**Masterclass coachen van aios voor leden van de opleidingsgroep**

Gezien alle veranderingen in de geneeskundige vervolgopleiding en de noodzaak om

als opleidingsgroep aantoonbaar betrokken en geprofessionaliseerd te zijn in opleiden van aios

is het van belang om hier actief mee aan de slag te gaan.

De focus ligt op het leren coachen van aios als begeleidingsmethodiek die past bij de

huidige gedachte van opleiden en individualisering van opleidingen. Daarnaast is aandacht voor de ontwikkelingen in de eigen regionale opleiding een belangrijk onderwerp om op aan te sluiten. De onderwerpen van de masterclass zijn dan ook:

* Welke ontwikkelingen spelen er landelijk en regionaal in de opleiding van

aios en hoe vertaalt dit zich concreet in ons eigen handelen.

* Coachen van aios op competentieontwikkeling.
* Coaching kaders in opleiden.
* De basisvaardigheden en – technieken in coachen.

**Doelgroep:**

Supervisoren en (plv) opleiders

**Doel van de masterclass**

Supervisoren en plaatsvervangend opleiders coachen en trainen in het effectiever begeleiden van aios met behulp van coachtechnieken, gekoppeld aan ontwikkelingen in de geneeskundige vervolgopleidingen.

**Gehanteerde methodieken**

Tijdens de masterclass staat actief, ervarend leren centraal. Daarin zullen de volgende methodieken worden aangeboden:

* Succesfactoren in coachen: de deelnemers maken kennis en gaan oefenen met verschillende coachtechnieken waaronder de meetlat, communicatieposities, vragen stellen en ijsberg.
* Het competentiegerichte leergesprek: de deelnemers leren hoe zij een competentiegericht leergesprek voeren met behulp van de STAR(R). Opvattingen over structuur en duur van (coach-)gesprekken wordt duidelijk.
* Ontwikkelingen in de geneeskundige vervolgopleiding: welke landelijk en regionale ontwikkelingen zijn er en wat zijn daarvan de consequenties voor het eigen handelen.

**Resultaten van de masterclass**

De deelnemers:

* Krijgen handvatten om direct aan de slag te gaan met het coachen van aios.
* Ontwikkelen (als start) hun eigen coachstijl op basis van ontvangen feedback.
* Krijgen inzicht in het feit dat doordat begeleiden duidelijker vorm krijgt, gesprekken betekenisvoller en korter worden waar het kan, langer waar het moet.
* Hebben inzicht in de veranderingen die in de vervolgopleiding plaats vinden met de betekenis daarvan voor hun eigen handelen en hun bijdrage aan de opleiding in zijn geheel.

**Voorbereiding**

De deelnemers ontvangen voorafgaand aan de masterclass leesmateriaal en enkele korte voorbereidende opdrachten. De voorbereidingstijd bedraagt ongeveer een uur.

**Competenties opleider**

**1. Basisvaardigheden**

**2. supervisie geven aan de aios in de patiëntenzorg**

2.1 Benut de voorkomende werkzaamheden in de patiëntenzorg voor het opleiden en stemt de taken van de

aios en de begeleiding van de aios af op diens niveau van bekwaamheid en zelfstandigheid

2.2 Expliciteert het eigen optreden als rolmodel en zet dit optreden in om op te leiden

2.3 Geeft de aios constructief feedback op diens taakvervulling

**3. Bevorderen en evalueren van groei en ontwikkeling van de individuele aios**

3.1 Geeft de individuele aios constructief feedback op diens functioneren en voortgang in een langere periode van de opleiding

3.2 Levert mondeling en schriftelijk op zorgvuldige wijze een relevante bijdrage aan de onderbouwing van de beoordelingen van de individuele aios door de opleider

**Opzet masterclass**

Het is een interactieve dag met korte inleidingen, toelichting technieken en oefenen in subgroepen. Er is voldoende ruimte voor discussie en het stellen van vragen. De deelnemers gaan in subgroepen aan de slag met opdrachten en hanteren hierbij de aangereikte methodieken in coachen.

**Begeleiders**

De begeleiders zijn drs. Corry den Rooyen en Beatrijs de Leede, opleidingskundigen, ervaren trainers en coaches**.**

**Programma:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tijd** | **Onderwerp** | **Inhoud** |
| **09.00** | * Kennismaking
* Toelichting programma en hoe aan het werkt (oefening is geen rollenspel)
* Leervragen verkennen
 | * Programma op flap
* Kennismaking
* Welke vraag wil je vandaag graag beantwoord zien?
 |
| **09.15** | Inleiding op belangrijkste landelijke en regionale ontwikkelingen en de consequenties voor het opleiden | * Inleiding op individualisering en belang regionalisering
* EPA’s en bekwaamverklaren
* Link met coachingsvaardigheden
* Toename op aantoonbaar als groep betrokken zijn bij opleiden, kwaliteitszorg en professionalisering
 |
| **09.45** | Oefening met een opleidingsmoment waarin coaching een belangrijk hulpmiddel is.Maximaal 30 min incl. nabesprekingBenoem de leerpunten/vragen die je eruit haalt | * Welke momenten lenen zich bij uitstek voor coachen
* Wat zijn daarin belangrijke vaardigheden: open vragen stellen, aansluiten bij niveau aios, formuleren leervragen
* Coachgesprek in drietallen waarin geoefend wordt zonder de kaders al goed te kennen. Scherp maken in de bespreking erna wat wel/geen coachen is, welke valkuilen herkenbaar zijn en dit koppelen aan basisprincipes coachen
 |
| **10.15** | Nabespreking coachingsgesprekWat is coaching? Gaat altijd over bevorderen van het leerproces!Kaders worden toegelicht:* Welke kaders zijn er?
* Wat is coachen (niet)
* Van instrueren naar loslaten
* Meetlat verhelderen voor eigen coachsituatie (meetlat aios en meetlat supervisor)
 | * Plenaire terugkoppeling met daarin duidelijk maken: wat is coachen in de 1 op 1 begeleiding
* Waar hebben we het over bij coachen?
* Leerproces bevorderen of adviseren?
* Inleiding over kaders in coachen: welke zijn dit? Competentieprofielen, opleiden, gevoel voor meetlat
* Patiëntperspectief erin opnemen
* Coachen altijd binnen professionele kaders anders is het geen coachen meer. Welke kaders hebben wij? Competentieprofiel, regelgeving, organisatiedoelen. Daarmee een veilig speelveld.
* Coachen gaat over resultaten behalen, zelf laten ontdekken, leren. Resultaatgerichtheid: alleen als helder is waar je als opleidingsgroep naar toe wilt: doelen en visie (competentieprofiel in coachen).
* Coachen is effectief, bespaart veel tijd (waar zit de last bij opleiders? Mindset dat je vooraf investeert om last te voorkomen)
 |
| **11.00** | Toelichting STARR techniek als methodiek voor competenties/EPA’s besprekenVoorbeeld in de groep | STARR:* Toelichten systematiek
* Oefeningen in drietallen: 3 x 15 min, incl. nabespreken
* Nabespreking do’s en dont’s
 |
| **11.30** | In drietallen oefenen. Met nabespreken op hanteren STARR | * In drietallen oefenen. 1 x coach, 1 x gecoachte en 1 x observant
* 3x 15 minuten inclusief feedback
* Nabespreking: mogelijke punten zijn: meetlat helder waarop feedback geven, eigenaarschap etc.
 |
| **12.15** | Nabespreken op werkbaarheid STARR en formuleren van vervolg leerdoelDo’s en dont’s STARR | Hoe worden leerdoelen geformuleerd die werken?Wat werkt en wat werkt niet? |
| **12.30** | Lunchpauze  |  |
| **13.30** | EPA’s en bekwaamverklaren: wat is het en hoe werkt dit in de praktijk?In subgroepen aan de slag met een EPA en hoe dit in de praktijk te hanteren | Wat zijn EPA’s, hoe werkt dit in de praktijk en welke rol heeft de groep hierin?Hoe werkt het met niveaus?Groepsoordeel |
| **14.30** | Nabespreken en koppeling maken met individualisering, verkorten en profileren |  |
| **15.00** | Als directe feedback niet helpt: welke opvattingen spelen er mogelijk:* IJsberg
* Communicatieposities
* Waarden en normen in opleiden
 | Start met een oefening waarin eigen waarden en normen tav opleiden en het vak besproken wordenWat is daarin een gedeelde visie als groep? Helder maken van eigen W+N in opleiden en de daaruit voortvloeiende opvattingen over hoe aios opgeleid worden |
| **15.30** | Oefening met een gesprek onder de waterlijn: bespreekbaar maken van opvattingen en aannames bij aios | * In drietallen oefenen van een gesprek met een aios waarin opvattingen een rol spelen
* Nabespreken op resultaat en haalbaarheid
* Idem welke terugkoppeling aan opleider mbt functioneren van aios
 |
| **16.15** | Nabespreken oefening en focus op bijdrage leveren als groep aan de opleiding van aios |  |
| **16.45****17.00** | Opbrengst van de dagEvaluatie  | Wat zijn de leerpunten individueel en van de groepWelke afspraken wil men maken  |

**Competenties m.b.t. het programma (minimaal 1 en maximaal 3)**Graag toevoegen welke en voor hoeveel procent! (in TOTAAL 100%)

|  |  |
| --- | --- |
| **Medisch handelen-** anamnese, diagnostiek, onderzoek, behandeling, secundaire preventie (voorkomen dat de ziekte verergert), arbeidsreïntegratie, medische keuringen, palliatieve zorg, euthanasie, orgaandonatie* standaarden, richtlijnen, protocollen
* kwaliteitsindicatoren
 |  |
| **Communicatie -** helder overbrengen van informatie* structureren van het consult en van gesprekken
* gesprekstraining (actief luisteren, samenvatten, non-verbale communicatie)
 | 20 |
| **Samenwerking -** adequaat verwijzen, overdragen van informatie, leveren en vragen van intercollegiaal consult* effectief omgaan met collega’s, geven en ontvangen van feedback, conflicthantering
* initiëren, implementeren en evalueren van taakdelegatie, taakherschikking, intercollegiale samenwerking, interdisciplinaire samenwerking, transmurale samenwerking
 | 20 |
| **Organisatie en financiering -** managementtrainingen* adequate praktijkorganisatie (service, logistiek, zorgondersteunende ict-systemen, EPD)
* financiering en marktwerking (ZVW, AWBZ, WMO, Mededingingswet, basispakket, tariefstructuur, onderhandelen met zorgverzekeraars, ondernemerschap)
 |  |
| **Maatschappelijk handelen en preventie -** kindermishandeling, kinderen van verslaafden* primaire preventie (voorkomen van de ziekte), epidemiologie en public health
* kennis van maatschappelijke hulpverleningsinstanties en patiëntenverenigingen
 |  |
| **Kennis en Wetenschap -** effectief zoeken (handboeken, PubMed, zoekmachines op internet, bibliotheken) en beoodelen van de wetenschappelijke kwaliteit (evidence) van medische informatie* kennis van (niet-financiële; wet- en regelgeving (Bopz, Wet Klachtrecht, Kwaliteitswet, Wbp, Wet Big, Wgbo, enz.)
* kennis van niet-reguliere behandelwijzen
 |  |
| **Professionaliteit en Kwaliteit -** bevordering en borging van kwaliteit van de beroepsuitoefening (kwaliteitsvisitatie, evaluatiegesprekken, nascholingsportfolio, veiligheidssysteem, NIAZ, HKZ, INK, ISO)* persoonlijk ontwikkeling (loopbaan, balans tussen werk en privé, timemanagement, professionele distantie, omgaan met eigen emoties)
* beroepsethiek (gedragscode van beroepsgroep, beroepsgeheim, omgaan met normen en waarden uit andere culturen, ethische dilemma’s
 | 60 |

**TOTAAL 100 %**

