Anhang 3: Kompetenzrahmen für Weiterbildende in der ärztlichen Weiterbildung

Kompetenzfeld	**Teilkompetenzen** *Kompetente Weiterbildende in der Medizin…*	**Lernziele** *Kompetente Weiterbildende in der Medizin realisieren diese Teilkompetenzen, indem sie…*	**Anwendungsbeispiele** für die konkrete Umsetzung in der Weiterbildungsstätte	**Umsetzungsbeispiele** für die Durchführung von Train-the-Trainer Kursen
Medizindidaktisches Handeln (das notwendige ärztliche Fachwissen wird vorausgesetzt)	• sind in der Lage, adäquate Lernziele auszuwählen	• die Weiterbildungsordnung (WBO) zum Erwerb von Kompetenzen (Kognitive und Methoden- sowie Handlungskompetenzen) bei der Entwicklung des Weiterbildungscurriculums berücksichtigen • Ärzt*innen in Weiterbildung (ÄiW) anleiten, die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten für die Patient*innenversorgung situationsadäquat zu priorisieren und im Kontext von anvertrauten Tätigkeiten unter Anleitung einzusetzen • geeignete Einsatzorte mit Patient*innen zur selbstständigen Betreuung durch ÄiW entsprechend dem Weiterbildungsstand auswählen	• Entwicklung eines spezifischen Weiterbildungscurriculums, das ärztliche Kompetenzen integriert und an anvertraubaren ärztlichen Tätigkeiten/entrustable professional activities (APT/EPA) ausgerichtet ist • Festlegen der Stufen des Weiterbildungsniveaus mit Meilensteinen für den Zeitraum der ÄWB unter Berücksichtigung der Anvertrauenslevel für die APT/EPA • Kommunikation des Curriculums und Integration im eLogbuch • Identifikation und Planung von klinischen Lehrmomenten („teachable moments“) entsprechend der Lernziele für die WB • Konzeption eines Fortbildungskonzepts auf Basis der Lernziele für die WB und Integration in das WB-Curriculum	• Darstellung des Übergangs ärztliche Aus- und Weiterbildung (Absolventenprofil NKLM) • Herstellung der Bezüge zur Weiterbildungsordnung und deren Inhalten • Erläuterung der Kompetenzbasierung • Erläuterung der ärztlichen Kompetenzrollen (CanMEDS, NKLM) • Vermittlung des Konzepts der APT/ EPA für die ärztliche Aus- und Weiterbildung • Reflektieren und Erstellen des eigenen WB-Curriculum (z. B. in der Vorbereitung auf den Kurs) • Identifizieren von spezifischen Inhalten bzw. EPA/APT, die prioritär vermittelt bzw. anvertraut werden sollen • Vermittlung der Relevanz eines WB-Curriculums mit Blueprint, Reflexion und Feedback
	• können Lehr- / Lernprozesse didaktisch & methodisch lernförderlich gestalten	• lernpsychologische und -physiologische Erkenntnisse berücksichtigen, um Lernen und Kompetenzzuwachs zu ermöglichen • Lernprozesse situationsgerecht analysieren und gestalten unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen und unter Einsatz geeigneter Methoden und Medien	• Gestalten von klinischen Lehr-Lernsituationen wie z. B. arbeitsplatzbasierte Wissensvermittlung während Visiten, Prozeduren, operative Maßnahmen, klinische Skillstrainings etc. unter Berücksichtigung von didaktischen Prinzipien und im Spannungsfeld der gleichzeitigen Patient*innenversorgung	• Für den Lernprozess transparent machen, dass (klinische) Skills aus unterschiedlichen Anteilen an Wissen, Fertigkeiten und Haltung bestehen • Vermittlung von lernpsychologischen Grundlagen wie Lerntheorie (Konstruktivismus), Informationsverarbeitung (Kurzzeit- und Langzeitgedächtnis), cognitive apprenticeship, clinical reasoning etc.

Anhang 3 zu Steinweg B, Sonntag U, Bennett F, Fehr F, Hahn EG, Kollewe T, Kunisch R, Hennel EK. *A competency framework for programme directors, teachers and clinical supervisors in postgraduate medical training: A position paper by the committees for personnel and organizational development in teaching (POiL) and postgraduate medical training (WB) of the DACH Association for Medical Education (GMA).* GMS J Med Educ. 2026;43(7):Doc100. DOI: 10.3205/zma001894

			• Durchführen von internen Fortbildungen (z. B. Fallbesprechungen, Journal Clubs, Leitsymptom-orientierte Seminare) • Entwicklung von Lehr-, Lern- und Prüfungsmaterialien zur Förderung der Kompetenzentwicklung, ggf. mit Hilfe von KI • Anwenden von aktivierenden, die Mitarbeit fördernden und reflexionsanregenden Methoden, z. B. kollegiale Rückmeldung, klinische Lehrmomente („teachable moments“), sequenzielle schriftliche Reflexion (eLogbuch), Projektgruppen der ÄiW zu aktuellen Themen der Patient*innenversorgung in der Weiterbildungsstätte	• Vermittlung von didaktischen Prinzipien und Strukturierungshilfen wie z.B. SMART-Kriterien, Lehrmomente („teachable moments“) etc. • Trainieren von Methoden zur strukturierten Patient*innenvorstellung und Vermittlung von klinischen Skills wie z. B. One-minute-Preceptor, SNAPPS, ISBAR, SOAP, Peyton, etc. • Sensibilisierung, dass Fortbildungen für den Kompetenzerwerbs und -erhalt relevant sind (intern und extern)
	• beurteilen und überprüfen den Lernfortschritt der ÄiW in Bezug auf Wissen, Fertigkeiten und Einstellungen in angemessener Form	• formative und ggf. summative Methoden zielführend und arbeitsplatzbasiert einsetzen • Prüfungen mittels Blueprint auf das Weiterbildungscurriculum abstimmen und Zwischenziele bzw. Meilensteine festlegen • Regelungen zur Überprüfung und Supervision transparent kommunizieren • regelmäßig und strukturiert Feedback zum Lernfortschritt im Kontext von Alltagssituationen oder spezifischem Assessment geben	• Entwicklung eines kompetenzbasierten longitudinalen Prüfungskonzepts für eine fachbezogene Serie von Arbeitsplatzprüfungen bis zur Facharztreife • Auswahl der Prüfungsmethode: Arbeitsplatz- und Tätigkeiten-basiert anhand der erweiterten Miller-Pyramide mit z. B. Mini-CEX, DOPS für praktische Fertigkeiten oder Prozeduren, kontinuierliche Beobachtung der anvertrauten Tätigkeiten (APT/EPA) • Einholen von 360°-Feedback, ggf. Videodokumentation • Angemessene Bewertung der Prüfungsleistung, gegebenenfalls auch als nicht-bestanden	• Einführung in formative und summative Prüfungen • Einführung in das Arbeitsplatz-basierte Prüfen (Mini-CEX, DOPS und APT/EPA) • Praktische Durchführung von Mini-CEX und/oder DOPS mit Bewertung einer klinischen Situation anhand von Videos • Vermittlung von Feedback-Struktur und -Regeln sowie deren Relevanz für den Kompetenzerwerb • Praktisches Trainieren von strukturiertem Feedback z. B. im Rahmen von Rollenspielen anhand von Videos mit klinischen Situationen

Anhang 3 zu Steinweg B, Sonntag U, Bennett F, Fehr F, Hahn EG, Kollewe T, Kunisch R, Hennel EK. *A competency framework for programme directors, teachers and clinical supervisors in postgraduate medical training: A position paper by the committees for personnel and organizational development in teaching (POiL) and postgraduate medical training (WB) of the DACH Association for Medical Education (GMA).* GMS J Med Educ. 2026;43(7):Doc100. DOI: 10.3205/zma001894

			• Evaluation der Stufen und Meilensteine des Weiterbildungsniveaus, Rückmeldung und Ableitung konkreter nächster Ziele (z. B. mit Logbucheinträgen)	
	• betrauen die ÄiW mit Tätigkeiten entsprechend ihrer Vorkenntnisse und Fähigkeiten	• ÄiW nicht über- oder unterfordern • die Patient*innensicherheit berücksichtigen	• Abstimmung mit geforderten Inhalten der WBO durch Auswahl von geeigneten Patient*innen und Prozeduren zur supervidierten Betreuung bzw. Durchführung durch ÄiW entsprechend ihrer dokumentierten Kompetenzebene - idealerweise gestützt durch geprüfte APT/EPA und professionelle Rückmeldung • Aussuchen von klinischen Situationen und Behandlungsanlässen zur Erreichung von Lernzielen bzw. Meilensteinen nach Relevanz, Häufigkeit, Dringlichkeit und Exemplarität • Anleiten durch gezielte Schulungen zur Anfertigung von Arztbriefen und Befundberichten	• Verweis auf das Logbuch • Auswahl exemplarischer Weiterbildungsinhalte bzw. APT/EPA gemäß Curriculum • Diskussion von Anvertrauensentscheidungen und Verhaltensankern für APT/EPA • Entwicklung einer eigenen APT/EPA in Grundzügen • Simulation der Anfertigung eines Arztbriefes oder Befundberichtes • Austausch über geeignete Lehrstrategien bezüglich des Nutzens und der Grenzen von KI im Kontext der Patient*innenversorgung
Lernendenorientierung	• schaffen eine lernförderliche Atmosphäre und Umgebung • unterstützen den Lernprozess von ÄiW nach deren individuellen Möglichkeiten und Bedürfnissen	• die Beiträge der ÄIW wertschätzen • ÄiW ermutigen, Fragen zu stellen und abweichende Meinungen zu äußern • erkennbares Interesse am Kompetenzzuwachs der ÄiW zeigen • individuelles, strukturiertes und konstruktives Feedback zur Entwicklung der ÄiW anbieten, selbst annehmen und konkrete Verbesserungspotenziale erarbeiten • beobachten, ob es Lernschwierigkeiten gibt und die ÄiW bei deren Überwindung unterstützen	• Gestaltung regelmäßiger klinischer Lehr-Lern-Settings • Zeigen von Bereitschaft und Offenheit für Fragen, Einholen von Feedback zur eigenen Funktion als Weiterbilder*in, Förderung einer Fehlerkultur und Einbeziehung der ÄiW, Förderung eines offenen und positiven Umgangs mit eigenen Fehlern • Einplanen ausreichend Verantwortlicher für die Weiterbildung unter Berücksichtigung der Anzahl der ÄiW	• Etablierung einer Lernkultur im Kurs durch Abholen der Weiterbildenden, Kleingruppenarbeit und gegenseitiges Feedback; Übertragung auf die WB • Praktisches Trainieren von strukturiertem Feedback z. B. im Rahmen von Rollenspielen anhand von Videos mit klinischen Situationen • Reflektieren der eigenen Haltung zur Lehre und Fehlerkultur im Kontext der Diskussion von Anvertrauensentscheidungen • Übung mit schriftlicher Reflexion, z.B. in der Vorbereitung auf den Kurs • Verweis auf das Logbuch

Anhang 3 zu Steinweg B, Sonntag U, Bennett F, Fehr F, Hahn EG, Kollewe T, Kunisch R, Hennel EK. *A competency framework for programme directors, teachers and clinical supervisors in postgraduate medical training: A position paper by the committees for personnel and organizational development in teaching (POiL) and postgraduate medical training (WB) of the DACH Association for Medical Education (GMA).* GMS J Med Educ. 2026;43(7):Doc100. DOI: 10.3205/zma001894

		• Selbstreflexion auch auf einer persönlichen / emotionalen Ebene ermöglichen	• Führen von regelmäßigen, strukturierten Feedback- und Weiterbildungsgesprächen mit den ÄiW, hierfür Einholen von entsprechenden Informationen von anderen betreuenden Personen (360° Feedback) • ÄiW ermutigen, sich Ziele zu setzen und diese schriftlich fixieren lassen • Kommunikation der geteilten Verantwortung für die WB mit den ÄIW • ÄiW anregen, erreichte Lernfortschritte kritisch zu hinterfragen, z.B. Reflexionsberichte verfassen lassen	• Verweis auf das Festlegen von Zielen im Kontext von Weiterbildungsgesprächen
	• aktivieren bereits vorhandene Vorkenntnisse	• Vorwissen und Motivation der ÄiW u.a. unter Berücksichtigung des Absolventenprofils des NKLM berücksichtigen	• Einsetzen von Methoden zur Aktivierung von Vorwissen, z.B. Brainstorming, Fallvorstellung	• Herstellen von Bezügen zu den lernpsychologischen Grundlagen (s. oben) • Aktivierung des Vorwissens der Weiterbildenden im Train the Trainer-Kurs, um Modelllernen zu ermöglichen und gemeinsame Erarbeitung von Praxisbeispielen
Soziale und kommunikative Kompetenz	• sind in der Lage zielgruppengerecht, situationsspezifisch und ergebnisorientiert zu kommunizieren	• ziel- und adressatengerecht kommunizieren • bereit und fähig sind, schwierige Situationen und Konflikte zu erkennen und konstruktiv aufzulösen • Aspekte von Gender, Diversität und (inter-)kulturelle Besonderheiten beachten	• Anwenden von Modellen zur Konfliktlösung, z. B. TZI, CALM, strukturierte Mitarbeiter*innengespräche	• Verweis auf das Gestalten und Führen von Weiterbildungsgesprächen, u. a. im Rahmen von Simulationen • Verweis auf die zielgruppengerechte Kommunikation im Kontext der Feedback-Übungen (s. oben) • Simulieren (inter-)kultureller Ärzt*innen-Patient*innenkontakte
	• etablieren ein lern- und kooperationsförderliches Arbeitsklima	• wertschätzend mit ÄiW, Patient*innen und Kolleg*innen umgehen • aufmerksam für gruppendynamische Prozesse ihrer Lehrsituation sind und adäquat darauf eingehen	• Durchführung von kollegialen Coachings • Implementieren des 360°-Feedback	• Kollegialer Austausch über aktuelle und herausfordernde Erfahrungen als Weiterbildende anhand von konkreten Beispielen aus der Praxis • Simulation von Lehrsituationen und Feedback

Anhang 3 zu Steinweg B, Sonntag U, Bennett F, Fehr F, Hahn EG, Kollewe T, Kunisch R, Hennel EK. *A competency framework for programme directors, teachers and clinical supervisors in postgraduate medical training: A position paper by the committees for personnel and organizational development in teaching (POiL) and postgraduate medical training (WB) of the DACH Association for Medical Education (GMA).* GMS J Med Educ. 2026;43(7):Doc100. DOI: 10.3205/zma001894

		• eine förderliche Feedbackkultur schaffen und selbst in der Lage sind, konstruktiv Feedback zu geben und anzunehmen		
	• sind in der Lage, didaktische und methodische Aspekte von Lehr- und Lernprozessen kommunikativ umzusetzen	• Erwartungen, (Lern-)Ziele, Meilensteine und Arbeitsaufträge im klinischen Arbeitsalltag transparent, verständlich und eindeutig formulieren • Gelegenheiten für wertvolle Lernerfahrungen erkennen und diese nutzen (teachable moments)	• Vereinbarung zur klinischen Wissensaneignung und Kompetenzentwicklung treffen • Fragen an die ÄiW stellen, die tiefes Lernen fördern • Interesse bei den ÄiW gegenüber Patient*innenfällen und Fragestellungen wecken, Relevanz verdeutlichen, besondere Lehrmomente hervorheben • Formulierung von konstruktivem Feedback	• Kommunikation der Bedeutung und Strukturierung regelmäßiger Weiterbildungsgespräche mit strukturierten Rückmeldungen • Trainieren konkreter Feedback-Situationen z. B. mit Simulations-ÄiW • Einsatz von lernförderlicher KI und KI-gestützten Simulationen
Rollenvorbild und professionelles Handeln	• beachten die Kongruenz von Lehr- und Lernzielen und ihrem eigenen professionellen Verhalten	• sich mit der Rolle und dem Bild von und Erwartungen an Ärztinnen und Ärzten auseinandersetzen und diese Aspekte vor dem Hintergrund von eigenen Einstellungen und Verhalten reflektieren • ethische und rechtliche Normen und Werte berücksichtigen und diese gegebenenfalls transparent machen • insbesondere beim klinischen, arbeitsplatzbasiertem Unterricht die Doppelrolle als Ärztin/Arzt und Weiterbildende:r in der Interaktion mit Patient*innen und ÄiW beachten	• Integration ethischer Prinzipien beim Lehren sowie im Kontext der Patient*innenversorgung, z. B. durch Verwendung wert- und gewaltfreier Sprache • Mitfühlende Achtung der Patient*innenwürde, z. B. keine Stigmatisierung von Patient*innen • Vorleben eines respektvollen Umgangs mit Kolleg*innen aller Gesundheitsberufe • Aufzeigen von Entscheidungsstrukturen und -konflikten, z. B. zur Verdeutlichung in die Metakommunikation wechseln • Anwenden der Praxis der evidenzbasierten Medizin	• Aspekt Rollenvorbild an verschiedenen Stellen im Kurs ansprechen und üben/reflektieren (Feedback, Methoden, Fehlerkultur)
	• vermitteln die Notwendigkeit zur Reflexion eigener Einstellungen und Verhaltensweisen vor dem Hintergrund professioneller Anforderungen und Erwartungen	• die ÄiW zur Auseinandersetzung mit ihrem eigenen professionellen Selbstverständnis anregen • die Selbstverantwortung der ÄiW für ihren Lernfortschritt stärken	• Professionelle Entwicklung mit den ÄiW thematisieren • Unangemessenes Verhalten von ÄiW ansprechen	• Verweis auf Feedback- und Weiterbildungsgespräche mit Vorbereitung durch Weiterbildende und ÄiW • Training von herausfordernden Gesprächen mit Simulations-ÄiW

Anhang 3 zu Steinweg B, Sonntag U, Bennett F, Fehr F, Hahn EG, Kollewe T, Kunisch R, Hennel EK. *A competency framework for programme directors, teachers and clinical supervisors in postgraduate medical training: A position paper by the committees for personnel and organizational development in teaching (POiL) and postgraduate medical training (WB) of the DACH Association for Medical Education (GMA).* GMS J Med Educ. 2026;43(7):Doc100. DOI: 10.3205/zma001894

		• ÄiW auf unprofessionelles Verhalten in Patient*innen-Interaktionen adäquat ansprechen • verantwortungsbewusst geeignete Maßnahmen ergreifen, um ÄiW auf etwaige Kompetenzdefizite hinzuweisen und zu Veränderungen anzuregen		• Gestaltung von geeigneten arbeitsplatzbasierten Assessments zum Aufzeigen von möglichen Defiziten professionellen Verhaltens sowie Entwicklungsbedarfen der ÄiW
	• sind bereit zur kritischen Selbstreflexion und zum lebenslangen Lernen	• ihre Stärken und Schwächen analysieren und daraus Ziele für ihre Fortbildung generieren • offen mit eigenen Fehlern umgehen und sie zur Weiterentwicklung nutzen	• Fachliches kollegiales Coaching • Teilnahme an fachlichen Fortbildungsangeboten sichtbar machen • Lehrportfolio für die (eigene) ärztliche Weiterbildung sichtbar machen • Umgang mit kritischen Ereignissen sichtbar machen, offener Umgang mit Fehlern • Verhalten insbesondere im Hinblick auf Modelllernen reflektieren • Etablieren der Methode “Mein Lieblingsfehler” in der eigenen Institution • Etablierung einer konstruktiven Fehlerkultur und Vorleben einer solchen	• Reflexion der Rolle als Weiterbildende sowie des Weiterbildungscurriculums, z. B. im Rahmen der Vorbereitungsaufgabe • Verweis auf verschiedene Angebote der LÄK sowie Medizindidaktiktrainings an den Medizinischen Fakultäten • Erläutern das Prinzips des lebenslangen Lernens auch für Weiterbildende im Rahmen der Darstellung des Modells zur Kompetenzentwicklung
Reflexion und Weiterentwicklung der eigenen Weiterbildungstätigkeit	• reflektieren ihre eigene Weiterbildungstätigkeit	• verschiedene Formen der Selbstreflexion nutzen • verschiedene Formen der Evaluation unterstützen und nutzen • Nutzen von wissen-schaftlichen Konzepten und Literaturbasierung zur eigenen professionellen Weiterentwicklung und die der ÄiW • bemüht sind, eigene Fehler zu erkennen, anzunehmen und konstruktiv Lösungen zu suchen	• Schriftliche Reflexion • 360° Feedback transparent machen • Aktives Einholen von Feedback zur eigenen Weiterbildungstätigkeit, z. B. in Leitungs-, Team- oder Weiterbildungsgesprächen mit ÄiW • Aktive Unterstützung der Evaluation der ärztlichen Weiterbildung der LÄK • Aktive Unterstützung der Evaluation der Weiterbildung durch ÄiW • Führen strukturierter, bidirektionaler Mitarbeiter*innengespräche	• Reflexion der Rolle als Weiterbildende sowie des Weiterbildungscurriculums, z. B. im Rahmen der Vorbereitungsaufgabe und am Kursende (z. B. “was nehmen die Weiterbildenden aus dem Kurs mit?”, “was soll zukünftig im Rahmen der verantworteten Weiterbildung umgesetzt werden?”) • kollegialer Austausch im Didaktiktraining und insbesondere der Folgetreffen für Weiterbildende • Verweis auf die Evaluation der LÄK zur Weiterbildung

Anhang 3 zu Steinweg B, Sonntag U, Bennett F, Fehr F, Hahn EG, Kollewe T, Kunisch R, Hennel EK. *A competency framework for programme directors, teachers and clinical supervisors in postgraduate medical training: A position paper by the committees for personnel and organizational development in teaching (POiL) and postgraduate medical training (WB) of the DACH Association for Medical Education (GMA).* GMS J Med Educ. 2026;43(7):Doc100. DOI: 10.3205/zma001894

			• Studium aktueller medizindidaktischer Literatur und Dokumentation im Lehrportfolio • Medizindidaktisches Coaching • Wissenschaft und Forschung zur ärztlichen Weiterbildung durchführen und unterstützen	
	• entwickeln ihre Weiterbildungstätigkeit kontinuierlich weiter	• Möglichkeiten zur didaktischen Fortbildung nutzen • Ziele für die Entwicklung ihrer Lehrkompetenzen formulieren und deren Erreichung überprüfen • verschiedene Lehrmethoden und -materialien ausprobieren • spezifische Kompetenzen für die Nutzung von KI und LLM erwerben	• Medizindidaktische Weiterbildung, z. B. Teilnahme an nationalen und internationalen Trainingskursen / Workshops, Jahrestagungen der GMA und der AMEE verfolgen und ggf. teilnehmen • Aktivitäten und Veranstaltungen innerhalb der eigenen Fachgesellschaft zur Lehre und Weiterbildung verfolgen und ggf. teilnehmen bzw. sich engagieren • Information über und Orientierung an Leistungskatalogen / Lernzielen eines medizindidaktischen Zertifikats • Erweiterung des Methodenspektrums durch Teilnahme an Folgeveranstaltungen nach dem Basiskurs • Weiterentwicklung der Weiterbildungsvereinbarung an der Weiterbildungsstätte	• Selbsterleben verschiedener Methoden im Kurs • Verweis auf verschiedene Angebote der LÄK sowie Medizindidaktiktrainings an den Medizinischen Fakultäten zur Erweiterung des Methoden-Portfolios • Verweis auf Folgetreffen für Weiterbildende mit Schwerpunktthemen • Verweis auf mögliche lokale Vernetzung von Weiterbildenden • Weiterbildungsvereinbarungen vorstellen und kollegial diskutieren • Möglichkeiten des Einsatzes von KI und LMM für Forschung und Entwicklung demonstrieren und z. B. Prompting trainieren
Systembezogenes Lehren und Lernen	• nutzen bzw. schaffen lehr- und lernfördernde institutionelle Rahmenbedingungen	• das geplante und geprüfte Curriculum hinsichtlich Lernzielen und Prüfungen in Kongruenz mit den Kompetenzzielen der WBO mit ihren Lehrinhalten abgleichen (“constructive alignment” = ergebnisorientierte Didaktik) • systemeigene Ressourcen nutzen, um Lehr- und Lernbedingungen zu verbessern	• Blueprint für Lernziele, Lehrinhalte und-methoden, Prüfungsformate und -aufgaben nach WBO transparent machen • Berücksichtigung von NKLM und Gegenstandskatalogen inklusive Absolventenprofil Medizin und deren Weiterentwicklung etc. bei der Gestaltung des WB-Curriculums • Räume und Zeiten zum Selbststudium für ÄiW organisieren	• Relevanz eines internen Fortbildungskonzepts erläutern und Beispiele durch die WBB sammeln lassen (Skillstraining, Themenfortbildungen, gezielte externe Fortbildungen etc.) • Exemplarisch Arbeitsabläufe an den WB-Stätten analysieren für die Integration von Lehrmomenten („teachable moments“) im Alltag

Anhang 3 zu Steinweg B, Sonntag U, Bennett F, Fehr F, Hahn EG, Kollewe T, Kunisch R, Hennel EK. *A competency framework for programme directors, teachers and clinical supervisors in postgraduate medical training: A position paper by the committees for personnel and organizational development in teaching (POiL) and postgraduate medical training (WB) of the DACH Association for Medical Education (GMA).* GMS J Med Educ. 2026;43(7):Doc100. DOI: 10.3205/zma001894

		• Voraussetzungen der Rahmenbedingungen für die Nutzung von KI und LLM an der eigenen Institution prüfen	• Lernmaterialien z.B. auf E-Lernplattformen verfügbar machen • Vorhandene Ressourcen, z.B. Simulations-und Trainingsräume, E-Lernplattformen bekannt machen • Finanzieren von externen Fortbildungen und Freistellung der ÄIW • Fortbildungen anbieten und ermöglichen • Mentor*innenprogramm etablieren mit geschulten und interessierten Fach-/ Oberärzt*innen als Mentor*innen • Gestaltung von Strukturen an der eigenen Weiterbildungsstätte und ggf. Kooperationen mit anderen Weiterbildungsstätten (z. B. zur Rotationsplanung und für Verbundweiterbildungsprogramme) • Etablierung einer konstruktiven Fehlerkultur • Aktive Gestaltung interprofessioneller Lehr-Lern-Settings unter Berücksichtigung der gleichzeitigen Patient*innenversorgung	
	• berücksichtigen die rechtlichen Rahmenbedingungen der ärztlichen Weiterbildung	• die relevanten Gesetze und Verordnungen kennen • die Vorgaben und Erfordernisse bei ihrer Tätigkeit umsetzen	• Grundgesetz, Heilberufegesetz, ärztliche Approbationsordnung, WBO, ärztliche Berufsordnung, KI-Gesetz für die WB zu Grunde legen • Haftungsfragen klären, z.B. bezüglich eigenverantwortlicher ärztlicher Tätigkeit bei Anfängermaßnahmen und Anfängeroperationen am Beispiel einschlägiger Bundesgerichtsurteile • ÄiW zu Beginn eines Weiterbildungsabschnitts über Rechte und Pflichten informieren (z.B. Notdienst, Vertretungsregelungen bei Abwesenheit des WBB)	• Verweis auf Angebote / Module der LÄK zu den Aufgaben und Pflichten der WBB sowie den rechtlichen Rahmenbedingungen der WB • Zuständigkeiten und Ansprechpersonen benennen • Hinweis, dass Fokus der Veranstaltung auf didaktischen Methoden zur Gestaltung einer WB liegt

Anhang 3 zu Steinweg B, Sonntag U, Bennett F, Fehr F, Hahn EG, Kollewe T, Kunisch R, Hennel EK. *A competency framework for programme directors, teachers and clinical supervisors in postgraduate medical training: A position paper by the committees for personnel and organizational development in teaching (POiL) and postgraduate medical training (WB) of the DACH Association for Medical Education (GMA).* GMS J Med Educ. 2026;43(7):Doc100. DOI: 10.3205/zma001894

			• Überblick über organisatorische Rahmenbedingungen wie Förderung der äWB, länderspezifische Förderbedingungen der KV, ÄK, Fachministerien u.a. Förderquellen • Dokumentation der WB (e-Logbuch, Anforderungen an das WB-Zeugnis) • Auf die Bedeutung aktueller Informationen zur Organisation und Entwicklungen der WB hinweisen	
	• berücksichtigen Strukturen und Prozesse innerhalb ihrer Weiterbildungsstätte • beteiligen sich in der Selbstverwaltung an Entwicklungsprozessen der Weiterbildung	• die lehrbezogenen Strukturen, Verantwortlichkeiten und Entscheidungswege innerhalb der eigenen Institution kennen und berücksichtigen • die Voraussetzungen für die Nutzung und Kontrolle des Einsatzes von KI und LLM in der eigenen Institution und im Gesundheitswesen kennen • sich an übergeordneten curricularen Planungsprozessen beteiligen und an der Gestaltung der Lehr-Lern-Umgebung mitwirken • bereit sind, curriculare Innovationen zu unterstützen und mitzugestalten • die Evaluation der Weiterbildung unterstützen und fördern	• Eigene Informationswege zur Abstimmung mit den ÄiW nutzen und darlegen • Eigene Führungskompetenz und Änderungsmanagement für die äWB demonstrieren • Mitgestaltung des Weiterbildungscurriculums • Transparenter Umgang mit Evaluationsergebnissen, z. B. Veröffentlichung für ÄiW • Beteiligung an Qualitätssicherungsprozessen z.B. Begehung von WB-Stätten	• Exemplarisch Arbeitsabläufe an den WB-Stätten analysieren für die Integration von Lehrmomenten im Alltag • Exemplarische Planung von Rotationen • Die Relevanz von klaren Ansprechpartner*innen und ggf. Mentor*innen für die ÄiW verdeutlichen • Zur Erstellung und Kommunikation eines eigenen Best-Practice WB-Curriculums ermutigen • Für die Mitgestaltung und Durchführung von Didaktiktrainings als Tandem-Dozierende werben
	• beziehen gesellschaftliche und politische Entwicklungen in ihre Weiterbildungsplanung mit ein	• absehbare demographische Entwicklungen einbeziehen • gesundheitssystembezogene, versorgungsrelevante und berufspolitische Aspekte und Entwicklungen berücksichtigen • Chancen und Risiken der Nutzung von KI durch Patientinnen und Patienten berücksichtigen	• Spezifische Fallauswahl, z.B. häusliche Versorgung im Alter, demographischer Wandel, ambulante Medizin • Berücksichtigen die interprofessionelle Versorgung von Patient*innen	• Verweis auf Folgetreffen für WBB mit Schwerpunktthemen • Verweis auf mögliche lokale Vernetzung von WBB • Für die Mitgestaltung und Durchführung von Didaktiktrainings als Tandem-Dozierende werben

Anhang 3 zu Steinweg B, Sonntag U, Bennett F, Fehr F, Hahn EG, Kollewe T, Kunisch R, Hennel EK. *A competency framework for programme directors, teachers and clinical supervisors in postgraduate medical training: A position paper by the committees for personnel and organizational development in teaching (POiL) and postgraduate medical training (WB) of the DACH Association for Medical Education (GMA).* GMS J Med Educ. 2026;43(7):Doc100. DOI: 10.3205/zma001894

			• Berücksichtigen die Bedürfnisse und Einstellungen von (jungen) ÄiW z. B. bezüglich Arbeitszeitmodellen, Umgang mit Patient*innen und Kolleg*innen, Verantwortungsübernahme etc.	

Abkürzungen:

- AMEE: International Association for Health Professions Education
- ÄiW: Ärzt*innen in Weiterbildung
- ÄWB: ärztliche Weiterbildung
- CALM: Contact, Appoint, Look ahead, Make a decision
- CanMEDS: Kompetenzmodell des Royal College of Physicians and Surgeons in Canada
- DOPS: Direct Observation of Procedural Skills
- EPA/APT: Entrusted professional activities/ anvertraubare professionelle Tätigkeiten
- GMA: Gesellschaft für Medizinische Ausbildung
- KI: künstliche Intelligenz
- ISBAR: Identification-Situation-Background-Assessment-Recommendation
- LÄK: Landesärztekammer
- LMM: Large Language Model
- Mini-CEX: Mini Clinical Evaluation Excercise
- NKLM: Nationaler Kompetenzbasierter Lernzielkatalog Medizin
- Peyton: vier Schritte zum Erlernen praktischer Fertigkeiten
- SMART-Kriterien: Specific, Measurable, Attainable, Relevant, Timebound
- SNAPPS: Summarize-Narrow-Analyze-Probe-Plan-Select
- SOAP: Subjective, Objective, Assessment, Plan
- TZI: Themenzentrierte Interaktion
- WB: Weiterbildung
- WBB: Weiterbildungsbefugte
- WBO: Weiterbildungsordnung