

INSTRUKTORENVERSION

Anleitung: Bitte führen Sie eine Selbstbewertung Ihrer Einführung in das Simulationstraining und Ihres anschließenden Debriefings durch. Verwenden Sie dazu die folgende Bewertungsskala, um jedes der sechs Elemente und die zugehörigen Verhaltensweisen zu bewerten. Bemühen Sie sich anhand der aufgeführten Verhaltensweisen ihre **Gesamtleistung für das jeweilige Element** zu bewerten. Falls ein aufgelistetes Verhalten nicht beurteilbar ist (z.B. Umgang mit aufgewühlten oder unzufriedenen Teilnehmern, wenn niemand aufgewühlt oder unzufrieden war), ignorieren Sie dieses einfach und lassen Sie es nicht in Ihre Gesamtbewertung einfließen. Es ist möglich, dass Sie innerhalb eines Elements einige Dinge gut und andere Dinge weniger gut durchgeführt haben. Die Bewertung des Elements soll Ihren **allgemeinen Eindruck** widerspiegeln, wie gut Sie das entsprechende Element insgesamt ausgeführt haben.

Bewertungsskala

Bewertung	Beschreibung
7	außergewöhnlich effektiv / hervorragend
6	durchgehend effektiv / sehr gut
5	meistens effektiv / gut
4	einigermaßen effektiv / durchschnittlich
3	meistens ineffektiv / schlecht
2	durchgehend ineffektiv / sehr schlecht
1	extrem ineffektiv / schädlich

Das erste Element bezieht sich auf die Einführung in das Simulationstraining an sich.

(Dieses Element kann nicht bewertet werden, wenn Sie an der Einführung in das Simulationstraining nicht beteiligt waren.)

1	ELEMENT 1: Der Instruktor hat eine effektive Lernatmosphäre geschaffen.	Bewertung		
	Verhaltensweisen			
	A	Der Instruktor hat sich mir vorgestellt und mich in die Simulationsumgebung eingeführt sowie die Erwartungen an mich und die Lernziele des Trainings dargestellt. Er hat mit mir und den anderen Teilnehmern Vertraulichkeit und Verschwiegenheit vereinbart.		
	B	Der Instruktor hat Stärken und Schwächen der Simulationen dargestellt und den mir gesagt, was ich tun kann, um einen möglichst großen Lernerfolg zu haben..		
	C	Der Instruktor hat auf notwendige logistische Details hingewiesen, z.B. wo sich die Toiletten befinden, wo es etwas zu essen gibt und wie der Zeitplan aussieht.		
D	Der Instruktor hat mich ermutigt, meine Gedanken und Fragen zum Training auszusprechen und mir versichert dass es nicht darum geht, mir meine Schwächen aufzuzeigen oder mich vorzuführen.			

Die Elemente 2 bis 6 beziehen sich auf das Debriefing.

2	ELEMENT 2: Der Instruktor hat eine effektive Lernatmosphäre aufrechterhalten.	Bewertung		
	Verhaltensweisen			
	A	Der Instruktor hat erläutert, worin der Zweck des Debriefings besteht, was von mir erwartet wird und welche Rolle die Instruktoren während des Debriefings haben.		
	B	Der Instruktor Bedenken von uns Teilnehmern hinsichtlich Realismus ernst genommen und uns darin unterstützt, auch von nur simulierten Fällen zu lernen.		
	C	Der Instruktor ist mir mit Respekt begegnet.		
	D	Der Instruktor hat sichergestellt, dass der Fokus auf dem Lernen lag und ich mich nicht schlecht gefühlt habe, weil ich Fehler gemacht habe.		
E	Der Instruktor hat mich ausdrücklich dazu ermutigt, meine Gedanken und Gefühle zu äußern, ohne dass ich befürchten musste, deshalb blamiert oder gedemütigt zu werden.			



3	ELEMENT 3: Der Instruktor hat dem Debriefing eine sinnvolle Struktur gegeben.		Bewertung	
	Verhaltensweisen			
	A	Der Instruktor hat das Gespräch so geleitet, dass es einem erkennbaren roten Faden folgte, anstatt von einem Thema zum anderen zu springen.		
	B	Zu Beginn des Debriefings hat der Instruktor mich dazu ermutigt, ihm meine persönlichen Reaktionen auf den Fall mitzuteilen und hat meine Kommentare ernst genommen.		
	C	In der Mitte des Debriefings hat der Instruktor mich darin unterstützt, meine Handlungen und Gedankengänge während des Falles zu analysieren.		
D	In der Zusammenfassung gegen Ende des Debriefings hat der Instruktor mir dabei geholfen, meine Beobachtungen miteinander zu verknüpfen und aus den Fällen Möglichkeiten, die zukünftige Patientenversorgung zu verbessern, abzuleiten.			

4	ELEMENT 4: Der Instruktor hat eine intensive Diskussion angeregt, die mich zur Reflexion meiner Leistung veranlasst hat.		Bewertung	
	Verhaltensweisen			
	A	Der Instruktor hat konkrete Beispiele – nicht nur abstrakte Bemerkungen oder Verallgemeinerungen – verwendet, um mich zur Reflexion über meine Leistung anzuregen.		
	B	Der Instruktor hat seine eigene Meinung transparent gemacht und von mir nicht verlangt, zu erraten, was er denkt.		
	C	Der Instruktor hat mir zugehört und es mir gezeigt, indem er versucht hat, alle in die Diskussion einzubeziehen, zu umschreiben und nonverbale Techniken wie Augenkontakt und Nicken einzusetzen.		
	D	Der Instruktor hat Videosequenzen oder andere aufgenommene Daten zur Unterstützung von Reflektion und Lernen verwendet.		
E	Wenn jemand während des Debriefings aufgewühlt oder unzufrieden war, hat der Instruktor ihm auf respektvolle und konstruktive Weise geholfen, damit umzugehen.			

5	ELEMENT 5: Der Instruktor hat gute und schlechte Handlungen erkannt und hat analysiert, wie es dazu kam.		Bewertung	
	Verhaltensweisen			
	A	Der Instruktor hat mir konkretes Feedback zu meiner Leistung oder zu Teamleistung gegeben und dazu präzise Beschreibungen von Verhaltensweisen verwendet sowie seine ehrliche Meinung eingebracht.		
B	Der Instruktor hat mich dabei unterstützt, zu ergründen was ich dachte oder was ich in Schlüsselsituationen erreichen wollte.			

6	ELEMENT 6: Der Instruktor hat mich dabei unterstützt, gute Leistungen zu erreichen oder in Zukunft beizubehalten.		Bewertung	
	Verhaltensweisen			
	A	Der Instruktor hat mir dabei geholfen, zu lernen, wie ich mich verbessern kann und gute Leistungen wiederholen kann.		
	B	Der Instruktor verfügt über fundiertes Fachwissen zu den simulierten Situationen und hat dieses Wissen dazu verwendet, mir zu helfen, zu erkennen, wie ich zukünftig gute Leistung erbringen können.		
C	Der Instruktor hat sichergestellt, dass die wichtigsten Themen angesprochen wurden.			