

Draaiboek

Teach the teacher Basis – Begeleiden van aios
Opfriscursus

VUmc

18 juni 2018

Katinka Prince

Jantien van Santen

DRAAIBOEK TtT Basis – Begeleiden van aios

| Tijd | Onderwerp | Inhoud en werkvorm | Middelen | Tips |
|--------------------|--|--|--|---------------------------------|
| 14.00-14.20 20' | <p>Introductie</p> <p>Programma</p> <p>Kennismaking</p> <p>Competentieprofiel KNMG leden opleidingsgroep</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Welkom heten van de deelnemers. - Trainers en deelnemers stellen zichzelf voor. - Trainingsdoelen en programma laten zien. - Huishoudelijke zaken. <p>DIALOGUE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voorstelronde deelnemers (niet het rijtje af): - Wat is het leukste wat je als opleider hebt meegemaakt? Of: wat is het vervelendste wat je als opleider hebt meegemaakt? (deelnemer mag de keuze maken) en (omdat deelnemers elkaar kennen en we het niet te saai willen maken) vertel iets van jezelf dat de anderen nog niet weten - <u>Schaal oefening</u>: “hoe sta je tov het onderwijs/opleiden zoals het nu gaat?” <p>Verzoek aan de mensen om in de ruimte op een denkbeeldige schaal van 1 tot 10 te gaan staan waarbij 1 = heel ontevreden en 10 = heel tevreden. Als iedereen positie heeft ingenomen, vraag aan iedereen om toe te lichten waarom hij/zij daar staat. <i>Doel: inzichtelijk maken krijgen in hoe dit thema speelt bij iedereen. Conclusie? waar staan de meeste mensen, is er (veel) verschil onderling? wat zegt jullie dit over jullie als opleidingsgroep, wat vinden jullie hiervan?</i></p> <p>Uitleg: Laat de slide zien met het competentieprofiel en leg uit dat deze competenties als leidraad gelden voor de professionalisering van de deelnemers als opleider gelden.</p> <p>CLOSURE en transfer:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zoom in op aspect borging en transfer. Deel het toepassing in-de-praktijk-formulier uit en licht toe hoe dit in de training gebruikt wordt. | <p>Slide 1-2</p> <p>A4 Toepassing in de praktijk uitdelen/toelichten</p> | <p>Willen we dit gebruiken?</p> |

14.20-
15.00
40'

Leerdoelen

DIALOGUE

Oefening

- Laat de slide met getallenvierkant (of de slide met tekst over de lift) zien, met de tekst: "ik wil jullie vragen hier even naar te kijken". Wacht dan \pm 30 sec. Observeer de deelnemers.
- Vraag aan de deelnemers: 'wie wil hier iets over zeggen? Wat heb je hieruit opgepikt?' (Er zullen antwoorden komen: als de som van de rijen is gelijk aan de som van de kolommen (dat klopt: het is een zgn. magisch getallenvierkant) of deelnemers proberen het vierkant uit hun hoofd te leren voor het geval de trainer later zou vragen het te reproduceren, of men zegt iets opvallends over de kleuren. Maar er zullen ook deelnemers zijn die gedurende de oefening jou als trainer vragend aankijken en niet weten wat ze moeten doen.
- De boodschap van de oefening: als er geen richting/doel/kader gegeven wordt dan ziet /doet iedereen iets anders

Uitleg

- Leerdoelen. Leg betekenis en belang uit adhv slides.

Roepvraag:

- 'Bespreken jullie leerdoelen met aios?' "Door wie worden leerdoelen geformuleerd?"

Opdracht:

- Deelnemers formuleren in 2-tallen hun **eigen leerdoelen** voor de training en zetten die op FO. (15')
- Geef een concrete opdracht: Wat *weet* ik en wat *kan* ik na deze training. Op slide staat een uitgewerkt voorbeeld.

Plenair

- FO's aan de muur ophangen. Gezamenlijk bespreken van de leerdoelen waarbij een van de trainers gespreksleider is, de leerdoelen op de FO's 'smart' maakt en een voorstel doet op welke manier/ in welk onderdeel dit leerdoel aan de orde komt.

CLOSURE

- Samenvatting: nut van leerdoelen
- Wat nemen jullie hiervan mee naar de praktijk? Laten noteren op formulier.

Slide 3-12

Zorg ervoor dat je als trainers na de eerste 5 minuten waarin deelnemers zelf aan de slag gaan, bij de groepjes gaat kijken, om het plenair terugkoppelen straks snel te kunnen inventariseren. Let erop dat leerdoelen actief geformuleerd zijn, niet in vragende vorm.

Bewaak de tijd bij het bespreken van de leerdoelen, zodat het een korte en krachtige inventarisatie is, anders wordt het eentonig voor de andere deelnemers

A4
Toepassing
praktijk

| | | | | |
|----------------------------|--|---|---|--|
| <p>15.00-15.25 25'</p> | <p>Competentie gericht opleiden</p> <p>CanMeds</p> | <p>DIALOGUE Interactieve presentatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uitleg volgens slide 22: 'Medische vervolgoopleidingen anno 2017 is een belangrijke • 'Start met de vraag: wanneer ben je een goede dokter? Noteer op FO. • Vervolgens de vraag: Wat is een competentie? • Uitleg definitie competenties (KNMG) is vrij algemeen, geldt voor alle medisch specialismen. Iedere discipline heeft de definities verder geoperationaliseerd naar observeerbaar gedrag. Leg de geschiedenis en achtergrond van de CanMEDS uit. • Leg uit dat de competentie Organisatie hier en daar al wordt vervangen door Medisch Leiderschap. • Waarom is dat zo belangrijk? Je wilt weten waar je naar moet kijken bij de aios en waar je feedback op moet geven. En je moet het onderling, als opleidingsgroep, daar ook over eens zijn. <p>Daarover gaat de volgende opdracht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • In 3-4 (nieuwe) groepjes, 10 min, één competentie per groep bespreken. Toon slide. • Opdracht: Benoem kenmerken van goede Samenwerking (of organisatie, of professionaliteit, of maatschappelijk handelen), hoe merk je dat iets wel of geen goede samenwerking is. Welk gedrag hoort daarbij, hoe zie je dat? Gedrag is dat wat je iemand ziet doen en hoort zeggen. Zet jullie conclusies kort op papier t.b.v. de nabespreking. <p>Nabespreking en onderwijsleergesprek:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elk groepje koppelt terug. • Trainer zet de input op flap en probeert door vragen (onderwijsleergesprek) het gedrag zo concreet en observeerbaar mogelijk te krijgen. Wat doet iemand, wat zie je dan, waaraan zie je dat? Wat zegt iemand?, etc. <p>Laat evt opleidingsplan zien.</p> <p>CLOSURE Vraag aan een van de deelnemers wat hij als 'Take Home Message' zou formuleren tav dit onderdeel. Vul vervolgens aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concretiseer de competenties zo veel mogelijk, dat is belangrijk voor de aios (die weet wat er van hem verwacht wordt) en voor de opleider (die weet waar die op wil letten). Zo wordt het ook makkelijker om duidelijke leerdoelen te formuleren voor de aios. | <p>Slide 13-20</p> <p>Handboek Toelichting en achtergrond TtT.</p> <p>Verwijs ook naar het lokaal opleidingsplan waarin de competenties staan uitgewerkt.</p> | |
| | | | <p>A4 Toepassing praktijk</p> | |

15.25-
15.40
15'

**Begeleiden,
Toetsen en
beoordelen**

**Verskil
observeren-
interpreteren**

SET

Na afloop van dit onderdeel:

- weten deelnemers wat de begrippen toetsen, beoordelen en begeleiden betekenen en het verschil ertussen;
- zijn deelnemers zich bewust geworden van de valkuilen in het waarnemen en beoordelen.

DIALOGUE

Uitleg:

- Van het verschil tussen begeleiden en beoordelen, aan de hand van de tekening en de tabel.

Roepvraag:

- 'Is dit herkenbaar voor jullie?' Luister naar de ervaringen uit de groep.

'Freeze' oefening:

- Inleiding: 'We gaan zo met dit onderwerp verder, maar we gaan eerst een oefening doen'
- Vraag een van de deelnemers (liefst iemand met een karakteristieke houding, bijv. onderuitgezakt, of kritisch kijkend of..) om helemaal stil te blijven zitten en niet meer te bewegen, a.h.w. te bevriezen. Stel de vraag aan de rest van de groep: 'Kijk naar X en vertel mij: wat zie je?' De antwoorden schrijf je op een FO onder elkaar (aan de linkerkant van de FO, zie voorbeeld rechts). Daarna vraag je aan de groep per antwoord: is dit een observatie of een interpretatie? Zet op FO. Meestal komen er veel interpretaties van wat men ziet (bijv. ontspannen, kritisch, zelfverzekerd, vriendelijk, etc) en niet zo veel observaties (bv. bruine schoenen, blond haar, armen over elkaar, etc).

Toelichting

- De oefening heeft als doel deelnemers bewust te maken van het snelle en vaak onbewuste proces van interpreteren van gedrag. Dat is op zich niet 'fout', maar wel belangrijk dat je je hiervan bewust bent. Bij het geven van feedback is het van belang de objectieve observatie van het gedrag dat ten grondslag ligt aan de interpretatie, te noemen, voor herkenning en begrip.

Uitleg:

- Naast de valkuil van te snel of subjectief interpreteren zijn er andere valkuilen in het observeren en beoordelen, zie de slide

CLOSURE

Vraag aan een van de deelnemers: wat zijn de belangrijkste leerpunten? Laat aanvullen door anderen. (De boodschap is: wees bewust van het verschil tussen observatie, interpretatie en ook van valkuilen in je beoordeling). Vraag deelnemers te noteren.

Slide 30-33

| ant wrd | inter pr | obs erv |
|---------|----------|---------|
| | X | |
| | | X |
| .. | X | |
| ... | X | |
| .. | | X |
| .. | X | |
| .. | X | |
| .. | X | |

Als er vanuit de groep alleen interpretaties worden genoemd, voeg dan zelf een of meer feitelijke observaties toe

A4
Toepassing
praktijk

| | | | | |
|--------------------|--|---|-------------|--|
| 15.40-15.55 | Pauze | | | |
| 15.55-16.15 20' | Feedback geven Pendleton regels | <p>SET Na afloop van dit onderdeel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kennen deelnemers de basisregels van feedback geven; - weten deelnemers dat er verschillende methoden van feedback geven zijn; - kennen deelnemers de Pendleton feedbackregels. <p>DIALOGUE Roepvraag (Inventariseren in de groep wat hun persoonlijke ervaring met feedback is):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 'Wanneer heb je voor het laatst feedback gekregen die je op een positieve manier is bijgebleven (of dezelfde vraag maar dan 'op een negatieve manier..'). Wat gebeurde er, wat deed de feedbackgever precies?' Noteer de antwoorden kort op een FO • Nog een roepvraag: 'Wat maakt feedback geven zo lastig?' Je kunt bijv. de volgende antwoorden krijgen: <ul style="list-style-type: none"> - Je wil de ander niet kwetsen. - De sfeer wordt er niet beter van. - Ik wil de relatie goed houden. - Wat als de ander emotioneel reageert (boos wordt, gaat huilen). • Erken de antwoorden: toon begrip voor het feit dat er dus nogal wat op het spel staat en dat de manier van feedback geven dus belangrijk is <p>Uitleg:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definitie feedback • Verschillende methoden van feedback, maar wij kiezen specifiek voor Pendleton • Voorwaarden van feedback • De Pendleton regels. Het principe erachter: activeren van reflectie van de aios, positieve zaken krijgen evenveel gewicht als ontwikkelpunten. <p>Roepvragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 'Wat zijn de voordelen van Pendleton?' En aansluiten met slide. • 'Wat zijn de valkuilen van Pendleton?' En aansluiten met slide. • 'Wie van jullie heeft ervaring met de Pendleton regels? Hoe werkt dat voor jou?' (korte discussie over praktijkervaring). <p>CLOSURE Samenvatting van het nut en belang van feedback en van Pendleton</p> | Slide 21-26 | |
| 16.15-17.15 60' | Korte Praktijk Beoordeling | <p>SET Na afloop van dit onderdeel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kunnen deelnemers doel, functie en het proces van de Korte Praktijk Beoordeling benoemen; | Slide 34-39 | |

- hebben deelnemers geoefend met een feedbackgesprek volgens de Pendletonregels.

DIALOGUE

- Introduceer KPB middels een onderwijsleergesprek. Refereren aan de eigen KPB formulieren en gang van zaken
- Vraag naar ervaringen met KPB's; hoeveel ervaring, wat werkt wel/niet?
- Wanneer is een KPB effectief? Wanneer niet?
- Behandel de theorie van KPB aan de hand van de Powerpoint presentatie.
- Deel KPB formulieren uit.

KPB
formulier
uitdelen

Oefening eerste videofragment (4. Aios IC-familiegesprek)

- Vraag de deelnemers het filmpje met de opname van een aios te bekijken.
- Opdracht: jij zit er als begeleider bij en gaat naar aanleiding van dit gesprek feedback geven aan de aios.
- Let op twee competenties: communicatie en professionaliteit.
- Je hebt het KPB formulier bij de hand, tip: maak aantekeningen.
- Na afloop van het filmpje mag iedereen voor zich het formulier invullen; zowel een score als narratieve (gescheven) feedback. Geef aan dat de aios meer heeft aan de toelichting dan alleen een score.
- Ondertussen teken je op de FO een schema waarin je de beide competenties en de mogelijke oordelen invult (zoals op het KPB, zie hiervoor het Handboek!).
- Plenair het ingevulde formulier doornemen. Zet op FO wie welke score heeft gegeven. Er zal een verschil zijn in de beoordeling. Vraag hiernaar. Laat deelnemers toelichten waarom ze tot een bepaalde score zijn gekomen. Deze discussie is belangrijk, want het is het met elkaar ijken van je beoordelingsnormen
- Welke beoordeling is er gegeven, hoe omschrijf je je feedback, welke woorden gebruik je, wat is de onderliggende norm. Geef tips over schriftelijke feedback: concreet, wat kan de aios als goed, handvatten voor verbetering .

Oefening twee ahv zelfde videofragment of eigen casuïstiek

- Oefening als hierboven, maar met een rollenspel er achter aan.
- Er wordt in 3-tallen in een rollenspel een feedback gesprek met aios gevoerd.
- A speelt rol van begeleider, B speelt aios, C is de observator. Feedback geven (mbv het uitgewerkte KPB), volgens de Pendleton structuur. Het gesprek inclusief de feedback van de observator duurt max 10'.
- Daarna worden de rollen doorgegeven, B speelt dan begeleider, C is aios, A is observator. Na 10' de rollen weer doordraaien, zodat iedere deelnemer in de rol van begeleider heeft gezeten.
- Noem de mogelijkheid om in de rol van aios verschillend gedrag te laten zien, bijv.:
Ronde 1: 'normale, reflectieve aios'
Ronde 2: verlegen, onzekere aios,
Ronde 3: aios met weinig zelfreflectie, of arrogant, of.. *laat deelnemers zelf een keuze maken*

| | | | | |
|------------------------|--|---|------------------------------|--|
| | | <p>Plenair afronden en koppelen aan praktijk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat ging goed, waar liep je (evt) tegen aan? • Wat heb je hiervan geleerd? Wat ga je hiervan in de praktijk toepassen? Noteren. <p>Hier ruimte laten om hun eigen proces onder de loep te nemen en te bespreken!</p> | A4 Toepassing praktijk | |
| 17.15- 18.00 45' | Supervisie: van een werkplek een leerplek maken | <p>SET Na afloop van dit onderdeel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hebben deelnemers inzicht gekregen in de mogelijkheden voor onderwijs tijdens werkzaamheden in de dagelijkse werkpraktijk; - kunnen deelnemers leermomenten in de dagelijkse werkpraktijk herkennen en benutten; - kunnen ze de CanMEDS toepassen. <p>DIALOGUE Roepvraag: wat is supervisie eigenlijk? Op welke momenten kan supervisie worden gegeven? 5'.</p> <p>Uitleg</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laat slides met definitie Supervisie zien. Evt oefening 'Horloge' om aan te geven dat de focus op onderwijs moet liggen en niet op de werkpraktijk. • Er zijn genoeg momenten om supervisie te geven. • De vraag is: hoe maakt je van die momenten een leermoment? Dat mogen jullie verder uitwerken. <p>Opdracht</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maak 4/5 subgroepen • Laat de deelnemers per subgroep kiezen uit de volgende praktijksituaties: MDO - Visite lopen – Poli – Complicatiebespreking – Overdracht – Familiegesprek – Dienst. • Zorg ervoor dat er verschillende praktijksituaties gekozen worden. • In de subgroepen gaat men bespreken hoe ze van deze werksituatie een effectief leermoment kunnen maken aan de hand van de volgende vragen (Uitgaande van: optimale patiëntenzorg én optimale opleiding van de assistent/fellow): <ul style="list-style-type: none"> - Hoe kun je de begeleiding vormgeven? - Hoe regel je de tijd voor begeleiding? - Welke leerdoelen zou je met de assistent kunnen afspreken? - Hoe begeleid je een aios die je niet kent (groei, voortgang)? - Aan welke CanMEDS competenties kan de aios hier werken? | Slide 43 - 48 | |

- Welke **afspraken** kun je hierover maken met je collega's uit de groep? **M.n: over het KPB proces**

Elke subgroep schrijft de bevindingen op FO (ontvangt FO vel en stift van trainer) 20'

Plenaire presentatie 25'

Werkwijze:

- De FO's worden opgehangen. De discussieleider nodigt de rapporteur van groep 1 uit om de resultaten te presenteren. *Let er op dat dit kort en alleen puntsgewijs-concluderend gebeurt (anders wordt het langdradig).*
- Per ronde is een **andere subgroep verantwoordelijk voor het stellen van kritische vragen** over de presentatie, wijs van tevoren die groep aan en maak deze opdracht duidelijk. Als trainer kun je nog een paar extra vragen stellen als er weinig uit de subgroep komt, zie hieronder.
- Dezelfde procedure wordt voor de opdrachten 2, 3 gehanteerd.
- De trainer gebruikt de laatste 5' van de discussie voor een samenvatting en enkele (maximaal drie) 'take-home-messages'.

Optioneel:

Tijdens de discussie noteert de trainer - die niet als discussieleider fungeert – de verschillende gezichtspunten / opmerkingen. Hiermee wordt voor de deelnemers zichtbaar dat hun inbreng is 'gehoord' en het overzicht is een hulp voor de discussieleider bij de samenvatting.

Doorvragen ahv onderstaande vragen tijdens de plenaire terugkoppeling:

- *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 1ste jaars aios hetzelfde als van een 3de 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, coassistenten, andere hulpverleners)?*

CLOSURE

- Laat een van de deelnemers samenvatten: wat zijn de belangrijke kenmerken van georganiseerde en leerzame supervisie.
- Laat slide zien Take Home Messages supervisie).

| | | | | |
|---------------|--|---|----------|--|
| | | <p>Toepassing in de praktijk Wat neem je mee uit deze oefening; hoe kun je morgen je supervisie in deze werksituaties efficiënter inrichten. Noteren.</p> | | |
| 18.00 – 18.30 | <p>Terugblik Leerdoelen</p> <p>Tips voor borging in de praktijk</p> <p>Afsluiting en praktische zaken</p> | <p>SET Na afloop van dit onderdeel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kunnen deelnemers aangeven wat ze geleerd hebben. <p>DIALOGUE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vraag de deelnemers om hun eigen leerdoelen op de FO's te bekijken en beoordelen of hun leerdoelen zijn behaald • Iedere deelnemer mag op het toepassing praktijk-formulier reflecteren: wat heeft deze dag je opgeleverd, wat ga je vanaf morgen (anders) doen? Laat in een kort rondje de deelnemers hier iets over zeggen. <p>CLOSURE</p> <ul style="list-style-type: none"> • In tweetallen twee tips voor de groep bedenken voor borging van het geleerde en de opgedane inzichten, in de praktijk. Daarn plenair bespreken. • Afsluiten met smart afspraken: (Trainer noteert op FO, deze kan mee naar de afdeling) <ul style="list-style-type: none"> - Welke afspraken kunnen jullie met elkaar maken? - Is deze smart genoeg? - Wie bewaakt dit? - Etc. • <u>“Check-out-vragen”</u>: Vraag iedereen met een of een paar woorden/1 zin te zeggen wat hij/zij van deze middag vond. <ol style="list-style-type: none"> 1. Hoe kijk je terug op de middag? 2. Wat wil je nog zeggen? | Slide 49 | |