

Starters pakket Opleiden en onderwijs geven

6 maanden, 1x inventarisatie coaching, 4x coaching met Mariska, 4x coaching met Jasper

Doel: aan het einde van het fellowship is de fellow in staat op een medisch specialistisch niveau andere artsen op te leiden en kan les geven.

Ingangseis

De fellow is SEH Arts en heeft al enige ervaring in het opleiden van co-assistenten en arts-assistenten. De fellow geeft regelmatig les.

Een uitzonderlijke AIOS kan in de laatste fase van de opleiding misschien experimenteren met deze werkvorm

Methode

Blok van 9 coachingsdiensten

Tijdens de eerste dienst is er een uitgebreid start gesprek waarin besproken wordt hoe coaching plaatsvindt en waarin besproken wordt in hoeverre een coach mag of moet interveniëren. Tevens wordt besproken welke onderdelen uitmaken van het Opleiden en onderwijs geven en waarop dus gecoached kan worden.

VORM VAN COACHEN

- Coach volgt de fellow en observeert gedrag, waarbij elke dienst een andere focus is.
- De Coach richt zich specifiek op alle opleidings en onderwijsmomenten, en is dus altijd aanwezig bij overdracht en middag onderwijsmomenten.
- Benoem eerste keren geen overname van dienstsein, op termijn als leerdoelen switchen naar medische inhoud kan dit juist wel
- Shockrooms indien nuttig wel behouden als medisch inhoudelijk leerdoel (en sein overnemen kan dan heel goed)
- Indien behoefte aan echo supervisie kan dit zonder problemen doorgaan

INTERVENTIE DOOR COACH

- Mag de coach wel of niet bemoeien met supervisie gesprekken?
- Mag de coach spontaan dingen noemen of moet die wachten tot evaluatie moment
- Medisch sparren is leuk en wordt gestimuleerd, maar moet geïnitieerd worden door de fellow. Stel vragen en geef aan als je even tijd hebt.
- De Coach gaat ervan uit dat de fellow al de expertise heeft om veilig als SEH arts te werken en dus ook om opleidingsgericht te superviseren en onderwijzen. Het doel is om de fellow verder te helpen, hiertoe zijn alle middelen geëigend. De coach beoordeelt niet en geeft geen cijfers. Verwacht dit dus ook niet.

INHOUD VAN COACHEN

- De lijst met onderwerpen passend bij dit blok worden doorgenomen.
- De eerste dienst loopt de coach mee en probeert een indruk te krijgen van dingen die wel of niet prioriteit krijgen bij het coachen.

HET NAGESPREK NA DE EERSTE DIENST

- De coach deelt feedback en probeert samen met fellow deze observaties om te zetten in een concreet plan ter verbetering (zie methode)
- De lijst met onderwerpen van 'opleiden en onderwijs' wordt langsgelopen en deze onderwerpen worden verdeeld over de 8 resterende diensten
- Besproken wordt welke van deze onderwerpen meer en welke minder belang krijgt, ook op basis van IOP en eerdere coaching.

DE AGENDA VAN EEN COACHINGSDIENST

Elke dienst begint met een startgesprek, een gezamenlijke lunch, en een eindgesprek.

- De avond voorafgaand aan de coachings-dienst stuurt de fellow een berichtje naar de coach met het onderwerp van de dag die volgt. Hierin komt aan de orde waarover de fellow les gaat geven als daar een specifiek moment voor is (bv. een late dienst), en vooral ook wat de fellow wil dat de leerlingen onthouden van de les en welke onderwijsstrategie deze gaat gebruiken.
- Startgesprek elke dienst, waarin:
 - o Het leerdoel van die dag nogmaals doorgenomen wordt.
 - o Belangrijkste leerdoelen van eerdere coaching benoemd wordt (en waarom dus continue coaching blijft bestaan)
 - o Terugkomen op vorige dienst als er medisch inhoudelijk "huiswerk" was. Waren er nog vragen?
- Samen lunchen en evaluatie
- Na de overdracht (administratie pas daarna): Eindgesprek en vaststellen geobserveerd gedrag in het algemeen, specifiek gedrag waarop die dag gecoached zou worden, maken plan van aanpak om dit gedrag verder te ontwikkelen (zie methode) . Tevens vaststellen welke medisch inhoudelijke issues aan de orde zijn gekomen. Plan maken t.a.v. studie thuis en nasturen interessante artikelen. Benoemen of leerdoelen van eerdere coaching op de agenda blijven of er vanaf kunnen.
- Fellow maakt verslag van de dag

CONTINUÏTEIT EN CYCLISCH COACHEN

- elke dienst heeft een andere focus, maar belangrijke geïnventariseerde items blijven aandacht krijgen totdat het niet meer nodig is.
- Na 4 diensten wisselt de coach en gaat de fellow door met een andere coach. De fellow is verantwoordelijk om duidelijk naar de nieuwe coach te communiceren welke onderdelen aan bod zijn gekomen en welke nog niet, en welke leerdoelen benoemd zijn tijdens de eerste coachings diensten.

AFSLUITING NA LAATSTE COACH DIENST

Samenvatting van alle belangrijke observaties en leerdoelen t.a.v. dit domein. Laatste keer observatie en feedback op alle punten. Afsluiting met vaststellen hoe ver de fellow gevorderd is, en maken plan voor hoe de fellow na dit blok zelf verder kan. Waar moet de prioriteit liggen? Gesprek wordt vastgelegd in IOP

DE ONDERWERPEN VOOR COACHING BINNEN HET DOMEIN OPLEIDEN EN ONDERWIJS

Mini onderwijsmomentjes rondom het bespreken van patiënten en aansluiten op iemands niveau
inschatten van niveau van de assistent. Slaat de basis niet over. Legt de nadruk op wat echt van belang is. Is helder in uitleg. Kan ervoor kiezen om zwart-wit uit te leggen, en kan ook kiezen om grijstinten te laten zien. Gebruikt waar nodig beelden of plaatjes. Toetst of de assistent het leermoment begrepen heeft. Maakt de vertaalslag van het geleerde, naar de casus die besproken werd.

Het geven van feedback

Kan feedback geven, gevraagd (KPB, OSATS) of ongevraagd. De feedback is inhoudelijk juist, opbouwend, specifiek genoeg. De fellow biedt voldoende veiligheid voor het geven van feedback. De fellow stimuleert de assistent een vervolg te geven aan de feedback. De fellow communiceert (indien nodig) naar derden (opleider of mentor). De Fellow vult OSAT's en KPB's in in het digitaal portfolio. Kan een analyse maken van wat een assistent goed doet of fout doet. Communiceert naar mentor of opleider over structurele problemen bij een assistent

Opleiden op alle competenties

De fellow geeft niet alleen input over de medische overdracht en besluitvorming, maar ook over alle andere competenties en rode draden. Hiervoor is de fellow indien mogelijk of nodig aanwezig bij alle onderdelen van het patiënten contact, dus ook bij bijvoorbeeld de anamnese en het slotgesprek. De fellow kan de assistent doceren over het lichamelijk onderzoek indien dat klinisch relevant is. De fellow zoekt bij de assistent specifiek naar leerdoelen buiten de medische inhoud zoals geruststellen, hulpvraag verheldering, duidelijke informatie verschaffing, nazorg en ook veiligheid voor de patient (of diens kinderen)

Het geven of niet geven van verantwoordelijkheid

De fellow heeft een bewuste strategie om te bepalen welk deel van de zorg deze wel of niet kan toevertrouwen aan de assistent. De fellow heeft een strategie om zich ervan te vergewissen dat deze strategie ook de juiste is. De fellow durft los te laten waar dat kan en durft ook toe te eigenen waar dat moet.

Het herkennen van specifieke beperkingen van de assistent

De fellow kan in korte tijd een analyse maken van de sterke en minder sterke kanten van een assistent en gebruikt bewust strategieën en opleidingstactieken om de assistent verder te helpen. Hieronder vallen micro-managen bij onbetrouwbare assistenten, loslaten en niet besluiten voor besluiteloze assistenten, see one do one teach one by angstige assistenten, doorvragen en de diepte opgaan voor de goede assistenten.

Een gestructureerd onderwijsmoment

Kan lesgeven aan een groep met voorbereiding. Kent onderwijskundige principes. Heeft een van tevoren vastgesteld leerdoel, heft een strategie hoe dat leerdoel te behalen. Kent beperkingen van de tijd. Kiest een specifiek genoeg onderwerp, maakt effectief (wel of niet) gebruik van ondersteunende materialen of plaatjes. Kan experimenteren met verschillende vormen.

Leren klinisch redeneren bij de complexe patient

Kan bij een complexe casus met de assistent samen complexiteit terugbrengen tot een werkbare probleemlijst en plan. Maakt keuze voor zelf doen of zelf laten doen afhankelijk van niveau van de assistent en ook de beschikbare hoeveelheid tijd voor supervisie.

Een verrichting leren doen

Heeft een gestructureerde aanpak om een assistent een nieuwe verrichting te leren uitvoeren. Heeft aandacht voor de indicatie, contra-indicaties, procedure, documentatie, outcome en complicaties. Kan bijsturen waar nodig tijdens de procedure maar ook loslaten en even laten gaan als dat veilig is. Zorgt dat het team betrokken is en zorgt dat de patient zich veilig voelt en is.

Onderwijs bij de kritiek zieke patient

Kan ook bij kritiek zieke patiënten bepalen onderdelen van de zorg uit handen geven aan iemand die moet leren. Maakt hierin veilige en verstandige keuzes. Kan interveniëren als het niet goed, maar ook loslaten als dat veilig is. Kiest voor een juist strategie, is op de hoogte van wat de fellow van de assistent kan verwachten.

Addendum 1: Het curriculum

OPLEIDEN EN ONDERWIJS

Specificaties en beperkingen

Draagt bij aan het opleiden van collega's, co-assistenten en verpleegkundigen (in de uitwerking van de EPA benoemd als leerling). Ook het eigen leren zit hierin verwerkt: reflective practitioner, levenslang leren. Beperking: deze EPA kan pas worden voltooid als de AIOS zelf voldoende klinische bagage heeft.

Vereiste kennis en vaardigheden, houding en gedrag om deze EPA uit te voeren

Opleiden	Beschrijving	Superviseren van het gehele patiënten-contact (inclusief verslaglegging en correspondentie)
	Kennis	Kennis van de beginselen van onderwijskundige- en opleidingskundige principes Kennis van de instrumentaria die ter beschikking staan voor het opleiden
	Vaardigheden	Inschatten van beperkingen en het supervisie-niveau van de leerling, met als doel de leerling vrij te laten met voldoende aansturing en onderwijs Toepassen van passende gesprekstechnieken: aanmoedigend, sturend, coachend Ontvangen van feedback en handelen bijsturen op basis hiervan Geven van feedback
	Gedrag	Expliciteert eigen functie als rolmodel (toelichten, hanteren voor opleiden) Toont een life-long learning attitude en is daarmee up to date ten aanzien van van eigen kennis en kunde. Doet actief aan zelf- en bijscholing. Vraagt feedback Kent eigen beperkingen en handelt hiernaar Toont zich een reflective practitioner: is in staat om effect van handelen tijdens supervisie te beoordelen, op basis daarvan het handelen bij te stellen en hiervan te leren Benut dagelijkse werkzaamheden voor opleiden en stemt dit af op het niveau van de leerling Geeft feedback op de taken verricht door de leerling Creëert een sfeer van veiligheid en openheid waarbij de leerling optimaal kan functioneren Hanteert toetsinstrumenten adequaat Zorgt voor overdracht van informatie binnen het opleidingsteam

Vereiste kennis, vaardigheden en gedrag om deze EPA uit te voeren

Onderwijs	Beschrijving	Geven van gepland en ongepland onderwijs door middel van lezingen, werkgroepjes, individuele besprekingen
	Kennis	Kennis van beginselen van onderwijskundige- en opleidingskundige principes met betrekking tot lezingen, werkgroepjes, vaardigheds-onderwijs Kennis van de instrumentaria die ter beschikking staan voor het opleiden
	Vaardigheden	Geven van een presentatie en/of begeleiden van een werkgroep Prioriteren binnen leerstof Onderwijzen van een vaardigheid Toepassen van passende gesprekstechnieken: aanmoedigend, sturend, coachend
	Gedrag	Past niveau van onderwijs aan op leerling (of groep) Kiest relevante leerdoelen en de hierbij horende onderwijsmethode

Rode draad

Doelmatig werken	Maakt bij het onderwijzen een plan van aanpak
Veiligheidsdenken	De gekozen vorm van onderwijs en supervisie lijdt tot het gewenste gedrag bij de leerling Creëert bewust een veilige sfeer waarin de leerling open kan zijn. Maakt fouten bespreekbaar en reflecteert op eigen handelen

Informatiebronnen om te komen tot een bekwaamverklaring

Verplichte bronnen	Voorbeeldonderwerpen
Stage	
Cursussen	(Teach de teacher)/Coach the co voor AIOS
Klinische beoordeling (KPB, of Kritische praktijk beschouwing)	KPB's onderwijs geven en supervisie
Kennistoetsing (KKT, E-learning, anders)	
OSAT	Simulatietraining geven
Reflectie	reflectie verslag 360 Graden feedback

Geschatte fase van de opleiding/stage waarop dit op niveau 4 (ongesuperviseerd) moet worden bereikt

4^e Opleidingsjaar