

De huisarts als opleider (9): Een leerzame terugkomdag op het instituut

Deze serie gaat over medisch onderwijs in de huisartsenpraktijk, over vakmanschap *en* meesterschap. Het mes snijdt aan twee kanten: studenten en huisartsen-in-opleiding (aios) leren van uw expertise en uw deskundigheidsontwikkeling krijgt nieuwe impulsen.

We volgen de opleider op zijn weg als huisarts, didacticus, manager en enthousiast professional. De eerste afleveringen gingen over goede redenen om te gaan opleiden, het aanmelden en de selectie als opleider, het opleiden in het basiscurriculum en de onderwijsmethodiek in Maastricht. We volgen nu huisarts Martin Pieters, die zijn eerste aios (Anke) opleidt en voor het eerst getoetst en getraind wordt in de cursus didactiek.

De training

Martin heeft de Checklist Leergesprek (zie vorige aflevering) goed bekeken, de toelichting gelezen en twee aandachtspunten geselecteerd waarop hij graag feedback wil ontvangen tijdens de cursus Didactiek: item 3 (leerplan [laten] maken, toetsen aan SMART-criteria¹ en afspraken maken) en 5 (exploreren van leerbehoeften en vragen naar/exploreren van reacties van de aios op feedback).

Ilse, de huisartsbegeleider, vraagt: 'Wie wil beginnen?'

Martin reageert snel: 'Ik, dan is de kop eraf!'

'Zo heftig gaat het er hier niet aan toe', glimlacht Ilse. 'Begint je videoband direct met het geselecteerde fragment?'

'Jazeker!'

'Wat zijn je aandachtspunten, Martin? En kun je die toelichten?'

'Ik wil graag feedback op item 3 en item 5. Kijkend naar de video valt het me op dat ik de aios een leerplan opleg in plaats van het door haarzelf te laten maken. Je zult zien dat ik het leergesprek beëindig met mijn plan: "Gezien je onzekerheid bij dermatologische klachten stel ik voor dat je alle patiënten met huidafwijkingen aan mij laat zien en met mij nabespreekt." Bovendien voldoet dat plan niet aan alle SMART-criteria. Het is wel meetbaar, maar niet realistisch (moet ik nu voor iedere pukkelt gestoord worden?) en ook niet relevant (het gaat toch vooral om de ziektebeelden waar Anke vragen over heeft?). Daarnaast vul ik de leerdoelen van de aios veel te snel in, zonder goed door te vragen. Kortom, ik exploreer te weinig, het plan is te weinig specifiek en niet aan tijd gebonden.'

Ilse reageert: 'Je bedoelt dat je niet afspreekt hoeveel weken jullie het op de voorgestelde manier aanpakken en op grond waarvan jullie concluderen dat het doel is bereikt?'

'Ja, precies!'

Ilse prikkelt de groep om goed door te vragen: 'Vraag Martin het hemd maar van zijn lijf. Dat leidt mogelijk tot nieuwe leerdoelen en voor jullie is het een oefening in exploreren!'

Het blijkt dat Martin het stellen van open vragen lastig vindt. 'Dat gaan we dan ook oefenen', concludeert Ilse. 'Maar laten we eerst kijken naar het fragment.'

Videocoaching

Het kijken naar het videofragment is op zich al leerzaam, niet alleen voor Martin maar ook voor de rest van de groep. De opname is een mooie afspiegeling van de werkelijkheid; je kunt er niet om heen. En het patroon is duidelijk: Martin werkt hard, maar loopt de aios ook regelmatig voor de voeten. Een herkenbare werkstijl voor menig opleider. 'Jos, wil jij Martin feedback geven op item 3 en 5? En Martin, als iets je niet duidelijk is, vraag dan door bij de feedbackgever met open vragen. De rest van de groep observeert Jos en Martin.'

'Okay', begint Jos. 'Martin, ik vond dat je het heel goed deed. Er is een goede sfeer en jullie gaan respectvol met elkaar om.'

'Dank je wel', zegt Martin en er valt een stilte. Carola begint wat onrustig te schuifelen op haar stoel: 'Kom op Martin, vraag eens wat door bij Jos! En Jos, kun je niet wat kritischer zijn? Het is intercollegiale toetsing, niet intercollegiale toedekking!'

Jos pakt door: 'Ik vind wel dat je veel aan het woord bent, doe je dat ook in je consulten?'

De kritische toon is gezet, de stilte doorbroken en dankzij de goede begeleiding van Ilse wordt het een heel constructieve feedbackronde. Martin ontdekt het voordeel van exploreren: het nodigt de ander uit concreter te zijn en voorkomt dat je iets invult voor de ander. Ook het stellen van open vragen is smeeroil voor het feedbackgesprek. Ilse is streng maar rechtvaardig; als Martin de feedback niet (h)erkent vraagt ze de groep om nader te concretiseren. Bijvoorbeeld: 'Op welk moment op de video zag je Martin zo handelen? We spoelen het terug en kijken er nog eens naar. Klopt het?' Zo wordt de video-opname 'getuige', een krachtig instrument.

In twintig minuten is het spel gespeeld en heeft iedereen de krenten uit de pap gehaald. Ilse rondt af: 'Martin, mijn complimenten. In je reacties op de anderen telde ik meer dan vijf open vragen (wat, wanneer, waarom, hoe?). Wat ga je de komende maand hiermee doen tijdens de leergesprekken? En tijdens je consulten? Maak na de training een plan, we bespreken het en toetsen het aan SMART-criteria.'

'Welke zijn dat ook alweer?', vraagt Rob. Prompt nodigt Ilse hem uit voor de volgende ronde.

Paul Ram, huisarts, hoofd Huisartsopleiding Universiteit Maastricht

1. In Maastricht zijn de bekende SMART-criteria uitgebreid met een extra R: de afkorting staat dan voor Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Relevant, Realistisch en Tijdsgebonden.