## Draaiboek Masterclass coachen van aios

**Korte omschrijving masterclass**

Bent u opleider en wilt u aios optimaal begeleiden? Met coaching helpt u aios vooruit én houdt u zicht op zijn ontwikkeling. Volg deze masterclass en ga direct aan de slag met de praktijkgerichte coachingstechnieken die u krijgt aangereikt.

**Doelgroep**

 

****Doel en resultaat:****

**Tijdens deze masterclass krijgen de deelnemers instrumenten en methodieken aangereikt om aios te coachen.**

**Na deze masterclass:**

* **Heeft u kennis over competentieontwikkeling en u kent de betekenis ervan voor het opleiden van aios en evt. eigen organisatie;**
* **Kunt u aios coachen op competentieontwikkeling (meetlat is helder, zowel van de opleider als de aios);**
* **Heeft u kennis van de kaders waarin coachen plaatsvindt met als uitgangspunt resultaatverantwoordelijkheid;**
* **Past u de basisvaardigheden van coachen toe: herkent interactie en weet daarin te handelen (start);**
* **Kent en herkent u het verschil tussen managen en coachen en weet dit ook toe te passen in het leerproces van de aios;**
* **Heeft u verschillende coachtechnieken tot uw beschikking: meetlat, drie posities in coachen, gouden driehoek (parallelle processen), ijsberg, interventiemodel, STARR, verschil in reactief/proactief coachen;**
* **Past u de technieken ook toe wanneer het dreigt mis te lopen in het functioneren van aios, kent de kaders waarin gehandeld moet worden;**
* **Heeft u inzicht in uw eigen sterke en zwakke punten mbt coachen en kunt hier effectief mee omgaan.**

**Basisconcepten: systeemtheoretische principes in communicatie van Paul Watzlawick, hoogleraar psychiatrie. Gaat over effectief gedrag en interactie. Met welke interactie bereik je wel/niet resultaten. Feedbackloops, beweging/balans, circulariteit. Ieder mens heeft invloed op interactie! (Watzlawick)**

****De volgende thema’s komen in de masterclass aan de orde:****

De masterclass heeft een sterk doe-gehalte: actief en zelf ervarend leren staat centraal. De volgende thema’s komen aan bod:

1. Leiderschap of manager: welke petten draagt u als opleider en wanneer doet u wat met welke pet op? Veel opleiders (maar ook aios) halen beoordelen en coachen door elkaar. We maken helder wanneer u welke techniek kunt inzetten en met welk resultaat. Daarmee kunt u het spanningsveld verminderen tussen willen begeleiden en moeten beoordelen.
2. Van reactief handelen naar proactief coachen: hoe kan coaching behulpzaam zijn bij verschillende typen aios? (bijvoorbeeld de eisende, consumerende aios met een negatieve werkhouding of de bescheiden aios met een (te) perfectionistische inslag).
3. De drie succesfactoren in coachen: Meetlat, Gouden driehoek en IJsberg.
4. STAR(R): het competentiegerichte gesprek.
5. En als het dreigt te ontsporen, wat dan? De disfunctionerende aios.
6. Als coachen overgaat in beoordelen, overgang naar een andere rol
7. Het extra begeleidingstraject: hoe pakt u dit effectief aan zonder in de ‘dramadriehoek’ terecht te komen?
8. Hoe kunt u datgene wat u leert inzetten binnen uw opleidingsgroep?

Huiswerkopdracht: 14 dagen voor aanvang masterclass per post en e-mail versturen.

**Meenemen:**

* Presentielijst
* Boekjes
* Evaluatieformulieren
* STARR kaartjes
* Competentieprofiel
* Evt materiaal de tweede praktijk
* Situatiekaarten
* Coachboeken

Dagdeel 1 9.00 -12.30 uur

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tijd | Onderwerp | **Inhoud** | **Benodigdheden** |
| 9.00 | * Kennismaking kort met benoemen resultaat
* Storytellingopdracht om in reflectiestand te komen
* Resultaat van de masterclass met daaraan gekoppeld het programma toelichten
* Toelichting pilot
 | Korte introductie: * Naam, opleiding
* Resultaat dagen: wat moeten deze dagen je opleveren? Meteen doelstellingen goed neerzetten: dus wij coachen jullie op het behalen van die resultaten, doen dus coachinterventies
* Welke aios heeft jou ooit geïnspireerd om een (nog) betere opleider te zijn en welke betekenis heeft dit voor jou? Story telling
* Terugkomen op voorbereidende opdrachten: Waren daar nog meer vragen uit naar voren gekomen die dan bij inventarisatie noemen. Aangeven dat casuïstiek gebruikt wordt bij oefenen en andere opdracht terugkomt bij wat is coachen.
 | Flap maken met:* Huishoudelijke mededelingen
* Resultaten opschrijven
* Twee flappen maken met 1 welke inspiratie en 2 doelen dagen
 |
| 9.30 | Coachings/voortgangsgesprek | * Deelnemers uitnodigen om een coachings/voortgangsgesprek te oefenen in groepjes van 3. Eigen oefencasus inbrengen.
* Aandachtspunt, observatie wanneer wordt er volgens jullie echt gecoacht?
 | 5 groepen van 3 deelnemers met een trainer feedback geven |
| 10.15 | Nabespreking coachings/voortgangsgesprekWat is coaching? Gaat altijd overbevorderen van het leerprocesWat is coachen: analyseren in interactie wat er gebeurd | * Plenaire terugkoppeling met daarin duidelijk maken: wat is coachen en verschil met beoordelen
* Waar hebben we het over bij coachen?
* Wat is coachen, kort terugkoppelen ook wat in voorbereidend huiswerk is aangegeven daarover en vervolgens een “definitie” verheldering van het begrip coachen geven.
* Leerproces bevorderen of adviseren?
* Verschil in coachen en managen: expliciet over vaardigheden,
* Welke vaardigheden nodig als coach?
* Is er een coachvraag?
* Altijd start met managers pet, dan naar coachen
 | Op flapover opschrijven coaching/kenmerken |
| 10.45 | Kaders waarbinnen we coachen (lijn):* Welke kaders zijn er?
* Managerspet, coachpet
* Meetlat verhelderen voor eigen coachsituatie (meetlat aios en meetlat opleider
* Van sturen naar loslaten
* Carrousel met eigen casuïstiek als voorbeeld gebruiken
 | Kaders:* Inleiding over kaders in coachen: welke zijn dit? Competentieprofielen, opleiden, Competentieprofiel in
* Coachen altijd binnen professionele kaders anders is het geen coachen meer. Welke kaders hebben wij? Competentieprofiel, regelgeving, organisatiedoelen. Daarmee een veilig speelveld.
* Patiënt erbij halen: zou je kind/ouder door deze AIOS willen laten behandelen?
* Bewust eigen voorkeur, op lijn van sturen (strakke sturing) tot volgen en loslaten. Wat doe je nu, wat wil je hierin leren.
* Vaak over de zachte competenties: confronteren!
* 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.
 | Boek met toelichting Meetlat tekenenGaat vaak over professionaliteitFysiek op één lijn staan  |
| 11.00 | Koffiepauze |  |  |
| 11.15 | Oefening met maken eigen casus Vaak op overtuigen daardoor hard aan het werk: morgen technieken waardoor minder hard werken mogelijk is/wordt. | In drietallen oefenen. 1 x coach, 1 x gecoachte en 1 x observant3x 15 minuten inclusief feedbackNabespreking: mogelijke punten zijn: Waar loop je op vast?* Meetlat helder waarop we elkaar feedback geven
* Wie werkt het hardst? Technieken morgen
* Wat gaat vaak fout: niet plannen/organiseren van de afspraken/vervolg
* Intentieafspraken of niet nakomen van afspraken
* Inhoud en betrekkingsniveau
* Versmelting en verbinding
* Aapje op schouder
* OEN zijn (hebben vooraf ideeën wat moet)
* Eigenaarschap
 | Nabespreking op flap en aanvullen vaardigheden |
| 11.45 | Opbrengst van ochtend en aanscherpen leerdoelenHier zit mijn last: dit brengt verlichting, veel technieken die daarvoor gebruikt kunnen worden | Leerdoelen kort over eigen leerdoelen nadenken en deze vervolgens op flap schrijven voor volgende dag (trainers concretiseren leerdoelen) | Flipovervellen |
| 12.45 | Eten/pauze |  |  |

Dagdeel 2 13.30-17.00 uur

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tijd | Onderwerp | **Inhoud** | **Benodigdheden** |
| 13.30 | Leerdoelen concreet op flapDeelnemers passen leerdoel aanCoachen is gericht op leren! | * Leerdoel moet concreet en in gedrag geformuleerd worden, met bij voorkeur tijd erbij
* Eén leerdoel uitwerken als voorbeeld
* Link maken naar IOP AIOS: hoe concreter hoe beter
* Betere focus aanbrengen door goede doelen te formuleren dit even in tweetallen met elkaars leerdoel laten doen
 | Flap-over |
| 14,00 | Technieken toelichten en met deelnemer oefenen/inzichtelijk maken | * IJsberg en stellen van verdiepende vragen
* Drie posities
 | Begrippen en modellen op flap schrijven, apart ophangen |
| 14.30 | Oefenen met eigen casuïstiek in groepjes van 3  | * Oefenen met aangeboden technieken (ijsberg, verdiepende vragen en 3 posities) in drietallen oefenen. 1 x coach, 1 x gecoachte en 1 x observant
* 3x 15 minuten inclusief feedback
 |  |
| 15.15 | Nabespreking oefenen met technieken | Nabespreking: mogelijke punten zijn: (mindmap maken: waar, wanneer mee bezig…)* Eigen waarden en normen
* Wat voor dokter wil je zijn/worden

Coachen voor alle aios, niet alleen voor probleemgevallen |  |
| 15.45 | pauze |  |  |
| 16.00 | Bespreken van competenties met gebruik van STARR: Wat is de gewenste uitkomst?!Oefening  | STARR:* Toelichten systematiek
* Demo doen
* Oefeningen in drietallen: 3 x 15 min, incl. nabespreken
* Nabespreking do’s en dont’s
* Interventiemodel eventueel nog toelichten en laten oefenen vanuit de vier invalshoeken
 | Demo |

Dagdeel 3 9.00 -12.30 uur

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tijd | Onderwerp | **Inhoud** | **Benodigdheden** |
| 9.00 | Terugblik op technieken en doelen dag 1 | Waar accent , waar nog mee oefenen,  |  |
| 9.3010.15 | Oefenen met metacommunicatie* Van begeleiden naar beoordelen
* Extra-begeleidingstraject zonder dramadriehoek
* Oefenen met gesprek: eerst managen en dan coachen, of eigen casuïstiek of situatiekaartjes
* dramadriehoek
 | Gouden driehoek evt. hier toelichten/parallele processen/ patroonherkenningOefenen met observatieNabespreking tot 12.30Tandje zwaarder, eerst managen en dan coachen!* Dreigend disfunctionerende aios moet gemanaged worden (en dus niet gecoacht)
* Toelichting op extra-begeleidingstraject
* Oefenen met gesprekken: situaties maken
* Sturen op randvoorwaarden
* Er gebeurt veel impliciet
* Emotie is ook nodig: doet even pijn maar leert men wel!
* Toelichting dramadriehoek
 | SituatiekaartjesComplexe casus |
| 10.45 | In groepjes aansluitend pauze |  |  |
| 11.15 | Vertaling naar eigen situatie als opleider* Vragen op werkblad
 | **Opdracht individueel opschrijven:** * Wat heb ik geleerd?
* Wat ga ik toepassen?
* In welke situatie/ met wie?
* Welke activiteiten ga ik uitvoeren?
* Wat wil ik daarmee bereiken?
* Hoe ga ik dit toetsen?

**Daarna in 2 of 3 groepen bespreken met begeleider en doorvragen op concreetheid realiseerbaarheid.**  | Werkblad |
| 12.00 | * Afronding dagen
* Opbrengst
* Evaluatie
 | * Opbrengst van de dagen: welke resultaten heeft het (niet) opgeleverd voor je opleiderschap
* Evaluatie van de masterclass: waarom wel/niet iemand dit adviseren?
* vragenlijst
* Behoefte aan vervolg?
 |  |