**TTT: Coachen van aios in de professionele ontwikkeling**

**Doel**

Het inzicht krijgen in en oefenen met methoden om aios op een goede manier te monitoren en te coachen in de professionele ontwikkeling, daarbij gebruik makend van de verschillende kwaliteiten binnen de opleidingsgroep.

* Opleiden en monitoren van de ontwikkeling van de aios waarbij wederzijdsheid en eigen verantwoordelijkheid belicht worden
* Vaardig worden in het hanteren van bepaalde coachingsmethodieken om ontwikkeling te bespreken
* Bespreken van strategieën om plezier en energie in het opleiden te houden

**Gehanteerde methodieken**

Tijdens de training staat actief, ervarend leren centraal. Dit betekent dat opleiders na het introduceren van de techniek c.q. methodiek direct gaan oefenen en toepassen op het eigen handelen. De volgende methodieken worden aangeboden:

* Sterkte-zwakte analyse van de huidige manier van monitoren van aios
* Het ROP-model en de IJsberg
* Energiegevende begeleidings – en coachingsmethodes voor zowel individuele aios als de aiosgroep

**Draaiboek**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tijd | Onderwerp | **Inhoud** | **Vorm/Benodigdheden** |
| 13.00 | Inleiding, programma, voorstellen | Doelen en verwachtingen | Flap-over |
| 13.15 | Verantwoordelijkheid in opleiden | Verheldering wie waar verantwoordelijk wat komt erbij kijken? | Onderwijsleergesprek en grove inventarisatie |
| 13.30 | Monitoren aios hoe loopt het? | Sterkte-zwakte analyse  Monitoren aios | In subgroepen SWOT analyse laten maken (A-3) daarna kernpunten bespreken |
| 14.15 | Oefening coachen en sturen | Discussie mbt mate sturing en voorkeur | Oefening op 1 lijn staan/ positie nemen |
| 14.25 | Korte toelichting | Coachen, petten hanteren en eigenaarschap |  |
| 14.45 | Pauze |  |  |
| 15.00 | IJsberg en verdiepende vragen | Uitleg wat maakt dat aios niet altijd reageren als verwacht | Oefening met ijsberg en verdiepende vragen in drietallen |
| 15.45 | Complexiteit van de organisatie | Wat als aios organisatie (en chaos) de schuld geeft, hoe opleiden in complexe structuur | Uitleg ROP-model en daarmee gaan oefenen met casuïstiek |
| 16.30 | Energiegevers in opleiden | Bewust worden van waar zit plezier in werk (voor jou/ voor aios) en hoe dit overdragen | Oefening in tweetallen en benoemen waar je sterk in bent in opleiden (en voorneemt) |
| 16.50 | Pitchen energiegevers | Kort benoemt elke supervisor voornemen | Noteren op flap |
| 17.10 -17.30 | Evaluatie en afronding |  | Mondeling en schriftelijk |