leer- en begeleidingsbehoefte te concretiseren.
- Het bijdragen aan de implementatie van de vernieuwingen op basis van de ervaringen van de aios. Bijvoorbeeld het verder ontwikkelen van het portfolio.
- Het van dienst zijn van de opleiders via een adequaat gebruik van de instrumenten door aios.
- Het wegnemen van vrees voor bureaucratie door het verstrekken van informatie en het gebruik van eenvoudig instrumentarium.
- De kruisbestuiving: ervaringen vanuit de training van aios en opleiders kunnen de uitvoering van beide trainingen ten goede komen.

Een potentieel nadeel van de keuze voor een training was gelegen in het organisatorische aspect. Zouden opleiders en staf bereid zijn hun aios te missen voor dit doel? Eenmaal de doelen gesteld, konden aantrekkelijke programma's worden ontwikkeld, gericht op het didactisch bekwa-

men van aios om hun eigen competentie-ontwikkeling te sturen en te onderhouden. Als belangrijke onderwerpen werden genoemd:

- Het optimale gebruik van leermomenten op de werkplek.
- Het verzamelen en gebruiken van feedback, ook op de voortgang van de eigen ontwikkeling.
- De oefening met praktische instrumenten, aansluitend bij de curricula van de opleidingen.
- De uitoefening van invloed op het leerklimaat.
- Het oefenen in reflectievaardigheid.

Bij de vormgeving was de activiteit van de deelnemers het uitgangspunt. Het ontwikkelen van het leervermogen en de sturing op het leerproces stonden centraal. Soms werd gekozen voor deelname door uitsluitend aios, zodat zij de kans krijgen vrijuit ervaringen uit te wisselen. Inschatting was dat de aanwezigheid van opleiders hierbij belemmerend zou kunnen zijn. Op andere plaatsen werd er juist voor gekozen aios en opleiders samen te trainen, zodat zij dezelfde kennis en ervaring tegelijkertijd en met elkaar opdoen en dus direct erover van gedachten kunnen wisselen.¹²

De trainingen werden uitgevoerd in het kader van In VIVO, waarbij de opleiders uit de kernteams vanuit hun positie konden zorgen voor deelname van bijna alle aios. In het vervolg van dit artikel gaan we in op enkele trainingsvarianten. De eerste drie combineren het ontwikkelen van de leercompetentie met didactische training, gericht op de opleidingsfunctie van aios, zoals zij die vervullen voor met name co-assistenten. Het zijn voorbeelden van initiatieven die soms ook al voorafgaand aan In VIVO in alle opleidingsregio's werden genomen onder de noemer 'Teach the Teacher/Aios'.

Leren leren – leren doceren (OOR Zuid-oost-Nederland)

Doel van de tweedaagse workshop is in de eerste plaats het instrueren van aios hoe om te gaan met de nieuwe ontwikkelingen, verwachtingen en verantwoordelijkheden in de medische vervolgopleiding en het toepassen van instrumenten. Het leren aan anderen, co-assistenten, is het tweede oogmerk; er is dus sprake van een combinatie. Met behulp van literatuur over medisch onderwijs, groepsinterviews, expert opinion en leertheoretische modellen is een keus gemaakt voor onderwerpen die de revue passeren:

- Medische professionaliteit: het profiel van de aios en hun rol in het leerproces.
- Leren en doceren: leertheorieën, proces van kennisverwerving en -overdracht, onderwijsvaardigheden en vaardigheden die het leerproces vergemakkelijken.
- Portfolio: rol en belang van portfolio's en de functie voor het ontwikkelen van competenties.
- Beoordelingen: verschillende klinische beoordelingen en evaluatie van het leerproces.

De aanpak varieert per sessie: korte inleidingen, video-illustraties, rollenspelen en groepsdiscussies. Ter voorbereiding is een syllabus ontwikkeld die de hoofdlijnen van de workshop bevat en enkele achtergrondartikelen. De workshop wordt verzorgd door kernteamleden (medisch specialisten, een medisch onderwijskundige en aios) en uitgevoerd in groepen van 6-10 aios.

'Teach the Teacher' voor aios (OOR Noordooost-Nederland)

Omdat aios met de vernieuwing van de vervolgo opleidingen steeds meer mogelijkheden hebben sturing te geven aan hun eigen opleiding is speciaal voor de aios

een 'Teach the Teacher' cursus ontwikkeld. In deze tweedaagse training wordt aandacht besteedt aan de aios als leerling en krijgen de aios tegelijkertijd didactische basisprincipes aangereikt voor hun rol als docent van coassistenten. Het doel hiervan is het verbeteren van de doceervaardigheden van aios door hen inzicht te geven in leerprocessen bij volwassenen op de gebieden kennis, vaardigheden en professioneel gedrag. Aandacht voor aios in hun rol als actieve lerende komt tot uiting in diverse korte aansluitende workshops met onderwerpen als:

- Het formuleren van leerdoelen.
- Het reflecteren op ervaringen (portfolio, oefenen van voortgangsgesprek).
- Het gestructureerd feedback vragen en geven (o.a. oefenen met Korte Praktijk Beoordelingen – KPB).

Blokken theorie worden afgewisseld met het oefenen in Korte Onderwijs Momenten (KOM).

Opleiden in de Klinische Praktijk (OOR Oost-Nederland)

In een ééndaagse cursus staat het begeleiden van coassistenten centraal, met aandacht voor het geven van feedback aan coassistenten, het nabespreken van een status, de rolmodelfunctie en het aanleren van vaardigheden. Tijdens de cursus wordt waar dat relevant is ook een relatie gelegd met de eigen opleiding. Aanvullend zijn er specifiek voor de aios workshops ontwikkeld over de KPB, de 360 graden feedback, het portfolio en het Persoonlijk Ontwikkelplan (POP). Deze ondersteunen het actief leren van de aios. In het najaar van 2008 wordt ook een workshop over het leerklimaat aangeboden, heel bewust ontwikkeld voor opleiders en aios samen.¹² De cursussen worden verzorgd door een onderwijskundige en opleiders Kinderge-neeskunde en Obstetrie & Gynaecologie.

De module Active Learner (OOR AMC)

De ééndaagse module voor eerstejaars aios richt zich geheel en uitsluitend op de ontwikkeling van de leercompetentie van aios en beoogt hen vertrouwd te maken met hun eigen rol van 'in-opleiding-zijn'. Er wordt gelegenheid geboden te oefenen met instrumenten en methodieken die daarbij helpen. De volgende onderwerpen komen aan de orde:

- De context van de vernieuwing: In VIVO, 'Teach the Teacher' programma, CanMEDS, competentiedenken en het curriculum per specialisatie.
- Het leren op de werkplek, de leercirkel, leeractiviteiten van aios en begeleidersactiviteiten van supervisors. Hoe werksituaties tot leersituaties te maken, hoe realistisch doelen te stellen en ze te behalen.¹¹
- Portretten van dé 'active learner' als input voor het bespreken van eigenschappen van actieve aios die de regie over hun opleiding hebben.
- De eisen aan goede opleiders, de model- en feedbackfunctie van de opleider, het begrip 'tacit knowledge'.⁷
- Toetsing, feedback en de multisource feedback, de instrumenten KPB en OSATS. Portfolio's gaan open om te bespreken hoe aios zicht op hun vorderingen kunnen krijgen.
- Reflectiemethodieken, sterkte-zwakte-analyse, leerdoelen en plan van aanpak (POP), voortgangsgesprekken.
- Leerklimaat en instrumenten die dit meten,¹³⁻¹⁵ de methode waarmee aios hun opleiders feedback kunnen geven.¹⁶

Op de dag wisselen theorie en uitleg elkaar af met oefeningen en opdrachten in wisselende subgroepjes; discussies zijn gelardeerd met leer- en opleidingservaringen. Alle aios hebben actief inbreng, daar-toe is de groepsgrootte beperkt tot maxi-

maal 12. Aios ontvangen vooraf informatie en een opdracht om hen vertrouwd te maken met de eindtermen, het begrip competenties, toetsbare gedragingen, invloed op de realisering van leerdoelen, reflectie en de sturing op het leerproces. Concreet resulteert dit in een sterkte-zwakteanalyse op verschillende competentiegebieden, individuele leerdoelen en -wensen en een individueel plan van aanpak voor de huidige of eerstkomende stage of periode. De module wordt verzorgd door een onderwijskundige, een of meer opleiders en enkele aios.

Meer zelfsturing?

In de verschillende opleidingsregio's hebben telkens tussen de 50 en 70 aios een training gevolgd. Bij alle groepen vond een schriftelijke evaluatie plaats met een respons van 100%. We waren blij, maar niet verbaasd over de hoge tevredenheidsscore van aios in alle regio's (>85%) met betrekking tot alle aspecten van de training: inhoud, vorm, organisatie en toepasbaarheid van het geleerde in de praktijk: *'zonder had ik er niet mee uit de voeten gekund'*. Aios kwalificeren de trainingen als zeer motiverend en inspirerend en adviseren unaniem de trainingen in te voeren.

Hoewel we nieuwsgierig zijn naar de effecten van de training in de praktijk, hebben we nog geen structurele metingen kunnen doen. Maar om een eerste indruk te krijgen, werd na afloop bij acht aios een interview afgenomen en werd bij 14 aios (respons 100%) een bescheiden nameting verricht met een vragenlijst (7-9 maanden na de training). Hieruit kon enigszins een beeld worden gevormd over de effecten in de praktijk, waarbij de vragenlijsten een positiever resultaat lieten zien dan het nagesprek. In de ogen van de aios:

- hebben zij goed inzicht in doelen en opzet van hun opleiding,
- achten zij zichzelf in staat een actieve rol op zich te nemen,
- voelen zij zich verantwoordelijk voor het leerresultaat,
- zijn zij in staat gemiddeld één KPB of OSATS per maand te verzamelen,
- bewaken zij de voortgang en worden structureel voortgangsgesprekken gevoerd waarbij alle aios zich voorbereiden met hun portfolio. Een minderheid draagt zelf agendapunten voor het gesprek aan, een enkele aios maakt concrete vervolgspraken met de opleider/supervisor.

In verschillende opleidingsregio's zetten aios kanttekeningen bij de toepassing van het geleerde in de praktijk. Deze wisselt sterk en is afhankelijk van de mogelijkheden die zich voordoen in de opleidingssituatie. Zij geven aan dat de opleidingsgroep van supervisoren een belangrijke rol speelt bij de mate waarin aios het geleerde toepassen: *'...ondanks dat de stafleden hetzelfde weten als wij aios hebben geleerd, zij het zelf vaak toch niet toepassen'*. Zo zijn aios (AMC) matig positief over de mogelijkheden om hun opleider aan te spreken op diens rol en voelen zij zich regelmatig onzeker over de eigen rol als lerende aios. Verwachtingen over leermogelijkheden worden slechts door enkelen uitgesproken en verwachtingen naar de opleider maar zelden. Aios reflecteren laag frequent op hun voortgang, meestal eenmaal per maand. Slechts één aios maakt hiervan een verslag. De vraag of aios (AMC, n = 14) hun opleiding kunnen inrichten naar hun leerbehoeften en de vraag of ze het gevoel hebben 'aan het roer te staan', resulteert in een scoregemiddelde van 2.6 op een vijf puntsschaal. Op de vraag hoe aios (AMC) invloed uitoefenen, gaven slechts vier aios aan zich

bemoeid te hebben met plaatsing, soort en duur van enkele stages, met de te volgen cursussen en met de prioritering in soort patiënten.

De beperkte gegevens voeden – met een slag om de arm – de vraag: ‘is een actieve aios ook een zelfsturende aios?’ Voor zelfsturing is het nodig dat de aios geregeld reflecteert op wat goed en beter gaat en dat hij met de opleider de betekenis van ervaringen bespreekt. Op basis van de voortgang in het eigen leer- en ontwikkelproces maken aios en opleider afspraken over wat aandacht behoeft, hoe die te krijgen en te geven. Activiteit kan reflectie en contact met de opleider, nodig voor zelfsturing, in de weg staan, of zoals een aios zei: *‘vluchten in de productie is een gevaar’*.

Invloed op de implementatie

Voor zover te overzien, voldoen de trainingen vanuit het perspectief van de ontwikkelaars aan de verwachtingen. De training wordt door aios inderdaad ervaren als een steun in de rug. Het werken met de instrumenten verhoogt de bewustwording van de aios op de eigen sturingsmogelijkheden. Door zelf aan te geven wat ze willen leren en hoe dit aan te pakken (via een POP), ontdekken zij dat ze kunnen kiezen het opleidingsprogramma, de stage gewoon te volgen, of er zelf invloed op uit te oefenen. Naar het daadwerkelijk effect hiervan in de praktijk zal nader onderzoek nodig zijn.

Van een training met alleen aios valt slechts een indirecte invloed te verwachten op de versterking van de meester-gezel relatie. Het beschikken over dezelfde taal en begrippen over praktijkleren lijkt hierbij wel behulpzaam te zijn. Het valt echter op dat aios hun wensen en verwachtingen (POP) nog nauwelijks met hun opleider bespreken. Tijdens de training neigen aios de verantwoordelijkheid voor opleidingsaspecten bij supervisors te leggen en af

te wachten om teleurgesteld te reageren als iets niet aan hun verwachtingen voldoet. Bij opleiders heerst soms de mening dat aios *‘zich opstellen als consumenten, terwijl ze het toch zelf moeten doen’*. Het lijkt van belang dat aios zich hiervan bewust worden zodat zij hierover met hun supervisor in gesprek gaan om zich welkom te kunnen voelen als ze alternatieve voorstellen doen.

Bij de keuze voor trainingen speelde ook het implementatieoogmerk een rol. De eerste indrukken bevestigen dat:

- het toepassen van opleidingsinstrumenten bijdraagt aan het ontwikkelen van praktische en onbureaucratische hulpmiddelen,
- het portfolio en een gestructureerde voortgangsanalyse van de aios, voorafgaand aan een voortgangsgesprek, kunnen helpen bij het verdiepen van dat gesprek,
- er tussen de trainingen van aios en ‘Teach the Teacher’ voor stafleden kruisbestuiving ontstaat. We constateren dat we bij de opleiders meer aandacht moeten besteden aan de soorten gesprekken die tijdens de opleiding worden gevoerd, het uitspreken van verwachtingen, het inplannen van KPB-afnames met ingeroosterde tijd voor feedback, de kwaliteit van de feedback en de hulp van opleiders aan aios bij het leren reflecteren op het leerproces.

Het trainen van aios in het actief leren is één van de voorwaarden voor een succesvolle implementatie van de vernieuwing van de opleidingen. Een opleidingsgroep die de vernieuwingen omarmt en ondersteunt, is hierbij cruciaal zodat actief lerende aios kunnen rekenen op een actief lerende opleidingsgroep.

Hoe nu verder?

Aios stellen de training op prijs en we zijn positief gestemd over de spin-off van de training op het implementatieproces van de vernieuwingen. Daarom is op diverse plaatsen het besluit genomen de trainingen de komende jaren breed aan te bieden. Toch past enige nuancering. We zijn nog maar net begonnen met het trainen van aios als '*active learners*'. Het is noodzakelijk op verschillende manieren de impact van de initiatieven te evalueren. Enquêtes over tevredenheid moeten in de nabije toekomst worden aangevuld met 'harde metingen' naar daadwerkelijke effecten. We moeten nog bedenken wat geschikte indicatoren hiervoor zijn. Eén van de vragen zal zijn: 'Is een actieve aios ook een sturende aios?'

Er zijn recent bemoedigende resultaten aangetoond over het 6-maands termijn effect van 'Teach the Teacher' trainingen voor opleiders en aios¹². Hierbij merken we op dat het gaat om driedaagse trainingen, gericht op de didactische kennis en vaardigheden van deelnemers in hun functie als opleider. Over effecten van trainingen in actief leren, zijn geen resultaten bekend.

De vraag of de training ook in andere opleidingsregio's van toepassing zou kunnen zijn, kan alleen in de regio's zelf worden beantwoord. Voor de afweging zijn hier argumenten aangedragen. Bij die beslissing zullen ook praktische overwegingen een rol spelen: beschikbaarheid van trainers, bereikbaarheid van aios voor informatie over data, kosten, etc.

Aios zullen in staat moeten zijn zich ook na de opleiding te blijven ontwikkelen, dus het eigen leerproces aan te sturen. Ook al zijn nog niet alle leerplannen van de diverse specialismen vastgesteld en weten aios nog niet precies wat er in het portfolio moet zitten, over de eindtermdoelstellingen bestaat geen discussie. Aios kunnen hun kans grijpen zelf vorm aan hun

opleiding te geven en opleiders uitdagen hen hierbij te steunen. De activerende trainingen zoals hier beschreven, kunnen hen leren hoe die kans te grijpen.

Literatuur

1. Kanter SL. Toward Better descriptions of Innovations. *Acad Med* 2008;83(8):703-704.
2. Bleker O, Hoorntje J, Schellhout V. Beter en leuker. CCMS ontvouwt plannen voor de vervolgoopleiding van medisch specialisten. *Med Contact* 2006;59(43):1692-1695.
3. Can MEDS2000 project. http://rcpsc.mediac.org/english/publications/canmed_e.html.
4. Cate ThJ ten (red). Opleiden van medisch specialisten. Bohn Stafleu Van Loghum; 2005.
5. Kolb DA. *Experiential learning*. New Jersey: Prentice hall; 1984.
6. Schön DA. *Educating the reflective practitioner: towards a new design for teaching and learning*. San Francisco: Jossey-Bass; 1987.
7. Stegeman JH. Gezel bij moderne meesters. Een onderzoek naar het verwerven van praktijkkennis in de opleidingen tot chirurg en kinderarts. [proefschrift] UvA; 2008.
8. Bolhuis SM, Simons PR-J. *Leren en werken*. Kluwer; 1999.
9. Vermunt JDHM. *Leerstijlen en sturen van onderwijsleerprocessen in het hoger onderwijs*. Swets & Zeitlinger; 1992.
10. Fluit CRMG et al. Professionalisering van opleiders: leren opleiden met en van elkaar. *Tijdschrift voor Medisch Onderwijs* 2008;27(6):288-295.
11. Heijden FMMA et al. Toegewijd, maar oververmoeid. Werkomstandigheden AIOS dringend aan verbetering toe. *Med Contact* 2006;61(45):1792-1795.
12. Rubak S et al. A controlled study of the short- and long-term effects of a Train the Trainer course. *Med Educ* 2008;42:693-702.
13. Roff S, McAleer S, Skinner A. Development and validation of an instrument to measure the postgraduate clinical learning and teaching educational environment for hospital-based junior doctors in the UK. *Med Teach* 2005;27(4):326-331.
14. Boor K et al. Psychometric properties of an instrument to measure the clinical learning environment. *Med Educ* 2007;41:92-99.
15. Boor K et al. Dutch - Residents' Educational Climate Test (D-RECT). Iin ontwikkeling. Presentatie AIOS symposium Utrecht/KNMG; 17 september 2008.
16. Schipholt IL. Een louterende beoordeling. AIOS houden anaesthesiologen een spiegel voor. *Med Contact* 2007;62(35):1426-28.

De auteurs:

Mw. drs. J.A. Baane, onderwijskundige, lid In VIVO-kernteam, AMC-UvA Amsterdam.

Prof. dr. M.J. Heineman, gynaecoloog, voorzitter In VIVO-kernteam, AMC-UvA Amsterdam.

Dr. J.O. Busari, kinderarts, lid In VIVO-kernteam UMC-AZM, Maastricht.*

Mw. drs. C.R.M.G. Fluit, arts/onderwijskundige, lid In VIVO-kernteam, UMC St Radboud Nijmegen.

Drs. E. Jippes, onderwijskundige, lid In VIVO-kernteam, UMC Groningen.

Dr. C.D de Kroon, aios gynaecologie, Haga Ziekenhuis Den Haag.*

Correspondentieadres:

Drs. J.A.Baane, AMC-UvA Amsterdam, postbus 23213, Kamer: HvA C-316, 1100 DS Amsterdam. Tel 020-5665063; e-mail: j.a.baane@amc.uva.nl

Belangenconflict: geen gemeld

Financiële ondersteuning: geen gemeld

* allen zijn lid van het In VIVO-projectteam

Summary

A few years ago the Dutch Central Board of Medical Specialists decided to improve postgraduate specialty training programmes. Teams in the various districts related to the eight Dutch University Medical Centres are implementing innovative programmes aimed at enhancing workplace-based learning and teaching.

One question is: how can we improve trainees' learning strategies and put them in the driver's seat of their own learning. This would empower trainees to enable their supervisors to offer them the training they need. In this article we describe choices made in implementing innovations in training programmes. In this process we have learned as well. Trainees have appreciated the workshops which heighten their awareness of their role of active learners. In addition the process of innovation in general profits from the training spin-off. We would recommend research to demonstrate the effectiveness of the workshops. (Baane JA, Heineman MJ, Busari JO, Fluit CRMG, Jippes, De Kroon C. Specialist trainees in the driver's seat of their training. *Dutch Journal of Medical Education* 2008;27(6):296-303.)