

Training docentvaardigheden - Ondersteunen van zelfsturend leren



Vrijdag 27 september en donderdag 3 en 17 oktober, 9.30 – 16.15

Conferentiecentrum Soeterbeeck

Achtergrond

Volgens het Landelijk opleidingsplan (LOP) moet de opleiding tot bedrijfsarts bijdragen aan zelfregie, taakvolwassenheid en 'medisch leiderschap'. Het gaat erom dat de (aanstaande) bedrijfsarts zijn eigen boontjes leert doppen, voor zijn vak staat en leert om knelpunten in het eigen werk te benoemen en aan te pakken. In dit kader wordt 'zelfsturend leren' van belang geacht. Verwacht wordt dat aios toenemend in staat zijn om hun opleiding zelf vorm te geven. Deels omdat we hierin het aspect van zelfregie herkennen, maar daarnaast omdat iedere bedrijfsarts vakbekwaam moet blijven tot aan de datum van pensioen ('levenslang leren'). Ook dat vraagt een eigen inspanning. Vandaag nemen we het idee (of ideaal) van zelfsturend leren en medisch leiderschap als uitgangspunt. Waar staan deze begrippen voor? Delen we de ambitie? En wat is de rol als praktijkopleider bij zelfsturend leren? Uiteraard is er ook aandacht voor situaties waarin de taakvolwassenheid van aios tekort schiet. Hoe gaan we daarmee om? Formeel (go/no-gobesluit, aangepast leertraject) en informeel (coaching en feedback)? Hoe documenteren we knelpunten, afspraken en verloop?

Docenten

Bart Dollekens, bedrijfsarts, is instituutsopleider bij de SGBO.

Sheila van de Sande, arbeid- en organisatiepsycholoog, is zelfstandig coach en trainer bij Qvadis.

Joost van der Gulden, bedrijfsarts, is hoofd van de SGBO.

Resultaat

- Je weet wat wordt bedoeld met 'zelfsturend leren' en 'medisch leiderschap' en wat je in de praktijkbegeleiding kunt doen om zelfsturing en taakvolwassenheid te bevorderen.
- Je weet wat de mogelijkheden zijn om zo nodig een aangepast leertraject in te stellen en hoe de afspraken hierover en het verloop ervan moeten worden gedocumenteerd.
- Je hebt je ervaringen als opleider met collega's gedeeld tijdens de bespreking van enkele didactische casus middels intervisie.

Opzet en inhoud

Vandaag is er aandacht voor zelfsturend leren, taakvolwassenheid en medisch leiderschap. We onderzoeken via presentaties, discussie en oefeningen wat we hieronder moeten verstaan en hoe we hier vorm aan kunnen geven in de praktijkopleiding. Na de lunch staan we stil bij praktische vragen: Hoe gebruiken we het portfolio bij zelfsturend leren? Hoe leggen we de professionele ontwikkeling van de aios vast? Hoe garanderen we een 'warme overdracht' wanneer er van praktijkopleider wordt gewisseld? Hoe handelen wanneer een aios vastloopt en een aangepast leertraject nodig is? Daarna is er ruimte om enkele casus rond dilemma's bij het begeleiden van aios met elkaar te bespreken.

Vorbereiding

We vragen je om instellingsopleidingsplan van jouw arbodienst te bestuderen en te bekijken wat daarin direct of indirect terug te vinden is over de hoofdthema's van deze dag (zelfregie, taakvolwassenheid en 'medisch leiderschap'). Kun je je vinden in wat er staat? Is dit adequaat, werkbaar, inspirerend?

Verder vragen we je na te denken of je een dilemma dat je ervaart in je rol als praktijkopleider wilt uitwerken zodat je deze casus in kunt brengen in het middagprogramma..

Aanvullende informatie voor AbSg

Programmaopzet

Dit programma wordt in eerste instantie georganiseerd als in company training voor de praktijkopleiders bij twee grote landelijke arbodiensten. Vervolgens wordt dit programma ook aangeboden aan andere opleiders.

Het accent ligt op het bevorderen en ondersteunen van zelfsturend leren. Het achterliggend onderwijskundig kader wordt behandeld en de theorie tastbaar gemaakt via praktische opdrachten. Er is daarbij veel aandacht voor aios waarvoor het accent op zelfregie niet eenvoudig is. Hoe signaleer je stagnatie en hoe pak je dit aan?

Deze dag is afgeleid van dag 6 uit de nieuwe basistraining voor praktijkopleiders (ID 345102) die inmiddels met succes gedraaid heeft. De ervaren praktijkopleiders moeten een inhaalslag maken als het gaat om de nieuwe onderwijsfilosofie die wordt aangehangen in het LOP en LPP.

9.15 – 9.45 Start van de dag

Korte toelichting op het programma: wat gaan we doen?

Verkennen van wat er leeft rondom de begrippen zelfregie, taakvolwassenheid, zelfsturend leren en medisch leiderschap. Krijg je hier jeuk van? Snijdt het hout? Wordt de opleiding er naar jou idee beter van?

9.45 – 10.15 Zelfsturend leren, zelfregie, taakvolwassenheid

Via een interactieve presentatie wordt uitleg gegeven over 'zelfsturend leren' en ermee samenhangende begrippen. We verwachten dat het de aios toenemend lukt om hun opleiding zelf te plannen aan de hand van eigen leervragen. De realiteit is dat sommigen dit gemakkelijk afgaat, terwijl anderen toch de nodige hulp nodig hebben. Toegelicht wordt dat 'zelfsturend' niet betekent dat de opleider geen rol meer heeft. Vorm geven aan (delen) van je opleiding is niet mogelijk zonder feedback van en overleg met de opleider.

We leggen de deelnemers de vraag voor waaraan je herkent of een aios zelfsturend leert of niet. We staan vervolgens stil bij de rol van de praktijkopleider in het geval het goed gaat en de aios die steeds meer zelf stuurt en de opleiding goed doorloopt. Wat betekent dit voor de rol van de praktijkopleider?

Het belang van 'zelfreflectie', als essentiële activiteit bij zelfsturend leren, wordt benoemd. We blikken kort terug op wat de praktijkopleiders hebben gedaan met wat ze oppikten uit de training 'Reflecteren moet je leren' in het voorjaar.

Er is steeds ruimte voor vragen.

10.15 – 10.45 **Zelfsturend leren, zelfregie, taakvolwassenheid - stagnatie**

De deelnemers wordt gevraagd in subgroepen na te denken over hun rol als opleider wanneer een aios vaardigheden mist die nodig zijn voor zelfsturend leren. Om welke vaardigheden gaat dit dan? Wat is hun gebruikelijke reactiepatroon als praktijkopleider? In hoeverre is deze reactie helpend/oplossingsgericht voor de aios als het gaat om het bijleren van ontbrekende skills?

Wat we zien is dat veelal wordt ondersteund, waardoor een patroon ontstaat waarin de opleider compenseert waar de aios tekort schiet. Deze 'hobbelt door', maar oefent zo onvoldoende met zelfregie. Het gevaar dat op de loer ligt, is dat de praktijkopleider de regie overneemt vanuit de (onbewuste) overtuiging te weten wat goed is voor de ander. Ook andere patronen komen voor, zoals dat waarin de praktijkopleider achterover leunt, en de aios vastloopt.

10.45 – 11.00 **Korte pauze**

11.00 – 11.45 **Zelfsturend leren, zelfregie, taakvolwassenheid – doorbreken van stagnatie**

We halen even op wat er in de subgroepen besproken is en toetsen of de hierboven genoemde patronen te herkennen zijn. Hierbij wordt het model van de Drama-driehoek geïntroduceerd om de patronen te analyseren.

De deelnemers krijgen vervolgens nog even tijd om hun eigen casus nader uit te diepen met behulp van het model van de Drama-driehoek.

11.45 – 12.30 **Medisch leiderschap**

Groepsdiscussie over het begrip 'medisch leiderschap' met als doel dit niet te groot te maken. Leiderschap lijkt iets voor een kleine selectie van prominente collega's (hoogleraren, artsen met management- of bestuurstaken). Bij medisch leiderschap gaat het echter om iets dat van iedere collega mag worden verwacht en dat daarom ook in de vervolgopleiding aan de orde behoort te komen. Aan de orde komt ook het belang van voorbeeldgedrag door de opleider.

Uitleg over hoe medisch leiderschap aandacht krijgt in het contactonderwijs.

Gevraagd wordt hoeveel ruimte er is tijdens de praktijkopleiding. Wat staat er over medisch leiderschap in het instellingsopleidingsplan?

Even sparren met de buurman/buurvrouw over het medisch leiderschap dat van de praktijkopleider wordt verwacht wanneer het gaat om het scheppen van een inspirerend en veilig werkklimaat. Ziet men daar voor zichzelf een taak? Zijn er voorbeelden van 'good practices'? Wat zijn de mogelijkheden in de organisatie wanneer een aios vastloopt? Eventuele dilemma's worden genoteerd voor het intervisiedeel in de middag.

Plenaire afronding waarin ook wordt terug geblikt op de ochtend als geheel.

12.30 – 13.15 **Lunchpauze**

13.30 – 14.30 **Belang van het portfolio bij zelfsturend leren**

In dit onderdeel is er aandacht voor de documentatie van het handelen en leren van de aios in een portfolio. Als we de aios meer ruimte gunnen in een individueel leertraject, in het kader van zelfsturend leren, moet dat traject voldoende worden

gedocumenteerd. Je wilt immers kunnen volgen wat iemand doet (leeractiviteiten) en wat het resultaat is.

Dit portfolio kan worden benut voor een periodieke terugblik op de professionele ontwikkeling tijdens voortgangsgesprekken en tripartiet overleg.

Het wordt ook gebruikt wanneer de aios van praktijkopleider wisselt halverwege de opleiding. We bespreken de gewenste procedure bij deze 'warme overdracht'.

Wanneer het misgaat (stagnatie) kan het portfolio worden gebruikt als uitgangspunt voor een aangepast leertraject. Het is dan van belang duidelijke afspraken te maken over wat de extra leeractiviteiten zijn en over hoe wordt getoetst of het leertraject succesvol was (criteria). We bespreken het probleem dat het bij stagnatie dikwijls gaat om aios met weinig zelfregie rond de opleiding. Zij lopen gemakkelijk vast in de planning, extra eisen en aanvullende verslaglegging van een geïntensiveerd leertraject.

We bespreken wanneer er reden is voor (tussentijds) overleg tussen de praktijkopleider en de SGBO en wanneer afgestemd moet worden met de Examencommissie en de RGS.

14.30 – 15.45 **Intervisie over didactische en praktische dilemma's rond het opleiderschap**

Het laatste deel van de middag is gereserveerd om aan de hand van eigen casus van gedachten te wisselen over dilemma's rond het opleiderschap. Hoe pak je problemen aan? Hoe ga je om met je zorgen over het functioneren van een aios. Deel je bijvoorbeeld met collega's dat je vindt dat een aios niet goed presteert? En met het management?

Een of twee deelnemers brengen een casus in. Tijdens de intervisieronde wordt even iets te drinken gepakt. De subgroepen gaan onder begeleiding aan de slag met een doelgerichte en gestructureerde intervisiemethode.

15.45 – 16.00 **Afronding**

We lopen de dag nog even door en vragen wat de deelnemer hebben 'opgepikt'.

16.00 – 16.15 **Afsluiting en evaluatie**

Accreditatie

Gelet op de effectieve onderwijstijd tijdens de training wordt voor deze dag voor 5 uur onderwijs accreditatie aangevraagd.