|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Doel workshop:** | | Leden van opleidingsgroep praktisch handvatten geven om hun aios adequaat te kunnen coachen van de individuele ontwikkeling | | | |
| **Relevantie** | | Aios verschillen van elkaar in ervaring, achtergrond, persoonlijke opvattingen en voorkeuren. Daarnaast maakt de aios gedurende de opleiding een ontwikkeling door tot competente specialist. In deze workshop krijgt staflid handvatten die verschillen in te zetten bij het leren. Er wordt geoefend met technieken om het leerproces van de aios te begeleiden op een manier die past bij het individu en bij de fase van diens opleiding.  Een begeleider stelt de ene keer vragen, is de andere keer confronterend en op sommige momenten zegt hij niets maar luistert hij alleen.  Soms moet je vragen stellen, een andere keer confronterend zijn en op het volgende moment zeg je juist helemaal niets maar luister je slechts. Een gesprek voeren, welk model er ook wordt gebruikt, vergt al deze vaardigheden.  De meeste vaardigheden kunnen stafleden door oefening ontwikkelen. In deze workshop gaan we aan de slag met het toepassen vraagtechnieken in de begeleiding. | | | |
| **Competenties Leden opleidingsgroep en Opleider**  **accreditatie aanvraag:**  *Professionaliteit 50% & communicatie 50%* | | Het competentieprofiel is primair bedoeld voor en toegesneden op de onder het Kaderbesluit CCMS ressorterende opleidingen tot medisch specialist en de profielen van de KNMG. Het richt zich op de 'opleidingskundige' (didactische, onderwijskundige en organisatorische) competenties die nodig zijn voor het uitvoeren van opleidingstaken. Daarbij wordt er als vanzelfsprekend van uitgegaan dat de opleider / lid van de opleidingsgroep een competent medisch specialist is in alle zeven domeinen van het CanMEDS model.  **1. Opleiden en begeleiden van aios**  *1.3 Past de principes van constructief feedback geven toe*  *1.6 Reﬂecteert systematisch op eigen manier van begeleiden/opleiden*   * 1. *leert vaardigheden systematisch aan*  1. **Opleiden op de werkplek**     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. *Expliciteert het eigen optreden als rolmodel en zet dit optreden in om op te leiden*    3. *Geeft de aios constructief feedback*   **3. Stimuleren, toetsen en bewaken voortgang**   * 1. *Geeft de individuele aios constructief feedback op diens functioneren en voortgang in een langere periode van de opleiding*   2. *Herkent achterblijvende voortgang in professionele ontwikkeling van de aios en gebruikt de beschikbare middelen om hierin te*   *interveniëren* | | | |
| **Resultaten:** | | - Supervisoren zijn zich bewust van de onbewuste aspecten van zijn/haar functie als rolmodel voor aios.  - Supervisor heeft inzicht in de mate waarin de aios de verschillende aspecten van een probleem c.q. vraagstelling overziet.  - Supervisor kan middels vraagtechnieken de aios doelgericht door de verschillende fasen van zijn leer- en reflectie proces heen sturen. | | | |
| **Deelnemers** | | Leden opleidingsgroep | | | |
| **Co-trainers** | | Gw-ers /onderwijskundige | | | |
| **Duur workshop:** | | 3 uur | | | |
| **Workshop** | | Op maat | | | |
| **Kosten** | | € | | | |
|  | **Tijdsplanning** | | **Thema** | **Onderwerp** | **Resultaat** | |
| Inleiding in de fases van de begeleiding | 15’ | | Inleiding | Er zijn 4 fasen bij het toetsen, monitoren en begeleiden van de competentieontwikkeling van de aios van belang:   1. Opbouwen van een vertrouwensrelatie met aios   *Invloed van rolmodel op de competentieontwikkeling(het leerproces)van de AIOS*   1. Evalueren van de aios in de setting waarin hij/zij werkt;   *Stimuleren competentieontwikkeling door geven en ontvangen van feedback*   1. Stimuleren implementatie van de gedragingen die ontwikkelend of verbeterd moeten worden;   *begeleiden en coaching*   1. Evalueren van de vooruitgang competentieontwikkeling   *Voeren van een voortgangsgesprek(beoordelingsgesprek) aan de hand van individuele ontwikkelingsplan* | In deze workshop gaan we in het opbouwen van vertrouwensrelatie en het coachen (sturen middels vraagtechnieken) van de competentieontwikkeling. | |
| Invloed rolmodel: een vertrouwensrelatie met aios opbouwen | 45’ | | Effect van rolmodelling | Het ontwikkelen van professionele identiteit is essentieel voor klinisch leiderschap, Een aios vier aspecten nodig om persoonlijk leiderschap te kunnen ontwikkelen: bewustzijn, zelfobservatie, zelfmotivatie, zelfmanagement (continueren persoonlijk ontwikkelen en omgaan met integriteit).  Rolmodellen dragen bij aan het ontwikkelen van de professionele identiteit en de binding aan professionele normen en waarden.  Het gedrag en houding van de supervisor is dan ook van grote invloed op de manier van begeleiden van de aios.  Rolmodel   * Is zichtbaar door de snelle aanpassing (van aios, co-assistenten) aan de cultuur. * De opleider speelt een grote rol bij de inwijding in de mores, gewoonten, gebruiken en regels. Belangrijk aspect voor het geven van feedback) * Rolmodellen winnen aan kracht als ze zeggen wat ze doen en doen wat ze zeggen.   Hoe begeleid je jou aios daarin? Wat voor effect heeft jou gedrag op het gedrag van de aios? | * Bewust worden van de invloed van het eigen rolmodel (expert zijn) op het leerproces en competentieontwikkeling van de aios * Bewust worden van voorbeeldfunctie; hoe kom je over? * Ondersteunt de aios om zijn gedragsrepertoire uit te breiden en een professionele identiteit te ontwikkelen*.* | |
| Van feedback naar feedforward | 30’ | | Van feedback naar feedforward | Feedback is erg belangrijk voor de ontwikkeling van mensen. Hoewel zinvol, blijkt uit onderzoek dat het geven feedback niet altijd even makkelijk gaat. Het geven van feeback op verschillende niveaus(taakniveau tot persoonsniveau) wordt in de praktijk nog te weinig gedaan.  Daarnaast is het van belang dat er niet alleen stil gestaan wordt bij de feedback maar dat het omgezet wordt in feedforward (strategie om het doel te kunnen behalen). | Vraagtechnieken inzetten die het bewust zijn stimuleren(coachen), leggen van verbanden (articulatie) en aanzetten tot reflectie (exploratie) | |
|  | 10’ | | Pauze |  |  | |
| Coachend door de ontwikkeling | 15’ | | Reflectiecyclus van korthagen | De Reflectiecyclus van Korthagen is een hulpmiddel of een te doorlopen strategie voor zowel begeleider als lerende om zicht te krijgen op hun leerproces en dit (zelfstandig) bij te sturen. Door deze cyclus stapsgewijs toe te passen leert men systematisch reflecteren en vaardigheden te ontwikkelen. Onder reflectie verstaat men het menselijk vermogen om gestructureerd terug te blikken op en na te denken over het eigen handelen als lesgever. | Supervisor kan de aios begeleiden bij het systematisch reflecteren en ontwikkelen van vaardigheden:   * *Supervisor heeft inzicht in de mate waarin de aios de verschillende aspecten van een probleem c.q. vraagstelling overziet.* * *Supervisor kan middels vraagtechnieken de aios doelgericht door de verschillende fasen van zijn leer- en reflectie proces heen sturen* | |
| 35’ | | Oefenen van vraagtechnieken | Oefenen van de vraagtechnieken |
| Ontwikkelen van de professionele identiteit | 20’ | | Ontwikkelen van de professionele identiteit | In de opleiding komt steeds meer aandacht voor het ontwikkelen van je professionele identiteit. Dat is belangrijk daar veranderingen diepgaander zijn, de halfwaarde tijd van kennis is afgenomen (*kennis ontwikkeld zich razendsnel, complexiteit is toegenomen maar ook aantal samenwerkingsrelaties*). Het is daarom belangrijk dat de aios een sterke professionele identiteit ontwikkeld. Hoe pak je dat aan in je begeleiding? Kan je in je begeleiding wel ingaan op onderliggende normen en waarden? | * Supervisor is zich bewust van de omslag in leren het transformatief leren * Ontwikkeling van de professionele identiteit staat centraal bij opleiden | |
| 10’ | | Afsluiting | Aan de slag op de werkvloer | concrete afspraken maken met elkaar over de inbedding van het geven van feedback en monitoren competentieontwikkeling in de opleiding. | |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Coachen van de individuele ontwikkeling (1) | Aios’ verschillen van elkaar in ervaring, achtergrond, persoonlijke opvattingen en voorkeuren. Daarnaast maakt de aios gedurende de opleiding een ontwikkeling door tot competente specialist. In deze workshop krijgt staflid handvatten die verschillen in te zetten bij het leren. Er wordt geoefend met technieken om het leerproces van de aios te begeleiden op een manier die past bij het individu en bij de fase van diens opleiding. | 1.3, 2.1, 3.1, 3.3,3.4,3.5 | - Supervisor heeft inzicht in de mate waarin de aios de verschillende aspecten van een probleem c.q. vraagstelling overziet.  - Supervisor kan middels vraagtechnieken de aios doelgericht door de verschillende fasen van zijn leer- en reflectie proces heen sturen. | - Reflectieproces volgens Korthagenmodel  - Dilemma’s bij het coachen.  - Oefenen: De kracht van vragenstellen leergesprek leren sturen d.m.v. vragen |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Effect van Rolmodelling & creëren van krachtige leeromgeving | Het ontwikkelen van professionele identiteit is essentieel voor klinisch leiderschap, Een aios vier aspecten nodig om persoonlijk leiderschap te kunnen ontwikkelen: bewustzijn, zelfobservatie, zelfmotivatie, zelfmanagement (continueren persoonlijk ontwikkelen en omgaan met integriteit). Hoe begeleid je jou aios daarin? Wat voor effect heeft jou gedrag op het gedrag van de aios? Op welke manier kun wetenschappelijke inzichten en kritische situaties inzetten om de professionele ontwikkeling aios te stimuleren? | **2.2, 4.1, 4.5** | - Stafleden zijn zich bewust van de onbewuste aspecten van zijn/haar functie als rolmodel voor aios.  - Stafleden zorgen voor een veilig en uitdagend leerklimaat.  - kan zijn/haar rol en gedrag gericht inzetten omdat van de aios te beïnvloeden en te sturen.  - stuurt eigen handelen als opleider op basis van wetenschappelijke inzichten en ‘best practices’.  - Stuurt eigen handelen als opleider op basis van wetenschappelijke inzichten en ‘best practices’  - Kan systematisch kritieke beroepssituaties en gemaakte (bijna) fouten (van de aios) analyseren en vertalen naar effectieve leermomenten voor de aios in de onderwijs/praktijksetting | - Kracht van rolmodel leren (associatieopdracht)  - De dillema’s van het beroep  - Ontwikkelen van de professionele identiteit  - Oefenen: Voeren van een complicatiebespreking met je aios in de praktijk |
| 12 | Begeleide intervisie voor leden opleidings-  groep | In het kader van persoonlijk leiderschap raakt intervisie steeds meer ingebed in de opleiding. De intervisiebijeenkomsten of casuïstiek uitwisseling op basis van Leren van Ervaringen, zijn gericht op het vrij kunnen uitwisselen van dilemma’s, vragen en problematiek op het gebied van opleiden. Het betreffen aantal begeleide intervisiesessies | **2.2, 4.1, 4.5** | - meer |