

Institut für Pathologie
Universität Bern
Murtenstrasse 31
3010 Bern
www.pathology.unibe.ch

Abteilung für Klinische
Histo-Pathologie

Anhang 2

Weiterbildungskonzept 2.-5. Assistenzjahr

Einführung in die Arbeitsmethodik der
Klinischen Histo-Pathologischen Diagnostik

Version: 1.2, 2007

Für angehende Fachpathologen und Assistenten anderer
Weiterbildungsziele

Im folgenden Dokument wird einheitlich die männliche Form für Personenbezeichnungen gewählt, dies stellt natürlich keine Diskriminierung des weiblichen Geschlechts dar, sondern dient der besseren Lesbarkeit.

© Prof. Dr. med. A. Zimmermann
zimmerma@patho.unibe.ch
tel +4131 632 32 23
fax +4131 632 49 95

Prof. Dr. med. L. Wilkens
ludwig.wilkens@pathology.unibe.ch
tel +4131 632 32 76
fax +4131 632 49 95

1. Zielsetzungen, Lernzielkatalog, weitere Tätigkeiten

1.1 Globalziele

Sicherheit in der Beurteilung morphologischer, makroskopischer und mikroskopischer Gewebeeränderungen erlangen. Fähigkeit zur klinisch-pathologischen Diagnostik entwickeln.

Lernziele Arbeitsmethodik

- Erlernen der makroskopischen Untersuchungstechnik: Inspektion, Deskription, makroskopische Bearbeitung von Operationspräparaten beherrschen, Spezialtechniken anwenden (Radiographie, Präparate-herstellung).
- Optimale Probenbearbeitung, Indikationen für morphologische Zusatzuntersuchungen kennen und anwenden (inkl. Immunhistochemie, Molekular-Biologie)
- Korrektes Abfassen von diagnostischen Berichten.
- Qualitätsmanagement: Kontrolle morphologischer Befunde, Korrelation Makroskopie/Mikroskopie; Fall-management.
- Fallbezogener Bezug von Fachliteratur bei der Falllösung.
- Sicherheitsbewusstsein und Sicherheit am Pathologie-Arbeitsplatz (Schnellschnitt, Zuschneidestation).
- Anwendung von Standardsoftware (Text, Bild, Präsentation).

1.2 Kognitive Lernziele

- Methoden und ihre Leistungsfähigkeit kennen: Spezialfärbungen, Immunhistochemie, Präparatradiographie, Prinzip molekularer Techniken (PCR, FISH).
- Vertiefen der Kenntnisse in allgemeiner/Spezieller Pathologie.
- Rechtliche Grundlagen und ihre Anwendung bei der klinischen Diagnostik kennen.
- Arbeitssicherheit in der Pathologie: Risiken erkennen und bewerten, Verhalten bei Pathologie-spezifischem Arbeitsunfall, toxikologische Risiken am Arbeitsplatz.

1.3 Fallbearbeitung

Entwickeln einer „Guten Praxis“ nach „Weissbuch“.

1.4 Klinisch-pathologische Korrelation und Diagnostik

Schulung des integrativen klinisch-pathologischen Denkens durch Konsultation von Lehrbüchern, Fachliteratur und Besuch von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen.

1.5 Interaktion mit den Auftraggebern

Informationsbeschaffung und –vermittlung (Auftrag, Zusatzinformationen (u.a. Rö-Bilder), Rechte und Pflichten, Umgangsformen, zeitliche Abläufe).

1.6 Institutseigene Fort- und Weiterbildung

Obligatorischer Besuch der internen Weiterbildung und der Instituts-Fortbildung (individuelle Buchführung erforderlich). Besuch von Weiter- und Fortbildung anderer Abteilungen, vor allem bei klinisch-pathologisch relevanten Fällen oder Diskussionen.

1.7 Externe Veranstaltungen

Besuch institutsexterner Bildungsveranstaltungen und von Kursen im Rahmen der Fortbildung nach Möglichkeit (Koordination durch Abteilungsleiter oder Stellvertreter).

1.8 Didaktische Schulung

Erarbeiten und Präsentieren von Falldemonstrationen, Abhalten von Seminarien für Studierende, Fortbildung für technisches Personal. Bei genügend langer Anstellung (Regel), Uebernahme von Vorlesungen im Rahmen des Blockunterrichtes.

1.9 Forschungstätigkeit

Arbeit an Forschungsprojekten.

2. Organisation der Weiterbildung

2.7 Leitung

Abteilungsleiter Diagnostik, Stellvertreter (Fachpathologe)

2.8 Beteiligte Mitarbeiter

Fachpathologen:	Jeweils verantwortlich für die diagnostischen Schwerpunkte (siehe unten) und für die entsprechende Ausbildung (fachspezifisch, FB/WB)
Labor:	Schnitt-Herstellung
Speziallaboratorien:	EM, Immunhistochemie, molekulare Pathologie/Genetik
Sekretariat:	Berichtschreibung

2.9 Ausbildungsplätze/Anstellungsdauer

Es sind sechs Assistenzarztstellen vorhanden, die durch Assistenzärzte mit Weiterbildungsziel Pathologie besetzt werden.

2.10 Arbeitszeit und Ferien

Mindestwochenarbeitszeit:	42 Stunden
Ferien:	22 Tage

2.11 Jahresplan

Einführungsphase:	3 Monate, (Tutor, FMH) Erlernen der Techniken, Arbeitsabläufe
Anleitungsphase:	ca. 9 Monate, (Tutor FMH) Festigung der Techniken, Fall-Management
Selbständige Phase:	ca. 12 Monate (Tutor (FMH) Mehrheitlich selbständiges Verarbeiten von Operationspräparaten, selbständige Vorbereitung der Fall-Abgabe beim Tutor mit Planung von zusätzlichen Spezialuntersuchungen, Übernahme von Verantwortung innerhalb von diagnostischen Schwerpunkten unter Anleitung

Während der ganzen Anstellungszeit:

Rotation innerhalb von grossen Abteilungsuntergruppen mit technischen Arbeitsgruppen, nach diagnostischen Schwerpunkten gegliedert (entsprechend den Anforderungen für die Facharztausbildung), in einem Zeitrahmen von 2 Jahren (bei mehrjähriger Anstellung sind 2 Rotationen mit verschiedenen Schwerpunkten möglich).

Bei Assistenzärzten im 2/3 Pathologiejahr wird eine Festigung der technischen Bearbeitung und des Fall-Management angestrebt.

Bei Assistenzärzten im 4/5 Pathologiejahr wird die diagnostische Tätigkeit mit zunehmender Selbständigkeit gefordert, eine Forschungstätigkeit angestrebt, die Prüfungsvorbereitung unterstützt und die Übernahme der Stellvertretung innerhalb eines diagnostischen Schwerpunktes geplant.

Obligatorische Fixpunkte für alle Assistenten:

Mikroskopische Diskussion (Interne Abteilungsf Fortbildung)
Morgens (Mo – Fr, 0815)

Institutsfortbildung (alle 2 Wochen)	Mi	11:00 – 12:00
Abendrapport	täglich	17:00

Fixpunkte für FP-Anwärter: Schnittseminarien SGP

Normwochenarbeitsplan:

	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag
0800	Fall-Mikroskopie	Fall-Mikroskopie	Fall-Mikroskopie	Fall-Mikroskopie	Fall-Mikroskopie
0900					
1000					
1100			Institutsfortbildung		
1300					
1400	Fall-Abgabe bei Tutor (FMH)	Fall-Abgabe bei Tutor (FMH)	Fall-Abgabe bei Tutor (FMH)	Fall-Abgabe bei Tutor (FMH)	Fall-Abgabe bei Tutor (FMH)
1500					
1600					
1700	Rapport	Rapport	Rapport	Rapport	Rapport

Arbeitszeiterfassung mittels Chipkarte. (Jahresarbeitszeit-System gemäss kantonaler Vorschrift)

2.12 Leistungsziele

Gemäss FMH-Vorschriften

2.13 Schlussbeurteilung

Pro Jahr findet ein obligatorisches Mitarbeitergespräch über die erbrachten Leistungen und die erreichten Lernziele statt. Als Protokoll dienen die Vorlagen der FMH. Auf Wunsch des Mitarbeiters kann ein Arbeitszeugnis erstellt werden.

Prof. Dr. med. A. Zimmermann

Prof. Dr. med. T. Schaffner

29. August 2007