|  |  |
| --- | --- |
| **Doel cursus:** | Organisatie van de opleiding  |
| **Relevantie** | Centraal bij medische specialistenopleidingen staat het doorgeven van kennis en ervaring. Samen met leden van de opleidingsgroep ondersteunt en stimuleert de opleider de aios zo dat hij/zij wint aan zelfstandigheid in werken en maken van verantwoorde keuze. In de basiscursus ‘begeleiden van de aios’ krijgen de leden van de opleidingsgroep handvatten om hun aios goed te begeleiden in hun leerproces, de competentieontwikkeling te toetsen en indien nodig bij te sturen. De opleider is daarnaast verantwoordelijk voor de hele opleidingsorganisatie, draagt zorg voor de kwaliteit, houdt zich bezig met ontwikkelen en implementeren van nieuwe ontwikkelingen en stuurt de leden van de opleidingsgroep aan. Aan opleiders en plv. opleiders worden hoge eisen gesteld op een gebied wat niet tot de kerntaken van een specialist behoort. In deze basiscursus ‘organisatie van de opleiding’ krijgen beginnende en beoogde opleiders praktische handvatten om de organisatie van hun eigen opleiding vorm te geven en te continueren.   |
| **Competenties Opleider** **accreditatie aanvraag:****Professionaliteit 30% Samenwerken 25% Organisatie 20%.** **Leiderschap 25 %**  | 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 medische specialist is in alle zeven domeinen van het Cannes model.**2. Supervisie geven aan individuele aios in de patiëntenzorg** *2.4 Zorgt voor een adequate organisatie van het opleiden op de werkplek* *2.5 Zorgt voor een adequate organisatie van formele onderwijsmomenten* *2.6 Herkent leerzame momenten in de praktijk en draagt er zorg voor dat deze door de opleidingsgroep voor het opleiden van de aios worden benut* **3. Vorderen en evalueren van groei en ontwikkeling van de individuele aios** *3.3 Begeleidt de aios bij het formuleren van leerdoelen en van plannen om deze te realiseren* *3.4 Bespreekt (mede) op basis van input van supervisoren en portfolio met de aios regelmatig en constructief diens functioneren en voortgang* *3.5 Zorgt voor adequate verslaglegging over het functioneren, de voortgang en de geschiktheid van de aios* *3.6 Herkent achterblijvende voortgang in professionele ontwikkeling van de aios en gebruikt de beschikbare middelen om hierin te interveniëren* **4. Organiseren en bevorderen van de kwaliteit van de opleiding als geheel** *4.3 Zorgt voor een adequate organisatie van de opleiding als geheel* *4.4 Draagt zorg voor de correcte toepassing van relevante regelgeving m.b.t. opleiden en in dienst hebben van aios*  *4.5 Bevordert als leider van de opleidingsgroep het opleidingsklimaat*  *4.6 Draagt zorg voor het systematisch monitoren en verbeteren van de kwaliteit van de opleiding* |
| **Resultaten:** | * Opleiders hebben handvatten gekregen om de organisatie van de opleiding op te zetten c.q. te continueren, vernieuwingen in de medische vervolgopleidingen te implementeren en de kwaliteit van de opleidingen te monitoren en te verbeteren.
 |
| **Deelnemers** | Beginnende opleiders & beoogd opleider OOR Regio Zuid-West Nederland .  |
| **(Co)-trainers** | Onderwijskundig/organisatie adviseur & trainer & gedragswetenschapper |
| **Duur:** | 16 uur |
| **Cursus** |  De cursus wordt 2 x per jaar OOR breed aangeboden De training bestaat uit twee aaneengesloten dagen en is praktisch van opzet. Centraal staan de vragen en problemen waar de opleider in de dagelijkse praktijk mee te maken krijgt. Voorafgaand aan de training ontvangt de deelnemer een link naar het V-learning portaal waar de deelnemers informatie vinden op zich te kunnen voorbreiden en/of te verdiepen. Het is belangrijk dat de deelnemer casuïstiek meenemen om gesprektechnieken te oefenen (voortgangs-, beoordelings-, of slecht nieuwsgesprek) en/of aansturen van opleidingsgroep. Centraal staat het uitwisselen van ervaringen, voorleggen van vraagstukken en indien gewenst theoretische verdieping. De training is dan ook deels ‘vraaggestuurd’ van opzet. Er zijn 4 thema’s: U als opleider, U en de aios, U en de opleidingsgroep, U en de organisatie waar verschillende onderwerpen aangekoppeld zijn. De groep bepaalt zelf op welke onderwerpen men dieper wil ingaan dan wel wil leren. Het competentieprofiel van de opleider vormt de rode lijn in het keuze pallet. Deze opzet zorgt voor meer dynamiek en maakt de cursus interactief. Daarnaast wordt er gebruik gemaakt van videofragmenten uit de dagelijkse praktijk, simulatie oefeningen en is er ruimte voor eigen inbreng. De groepsgrootte voor deze training is 8 tot 10 deelnemers. |
| **Programma**  | ***U als opleider*** *Kracht van rolmodelling**Persoonlijke effectiviteit: kwaliteiten en valkuilen** *Goed beeld krijgen van eigen kwaliteiten en zwakke punten dat zich uit in gedrag*
* *Het interpreteren van gedrag van anderen en dat kunnen koppelen aan eigen kwaliteiten.*
* *Het kunnen benoemen van de kwaliteit van de ander ondanks dat u zich stoort aan dat gedrag*

*Situationeel leiden en begeleiden** *Uitleggen van de methodiek van situationeel leidinggeven en hiermee oefenen*
* *Analyseren eigen manier van aansturen met dit model.*
* *Flexibel toepassen van verschillende stijlen*

***U en de AIOS****Begeleidingsfase (ontwikkelen professionele identiteit aios)** *Opbouwen van een vertrouwensrelatie*
* *Individualisering in de praktijk*
* *Voeren van verschillende soorten gesprekken*
* *Inzetten en opzetten van een Intensiveringstraject*
* *Motiveren ( job demand resources beleid)*

***U en de opleidingsgroep****leidinggeven** *Aansturen van de opleidingsgroep*
* *Professionalisering van de opleidingsgroep (faciliteren van intervisie)*
* *Meten is weten? Monitoren en ontwikkelingen kwaliteit opleidingsklimaat*

***U en de organisatie**** *Vormgeven Oordeel opleidingsgroep (EPA/KBA)*
* *Creëren van een veilig opleidingsklimaat: Professionele identiteit aios versus omgeving*
* *Implementeren van CanBetter in de praktijk*
* *Implementatie van PDCA cyclus*
 |
| **Kosten**  | € 750,- |

**Programma**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Tijdsduur** | **onderwerp** | **werkvorm** | **Resultaat** |
| **Inleiding**  | 10’ | Inleiding programma | Presentatie  | * *Deelnemers zijn op de hoogte doelstelling en opzet van het programma* **.** *In deze twee dagen passeren verschillende onderwerpen die uit het kader besluit van de CCMS voortvloeien en ontwikkelen in het veld van de medische opleidingen plaatsvinden de revu.*
 |
| 10’ | Kennismaking | Oefening | * *Deelnemers kunnen adequaat vraagtechniek inzetten om een ander goed te leren kennen en aan te sluiten op ervaringen en expertise( opbouwen vertrouwensrelatie zie thema u en aios)*
 |
| 10’ | Vormgeven aan inhoud programma tweedaagse | Inventariseren leervragen deelnemers & vaststellen programma onderdelen | * *Programma kan afgestemd worden op de individuele leervragen van de deelnemers.*
* *Deelnemers hebben samen met de facilitator een**leerprogramma opgesteld*
 |
| **U als opleider expertise inzetten om krachtige leeromgeving te creëren** | 45’ | Rolmodelling (facultatief) | Opdracht en aansluitend theoretische onderbouwing | * *Is zich bewust geworden dat hij als rolmodel een bijdrage levert aan de ontwikkeling van de professionele identiteit en binding aan professionele normen en waarden*
* *Is bewust geworden van de aspecten eigen gedrag dat onbewust overgedragen wordt en mede het leerklimaat bepaalt*
 |
| 60’ | Professionele identiteit en transformatief leren) (facultatief): je hebt vier aspecten nodig om persoonlijk leiderschap te kunnen ontwikkelen: bewustzijn, zelfobservatie, zelfmotivatie, zelfmanagement (continueren persoonlijk ontwikkelen en omgaan met integriteit). De eerste stap is bewustzijn van je persoonlijk professionele identiteit.  | Presentatie & spel Het werken aan professionele identiteit vormt volgens Manon Ruijters het hart van professionalisering en professionele ontwikkeling actieve manier aan je persoonlijke identiteit te werken omdat je op die manier sneller stevig in je vak/rol gaat staan en je sneller een positie kunt innemen. Het draagt er aan bij dat je bewuster keuzes kunt maken, je meer sturing kunt geven waarbij je rekening houdt met jezelf, de ander, de organisatie en de context van dat moment, je makkelijker omgaat met veranderingen zonder jezelf kwijt te raken, daadwerkelijk een toegevoegde waarde kunt leveren.  | * *Bewust zijn van eigen professionaliteit en de relatie met de professioneel identiteit van een opleidingsgroep*
 |
| 45’ | Persoonlijke effectiviteit (facultatief) | Opdracht: in kaart brengen van persoonlijke kwaliteiten Kernkwadrantenspel: Offman | * *Hebben een goed beeld gekregen van eigen kwaliteiten en zwakke punten*
* *Kunnen het gedrag van anderen interpreteren en koppelen aan eigen kwaliteiten.*
* *Het kunnen benoemen van de kwaliteit van de ander ondanks dat u zich stoort aan dat gedrag*
 |
| 15’ Pauze |
| 45’ | Situationeel leiden (Hersey Blanchard) & Roos van Leary (actie-reactie gedrag)*Uitleggen van de methodiek van situationeel leidinggeven en hiermee oefenen* | * Opdracht ( waarderend onderzoeken) opzoek naar patronen in je begeleiding
* Vragenlijst
* Oefenen: Flexibel toepassen van verschillende stijlen in de begeleiding.
 | * *Analyseren eigen manier van aansturen met dit model.*
* *Handvatten kregen om verschillende aansturingstechnieken in te zetten.*
 |
| **Lunch** | 12.30-13.30 |
| **U en de aios** | 45’ | Vervolg ochtend | Oefenen: flexibel toepassen van verschillende stijlen in de begeleiding.  | * *Kunnen de begeleidingsstijl aanpassen aan de ontwikkeling van de aios.*
* *Kunnen uitleggen aan aios wat er wordt verwacht (aios geeft zelf vorm en inhoud aan individuele leertraject*
 |
| 45’ | Vormgeving begeleiding aios & individualisering  | OLG Theoretisch uitleg Opdracht: opzetten van de begeleidingsstructuur in de opleiding  | * *In staat zijn op een adequate begeleidingsstructuur op te zetten rondom een aios en behouden overzicht competentieontwikkeling.*
* *Handvatten gekregen om de begeleiding van de aios te delegeren naar collega stafleden.*
* *Begeleiden aios bij het opzetten van individuele leertraject.*
 |
| 15’ | Koffie/thee break |
| 60’ | Voeren van gestructureerd beoordeling & begeleidingsgesprek  | * Rollenspel Oefenen gespreksvaardigheden
* Bespreking video opnames leergesprek
 | * *Opleiders hebben concrete handvatten om noodzakelijk competenties uit te kunnen vragen en goed beeld te krijgen persoonlijkheid kandidaat.*
 |
| *20’* | (De) motiveren van je aios (job demand resource beleid)  | * Presentatie& theorie & OLG
 | * *Duidelijkheid over begrip ( de) motivatie en belang van voldoende aanbieden ‘job resource’ en het effect van teveel ’ job demands’.*
 |
| 10’ | Reflectie moment | * Individuele opdracht
 | * *het terugkijken, bespiegelend overdenken en zoeken naar betekenis van wat je hebt gezien, ervaren, gedacht of gedaan en daar lering uit trekken.*
 |
| **Dag 2**  |
| **U en de opleidingsgroep** | 30’ | Terugblik dag 1 | Groepsopdracht & OLG | * *Samenvatting & in kaart brengen van leeropbrengst*
 |
| 60’ | Aansturen van de opleidingsgroep *(facultatief*) | Groepsopdracht: taakverdeling opleidingsgroepSimulatie: voeren van een opleidingsoverleg & opnamesPresentatie Theoretisch onderbouwing  | * *Kunnen delegeren van taken binnen de opleidingsgroep*
* *Kunnen omgaan met weerstand binnen opleidingsgroep & inzetten van onderhandelingstechnieken.*
 |
| 60’ | Professionele identiteit opleidingsgroep (*facultatief deel 2*) | Opdracht spel | * *Bewust van de waarden en normen die leven binnen de opleidingsgroep*
* *Inzicht in het effect van de professionele identiteit opleidingsgroep om de individuele ontwikkeling*
* *Inzicht in mogelijk knelpunten*
 |
| 60’ | Professionalisering van de opleidingsgroep (*facultatief)* | presentatieIntervisiemethodiek (incidentmethode)  | * *Inzetten van intervisie als onderwijsmethodiek om de leden te professionaliseren en te stimuleren ervaringen met elkaar uit te wisselen.*
 |
| **Lunch** | **12.30-13.30** |  |  |  |
| **U en de organisatie** | 45’ | Vormgeven aan oordeel opleidingsgroep | Theorie & OLG  | * *Bewust dat het beoordelingsproces en procedure rondom bekwaamverklaren opgezet en geïmplementeerd moet worden op de afdeling*
 |
| *25’* | Intensiveringstraject relatie competentie professionaliteit | OLG Theorie & uitwisselen van ervaringen | * *de procedure aangaande inzet intensiveringstraject kunnen uitleggen aan aios en adequaat kunnen opzetten.*

 |
| 50’ | Implementatie & Verbeteren van de kwaliteit ( HPI) (*facultatief*) | Presentatie & OLG Scherpbier 2.0 & Human Performance improvementGroepsopdracht | * *Opzetten van adequaat kwaliteitssysteem, op grond van PDCA cyclus, om de kwaliteit van de opleiding te kunnen volgen, te verbeteren of te veranderen.*
* *Tools krijgen om de ontwikkelingen van de opleiding adequaat te evalueren.*
 |
| 50’ | Implementatie *CanBetter* thematiek in onderwijs (*facultatief*) | Groepsopdracht  | * *Tools krijgen implementeren van CanBetter in cursorisch onderwijs & begeleiden van de aios daarin*
 |
| 10’ | Afsluiting | Evaluatie programma& begeleiding |  |