**Draaiboek trainingsmodule Superviseren van aios**

***Inleiding***

Deze module is speciaal bedoeld voor opleidingsgroepen (in compagnie) om zowel de organisatie van - en de vaardigheid in supervisie te verbeteren.

Supervisie is een belangrijke dagelijkse opleidingsactiviteit, waar vrijwel alle leden van een groep mee te maken hebben. Aios werken onder supervisie als de verlengde arm van de medisch specialist. Goede supervisie is zowel van belang voor kwalitatief hoogstaande patiëntenzorg als voor de opleiding van de aios.

Met de invoering van Entrustable Professional Activity’s (EPA’s) in de opleidingsplannen van medisch specialistische vervolgopleidingen zijn kenmerkende beroepsactiviteiten op verschillende supervisie- niveau’s gedefinieerd. Volgens de nieuwe KNMG richtlijn dient de opleidingsgroep de voortgang van iedere aios voor elke EPA te monitoren, het supervisieniveau te bepalen en de aios uiteindelijk bekwaam te verklaren. Dit vraagt van iedere opleidingsgroep aanpassingen in de manier waarop de supervisie wordt georganiseerd.

Daarnaast is de wijze waarop supervisie wordt gegeven van grote invloed op het leerproces van de aios. Om een aios passend te superviseren dient de begeleiding afgestemd te worden op de competentiebeheersing van de aios. Bij een beginnende aios vraagt dit om een directieve en bij een gevorderde om een meer coachende stijl.

Tijdens de training zal zowel aandacht zijn voor de organisatie van supervisie als voor de begeleidingsstijlen. Er zal geoefend worden aan de hand van eigen casuïstiek.

1. ***Uitgangspunten***

* Het faciliteren van professionele didactische ontwikkeling als een life long learning proces. Opleidingsgroepen bouwen verder op een gemeenschappelijke visie op opleiden en versterken de samenwerking hierin.
* De formele opleider geeft leiding aan bovenstaand proces en wordt actief betrokken bij de voorbespreking van de module. Het aanbod is daarmee vraag-gestuurd. Maatwerk binnen de kaders van het programma.
* De module sluit aan bij kenmerken van de opleidingsgroep en daarmee op de concrete praktijk van de deelnemers.
* Er wordt een theoretisch kader aangeboden om betekenis te kunnen geven aan ervaringen in de praktijk (evidence based education); evidence wordt zichtbaar gebruikt (literatuur) en toegepast (walk your talk).

1. ***Voortraject***

* Het leerhuis stemt met de formele opleider af over de specifieke behoefte aan professionalisering bij de groep en stelt aan de hand hiervan vast welke trainingsmodule de voorkeur verdient.
* De formele opleider is actief betrokken bij de voorbespreking van de module. Er is voorafgaand aan de module afstemming plaats tussen de trainers en de formele opleider te finetunen.

1. ***leerdoelen deelnemers***

Na de training:

* Heeft de opleidersgroep Inzicht in de eigen organisatie van supervisie en heeft SMART- verbeteracties geformuleerd.
* Kent de deelnemer de theorie van situationeel opleiden en kan deze toepassen op concrete supervisie-situaties.
* Heeft de deelnemer met coachende vaardigheden geoefend.
* Kent de deelnemer de systematiek van vaardigheden aanleren in 4 stappen (Peyton).

1. *Literatuur*

* Teaching on the run. Teaching a skill.

1. *Verdere voorbereiding*

* Opleider levert een casus aan van een supervisievraag van een aios die geschikt is om verschillende stijlen van supervisie op te oefenen.
* Opleider bepaalt welke vaardigheid binnen het eigen specialisme geschikt is om te oefenen volgens de didactische methode van Peyton. De voorkeur gaat uit naar een vaardigheid die op elkaar geoefend kan worden, zoals het uitvoeren van bepaald lichamelijk onderzoek (zoals neurologisch onderzoek) en geeft dit door aan de trainer. Eventueel kan ook een verrichting geoefend worden op een dummy. In dat geval zorgt de opleider voor voldoende materialen zodat in drietallen geoefend kan worden.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Tijdsverloop Trainingsonderdeel** | **Doelstellingen** | **Verantwoording**  **Literatuur** | **Leer activiteiten** |
| 1 | **00 - 15 min**  Welkom  Programmaoverzicht | De deelnemer kan benoemen wat we gaan doen en wat het resultaat is van de bijeenkomst |  | * Welkom heten en voorstellen trainers en deelnemers * Presentatie doelstelling en programma |
| 2 | **15- 45 min**  EPA’s en supervisie- niveau’s | Opleiden volgens EPA structuur vertalen naar supervisieniveau  In kaart brengen van kenmerkende supervisie- situaties op lokaal niveau  In kaart brengen huidige systematiek van bekwaam verklaren op lokaal niveau  Verbeteren van de supervisiestructuur | Individualisering Medisch Specialistische Vervolgopleiding | * Animatie Individualisering + bespreking * In subgroepjes worden kenmerkende beroepssituatie ’s (EPA’s) in kaart gebracht. Hoe is de supervisie geregeld? Welke knelpunten zijn er? Welke oplossingen zijn denkbaar? * Belangrijkste Conclusies worden vertaald naar actiepunten. |
| 3 | **45- 1.15**  Situationeel opleiden | Herhalen van de belangrijkste onderwijskundige principes uit de START- module  Introductie Situationeel opleiden  Vaststellen leerbehoefte begeleidingsstijlen | SDC  Leercirkel  Leerdoelen  Situationeel opleiden | * Presentatie theorie situationeel opleiden * Gesprek in tweetallen over begeleidingsstijl |
| Pauze | | | | |
| 4 | **1.15** – **2.00**  Oefenen begeleidingsvaardigheden in carrousel | Ervaring opdoen met verschillende begeleidingsstijlen  Afstemmen supervisie op competentiebeheersing aios | Situationaal opleiden | * Verschillende stijlen van begeleiden worden geoefend aan de hand van eenzelfde casus. |
| 5 | **2.00 – 2.30**  Oefenen vaardigheid volgens Peyton | Methode vaardig in 4 stappen (Peyton) | Vaardig in 4 stappen (Peyton)  Handout voor Elaboration innovaties | * Korte uitleg methode ‘Vaardig in 4 stappen’ van Peyton. * 3- tallen worden gevormd: 1 aios, 1 supervisor en een observator. De van tevoren door de opleider aangeleverde vaardigheid wordt volgens de methode van Peyton geoefend: aios en supervisor doorlopen de 4 stappen. De observator geeft feedback. De rollen wisselen vervolgens zodat alle supervisoren geoefend hebben. * Plenair worden de belangrijkste inzichten en tips uitgewisseld. |
| 6 | **230 – 3.00**  Oogst &Evaluatie | Deelnemers geven feedback op de effectiviteit van het trainingsprogramma | Evaluatieformulier | * De groep resumeert de belangrijkste inzichten vat de actiepunten samen om de supervisiestructuur te verbeteren. * Opleider sluit af met conclusies, bekrachtiging groepsinspanning en vooruitblik op vervolg. * Evaluatie wordt schriftelijk uitgevoerd. |