

Draaiboek opleidingsdilemma's

Duur: minimaal 60 minuten (1 ronde), 90 minuten (2 rondes) en 120 minuten (3 rondes)

Korte omschrijving workshop

In deze workshop komen lastige situaties waar een opleider/supervisor op regelmatige basis mee te maken heeft aan de orde. Door middel van een korte reële praktijksituatie wordt een onderwerp geïntroduceerd. Een groep opleiders/supervisors gaat met elkaar in discussie welke mogelijkheden er zijn om de situatie aan te pakken en wisselen tips uit. Onderwerpen die naar voren komen zijn bijvoorbeeld: hoe gaat u om met verschil in niveau tussen de verschillende aios in uw groep? Op welke wijze kunt u aios motiveren? En hoe voorkomt u als opleider dat u bij beoordelingen een genade-zes uitdeelt? Op welke manier krijgt u de aios meer aan het stuur van zijn eigen opleiding?

Doelgroep

Relevant voor alle specialismen



Aantal deelnemers

Minimaal 6 deelnemers, maximaal 9 per gespreksleider. Bij meerdere gespreksleiders kan de groep uitgebreid worden, waarbij een extra ruimte voorwaardelijk is.

Doelen

De deelnemers:

- Komen door middel van uitwisseling en discussie over lastige opleidingsituaties met collega opleiders/supervisors tot een breder handelingsrepertoire;
- Kunnen een goede analyse maken van lastige situaties en hier een concreet plan van aanpak aankoppelen;
- Hebben concrete tips en adviezen met betrekking tot lastige situaties waar een opleider/supervisor in de dagelijkse praktijk mee te maken heeft.

Competenties opleider

1.6 reflecteert systematisch op eigen manier van begeleiden/opleiden

4.6 draagt zorg voor het systematisch monitoren en verbeteren van de kwaliteit van de opleiding

Opzet workshop

Afhankelijk van het aantal deelnemers maak je tafelgroepen. Advies is om minimaal 6 deelnemers en maximaal 9 deelnemers in één groep te plaatsen. Het meest optimaal is een zo groot mogelijke mix van specialismen en eventueel functies.

Tijd	Activiteit	Wie	Inhoud	Benodigdheden
10'	Welkom en korte introductie	Trainer	<ul style="list-style-type: none"> - Introductie gespreksleiders - Introductie werkvorm - Introductie opleidingsdilemma's 	
5'	Verdeling over	Deelnemers	Iedere deelnemer mag zelf een keuze maken	

	de tafelgroepen		bij welk dilemma ¹ hij aansluit. Afhankelijk van de beschikbare tijd, kun je meerdere rondes plannen.	
25'	Discussie opleidings dilemma per tafel	Deelnemers met gespreksleider	Gespreksleider introduceert het dilemma door middel van een korte introductie en het tonen van het filmpje. Gespreksleider herhaalt kort de vraag die gesteld is en nodigt deelnemers uit om te reageren.	Ipad met filmpjes Papier en pen voor gespreksleider
10'	Wisselpauze		Korte pauze, mogelijkheid voor eventuele uitloop per tafel	
25'	Discussie opleidings dilemma per tafel	Deelnemers met gespreksleider	Zie hierboven	Zie hierboven
15'	Centrale terugkoppeling	Gespreksleiders	Gespreksleiders geven een terugkoppeling per dilemma met de belangrijkste bevindingen	Flipover

Rol van de gespreksleider

- Casus inleiden: door eigen rol te benoemen, korte mondelinge introductie van het thema/casus en vervolgens het filmpje te laten zien.
- Vragen stellen, let op! zelf geen inhoudelijke toelichting of voorbeelden aandragen.
- Middels vragen verschillende kanten van het dilemma te belichten. Er worden bij verschillende casussen wat voorbeelden aangegeven.
- Zorgdragen dat iedere deelnemer een bijdrage heeft aan de discussie.
- Aan het einde van iedere ronde de deelnemers de kans te geven om tips te noteren.
- Iedere gespreksleider maakt aan het einde van iedere ronde een korte samenvatting van de discussie en besproken tips.

Benodigdheden bij workshop

Zie meeneemlijstje

¹ Vanzelfsprekend kan een deelnemer ook een eigen casus inbrengen in plaats van uitgewerkte casuïstiek.

Dilemma's

Onderstaande dilemma's zijn als filmpje opgenomen en kunnen op de iPad afgespeeld worden.

Beoordelen

Casus 1:

Ik heb een aios in het tweede jaar van zijn opleiding. Qua medisch handelen heb ik niet zoveel aan te merken op zijn functioneren. Maar van de collega's en verpleegkundigen krijg ik met regelmaat te horen dat het niet lekker loopt. Samenwerken is niet zo zijn ding. Zo pakt hij zelden extra taken op en in afstemming met de verpleegkundigen is hij overheersend en dominant, zonder hen om mening of toelichting te vragen. Hij commandeert meer. Kijk ik echter naar zijn KPB's dan wijst niets daarop. Wat doe ik nu? Waarmee krijg ik concreet iets in handen om hem hier op aan te kunnen spreken? Ik heb niet zoveel zin om de strenge juf uit te hangen, maar er moet wel iets gebeuren.

Casus 2:

Mijn aios zit in het derde jaar van haar opleiding. Medisch inhoudelijk doet ze het best goed, in de praktijk doen zich echter een aantal problemen voor waar ik niet zo goed raad mee weet. Deze aios komt vaak net op het laatste moment binnen of te laat, de voorbereidingen ten aanzien van het verplichte onderwijs laten te wensen over en gestelde deadlines worden vaak niet gehaald. Ze heeft telkens redenen en excuses voor haar gedrag. Hoe ga ik hiermee om en welke stappen moet ik hierbij zetten? Wordt het niet enorm betuttelend om op alles te letten? Ik wil ook liever dat ze op tijd komt, maar zegt dat direct iets over haar werk als specialist? Hoe ver moet ik hier in gaan? Waar ligt de grens?

Extra vragen:

- Onder welke CanMeds competentie valt dit? (niet alle opleiders hebben door dat dit nu typisch is voor professionaliteit/professioneel gedrag)
- Wat is professionaliteit? Hoe uit zich dit?
- Eventueel de discussie verbreden naar andere competenties

Motivatie

Casus 1:

Ik heb het gevoel dat ik de laatste tijd steeds strenger moet worden voor de aios. Ze lopen de kantjes er vanaf, hebben hun portfolio niet compleet, gaan niet uit zichzelf naar onderwijsbijeenkomsten en discipline overstijgend onderwijs... Ik moet er continu achteraan. Als ik niets doe, zitten ze met lege handen op een voortgangsgesprek. Ik ben er wel klaar mee, ik ben geen opleider geworden om kinderjuf te zijn! Hoe krijg ik het voor elkaar dat ze zelf weer eens wat gaan doen? Het zijn toch volwassen mensen zou je denken?!

Casus 2:

Zucht, dat heb ik weer: mijn aios klaagt steen en been over de werkdruk en heeft zojuist ook nog eens onbetaald verlof aangevraagd om een reis naar Azië te maken. Wat is dat toch met die aios? Dat was in mijn tijd wel anders! Dan wist je: in opleiding betekent even niet weg en geen gezinsplanning. Je leefde vooral het ziekenhuis. Dat hadden we er voor over. Inhoudelijk zijn veel aspecten echt wel beter geworden in de opleiding, maar hier kan ik nog steeds niet bij. Zo heeft mijn aios zes patiënten op de afdeling en relatief rustige diensten. En dan nog klagen! Hoe kan ik dit gedrag keren? Hoe kan ik met deze aios omgaan? Wat doe ik als opleider waardoor dit gedrag stand houdt?

Kunnen we hier nog extra vragen toevoegen? Misschien: wat kan/mag ik van mijn aios vragen? Moet ik mijn beeld (nog meer) aanpassen?

Niveaunderskil

Casus 1:

Ik ben opleider. Bij ons zijn gemiddeld vier aios (tweede en derdejaars), drie anios en twee co-assistenten op de afdeling. We maken geen onderscheid tussen anios en aios. Dit wordt zeker gewaardeerd. Gedurende de week hebben we verschillende opleidingsactiviteiten: overdracht, visite, onderwijs. Hoe zorg ik ervoor dat het voor iedereen interessant is en dat zowel de co als de a(n)ios aan hun trekken komen op het niveau dat bij ze past?

Extra vragen:

- Hoe zorg ik ervoor dat ook die excellente aios alles uit haar opleiding kan halen?

Casus 2:

Ik ben opleider en leid haios, aios en co-assistenten op. Het afgelopen jaar zijn we steeds meer gaan werken met het individuele opleidingsplan. Ik blijf het lastig vinden om in te schatten op welk niveau de aios zich bevindt en welke ondersteuning hij nodig heeft. Wat moet ik hem bieden en wat moet hij zelf organiseren/leren? Heb je tips en adviezen voor mij hoe ik dit het beste vorm kan geven?

Begeleiden

Casus 1

Zoals bij alle opleidingen zijn wij binnen de opleidingsgroep ook gestart met het individuele opleidingsplan (IOP). De aios stelt dit op. Eerlijk gezegd kan ik er niet zoveel mee of weet ik niet zo goed wat ik er mee moet. Hoe kan ik het individuele opleidingsplan (beter) benutten, zodat ik tegemoet kan komen aan de behoefte van de aios en voorkom dat het mij direct zeeën van tijd gaat kosten?

Extra vragen:

- Hoe kan ik de aios helpen om het individuele opleidingsplan concreter te maken?

Casus 2

Mijn aios is zo perfectionistisch. Ze wil echt alles goed doen en dat kost haar de kop: ze kan geen prioriteiten stellen. Dan zit ze bijvoorbeeld tot laat nog dossiers bij te werken, of ik zie mails van haar voorbijkomen die 's nachts geschreven zijn. Ik heb haar weleens geprobeerd wat af te remmen, maar ze wil het te graag goed doen. Wat kan ik daar nog mee als opleider? Hoe kan ik haar tegen zichzelf beschermen en tot hoever moet ik daarbij gaan?