## Draaiboek workshop i****ntensief begeleidingstraject van aios****

**Duur: 120 minuten**

**Korte omschrijving workshop intensief begeleidingstraject van aios**

Er kunnen zich in het functioneren van aios situaties voordoen die een goede voortgang van de opleiding belemmeren. Voor de opleider en aios is het belangrijk dat deze situaties niet stagneren en dat adequate oplossingen worden gevonden. Het is hiervoor noodzakelijk dat stagnatie in het opleidingsproces tijdig worden herkent, erkent en verkent. In deze workshop krijgt u zicht op hoe u vorm geeft aan een intensief begeleidingstraject voor aios die dat nodig hebben. Tevens krijgt u handvatten aangeboden hoe hiermee om te gaan en handvatten hoe de opleiding te beëindigen als blijkt dat het niet gaat lukken.

**Doelgroep**

Relevant voor alle specialismen.



**Aantal deelnemers**

20/25 deelnemers.

**Doelen**

Na de workshop:

1. Kan de deelnemer disfunctioneren herkennen, erkennen en stappen ondernemen
2. Heeft de deelnemer inzicht in de regelgeving ten aanzien van een intensief begeleidingstraject.
3. Heeft de deelnemer inzicht in welke aspecten daarbij van belang zijn, met aandacht voor eigen opleidersrol
4. Heeft de deelnemer een concreet stappenplan voor het inzetten van een intensief begeleidingstraject met daarin aandacht voor:
	1. Hoe maak ik dit bespreekbaar en concreet met de aios: stelt haalbare en concrete doelen, inclusief tijdpad, supervisie, etc.
	2. Hoe betrek ik mijn opleidingsgroep hierin
	3. Wie kunnen mij in dit traject behulpzaam zijn: rol COC en leerhuis
	4. Hoe informeer je de aios
5. Weet de deelnemer hoe hij/zij het IOP in een intensief begeleidingstraject inzet, inclusief toetsing en portfolio
6. Kan de deelnemer het eerste gesprek hierover met een aios voeren
7. Weet de deelnemer welke activiteiten hij moet ondernemen als het traject met een onvoldoende wordt afgesloten

**Competenties opleider**

3.3 Begeleidt de aios bij het formuleren van leerdoelen en van plannen om deze te realiseren.

3.5 Zorgt voor adequate verslaglegging over het functioneren, de voortgang en de geschiktheid van de aios.

3.6 Herkent achterblijvende voortgang in professionele ontwikkeling van de aios en gebruikt de beschikbare middelen om hierin te interveniëren.

**Opzet workshop**

In een presentatie wordt inzicht gegeven in een intensief begeleidingstraject en welke aspecten daarbij van belang zijn. Vervolgens gaan de deelnemers in kleine groepjes aan de slag met een casus. Op basis van de casus stellen zij een stappenplan op met daarin een handelingswijze op hoe te handelen als opleider/opleidingsgroep in deze casus. Vervolgens vindt er een plenaire terugkoppeling van de verschillende casuïstiek plaats. Vervolgens gaan de deelnemers in hun groep het gesprek met de “aios” oefenen over het intensief begeleidingstraject (1ste gesprek waarin de afspraken moeten worden gemaakt). Opleiders krijgen hiermee inzicht in de gesprekstechnieken die zij hierin kunnen hanteren (tevens feedback op hun eigen sterke en minder sterke kanten). Tot slot wordt een aantal casussen met de groep gedeeld en besproken.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tijd**  | **Onderwerp** | **Inhoud**  |
| 10’ | Kennismaking en delen van ervaringen.Management van verwachtingen | * Korte kennismaking waarom men aanwezig is, uitwisseling doen van de pijnpunten: terugkoppeling specifiek welke vraag beantwoord krijgen
* Waar gaan we het wel en waar gaan we het niet over hebben!
 |
| 10” | Herkennen en erkennen van disfunctioneren:Welke signalen krijg je: inventariseren | Welke aios beelden zijn er: de betonnen vloer, onder de radar, etc. |
| Problemen/valkuilen opleider/opleidingsgroep:  | Valkuilen opleider/groep: hete aardappel vooruitschuiven, etc. |
| Op basis van bovenstaande:  | 1. Probleem valt mee, kan zonder traject door
2. Duidelijk disfunctioneren: stoppen opleiding

intensief begeleidingstraject starten |
| 10” | Introductie intensief begeleidingstraject | * Kort regelgeving, artikel B22
* Handelingswijze
 |
| 5” | Toelichting op groepsopdracht casus(vooraf groepen indelen op verschillende aspecten van disfunctioneren: bv aios “betonnen vloer” ligt nooit aan hun maar omgeving, onder de radar/feedback vermijden, geen besluiten durft te nemen, geen hoofd-bijzaken kan onderscheiden) | Groepen gaan aan de hand van de casus aan de slag met de ontwikkeling van een stappenplan. 1. Hoe maak ik dit bespreekbaar en concreet met de aios: stelt haalbare en concrete doelen, inclusief tijdpad, supervisie, etc.
2. Hoe betrek ik mijn opleidingsgroep hierin
3. Wie kunnen mij in dit traject behulpzaam zijn: rol COC en leerhuis
4. Hoe informeer je de aios
5. Welke ondersteuning heeft u nodig?
6. Expliciet maken welke rol c.q. verantwoordelijkheden de aios hierin heeft
 |
| 30” | Uitwerking in groepen | Werken in subgroep |
| 10’ | Terugkoppeling resultaat | Uitkomst delen: korte schets van de casus en hoofdlijn plan van aanpakAandacht voor de belangrijkste punten als: 1. Hoe lang *duurt* een traject: maximaal 6 mnd
2. Wat zijn de *doelen* die behaald moeten worden en zijn deze goed vastgelegd
3. *Wie* doet wat opleider/opleidingsgroep is dat helder afgesproken
4. Traject vastleggen van beoordelingen en toetsen en gesprekken
 |
| 5” | Introductie oefening gesprek | In kort oefening toelichten van casus en gesprek.Plan van aanpak is vooraf klaar: doelen, tijd, wie/wat heb je al bedacht en personen specifiek benaderd. Resultaten van het gesprek zijn voor jou al duidelijk (geen discussie mogelijk).  |
| 20’ | Voorbereiding en oefenen van gesprek met aios | In kleine groepjes wordt de casus voor gesprek gehanteerd: Deelnemers oefenen en bespreken dit zelf al na. Belangrijkste leerpunten op een flap zetten voor terugkoppeling |
| 10’ | Terugkoppeling | Ervaringen gedeeld in do’s en dont’sVerschil in coachen en beoordelen toelichten (Corry) |
| 10’ | RGS deelt casuïstiek  | Praktijkvoorbeelden en wat zijn hieruit de leerpunten? Benadrukken dat als je de procedure goed hebt gevolgd, alles goed hebt vastgelegd, ip het oordeel van de opleider gevolgd wordt.Casus uit RGS/ geschillencommissie delen. |
|  | Evaluatie en afsluiting  | Tips en tops  |