

# Competentieverbreiding opleiders

deelnemersversie



**Leerhuis OLVG**

## **Inleiding**

Deze Teach the Teacher- module wordt aangeboden aan alle opleiders van het OLVG

Dit document geeft achtergrondinformatie over de doelen en werkwijze. Na het lezen van deze handleiding heeft u een globaal beeld van wat u van de bijeenkomsten verwachten kunt. De ervaring leert dat het werkelijk bijwonen van de bijeenkomsten een must is om het nut goed te begrijpen.

## **Achtergrond**

Met de modernisering van de medische vervolgoopleidingen is door het Centraal College voor Medisch Specialismen (CCMS) ingezet op curriculumvernieuwing, professionalisering van opleiders en een actieve rol van de aios. De veranderingen binnen het curriculum van de medisch specialist maken integratie van medisch handelen en professionele reflectie hierop noodzakelijk. Door de transitie van het meester-gezel model naar meer ontwikkelingsgerichte programma 's voor aios komt het accent te liggen op methoden die de eigen verantwoordelijkheid van de aios vooropstellen.

Van opleiders wordt in het aansturen van deze veranderingen veel verwacht. Niet alleen in de begeleiding van aios, maar ook het organiseren en faciliteren van een leeromgeving en het toetsen en bewaken van de voortgang. Het voorzien in een optimaal leerklimaat doet een beroep op diverse competenties van alle leden van opleidingsteams. Opleiders zijn traditioneel niet opgeleid in didactische begeleidingsvormen. Daarnaast hebben zij doorgaans geen platform waar zij vragen of problemen bespreekbaar kunnen maken met andere opleiders.

## **Team based learning**

Omdat de bijeenkomsten uitgaan van eigen casuïstiek en thema's van de deelnemers zelf is het een beproefde, tijdsefficiënte, leerzame en leuke manier om het eigen professionele handelen onder de loep te nemen en tevens te leren van anderen.

Deelnemers onderzoeken aan de hand van opleiding gerelateerde casuïstiek de eigen effectiviteit en doelmatigheid. Als deelnemer leert u ook iets over uzelf, en kunt u die inzichten transponeren naar andere situaties. Hierdoor kunt u uw benadering en aanpak van opleidingssituaties verleggen. Daarnaast is het uitwisselen van ervaringen met andere opleiders inspirerend en leerzaam. Gedurende de module werkt u aan een gemeenschappelijke visie op opleiden.

## **Vertrouwelijkheid**

De kracht van de bijeenkomsten ligt in openhartigheid. Een belangrijke voorwaarde om dit te kunnen bereiken is een grote mate van veiligheid en vertrouwelijkheid. Het is daarom van groot belang dat hetgeen besproken wordt binnen de groep, niet naar buiten lekt. Dus ook binnen de module geldt als het ware uw beroepsgeheim. We gaan er vanuit dat u deze vertrouwelijkheid, als deelnemer aan intervisie, als vanzelfsprekend onderschrijft.

## **Werkwijze**

De bijeenkomsten vinden plaats in een *vaste groep* van ongeveer 8 deelnemers van diverse specialismen. Per sessie van 2 uur brengen één of twee deelnemers een casus in en wordt volgens een duidelijke structuur gewerkt. Afhankelijk van de soort casuïstiek wordt een passende methode ter bespreking gekozen.

De module kan leiden tot:

1. meer inzicht in de eigen benadering/aanpak van een (opleidings)situatie
2. acceptatie van zaken die niet of moeilijk beïnvloedbaar zijn
3. nieuwe oplossingen zien voor lastige situaties
4. steun ervaren door herkenning van dilemma's van medeopleiders
5. meer inzicht in verandermanagement
6. meer plezier in opleiden!

*“Geef mij de moed om te veranderen wat ik ten goede veranderen kan”  
“Geef mij het geduld om te accepteren wat ik niet beïnvloeden kan”  
“Geef mij de wijsheid om het verschil tussen beiden te zien”*

*Franciscus van Assisi (1200)*

### **De start**

De eerste bijeenkomst staat in het kader van onderlinge kennismaking, oriëntatie op mogelijke inbreng voor intervisie en het inventariseren van geschikte onderwerpen/casuïstiek.

### **Onderwerpen inbreng**

De ervaring leert dat nieuwe deelnemers het soms lastig vinden om een 'geschikte' inbreng te bepalen. Gaandeweg ontstaat hier meer idee bij. Voorbeelden van intervisieonderwerpen zijn:

- Begeleiding/ beoordeling bij een suboptimaal functionerende aios
- Aanspreken van aios op professioneel gedrag
- Effectief aansturen van en samenwerken binnen de opleidingsgroep
- Werken aan een gedeelde visie in het opleiden
- Omgaan met minder gemotiveerde stafleden
- Voorbereiden van visitaties
- Urgentiebesef vestigen voor veranderingen in het opleiden
- Vergroten draagvlak voor verandering in het opleiden
- Delegeren van verantwoordelijkheden
- Vragen rondom fusie- perikelen

### **Wanneer en waar?**

Het betreft een langerlopend verdiepend onderdeel van het professionaliseringsprogramma voor opleiders. Gedurende een jaar zullen 6 bijeenkomsten plaatsvinden.

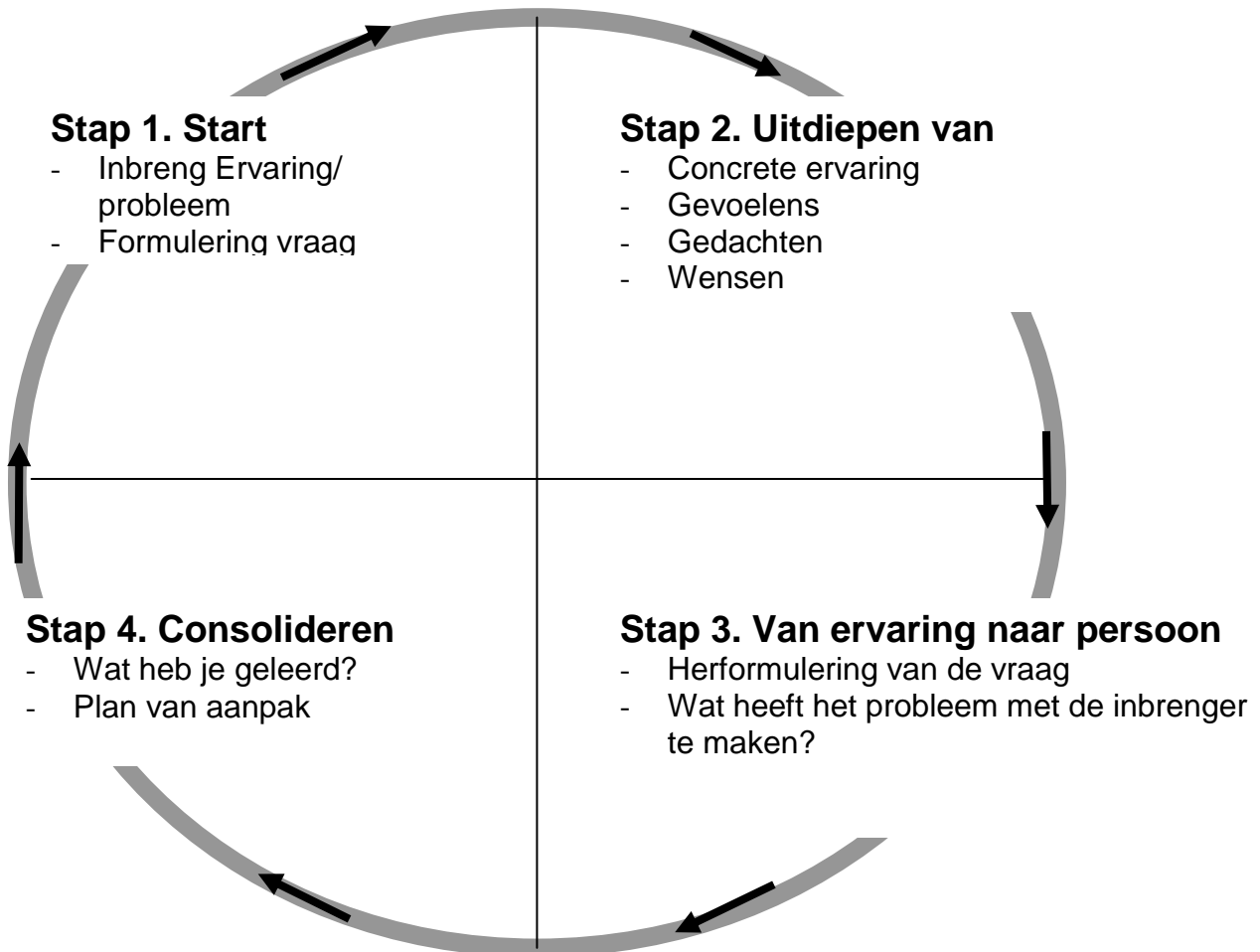
### **Begeleiding**

De groep wordt begeleid door een gekwalificeerde begeleider met ervaring in het begeleiden van intervisie bij opleiders. Dit is een psycholoog met veel ervaring binnen de medisch specialistische vervolgoopleidingen. De begeleider bewaakt het proces en ziet er op toe dat de doelen geborgd worden. De begeleider beheerst meerdere bespreekmethoden en brengt tijdens de besprekingen theorie inbrengen waardoor de inbreng vanuit een andere, meer procesmatige invalshoek belicht wordt.

### **De Leercirkel**

Er zijn in de loop van 4 decennia meerdere bespreekmethoden ontwikkeld, maar de uitgangspunten de leercirkel van David Kolb: De concrete ervaring en de formulering van een dilemma of vraag vormt het startpunt. Als er een duidelijke startvraag is geformuleerd, zal de groep vervolgens de situatie verder uitdiepen door exploratieve vragen te stellen. In een derde fase wordt het focus verlegd van de situatie naar de inbrenger: Wat is het aandeel

van de inbrenger zelf in het verloop van de situatie? In deze fase krijgt de inbrenger steeds meer inzicht en kan gaan nadenken over het toepassen van dit inzicht in de ingebrachte casus, of naar vergelijkbare situaties.



### De feedbackmethode

Deze methode is zeer effectief. Het combineert het exploreren met het feedbackgeven en is daarom dynamisch en leuk.

### Beschrijving methode

STAP 1	<b>Vraag introductie</b>  De inbrenger presenteert de casus, het dilemma of probleem (schriftelijk of mondeling) en licht, nadat iedereen deze bestudeerd heeft, eventueel toe. De inbrenger formuleert een vraag voor de intervisiegroep. De begeleider checkt of de vraag een goede startvraag is om mee verder te gaan.	10 min.
STAP 2	<b>Probleemverkenning</b>  Overige groepsleden stellen vragen ter verduidelijking van de situatie en verkennen de vraag van de inbrenger door het stellen van exploratieve vragen. De deelnemers luisteren en volgen de 'bespiegelingen' van de inbrenger. Zij volgen het spoor van de inbrenger. De vragen gaan over de situatie (gedrag, omstandigheden), gevoelens, gedachten en verwachtingen. Voorbeelden van vragen zijn:  <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Situatie:</b> Wat gebeurde er precies? Hoe reageerde u? Wat deed u?</li><li>- <b>Gevoelens:</b> Wat ging er door u heen? Wat betekent dat voor u? Hoe voelde u zich na afloop?</li><li>- <b>Gedachten:</b> Wat dacht u toen? Wat ging er in uw hoofd om?</li><li>- <b>Verwachtingen:</b> Wat had u verwacht? Wat had u willen doen? Wat zou u nu doen als de situatie zich opnieuw voordeed?</li></ul> <b>Let op:</b> In deze fase ontstaan bij groepsleden mogelijk hypothesen over de aard en achtergronden van het probleem. Deze hypothesen worden echter niet getoetst in de vorm van (suggestieve) vragen, maar worden 'bewaard' voor de roddelfase'. Hoewel de verleiding groot kan zijn: geef geen feedback of adviezen in deze fase! Het gaat om, het bevorderen van zelfreflectie door het stellen van vragen. De begeleider vraagt na verloop van tijd of de deelnemers voldoende informatie hebben om 'te roddelen'.	10 min.
STAP 3	<b>Feedback</b>  De inbrenger gaat buiten de kring zitten, luistert aandachtig en maakt notities over zaken die raken of inspireren. De groepsleden bespreken met elkaar de vraag van de inbrenger en onderzoeken mogelijke achtergronden, oorzaken en oplossingen. De groepsleden komen uiteindelijk tot een gezamenlijk advies.  In deze fase kunnen de groepsleden veel kwijt. Er kunnen steunbetuigingen/complimenten, waarschuwingen, hypothesen, oorzakelijke verbanden en nieuwe vragen aan bod komen. Ook kunnen tegen het einde van sessie adviezen worden gegeven. De gespreksleider doet mee in het gesprek en vraagt af en toe of er nog andere perspectieven, invalshoeken of aspecten van het probleem zijn die nog niet belicht zijn. Als de belangrijkste dingen gezegd zijn, dan komt de inbrenger weer terug in de groep.	10 min.

<p>STAP 4</p>	<p><b>Reflectie van de inbrenger en plan van aanpak</b> De inbrenger komt terug in de groep en vertelt zijn/haar tijdens de feedbackfase: Wat heeft het de inbrenger opgeleverd? Welk inzicht is verworven? Wat accepteert de inbrenger van het gegeven advies en wat wordt verworpen? Eventuele nieuwe vragen die in de feedbackfase nog naar boven zijn gekomen worden in de reflectie meegenomen.</p> <p>De inbrenger eindigt met een samenvatting met daarin een herdefiniëring van het probleem en een plan naar de toekomst toe. De inbrenger schrijft eventueel een evaluatieverslag, met daarin de belangrijkste inzichten en voornemens.</p>	<p>10 min.</p>
<p>STAP 5</p>	<p><b>Evaluatie</b> Inbrenger en groep kijken terug op het verloop van dit gesprek: Hoe zijn de groepsleden met de vraag omgegaan? Is de intervisie veilig verlopen, moeten er dingen worden aangepast voor de volgende keer?</p>	<p>5 min.</p>

### Terugblik

Bij iedere start van de intervisie wordt eerst teruggeblikt op inbreng van eerdere bijeenkomsten. Inbrengers van een vorige keer vertellen hoe het verder is gegaan met de ingebrachte casus; of zij de inzichten en voornemens in de praktijk hebben kunnen brengen en wat dit hen heeft opgeleverd.

### Bijlage 3 Schema inbrengers

- Spreek tijdens de eerste bijeenkomst af wie per keer de inbreng verzorgd.
- Spreek een reserve-inbrenger af (die vervolgens inbrenger is voor de volgende bijeenkomst als er geen invalbeurt nodig is geweest).

bijeenkomst	Inbreng	reserve	afwezig
1	1. 2.		
2	1. 2.		
3	1. 2.		
4	1. 2.		
5	1. 2.		
6	1. 2.		
7	1. 2.		