

Appendix

Bijgaand volgen 4 beschrijvingen van docentrollen in verschillende context en op verschillende niveaus in de organisatie. De competenties die nodig zijn om de rol goed te vervullen worden hieraan gekoppeld. Tenslotte wordt een indicatie gegeven van (verdere) professionalisering passend bij de rol

- A. Docent in de basisvakken (microniveau)
- B. Begeleider coassistent (microniveau)
- C. Blokcoördinator preklinische fase (mesoniveau)
- D. Opleider affiliatieziekenhuis (macroniveau)

A. Docent in de basisvakken (microniveau)

A is wetenschappelijk onderzoeker bij de afdeling Immunologie en docent binnen de basisopleiding geneeskunde van een UMC. Hij verzorgt onderwijs tijdens de Bachelorfase van de basisopleiding geneeskunde: grootschalige hoorcolleges (\pm 350 studenten) en kleinschalig contactonderwijs (\pm 12 studenten), waaronder werkcolleges en practica. Daarnaast begeleidt A in zijn laboratorium een aantal studenten uit de Masterfase en een promovendus bij hun onderzoek.

De competenties behorend bij zijn onderwijstaken liggen alle op microniveau en zijn te vinden in de eerste kolom van de tabel. Voor de leesbaarheid is in onderstaande tekst de aanduiding 'mi' (microniveau) weggelaten.

Taakgebied Ontwikkeling (OW)

Toen er een nieuw curriculum werd ontwikkeld heeft A de hoorcolleges, werkgroepen en practica die hij geeft opnieuw bekeken en aangepast. Hiervoor heeft hij kennis genomen van de uitgangspunten van dit geïntegreerde curriculum. Hij heeft overlegd met de internist-infectioloog waarmee hij een collegereeks verzorgt en samen hebben ze de basisvakken en klinische vakken geïntegreerd. Aan de hand van de leerdoelen heeft hij de onderwijsbijeenkomsten ingevuld. (OW 1 t/m 4).

Taakgebied Organisatie (OR)

Ruimschoots voordat het onderwijs plaatsvindt, vraagt A voldoende onderwijszalen en ondersteunende middelen (video-speler) aan. Hij organiseert een bijeenkomst met de onderwijsassistenten over de bedoeling van het (vernieuwde) onderwijs, de stof en de werkwijze. Hij heeft onderzoeksfaciliteiten geregeld voor de studenten die hij begeleidt en gezorgd voor dagelijkse begeleiding op de werkvloer. Hij noteert de contactmomenten in zijn agenda en reserveert tijd voor de voorbereiding. (OR 1 t/m 5).

Taakgebied Uitvoering (UI)

Om zijn onderwijs actueel te houden volgt A de ontwikkelingen in zijn vakgebied en implementeert die in zijn colleges en practica en bij de begeleiding van de Masterstudenten. Hij verdeelt de stof goed over de serie colleges en practica die hij moet geven. Indien nodig, stelt hij zijn onderwijs bij op basis van onderwijsbeoordelingen en gesprekken met studenten en medewerkers. (UI 1 t/m 4).

Taakgebied Begeleiding (BG)

A heeft wekelijks overleg met de Masterstudenten en als er tussentijds problemen zijn is hij aanspreekbaar. Tijdens practica is hij aanwezig om studenten te ondersteunen bij het oplossen van problemen. Met de Masterstudenten voert hij na afloop van de stage een eindgesprek waarin hij ingaat op hun ervaringen en gekregen begeleiding. Met de promovendus heeft hij maandelijks samen met de promotor werkoverleg waarin ook de begeleiding aan de orde komt. (BG 1 t/m 4).

Taakgebied Toetsing (TO)

Toetsing in de Bachelorfase vindt plaats met een schriftelijk tentamen aan het eind van een blok. A levert hiervoor tentamenvragen over zijn onderwijs. Bij het Master-onderzoek beoordeelt hij onderzoeksopzet en –rapportage en betreft hij ook inzet en mate van zelfstandigheid van studenten. (TO 1 t/m 4).

Taakgebied Evaluatie (EV)

A vraagt studenten regelmatig wat zij van zijn onderwijs vinden, inhoudelijk, didactisch en logistiek. Hij woont ook evaluatiebijeenkomsten met mededocenten en studenten bij (EV 1 & 3).

Professionalisering

A is een gerenommeerd Immunoloog en met de vakbekwaamheid zit het wel goed. Omdat hij zich realiseerde dat dit een noodzakelijke, maar zeker geen voldoende voorwaarde is om goed in onderwijs te zijn, heeft hij de afgelopen jaren deelgenomen aan diverse didactische workshops in het UMC, waaronder 'toetsvragen maken'. A is vooral autodidact en heeft enkele instructies over onderwijs ontwerpen en competenties bestudeerd. Hij is inmiddels vaardiger in het maken van een collegeopzet. Enkele van zijn ontwerpen heeft hij consultatief voorgelegd aan een onderwijskundige van het ondersteuningsbureau. Hij was blij met de feedback en zijn opdrachten voor infectieleer werden hier sterker van. A bouwde zijn onderwijsportfolio langzamerhand op en laat daarin zien hoe hij zijn kennis heeft vergroot en didactisch vaardig is geworden; hij is trots op de steeds beter wordende beoordelingen van studenten. Binnenkort zal hij zijn portfolio voorleggen aan de toetsingscommissie voor het verkrijgen van een BasisKwalificatie Onderwijs (BKO). Hij vindt het belangrijk dat anderen zijn didactische kwaliteiten beoordelen, daar kan hij alleen maar beter van worden. In het komend jaargesprek zal A voorstellen zijn onderwijsfunctie uit te breiden zodat hij coördinator kan worden van het blok dat binnenkort vrijkomt. Hij wil zich graag toeleggen op het ontwerpen van competentiegericht leren en opleiden. Dan kan hij zijn kennis daarover toepassen op het gehele blok.

B. Begeleider van co-assistenten (microniveau)

B is aios Kindergeneeskunde in een affiliatieziekenhuis. Hij begeleidt co-assistenten bij hun junior coschap. Dit betekent dat er 1 maal per 3 weken een co-assistent met hem meeloopt. Deze observeert hem en C probeert de co-assistent ook zoveel als mogelijk zelf te laten doen. Verder verzorgt C onderwijs aan een groepje co-assistenten.

De competenties behorend bij zijn onderwijstaken liggen alle op microniveau en zijn te vinden in de eerste kolom van de tabel. Voor de leesbaarheid is in onderstaande tekst de aanduiding 'mi' (microniveau) weggelaten.

Taakgebied Ontwikkeling (OW)

B probeert van de werkomgeving zoveel mogelijk een leeromgeving te maken. Hij heeft de leerdoelen van het coschap doorgelezen en probeert, waar mogelijk, een leersituatie te creëren voor de co-assistent (visite, overdracht, etc.). Hierbij houdt hij rekening met het kennis- en vaardigheidsniveau van de betreffende co-assistent. (OW 1 t/m 4)

Taakgebied Organisatie (OR)

B heeft met de onderwijssecretaresse afgesproken dat zij de co-assistenten opvangt en een kennismakingsgesprek met hem regelt. Hij plant ook het cursorisch onderwijs voor de co's in en het meedraaien op de poli. Hij loopt regelmatig even binnen om te kijken of alles goed loopt. (OR 1 t/m 4).

Taakgebied Uitvoering (UI)

De co-assistent loopt met B mee bij de visites en patiëntenbesprekingen. Naar aanleiding van de visites benoemt hij opvallende zaken bij patiënten, het contact met de ouders, licht toe hoe hij lichamelijk onderzoek doet en bespreekt hoe hij aan zijn bevindingen komt. In deze 3 weken doet de co-assistent ook 1 keer zelfstandig een poli, uiteraard met een check daarna door B. Hij kan daar niet de hele tijd zelf bij zijn, daarom worden de anamnese en het lichamelijk onderzoek opgenomen. Eén keer per week bespreekt hij een casus met een groepje co-assistenten uit hun eigen praktijk en hij laat 1 keer per 3 weken de co-assistenten onderwijs aan elkaar verzorgen over voeding en voedingsanamnese (UI 1 t/m 3).

Taakgebied Begeleiding (BG)

Bij de start van het coschap heeft B een kort kennismakingsgesprek met de co-assistent. Hij probeert zich in die korte tijd een beeld te vormen en vraagt de co-assistent ook of deze liever eerst de kat uit de boom kijkt of zoveel mogelijk zelf wil proberen. Bij kindergeneeskunde zijn deze laatste mogelijkheden wel beperkt, maar hij probeert ze dan al wat sneller zelf een poli te laten draaien, uiteraard met een supervisor binnen handbereik. Hij streeft ernaar aan het einde van het coschap bij de co te polsen hoe deze het coschap heeft ervaren. Tevens bespreekt B met de co-assistent hoe werksituaties als leersituaties kunnen worden benut en of er voortgang is. Leren in de praktijk is immers een leerproces op zich (BG 1 t/m 4).

Taakgebied Toetsing (TO)

B geeft niet de eindbeoordeling van een co-assistent, maar vult tegenwoordig wel klinische praktijkbeoordelingen in en geeft daarover feedback. Om de student-patiëntcontacten te beoordelen gebruikt hij de video-opnames die de co gemaakt heeft en bespreekt deze met hem/haar. Verder informeert de beoordelaar van het coschap Kindergeneeskunde altijd bij hem naar het functioneren van een co-assistent (TO 1 t/m 4).

Taakgebied Evaluatie (EV)

Tijdens het afrondend gesprek vraagt B ook hoe de co zijn begeleiding heeft ervaren. B neemt deel aan besprekingen waar de evaluaties en begeleidingsbeoordelingen door co-assistenten aan de orde komen (EV 1 t/m 3).

Professionalisering

B heeft hart voor zijn vak. Zijn eigen opleiding kost hem veel energie en tijd, maar doet hem ook beseffen hoe belangrijk het opdoen van ervaring is. Hij heeft veel geleerd van de gesprekken met opleiders/stafleden en is actief in het verzamelen van feedback. Als actief kernteamlid van *In VIVO*¹ weet hij als geen ander hoe behulpzaam het is om met een portfolio te werken en de eigen doelen en voortgang regelmatig met de opleider/stafleden te bespreken. Dat verlangt hij nu ook van de co-assistenten die vooral in zo'n eerste co-schap in het diepe worden gegooid. C heeft inmiddels een eerste basis gelegd met het volgen van de training Clinical Teaching die in het kader van het Teach the Teacher programma in het UMC van de OOR² is gegeven. B deed daar kennis op over het leren op de werkplek in verschillende klinische situaties (ochtendrapport, bedside teaching, poli, etc.) en werd zich bewust van de kenmerken van een effectieve begeleider. Door regelmatig co-assistenten te instrueren of door het voeren van een voorbereidingsgesprek wordt hij telkens vaardiger in het begeleiden en wordt steeds enthousiaster. Hij merkt dat dergelijke didactische kwaliteiten ook werken in het patiëntcontact. Hij heeft zich aangemeld voor de vervolgmodes: 'feedback geven en voortgangsgesprekken voeren'. Het expliciteren en operationaliseren van doelen, leerwensen en competenties brengt hem beter in contact met de co-assistenten waardoor hij ze beter kan ondersteunen, of juist zelfstandig kan laten omdat hij wel weet wat voor vlees hij in de kuip heeft. De evaluatie door co-assistenten vindt hij nog niet optimaal verlopen. In de training Clinical Teaching werd ook al gesproken over het bevorderen van een goed leerklimaat en maakte hij kennis met instrumenten om dit te meten. B wil er graag ervaring mee opdoen en zich inzetten voor verbetering van de faciliteiten en de begeleiding, vooral door het geven van feedback. Hij heeft een afspraak met zijn afdelingshoofd gemaakt om voor te stellen dat de afdeling een methode gaat gebruiken om het opleidingsklimaat van de afdeling te meten en erover in gesprek te raken.

¹ Vaart in Innovatie in de Vervolgopleidingen: <http://www.medischevervolgopleidingen.nl>

² Onderwijs- en opleidingsregio

C. Blokcoördinator in de preklinische fase (mesoniveau).

C is als gynaecoloog werkzaam binnen een UMC en tevens coördinator van een preklinisch blok waarin diverse aspecten binnen de voortplantingscyclus centraal staan, zoals seksualiteit, fertiliteit, zwangerschap, bevalling en de (verstoorde) ontwikkeling van het jonge kind. Zij is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de (patiënt)colleges, werkgroepbijeenkomsten, practica en opdrachten voor zelfstudie binnen dit blok met 3 toetsen.

De competenties behorend bij haar onderwijstaken liggen alle op mesoniveau en zijn te vinden in de tweede kolom van de tabel. Voor de leesbaarheid is in onderstaande tekst de aanduiding 'me' (mesoniveau) weggelaten.

Taakgebied Ontwikkeling (OW)

Als coördinator is C betrokken geweest bij de ontwikkeling van het blok. Zij vertaalde, samen met haar docenten, de uitgangspunten van het curriculum, zoals geïntegreerd onderwijs, naar de colleges, werkgroepen, practica en zelfstudie. Daarbij bewaakte zij of de leerdoelen van haar blok voldoende uit de verf kwamen en de onderlinge afstemming van de verschillende onderwijsonderdelen in het blok; de 3 tentamens werden afgestemd op het onderwijs van haar blok. Als coördinator heeft zij het overzicht over het gehele blok. Dit hele proces kostte vooral in de eerste jaren veel aandacht en inspanning. (OW 1 t/m 4).

Taakgebied Organisatie (OR)

De coördinator heeft weliswaar een ondersteunend, administratief bureau voor roostering, logistiek en informatievoorziening naar studenten en docenten, maar zij blijft verantwoordelijk voor het leveren van docenten vanuit de diverse afdelingen, het bemiddelen bij verschil van inzicht over het onderwijs vanuit de verschillende disciplines, het 'blussen van brandjes' wanneer docenten uitvallen, etc. Verder neemt ze als check altijd de roosters voor haar onderwijs door en geeft aan op welk moment zij het onderwijs met docenten en studenten wil evalueren (OR 1 t/m 5).

Taakgebied Coaching (CO)

C heeft verschillende jonge docenten die in haar blok onderwijs geven, vooral patiënt demonstraties en colleges in hun specifieke vakgebied. Omdat deze nog weinig ondervinding hebben bespreekt ze met elk van hen hun ideeën en opvattingen over onderwijs. Ze vraagt specifiek welke leerdoelen ze hebben voor de studenten; ze vraagt ook waar ze zelf tegenop zien als docent en hoe ze denken daarmee om te gaan. Na hun eerste ondervindingen spreekt C opnieuw met de junior docenten, alleen of in een groep, en laat ze reflecteren op hun ervaringen als docent. Ze vraagt hen of ze denken hun onderwijsdoelen bereikt te hebben en wat hun plannen zijn voor de volgende sessies. Ze biedt de juniordocenten aan om een ondervindingssessie bij te wonen en vraagt op welke specifieke punten ze feedback willen hebben. Aan het eind van het blok heeft C een afsluitende evaluatie bijeenkomst met elk van de junior collega's waarin zij beide reflecteren op de afgelopen periode (CO 1 – 4).

Taakgebied Toetsing (TO)

Als coördinator is C verantwoordelijk voor één van de tentamens van het blok. Over de twee andere tentamens overlegt zij regelmatig met haar collega's. Het samenstellen van een tentamen met de vele vragen van tientallen docenten is altijd een hele klus. Niet alleen omdat alle vragen bij haar terecht moeten komen, maar ook omdat zij de vragen vaak nog herschrijft, zodat ze voldoen aan de eisen voor een goede vraag. Dit betreft inhoudelijke eisen over congruentie met de leerdoelen en vormtechnische eisen om heldere en eenduidige tentamenvragen te krijgen (TO 2 t/m 4).

Taakgebied Evaluatie (EV)

Als coördinator initieert en leidt C evaluatiebijeenkomsten waarin zowel studenten als docenten hun mening over het onderwijs altijd duidelijk ventileren. Op grond hiervan is het blok de afgelopen jaren geoptimaliseerd en scoort het goed, zowel onder studenten als docenten (EV 1 t/m 3).

Professionalisering

C is een gewaardeerde vakhoogleraar en daarnaast heeft zij een hart voor onderwijs. Ze heeft al een jarenlange onderwijservaring en veel college gegeven. Het coördinatorschap is haar op het lijf geschreven. Inhoudelijk heeft ze veel ideeën over verbeteringen in haar blok, maar ze merkt dat dit door haar docenten lang niet altijd wordt gewaardeerd. Discussies over al dan niet ontwikkelen van competenties interesseren haar, maar haar kennis op dat vlak is onvoldoende om er aan mee te doen. In haar jaargesprek wil ze de mogelijkheden verkennen voor meer onderwijstaken. Ze wordt ook een dagje ouder... Zou het iets zijn om een Master onderwijskunde te gaan volgen? Zo kan ze vaardiger worden in het aansturen van docenten en het geven van feedback aan startende docenten in het BKO³-traject. Ze wil er voor zorgen dat er een goede infrastructuur blijft bestaan om haar vak over te dragen. Over die Master onderwijskunde wil zij het komend jaar nadenken. In de tussentijd zal zij een module 'competentiegericht onderwijs ontwerpen' volgen (6 dagen) voor coördinatoren en georganiseerd door het eigen UMC in samenwerking met een onderwijsinstituut (lerarenopleiding). Dat lijkt haar inspirerend. Ze wil meer kennis vergaren over het zogenaamde *Nieuwe Leren*, de voor- en nadelen ervan en deelnemen aan discussies erover. Een en ander wil ze toepassen in discussies die vooruitlopen op een te omschrijven visie op leren en onderwijzen die het UMC ontwikkelt. In praktische zin doet ze ervaring op met de betekenis van het Nieuwe Leren. Zij leert namelijk ook te werken met een digitaal docentportfolio. Ze zal met haar eigen ervaringen de bekende weerstanden hierover wellicht kunnen ontzenuwen. Dat portfolio moet in ieder geval gevuld worden om de vijfjaarlijkse accreditatie/kwalificatie te behouden. Tenslotte zal ze kennisnemen van de ins en outs van multisource feedback. Dat zal ze zeker gaan toepassen, zodat ze meer zicht heeft op haar functioneren binnen het onderwijs. Misschien blijkt het ook een goed instrument om te gebruiken op haar afdeling, zodat de didactische kwaliteiten van de stafleden die bij het opleiden op de werkplek betrokken zijn inzichtelijk worden en indien gewenst kunnen worden vergroot.

³ BasisKwalificatie Onderwijs

D. Opleider in affiliatieziekenhuis (macroniveau)

D is opleider interne geneeskunde in een affiliatieziekenhuis. Op zijn afdeling zijn 4 aios in opleiding die 2 jaar van hun opleiding tot internist in zijn ziekenhuis doorbrengen: de stages algemene interne geneeskunde, cardiologie, longziekten, consultatief werken, poliklinisch werken en Intensive Care. D voert regelmatig overleg met de academische opleider in het cluster en met de stagesupervisors. D zorgt ervoor dat de aios aan hun onderwijsverplichtingen kunnen voldoen. Hij voert jaarlijks voortgangsgesprekken met de aios om hun voortgang te beoordelen.

De competenties behorend bij zijn onderwijstaken als opleider liggen alle op macroniveau en zijn te vinden in de derde kolom van de tabel. Voor de leesbaarheid is in onderstaande tekst de aanduiding 'ma' (macroniveau) weggelaten. Zijn taken op micro- en mesoniveau worden hier buiten beschouwing gelaten.

Taakgebied Ontwikkeling (OW)

Toen de afdeling ruim een jaar geleden opleidingsbevoegdheid kreeg heeft D zich verdiept in de eisen die aan de opleiding en de opleider gesteld worden. Hij heeft vastgesteld dat er recent nieuwe opleidingseisen zijn gekomen die onderwijsactiviteiten binnen de eigen afdeling omvatten en verplicht regionaal/nationaal cursorisch onderwijs. Hij is begonnen met het vormgeven van de onderwijsactiviteiten binnen de eigen afdeling, waarbij hij probeert zoveel mogelijk leermomenten te expliciteren tijdens de dagelijkse werkzaamheden. Zo heeft hij een format ontwikkeld voor de presentatie van nieuwe patiënten door de aios op het ochtendrapport, waarop de aios na afloop feedback krijgt. Eén maal per maand worden refereerbijeenkomsten georganiseerd waarbij aios en stafleden recente literatuur bespreken en kritisch evalueren. Tijdens stafbesprekingen en bij zijn contacten met aios op de werkvloer vraagt D zijn collega's en aios hoe zij het leerklimaat op de afdeling ervaren en wat ze van de refereerbijeenkomsten en andere onderwijsactiviteiten vinden. (OW 1 t/m 4).

Taakgebied Organisatie (OR)

Met de opleider in het Universitair Medisch Centrum (UMC) heeft D afspraken gemaakt hoeveel aios er op zijn afdeling komen en in welke fase van de opleiding zij zijn. Hij heeft de aios die zijn gekomen gevraagd een Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP) te maken en aan te geven welke stages en keuzestages ze op zijn afdeling en in zijn ziekenhuis willen doen en welke landelijke cursussen ze wanneer willen volgen. In overleg met de stagesupervisors heeft D een rooster gemaakt waarmee hij zoveel mogelijk voldoet aan de wensen van de aios en tegelijkertijd goede patiëntenzorg gewaarborgd is. Hij heeft afspraken gemaakt met verschillende andere afdelingen zoals radiologie, pathologie en chirurgie voor gezamenlijke besprekingen. Bovendien heeft hij stafleden van deze afdelingen benaderd of ze bereid zijn voor de aios interne één of meer onderwijssessie(s) te geven over hun vakgebied en welke logistieke of andere ondersteuning ze daarbij nodig hebben. Na afloop vraagt hij de docenten naar hun ervaringen en bespreekt eventuele verbeteringen; hij bespreekt ook de reacties die hij kreeg van de aios met hen. D heeft zijn secretaresse gevraagd een rooster te maken voor de refereerbijeenkomsten. Hij stemt de onderwijsactiviteiten binnen zijn afdeling af met die van de partners in het opleidingscluster. Op de stafvergaderingen van de afdeling is het onderwijsprogramma een vast agendapunt (OR 1 t/m 5).

Taakgebied Toetsing (TO)

Vergeleken met de situatie in zijn eigen opleidingstijd is de toetsing van aios veel explicieter geworden. De opleiders in het cluster hebben gezamenlijk een model voor een opleidingsportfolio ontwikkeld, dat de aios bijhouden. Zij zijn dat zelf al gewend vanuit hun basisopleiding, maar voor de staf is het nog nieuw. D heeft daarom, samen met het UMC, speciale sessies georganiseerd om de stafleden bekend te maken met de doelen en functies van een portfolio. In een andere sessie werd ingegaan op de principes van toetsen en beoordelen in het algemeen en in het bijzonder van observeren van en feedback geven aan aios. Binnen de afdeling heeft hij ervoor gezorgd dat er tijd en ruimte is voor het observeren van aios in de vorm van korte praktijkbeoordelingen en voor een nabespreking daarvan. D voert volgens schema gesprekken met elke aios waarin hij de voortgang bespreekt aan de

hand van het portfolio en waarbij hij ook de informatie van de landelijke kennistoets betreft. Hij zorgt ervoor dat alle competenties die horen bij de rollen van de arts als beschreven in het CanMEDS-model aan de orde komen. Na afloop van het gesprek legt D zijn bevindingen vast en formuleert hij samen met de aios een actieplan voor de komende periode, formuleert zijn oordeel en maakt dit bekend aan de aios en de leden van het opleidingscluster. Voor de landelijke kennistoets levert D vragen aan vanuit zijn eigen vakgebied. (TO 1 t/m 4)

Taakgebied Evaluatie (EV)

Om opleidingsbevoegdheid te krijgen heeft D destijds alle gevraagde documenten aan de MSRC⁴ overlegd en heeft de afdeling een visitatiecommissie ontvangen. Gelukkig werd de erkenning verleend aan de nieuwe opleider en opleidingsinrichting. Na de daadwerkelijke aanvang van de opleiding heeft D zich steeds georiënteerd op de kwaliteit van de opleiding door regelmatig feedback te vragen aan verschillende betrokkenen, zoals de stafleden van de eigen en andere afdelingen binnen zijn ziekenhuis, de collega's binnen het opleidingscluster, de verpleging en andere staf, en soms ook patiënten. In een halfjaarlijks gesprek met de groep aios gaat hij systematisch verschillende aspecten van de opleiding langs. Hierbij schenkt hij ook aandacht aan de werkdruk voor de aios. Waar nodig stelt hij veranderingen voor. Voor de aanvraag tot hernieuwde erkenning zal hij wederom de vereiste documenten moeten voorleggen aan de MSRC en een visitatie voorbereiden (EV 1 t/m 4).

Professionalisering

D is een ervaren specialist die naast zijn aandachtsgebied de interne geneeskunde in de volle breedte beoefent. Hij houdt zijn vak dan ook goed bij door het lezen van internationale vaktijdschriften, waarin hij zelf ook publiceert. Hij neemt actief deel aan congressen op zijn vakgebied. D vindt veel voldoening in het faciliteren en organiseren van de opleiding binnen zijn afdeling en hecht veel waarde aan het scheppen van een goed opleidingsklimaat. Om een indruk te krijgen of hij daarin slaagt, vraagt hij regelmatig feedback aan zijn medeopleiders en ook aan de aios. Om zijn onderwijskundige leiderschap te vergroten heeft hij de Teach the Teacher trainingen gevolgd die door het UMC werden aangeboden; verder verdiept hij zich in onderwijskundige literatuur en bezoekt hij het congres van de Association for Medical Education in Europe (AMEE) waar hij ook workshops volgde over het leren op de werkvloer en evaluatie. Hij neemt actief deel aan de vergaderingen van de Centrale Opleidings Commissie van zijn ziekenhuis en maakt zich er sterk voor deze COC nieuw leven in te blazen. Hij merkt echter dat het moeilijk is zijn collega's allemaal mee te krijgen in zijn enthousiasme voor het onderwijs en het onderwijs daadwerkelijk te implementeren binnen de organisatie. Hij zoekt daarom persoonlijke coaching om hem te begeleiden bij de cultuuromslag die hij wil bewerken om zijn staf om te vormen tot een opleidingsteam. Om als opleider direct contact met het werkveld te houden (*microniveau*) superviseert hij zelf aios op zijn afdeling en polikliniek, waarbij hij de aios ook direct observeert en feedback geeft. Om zich te ijken vergelijkt hij zijn observaties en beoordelingen met zijn collega's op de afdeling.

⁴ Medisch Specialisten Registratie Commissie