

Draaiboek Teach the Teacher Op Maat, KNO VUMC 12 mei 2017

Inleiding

De Teach the Teacher op maat voor de opleiders en stafleden van de afdeling KNO in het VUmc komt voort uit de vraag de kennis en vaardigheden van deze mensen, die allen een basiscursus Teach the Teacher hebben gevolgd, op te frissen. De meest prangende kwesties in de praktijk worden zowel theoretisch toegelicht als praktisch geoefend door middel van rollenspelen.

Uitgangspunten

Deze trainingsmodule is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- Competenties van opleiders en leden van de opleidingsgroep zijn leidend (van KNMG), evenals het scholingskader KNMG;
- Het aanbod is vraaggestuurd: in het programma wordt zoveel mogelijk gewerkt met de leervragen van de deelnemers.
- De training is programmatisch opgebouwd aan de hand van *kenmerkende opleidingsituaties*;
- In de training gaat het erom deelnemers uit te rusten met kennis en vaardigheden en hen te motiveren om die te toepassen in de opleidingspraktijk. Met behulp van casuïstiek lokken we discussie en oefening uit en brengen we zo verdieping aan met behulp van enkele theorieën.
- Er wordt een theoretisch kader aangeboden om betekenis te kunnen geven aan ervaringen in de praktijk (evidence based education); evidence wordt zichtbaar gebruikt en toegepast (literatuur).

Uitvoering

Het is belangrijk dat de cursusleiders en trainers rolmodel zijn in de uitvoering van de training.

Daarom:

- werken we bij elk onderdeel met leerdoelen;
- stimuleren we voortdurend reflectie bij de deelnemers, met name door veel 'hoe'-vragen te stellen. Reflectie op eigen functioneren én als lid van de opleidings-groep leidt tot *bewustwording*.

En verder:

- bij alle onderdelen volgen we het didactisch principe: SDC: Set – Dialogue - Closure. De uitleg hiervan is te vinden in hoofdstuk 8 ("Structuur") in het boek *Klinisch onderwijs en opleiden in de praktijk* (Brand, Boendermaker en Venekamp)
- Omdat de D ook daadwerkelijk een *dialogoog* moet zijn: eerst activiteit vragen van de deelnemers, daarop aansluiten met theorie.
- In de training (en bij het opleiden) gelden de principes van Self Directed (Regulated) Learning: het is de verantwoordelijkheid van deelnemers zelf om tijdens de trainingsonderdelen geregeld stil te staan bij individuele leerdoelen en om leerkansen te benutten.

Tijden bij benadering

KL = clinicus (Drs. K. Prince)

GW= gedragswetenschapper (Drs. JJ van Santen)

12.15	Ontvangst	
12.30 – 12.40	<p>AFTRAP (kort)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welkom heten bij Teach the Teacher op maat (opleider) • Voorstellen • Huishoudelijke mededelingen (toilet, telefoon/pieper, pauzes, etc.) • Toelichten programma 	GW
12.40 – 13.00	<p>LEERDOELEN</p> <p>Doel: <i>(dia3-11)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Inzicht in functie van leerdoelen • Kunnen doorvragen op - en concretiseren van leerdoelen <p>Cursusleider (CL) introduceert het onderdeel niet, maar begint gelijk met kleine oefening:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>(dia 3)</i> Laat kwadrant met getallen zien - Zeg: “Kijk hier eens naar”; laat max 1 minuut zien en zet uit. - Vraag aan verschillende deelnemers: Wat zag jij? En jij? Ging je ergens naar op zoek? - Moraal van het verhaal: als er geen richting/kader wordt gegeven, ziet iedere deelnemer iets anders. En als ik zou toetsen wat jullie gezien hebben, zou dat dus heel verschillende antwoorden kunnen opleveren. <p>Precies daarom zijn leerdoelen belangrijk <i>(dia 5: Waarom leerdoelen?)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Geven richting aan je onderwijs - Maken toets- en evaluatieproces mogelijk - Helpen bij de selectie van werkvormen - Geven de aios duidelijkheid over wat er wordt verwacht <p><i>Vraag de groep: wie van jullie werkt al met leerdoelen bij de aios?</i></p> <p>CL behandelt daarna:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat is een leerdoel? <i>(dia 6)</i> • Leerdoelen zijn vaak te groot en te algemeen: “We gaan vandaag alles over het oog leren”. Daarom is het slim om: <ul style="list-style-type: none"> - <i>(dia 7)</i> Grote leerdoelen op te knippen in subdoelen en tussendoelen - <i>(dia 8)</i> SMART als hulpmiddel te gebruiken • Koppeling van leerdoelen aan CanMEDS <i>(dia 9 Leerdoel: hoe?)</i> • <i>(dia 10)</i> Leerdoelen kort samengevat <p>CL introduceert de oefening: juist omdat het nog niet eenvoudig is om een goed leerdoel te formuleren gaan we daar nu mee oefenen. De oefening is tweeledig:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Je formuleert eigen leerdoelen - Helpen van de ander bij het scherp krijgen van de leerdoelen door vragen te stellen 	GW

	<p>Oefening: formuleren van leerdoelen voor vandaag (dia 11)</p> <p>In tweetallen elkaar bevragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat kun je al / wat gaat er goed in je rol als opleider(gaat goed) • Wat wil je verbeteren? • Let op: maak wat aantekeningen, je wordt dadelijk gevraagd om over de verslag te doen. <p>Plenaire terugkoppeling van persoonlijke leerdoelen; deelnemers door elkaar heen aan het woord laten (dus niet rijtje afgaan).</p>	
<p>13.00 – 15.00 Incl. pauze 10 min</p>	<p>FEEDBACK EN KPB, THEORIE EN PRAKTIJK</p> <p>Doel (dia 12)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kennen van de basisregels van feedback - Kunnen benoemen van doel en functie van een KPB - Kunnen toepassen van de Pendletonregels van feedback <p>CL introduceert KPB plenair (<i>onderwijsleergesprek</i>): Vraagt naar ervaringen met KPB's; hoeveel ervaring, wat werkt wel/niet? Wanneer is een KPB effectief? Wanneer niet?</p> <p><i>Dia 13: Feedback in de klinische setting</i> Feedback = Informatie over verschil tussen de standaard en het geobserveerde gedrag, met intentie tot verbetering</p> <p>CL vraagt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kennen jullie de standaard (waar je naar toe wilt werken)? - Is iedereen het daar onderling over eens? <p><i>dia 14,15 Kenmerken constructieve feedback</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoe ziet goede feedback eruit? - Bespreken Pendleton regels >> Pendleton-kaartjes (plastic) uitdelen <p><i>Dia 16-22: theorie KPB</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Wat is een KPB - Wat zijn belangrijke kenmerken van een goede KPB - Verschil in <u>observeren</u> en interpreteren/ beoordelen - Structuur van een KPB-gesprek <p>Oefenen met KPB's in twee subgroepen (dia 23)</p> <p>Werkwijze: de deelnemers krijgen kort de tijd om een KPB voor te bereiden, gebaseerd op casuïstiek uit hun eigen praktijk (reeds voorbereid door de opleider) Vragen wie het rollenspel als eerste wil spelen (iedereen komt aan de beurt om te oefenen en observeren) NB: feedback van de andere deelnemers is alleen voor de supervisor (aiOS wordt niet geëvalueerd)</p> <p>Toelichting voor de oefening door CL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Benoem van te voren op welke competenties gelet moet worden - Moedig aan om goed te observeren en aantekeningen te maken - Bij nabespreking Pendleton regels hanteren 	<p>KL</p>

	<p>Samenvatting a.h.v. <i>dia 24: KPB Samengevat</i></p>
<p>15.00 -16.00</p>	<p>STARTGESPREK</p> <p><i>Dia 25: Doel van dit onderdeel</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunnen benoemen van functie van het startgesprek • Weten wat er in een startgesprek thuis hoort en hoe dit gestructureerd aan te pakken <p>Korte presentatie door CL: We gaan zo oefenen met het startgesprek = 1^{ste} gesprek met aios die begint aan een nieuwe stage.</p> <p>Bespreek met de groep:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voeren jullie dit soort gesprekken al met jullie aios? • Wat komt er aan de orde in die gesprekken? • Komen ook de competenties ter sprake? In de zin wat iemand daarvoor heeft gedaan, waar hij zich nog verder op moet/wil ontwikkelen? • Zie je het portfolio van die aios ook? <p>Samenvattend: het gaat dus om:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bewustwording/expliciteren leerdoelen (zowel bij aios als opleider) - Benoemen: wat kun je hier wel/niet halen tijdens deze stage? - Om zo een leertraject op maat te maken (POP) <p><i>dia 26: Cyclus van gesprekken</i> <i>dia 27: startgesprek nieuwe stage: doel</i> <i>dia 28 en 29: startgesprek aandachtspunten</i> <i>dia 30: Startgesprek: samenvatting</i></p> <p>Bespreek ook:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Hoe</u> leert iemand het liefst/best? Geeft de opleider ook relevante informatie. (evt. kort leercyclus Kolb bespreken <i>dia's 26, 27</i>) - Welke verplichte onderdelen zitten er in de stage (ook DOO). <p>Oefening in twee subgroepen (<i>dia 31</i>) Maak nieuwe groepsindeling (bijv. 1,2,1,2,1,2 etc.) Beide CL'ers bij één groep aanwezig.</p> <p>Opdracht: voer een startgesprek tussen aios en opleider (overige personen observeren); In subgroep:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wie wil opleider zijn? Wie wil aios zijn? <p>Laat de opleider kort de casus schetsen: met wie (hoeveelste jaars? Welke stage?) en waarover gaat hij/zij een startgesprek voeren? Rest van de groep observeert. Gesprek ca. 10', daarna nabespreking, volgens regels van Pendleton ← toelichten</p>

	Plenair: terugkoppeling uit beide groepen: Wat heb je geleerd uit deze oefening? Wat werkt goed bij de aanpak van zo'n startgesprek?	
--	---	--

PAUZE (15 MIN)

<p>16.15 – 17.45</p>	<p>SUPERVISIE</p> <p><i>Dia 33, 34: Doel =</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Herkennen van leermomenten in de dagelijkse werkpraktijk - Van een praktijkmoment een leermoment kunnen maken - Competentiedomeinen toepassen (CanMEDS), zodat je daar steeds makkelijker en vanzelfsprekender mee kan werken <p>CL vraagt groep: Wat is supervisie eigenlijk? Uit antwoorden moet naar voren komen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Supervisie per definitie gekoppeld aan patiëntenzorg - Supervisor heeft meerdere rollen en dus dubbele verantwoordelijkheid: enerzijds voor de patiënt, anderzijds voor de aios. - Tijdens het opleiden moet je altijd alert blijven en bewaken dat de zorg voor de patiënt goed blijft. - Maar niet ieder patiëntmoment leent zich voor supervisie (bijvoorbeeld acute zorg). <p><i>Toon afsluitend dia 35 en 36</i></p> <p>CL vraagt groep: Zijn er specifieke momenten/tijdstippen waarop je supervisie kunt inbouwen? Mogelijke antwoorden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Onderzoek (laten) afnemen - Anamnese, spreekuur, poli - Familiegesprekken - Diagnostiek - Diensten - Visite lopen - Brieven - OK - Overdracht - Multidisciplinair overleg <p>CL vat samen: genoeg momenten dus om supervisie te geven. De vraag is dan natuurlijk: hoe maakt je van die momenten een echt leermoment? Uit onderzoek is bekend dat de aios vaak de supervisie niet herkent als onderwijsmoment. Als je aios vraagt: wanneer krijg je onderwijs, dan zeggen ze '1x per week'. Als je opleiders of supervisoren vraagt hoe vaak ze bezig zijn met onderwijs, dan zeggen ze 'de hele tijd door'. Het is dus belangrijk om ook naar de aios toe te benoemen dat een supervisiemoment ook een leermoment is.</p> <p><i>Toon dia 9: Opdracht (dia 37)</i> Bespreek in drie- of vier groepjes (in te delen naar type supervisie; het gaat erom dat de meest voorkomende in deze oefening worden besproken):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoe maak je van 1. MDO, 2. Visite lopen en 3. Poli een effectief standaard leermoment? 	<p>KL</p>
-----------------------------	--	------------------

	<ul style="list-style-type: none"> • Hoe regel je het zo dat je tijd hebt voor begeleiding? • Hoeveel tijd heb je idealiter nodig? • Welke doelen wil je met dit onderwijs bereiken? • Aan welke CanMEDS competenties kan de aios werken tijdens deze werksituatie? • Hoe ziet een dergelijk opleidingsmoment er idealiter uit? <p>Beschrijf hoe de begeleiding kan worden vorm gegeven</p> <p>Subgroep schrijft bevindingen op flap.</p> <p>Plenaire terugkoppeling: CL laat de 3-4 groepjes aan het woord: één woordvoerder per groepje licht de flap toe, anderen kunnen aanvullen, CL vraagt door om zaken verder te concretiseren. Mogelijke vragen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoe optimaliseer je dat praktijkmoment, opdat leren kan plaatsvinden? - Verwacht je nog voorbereiding door de aios vooraf? Zou dat helpen? - Kent de aios het leerdoel van zo'n praktijkmoment? Hoe kun je ervoor zorgen dat hij/zij dit weet? - Kun je de aios zelf leerdoelen laten formuleren? - Hoe weet de aios wat er van hem verwacht wordt? - Heb je een soort opbouw? Verwacht je van een 1^{ste} jaars aios hetzelfde als van een 3^{de} jaars? - Hoe bouw je de supervisie op/af door de jaren heen? Dus; Hoe laat je de aios geleidelijk los? - Hoe ga je tijdens zo'n leermoment om met de andere aanwezigen (specialisten, verpleegkundigen, andere hulpverleners?) <p><i>(zie voor mogelijke antwoorden bijlage 1)</i></p> <p>CL. vat samen met groep: wat kunnen we hieruit destilleren als zijnde belangrijke kenmerken van georganiseerde en leerzame supervisie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het doel van het leermoment expliciteren bij aios (liefst in termen van CanMEDs) • Voorbereiding door aios stimuleren • Beperk de focus/het aantal leerdoelen • Niet ieder supervisiemoment hoeft een geschikt leermoment te zijn! • Verdeel onderling (als opleidersgroep) de opleidingstaken, sluit daarbij aan op ieders affiniteit. • Ca. '5 minuten is voldoende voor een leermoment • Beperk aantal leermomenten per dag (max. 2 per dag) <p>Kost dit tijd? Ja.....maar het levert ook heel veel tijdswinst op! Opleiden kost tijd, maar door het slim te organiseren kan je ook veel winnen.</p>	
<p>17.45 – 18.00</p>	<p>AFRONDING</p> <p>CL loopt nog kort de stappen door de onderdelen van de training en vat de belangrijkste punten samen.</p> <p>CL complimenteert groep (indien van toepassing) voor input, opbrengst,</p>	<p>GW</p>

	<p>openheid, enthousiasme, etc.</p> <p>CL wijst op hulpmiddelen (literatuur, relevante websites) en vervolgtrainingen.</p> <p>Evaluatie</p> <ul style="list-style-type: none">• Invullen evaluatieformulieren• Korte (proces)evaluatieronde mondeling: één tip en één top p.p.	
--	---	--

Hoe van supervisie een leermoment te maken:

Bij MDO:

- Tijd vrij maken/ plannen om met aios het MDO voor te bespreken (kan ook op weg naar...)
- Doel MDO bespreken met aios
- Als supervisor ook aanwezig zijn bij MDO
- Afspraken maken over 'veiligheid' en 'dekken van' de aios
- N.a.v. een bepaalde casus een opdracht geven aan de aios ('Zoek dat nog eens uit').
- De aios kan zelf een patiënt presenteren
- De aios kan zelf het MDO voorzitten (bij toerbeurt)
- MDO nabespreken met aios op weg terug naar de afdeling

Bij Visite:

- Vaste structuur hanteren voor patiëntpresentatie (dat moet erin geramd worden)
- Verdieping bieden (bv. echo of scan laten zien aan aios)
- Van te voren een doel/opdracht meegeven aan de aios ("Let op.....", inzien patiënt dossier, maken behandelvoorstel, etc.)
- Koppel dat doel ook expliciet aan één of twee van de CanMEDs (voor de hand liggen Medisch Handelen, Samenwerken, Communicatie. Maar ook Organisatie is relevant).
- Ook coassistenten kunnen de opdracht krijgen om minimaal één patiënt in te brengen.
- Supervisor oefent met zowel coassistenten als aios in klinisch redeneren (wat is er aan de hand, welke behandelmogelijkheden, alternatieven, medicatiegebruik, etc.)

Bij Poli:

- Minder patiënten zien
- Aios (laten) voorbereiden, opdracht vooraf geven (bv. het EPD bekijken)
- Tijd blokkeren in de agenda van de aios/opleider voor nabespreking (bv. '15 aan het eind van de poli)
- Zet de aios aan het werk: bv. het presenteren van de patiënt casus + voorstel voor oplossing. De opleider vult daarna aan.
- Patiënten samen zien (vooral bij moeilijke patiënten)
- Tijdens het consult uitleg geven aan de aios (benoem naar de patiënt wat je aan het doen bent)
- Voorafgaand aan poli >> expliciet benoemen dat dit een leermoment is. Zo mogelijk navragen bij aios wat zijn/haar leerdoel is.
- Ook mogelijk om consult door aios op video op te laten nemen en later samen na te bespreken. Is leerzaam voor de aios én handig voor de opleider (beter planbaar). Ervaring leert:
 - Als aios vaker zichzelf opnemen, went het
 - In het begin kiezen aios vooral de beter gelukte consulten, als het vertrouwen groeit, kiezen ze ook de minder goed gelukte gesprekken.