

## Weiterbildungscurriculum Medizinische Onkologie

## Erfahrungen mit Workshops und Feedback

Felicitas Hitz, Thomas Cerny

### Vorgabe

Ein Weiterbildungscurriculum wird für alle Weiterbildungsstätten von der FMH eingefordert. Angaben zur Institution, eine Vereinbarung zwischen der Institution und dem in Weiterbildung stehenden Facharzt müssen im Weiterbildungscurriculum aufgeführt sein. Die Form der Weiterbildung ist mit den Begriffen Wissen (knowledge), praktische Umsetzung (skills) und Haltung (attitude) umschrieben. Die Erfolgskontrolle der in Weiterbildung stehenden Personen (assessment) ist im Weiterbildungscurriculum in Form der FMH-Evaluationen vorgesehen.

Der Fachbereich Onkologie/Hämatologie am Kantonsspital St. Gallen hat sich zum Ziel gesetzt, das Weiterbildungscurriculum in den klinischen Alltag zu integrieren und wirksam umzusetzen. Spezielle Workshops mit den Fachassistenten und regelmässige Feedbacks an die in Weiterbildung Stehenden wurden eingeführt.

### Umsetzung

Die Weiterbildung im Bereich des theoretischen Wissens ist grundsätzlich überproportional berücksichtigt durch viele spital- und fachbereichsinterne Vorträge wie auch durch die Teilnahme an Kongressen. Der praktischen Umsetzung (skills) der Weiterbildung sollte daher mehr Bedeutung und Zeit eingeräumt werden. Im Gegensatz zur theoretischen Wissensvermittlung, die den Lernenden Informationen vermittelt, ohne diese in den Lernprozess miteinzubeziehen, stehen die Lernenden bei den wöchentlich stattfindenden Workshops im Zentrum.

Die Fachassistenten treffen sich mit einem Experten, der den Lernprozess führt. Als Experten werden in einem speziellen Bereich der Onkologie erfahrene Oberärzte/Kaderärzte bezeichnet, die sich mehrmals pro Jahr für eine Stunde zur Verfügung stellen. Eine Fallvignette (konstruiertes Fallbeispiel) wird von einem Teilnehmer formuliert, und gemeinsam werden daran die Grundsätze der Abklärung, Prognose und Therapie erarbeitet. Der Experte ergänzt den Fall durch fachlichen Input und seine persönlichen Erfahrungen. Es gehört zu seinen Aufgaben, die Entwicklung therapeutischer Konzepte herzuleiten und den roten Faden in der verwirrenden therapeutischen Vielfalt der onkologi-

### Cursus de formation post-graduée en oncologie médicale: expériences faites avec des ateliers et retour d'information

Le standard de la formation postgraduée et continue en médecine est défini aujourd'hui par un cursus de formation postgraduée dont la formation approfondie se trouve dans la mise en œuvre pratique (skills). Les ateliers et le retour d'information sont des instruments permettant d'optimiser tout processus d'apprentissage structuré. Correctement appliqués, l'enseignement et l'apprentissage sont efficaces et, sous cette forme, parfaitement adaptés à une activité clinique aux ressources temporelles restreintes. En outre, ce mode d'apprentissage est hautement motivant pour les médecins en formation postgraduée. Le cursus de formation postgraduée ainsi élargi a permis non seulement aux médecins-assistants concernés mais aussi aux formateurs et à l'institution de progresser. Une culture de formation postgraduée proprement dite a été établie. Outre une formation structurée en faveur des apprenants, nous nous sommes grandement rapprochés de l'objectif visant à promouvoir un professionnalisme élevé en oncologie.

schen Behandlungen aufzuzeigen. Unreflektierte Erfahrungen führen nicht zwingend dazu, dass sich ein Lerneffekt einstellt und ärztliche Kompetenzen erworben werden. Daher ist die Rolle des Experten, der den Fall strukturiert und eine Gewichtung der Ergebnisse vermittelt, von entscheidender Bedeutung [1].

Über einen Jahreszyklus werden in den Workshops jeweils alle wichtigen onkologischen Erkrankungen und die palliativmedizinischen Aspekte angegangen. Ärzte aus der Medizinischen Onkologie nahestehenden Professionen, wie beispielsweise die Radioonkologen, konnten

Korrespondenz:  
Dr. med. Felicitas Hitz  
Kantonsspital St. Gallen  
Onkologie/Hämatologie  
CH-9007 St. Gallen  
Tel. 071 494 10 66

felicitas.hitz@kssg.ch

als Experten ebenfalls gewonnen werden. Dies ist in mehrfacher Hinsicht von Bedeutung. Einerseits wird dadurch einem bei einer Mehrzahl der Onkologen bestehenden Informationsdefizit in der radioonkologischen Behandlung und Nebenwirkungen begegnet, andererseits wird das interprofessionelle Denken als eine wichtige Haltung in der Profession eines Onkologen gestützt.

### Lernen in Gruppen

Ein Workshop basiert auf dem Prinzip der Interaktion der Teilnehmenden, deren gegenseitiger Stimulation und Austausch von Erfahrungen. Wissen wird nicht passiv erworben, sondern aktiv konstruiert. Aus der Neuropsychologie ist bekannt, dass kombinierte Tätigkeiten wie Hören-Sprechen-Zeichnen das Gehirn maximal stimulieren [2]. Kurzvorträge mit PowerPoint-Präsentation durch den Experten sind daher ausdrücklich nicht erwünscht!

Fachassistenten mit unterschiedlicher Weiterbildungsdauer profitieren von der Lerngruppe und erfahren in kurzer Zeit einen enormen Lernzuwachs (vertikales Lernen).

Sozialkompetenzen wie Kommunikation und Teamarbeit werden über das Lernen in Gruppen ebenfalls gefördert [3]. Diese Erfahrungen unterstützen die Haltung gegenüber kontinuierlichem Lernen in der Medizin positiv.

### Wertung

Das Assessment von Fachassistenten erfolgt über informelle Feedbacks und über die jährlichen FMH-Evaluationen. Ein Assessment, sei es formell oder informell, kann nur in bezug auf ein definiertes Ziel erfolgen. Das Weiterbildungscurriculum musste daher in den Teilbereichen allgemeine Onkologiestation, Leukämie- und Transplantationsstation, gynäkologische Onkologie, Palliativmedizin, Ambulatorium und klinische Forschungsabteilung um spezifische Lernziele erweitert werden.

Die formellen Feedbacks in Form der FMH-Evaluation basieren auf den vorgegebenen Fragen und Antworten und werden meist eher mechanisch als adäquat reflektiert ausgefüllt. Durch ihren offiziellen Charakter sind die Evaluationsprotokolle nicht als Feedbackinstrument geeignet und sollten nicht die einzige Beurteilung der fachlichen Kompetenz, das Arbeitsverhalten und die Teamfähigkeit eines Fachassistenten sein. Die informellen, an unserer Institution durchgeführten Feedbacks beziehen sich auf die Ziele/Inhalte der FMH-Evaluationen, werden aber durch weiter gesteckte Ziele, die Selbstreflexion und Selbsteinschätzung, Kompe-

tenz, sich und andere zu bilden, und letztlich die Rolle des Arztes in der Gesellschaft berücksichtigen, erweitert. Der wichtigste Unterschied liegt jedoch in der Frequenz der Rückmeldungen, die 2- bis 3monatlich, aber möglichst auch bei entsprechender Gelegenheit im klinischen Alltag stattfinden sollten. Durch dieses Prinzip erhält das Feedback den Stellenwert, den es eigentlich haben sollte, nämlich ein konstruktives Gespräch über einen Sachverhalt an die in Weiterbildung Stehenden zur effizienten und effektiven Verbesserung ihrer Tätigkeit. Bei den langen Intervallen der formellen Evaluationen sind nämlich häufig definierte Ziele nicht mehr überprüfbar, und das Feedback bekommt den Anstrich einer Kritik. Wenn aber in kurzen Intervallen informelle Rückmeldungen gemacht werden, verlieren diese ihre Schärfe und können als das aufgenommen werden, was sie auch sein sollten, nämlich hilfreiche und motivierende Anregungen zur Verbesserung der individuellen Leistung oder Anerkennung von erbrachten Leistungen.

Informelle Feedbacks wurden als Assessmentinstrument gewählt, um das Weiterbildungscurriculum administrativ schlank zu halten. Assessments im Klinikbetrieb sollten mit einem geringen Zeitaufwand umgesetzt werden können, um bei den Vorgesetzten eine möglichst hohe Akzeptanz zu erreichen. Trotz diesen vermeintlich idealen Voraussetzungen gestaltet sich die Umsetzung der informellen Feedbacks schwieriger als erwartet.

### Hürden

Die Feedbackkultur entspricht nicht unserer schweizerischen Mentalität. Lob und Anerkennung kommen uns selten spontan über die Lippen. Mit unerfreulichen Rückmeldungen tun wir uns noch schwerer, insbesondere wenn diese konstruktiv gestaltet werden sollten.

Die Arbeit in der Gruppe mit einem Oberarzt als Vermittler im Lernprozess ist für viele Oberärzte eine noch ungewohnte Herausforderung. Erstaunlich, wie viele immer wieder auf die PowerPoint-Präsentation zurückgreifen, obwohl die alleinige Präsenz als Experte genügen würde.

So liegt denn das Problem in der Umsetzung des erweiterten Weiterbildungscurriculums vor allem bei den Vorgesetzten, meist Oberärzten, die sich in ihrer Rolle als Weiterbildner noch nicht ganz gefunden haben. Ein wichtiges Ziel ist in Zukunft die Stärkung der involvierten Oberärzte in ihrer Rolle im Lernprozess. Die Qualität der Bildung gewinnt dann wesentlich durch die Weiterbildner, die durch einen strukturierten Lernprozess vermitteln können.

### Zusammenfassung

Ein Weiterbildungscurriculum, dessen Schwergewicht in der praktischen Umsetzung (skills) liegt, definiert den heutigen Standard der Weiter- und Fortbildung in der Medizin. Workshops und Feedback sind die wesentlichen Instrumente zur Optimierung des strukturierten Lernprozesses. Korrekt umgesetzt ist Lehren und Lernen in dieser Form effizient und effektiv und eignet sich daher hervorragend auch in einem klinischen Betrieb mit knappen zeitlichen Ressourcen [4]. Darüber hinaus ist diese Form des Lernens für die in Weiterbildung Stehenden hochmotivierend.

Das erweiterte Weiterbildungscurriculum hat nicht nur die in Weiterbildung stehenden Fachassistenten, sondern auch uns Weiterbildner und die Institution weitergebracht. Es konnte eine eigentliche Weiterbildungskultur etabliert werden. Über eine strukturierte Weiterbildung,

die den Lernenden ins Zentrum stellt, sind wir dem Ziel, eine hohe onkologische Professionalität zu fördern, einen grossen Schritt näher gekommen.

### Literatur

- 1 Osler W. Aequanimitas: With Other Addresses to Medical Students, Nurses and Practitioners of Medicine. Philadelphia: Blakiston's Son and Co; 1905.
- 2 von Glasersfeld E. Wege des Wissens. Konstruktivistische Erkundungen durch unser Denken. Heidelberg: Carl Auer; 1997.
- 3 McNeil HP, Hughes CS, Toohey SM, Dowton SB. An innovative outcomes-based medical education program built on adult learning principles. *Medical Teacher*. 2006;28:527-34.
- 4 Hargreaves DH, Southworth GW, Stanley P, Ward SJ. *On the Job Training for Physicians*. London: Royal Society of Medicine Press; 1999.