



Beleid & Advies
Opleiding & Registratie
Medisch Contact & Artsennet

LANDELIJK SCHOLINGSPLAN

MODERNISERING MEDISCHE VERVOLGOPLEIDINGEN

DOCENT CHVG

**College voor Huisartsgeneeskunde, Verpleeghuisgeneeskunde
en medische zorg voor verstandelijk gehandicapten.**

KNMG

Postbus 20065

3502 LB Utrecht

17 april 2008

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	3
1.1 Aanleiding.....	3
1.2 Opdracht.....	3
1.3 Landelijk scholingsplan voor de docent.....	3
1.4 Competenties.....	4
Schema competentieprofiel en scholingsplan opleider en docent.....	5
2. Uitgangspunten.....	6
2.1 Competentiegericht leren.....	6
2.2 Drie pijlers.....	6
2.3 Leernetwerk.....	6
2.4 Efficiënt en effectief opleiden.....	6
2.5 Leertraject op basis van een leerproces.....	6
2.6 Fasering in modules.....	7
2.7 Certificering.....	7
3. Structuur van de scholing.....	8
3.1 Fasering Landelijk scholingsplan docent.....	8
3.2 De Basismodule.....	8
3.3 Vervolgmodules.....	9
3.4 Specifieke Scholingstrajecten.....	11
4. Kwaliteitsborging.....	13
4.1 Kwaliteitscriteria trainers.....	13
4.2 Kwaliteitscriteria werkplekbegeleiders.....	13
4.3 Evaluatie.....	13
4.4 Certificering.....	13
Colofon.....	14
- Samenstelling van de projectgroep.....	14
- Bronnen.....	14
Algemene begrippenlijst t.b.v. modernisering colleges KNMG	15
- Bijlage 1: Opzet van het scholingstraject DSH	17
- Bijlage 2: Overzicht van competenties en indicatoren	20

1 Inleiding

1.1. Aanleiding

De opleiding voor aios is een beroepsgerichte opleiding waarin het leren van de aios hoofdzakelijk op de werkplek plaatsvindt. Daarnaast is het cursorisch onderwijs ondersteunend en aanvullend. De opleider begeleidt de aios bij het leren op de werkplek. Het cursorisch onderwijs wordt verzorgd door wetenschappelijk docenten. Wanneer zij in dienst treden, zijn zij vakinhoudelijk geschoold en hebben zij relevante werkervaring. De benodigde competenties voor de docent moeten doorgaans in het werk ontwikkeld worden. Daarom rekent het opleidingsinstituut het tot haar taak te voorzien in de benodigde scholing, zodat docenten bekwaam zijn om competentiegericht onderwijs te realiseren. Competentiegericht omdat alle opleidingen tot (medisch)specialist de afgelopen jaren zijn gemoderniseerd. De opleidingen zijn competentiegericht, het leren op de werkplek en in het cursorisch onderwijs is geëxpliciteerd en wordt gericht getoetst en beoordeeld. Leidend hierin is het competentieprofiel van de specialist. Dit vraagt van alle docenten een omslag in het opleiden en heeft consequenties voor hun eigen competentieverwerving als docent.

1.2. Oprichting

Het CHVG is van mening dat de competentieprofielen en de hierop gebaseerde scholingsplannen van de opleider en de docent veldoverstijgend geformuleerd kunnen worden. De Werkgroep Modernisering CHVG ontving van het college de opdracht om samen met en ten behoeve van de drie specialismen, huisartsgeneeskunde, verpleeghuisgeneeskunde en medische zorg voor verstandelijk gehandicapten, de volgende activiteiten te verrichten:

- Ontwikkel een competentieprofiel voor de opleider en de docent
- Ontwikkel voor beiden een scholingsplan (vergelijkbaar met het opleidingsplan voor de vervolgoopleidingen)
- Organiseer een klankbordgroepbijeenkomst voor afstemming
- Adviseer de werkgroep over mogelijke aanpassingen in regelgeving mbt opleider en docent
- Adviseer de werkgroep over de implementatie van de plannen

Het CHVG heeft de werkgroep verzocht om hierbij de producten van het Project Vernieuwing Huisartsopleiding (PVH 2005) als uitgangspunt te nemen.

De Werkgroep Modernisering heeft deze opdracht aan een projectgroep opleidersprofessionalisering gedelegeerd. In de projectgroep zijn de drie specialismen vertegenwoordigd. Ze wordt ondersteund door de projectmedewerker modernisering medische vervolgoopleidingen KNMG. Deze laatste heeft in samenwerking met Blanca Smit, landelijk coördinator DSH (deskundigheidsbevordering stafleden huisartsopleiding) de discussieversie en eindredactie van dit document verzorgd.

Schema

De projectgroep heeft als opdracht vier documenten te ontwikkelen. De onderlinge samenhang van deze documenten is aangegeven in het schema op de volgende pagina.

1.3. Landelijk scholingsplan voor de docent

Het scholingsplan sluit primair aan bij het Competentieprofiel docent CHVG. Het heeft als basis het Landelijk Scholingsplan Docenten Huisartsopleiding (PVH oktober 2005) en is opgebouwd uit modules. Dit plan voldoet aan de uitgangspunten (deze staan vermeld in paragraaf 2.1) die de projectgroep heeft geformuleerd. Het pakket aan modules biedt maatwerk voor de docent. De modules kunnen op basis van reeds verworven competenties afzonderlijk worden gevolgd. Echter met elkaar vormen de modules het landelijk aanbod dat een stevig fundament vormt voor de competentieontwikkeling tot docent. In bijlage 1 is als voorbeeld de opzet van de modules zoals die nu door de DSH worden gehanteerd, opgenomen.

Waarom een landelijk scholingsplan?

- De doelgroep is beperkt van omvang
- Landelijk aanbod is daarmee efficiënt
- Het verbindt de verschillende werkvelden en de instituten binnen een veld
- Dit scholingstraject vraagt om specifieke expertise
- Kwaliteit is eenvoudiger te waarborgen

Het scholingsplan formuleert de uitgangspunten waaraan de landelijke scholing voor docenten moet voldoen.

Daarnaast omschrijft het modules die een bijdrage leveren aan de professionalisering van de docent.

De projectgroep realiseert zich terdege dat, wil het effect van de scholing duurzaam zijn, dit inbedding behoeft in de managementcyclus van het eigen opleidingsinstituut. Hiermee wordt bedoeld dat deze scholing, die uiteraard competentiegericht is in analogie met de opleiding van de aios, het beste gedijt in een competentiegericht personeelsbeleid met gerichte aandacht voor de professionalisering van de docent.

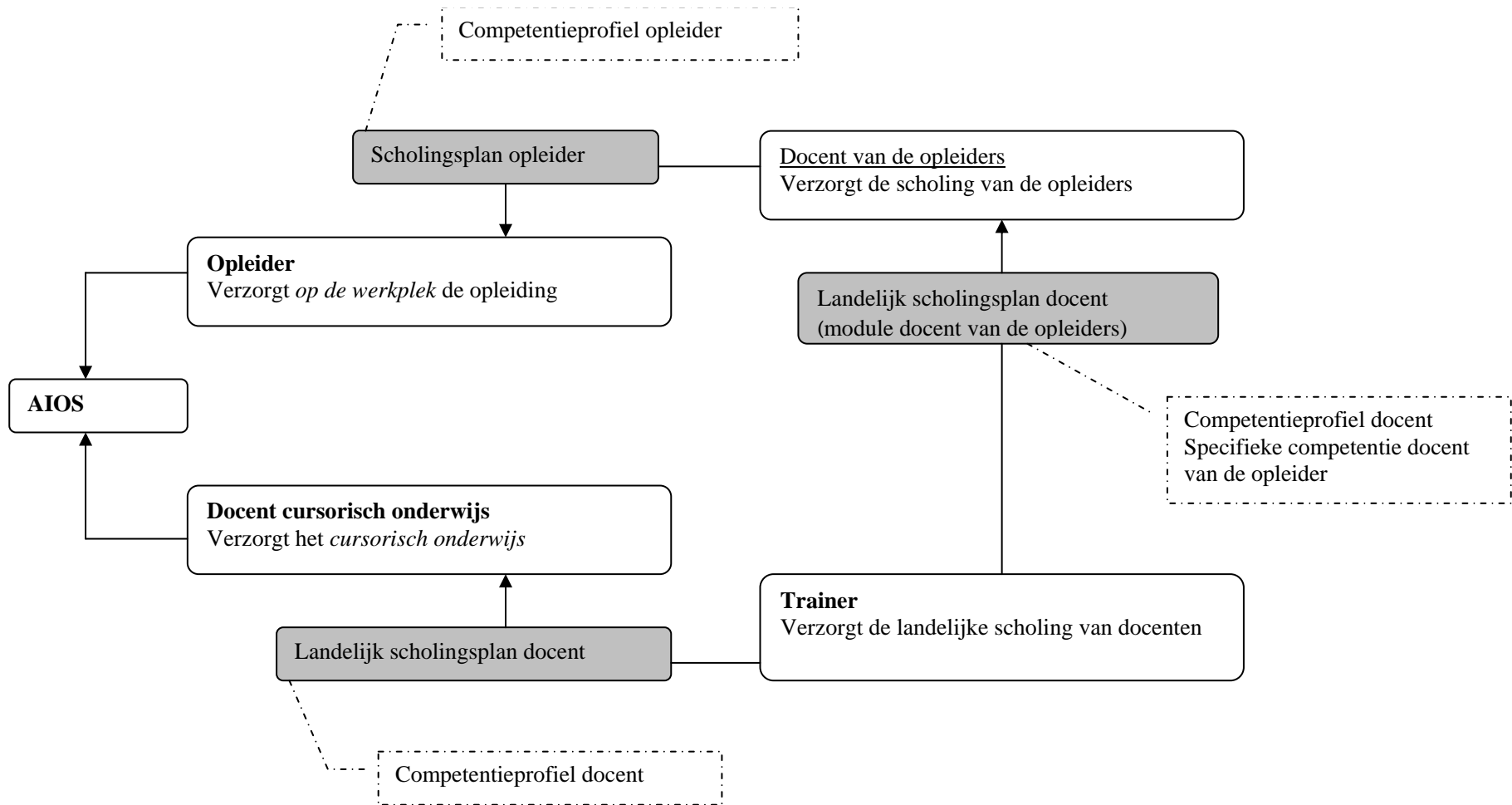
1.4. Competenties

Dit scholingsplan is gericht op de verwerving van de competenties van de docent CHVG.

Specifieke modules zijn opgenomen voor de onderwijsontwikkelaars en de docent van de opleiders. Het competentieprofiel van de docent omschrijft de specifieke competenties die aan deze modules ten grondslag liggen.

Ten behoeve van de huisartsopleiding is door Deskundigheidsbevordering Stafleden Huisartsopleiding (DSH) een aantal modules ontwikkeld en uitgevoerd. De werkgroep adviseert hiervan gebruik te maken. Om de modules geschikt te maken voor de drie velden is enige aanpassing nodig.

Schema competentieprofiel en scholingsplan opleider en docent



2 **Uitgangspunten**

2.1. Competentiegericht leren

De aios hebben een competentiegericht opleidingsplan. De docent leidt in samenwerking met de opleider de aios competentiegericht op. Om de docent bekwaam te maken in competentiegericht leren en opleiden, is het scholingstraject van de docent analoog aan de opleiding van de aios. De uitgangspunten voor de opzet zijn:

- de scholing is gebaseerd op het competentieprofiel van de docent
- het leren op de werkplek staat centraal
- het cursorisch onderwijs is aanvullend en ondersteunend voor het leren in de praktijk
- er is aandacht voor de balans tussen kwaliteiten van de persoon en gevraagde competenties van de docent
- het nemen van eigen verantwoordelijkheid voor het leerproces wordt gestimuleerd
- er wordt competentiegericht getoetst en beoordeeld
- het individueel opleidingsprogramma en portfolio zijn belangrijke leerinstrumenten

2.2. Drie pijlers

Om het leren te optimaliseren stoelt het scholingstraject voor de docent op drie pijlers conform de opleiding van de aios en het scholingstraject van de opleider. Deze zijn:

1. Leren in groepsverband

Dit cursorisch onderwijs heeft als doel het verwerven van nieuwe kennis en het oefenen van nieuwe vaardigheden.

2. Leren op de werkplek

De deelnemer gaat op de eigen werkplek aan de slag met praktijkopdrachten aansluitend bij zijn/haar individuele opleidingsprogramma.

3. Individuele begeleiding

De deelnemer reflecteert op zijn leerproces, bespreekt persoonlijke leerpunten en ervaringen met de trainer.

2.3. Leernetwerk

Het landelijk scholingstraject maakt intensief gebruik van de groep als didactische werkvorm. In subgroepen wisselen collega-docenten gericht kennis en ervaring uit. Het is leren met en van elkaar, zoals het onderling toetsen van inzichten en het verkrijgen van praktische tips (best practices). Dit kan ondersteund worden door gebruik te maken van een elektronische leeromgeving.

2.4. Efficiënt en effectief opleiden

De doelgroep bestaat veelal uit parttime werkende docenten die het werk als docent combineren met werken in het specialisme. De modules zijn daarom in tijdsomvang beperkt en kunnen gefaseerd in de tijd gevolgd worden.

Voor het bereiken van optimaal rendement in de beperkte tijd vindt de scholing veelal in kleine groepen plaats waarin intensief wordt gewerkt. Daarnaast wordt iedere deelnemer individueel gecoacht.

2.5. Leertraject op basis van een leeracyclus

Het landelijk scholingstraject is opgezet als een cyclisch proces dat zich een aantal malen herhaalt, opdat daadwerkelijk een leereffect optreedt dat leidt tot toenemende professionalisering van het feitelijk handelen in de werksituatie.

De stappen in de leeracyclus zijn:

1. Verkennen van eerder verworven competenties afgezet tegen de te verwerven competenties.
2. Maken van een individueel opleidingsplan is vertrekpunt en tussentijds referentiekader voor alle leeractiviteiten.
3. Verwerven van competenties door het verkennen van de theorie en het oefenen van vaardigheden aan de hand van (praktijk)opdrachten.
4. Reflecteren op het leerproces en de leeruitkomsten.
5. Bijstellen van het individueel opleidingsplan op grond van feedback.

2.6. Fasering in modules

De scholing bestaat uit verschillende modules die afhankelijk van de ervaring en voorkennis van de docent kunnen worden gevolgd. In het basistraject komen de competenties van de docent in de breedte aan bod, geplaatst in de specifieke context van opleiden van de specialist. In de vervolgmogules worden de competenties verdiept en uitgebreid. Deze kunnen naar keuze, op basis van erkende verworven competenties, gevolgd worden. Het totale aanbod vormt een stevig fundament voor het functioneren van de docent.

2.7. Certificering

Na het behalen van een module ontvangt de deelnemer een certificaat (bewijs van deelname). De projectgroep pleit voor (geleidelijke) invoering van certificering op grond van bewezen competenties. Na het succesvol doorlopen van het scholingstraject ontvangt de docent de basiskwalificatie die door alle betrokken opleidingen wordt erkend. De projectgroep ziet dit als een belangrijke stap naar het waarborgen van de kwaliteit van docenten.

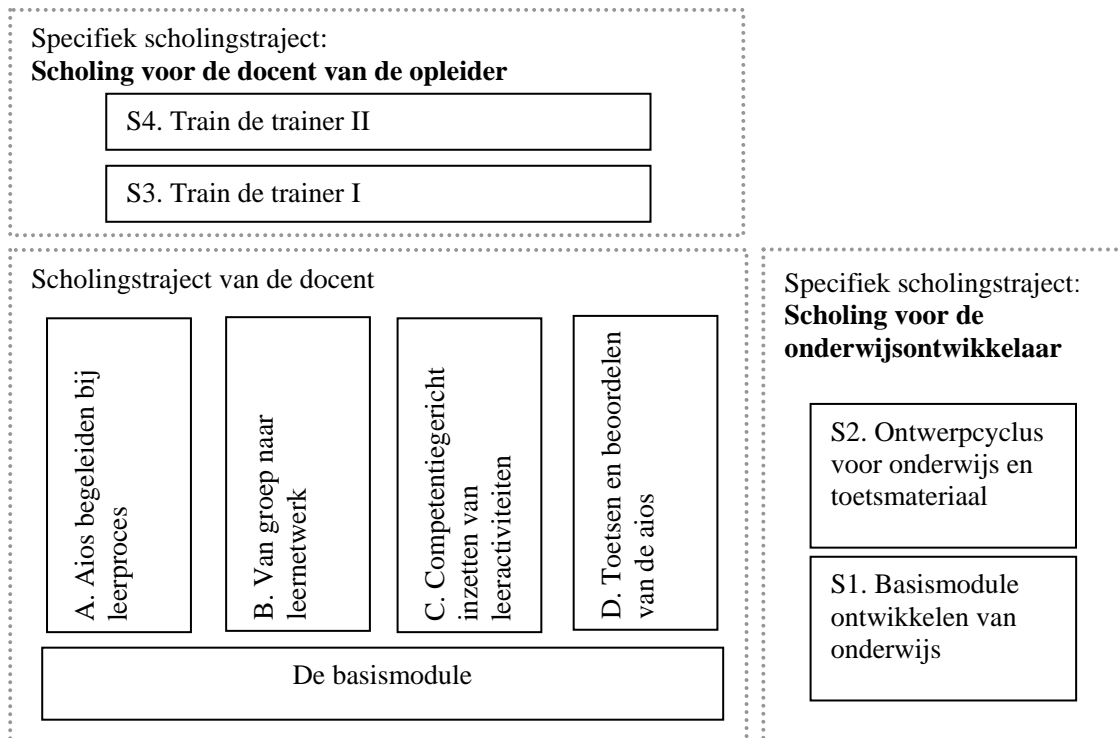
3 Structuur van de scholing

3.1. Fasering Landelijk scholingsplan docent

Om het landelijk scholingsplan concreet te maken is uitgegaan van de opzet van de Docentscholing van de DSH. Deze is als bijlage 1 opgenomen. Voor een goed begrip van het onderstaande is het nuttig van deze bijlage kennis te nemen.

Na het algemene scholingstraject voor elke docent, kan als vervolg gekozen worden voor de training tot docent van de opleider. Het ontwikkelen van onderwijs vraagt weer andere competenties. De scholing hierin kan direct gevolgd worden.

In schema ziet dit plan er als volgt uit:



3.2. De basismodule

3.2.1. Doel van de basismodule

De basismodule is bedoeld voor verwerving van de elementaire agogische-, didactische- en professionele competenties. Samenwerking komt aan de orde voor zover het de samenwerking met de opleider betreft. Dit omdat de competentie 'neemt verantwoordelijkheid voor het functioneren van de driehoek aios-opleider-docent' van groot belang is. Een gedetailleerd overzicht van deze competenties met bijbehorende indicatoren per module is in bijlage 2 opgenomen.

Daarnaast beoogt het traject een goede introductie te geven in de specifieke aspecten van de opleiding van aios. Het traject is gericht op zowel de docent met een geneeskundige als wel de docent met een gedragswetenschappelijke achtergrond.

3.2.2. Toetsing

Alle beoogde competenties worden gedurende het traject tenminste eenmaal getoetst met behulp van verschillende instrumenten. Feedback wordt gegeven door de andere deelnemers en de trainer. De indicatoren uit bijlage 2 bieden een goede basis voor het toetsen en beoordelen.

De uitkomsten van de toetsen worden gewogen op basis van gerealiseerde groei in competenties. Deze ontwikkelingsgerichte beoordeling mondt uit in een advies voor verdere competentieverwerving.

3.3. Vervolgmodules

3.3.1. Inhoud

Het programma is samengesteld uit modules. In elke module staat een thema centraal met de daarbij behorende competenties.

Thema's van de modules:

- A. aios begeleiden bij leerproces en leerplan
- B. Van groep naar leernetwerk
- C. Competentiegericht inzetten van leeractiviteiten
- D. Toetsen en beoordelen van de aios

Van elke module volgt hieronder een korte typering. De competenties behorend tot het competentiegebied professionaliteit worden hier niet benoemd; deze lopen als rode draad door alle modules.

Ad A. aios begeleiden bij leerproces en leerplan

Inhoudsbeschrijving:

- afzetten van reële ontwikkeling van de individuele aios tegen de beoogde ontwikkeling, eventuele knelpunten in kaart helpen brengen en perspectieven aanreiken.
- herkennen van en inspelen op individuele leer- en werkstijlen
- afstemmen van de aard en intensiteit van interventies op de mate waarin de individuele aios zijn/haar leerproces zelf kan sturen.

Competenties:

- 1.2 bouwt een constructieve relatie op met de individuele aios
- 1.3 kan omgaan met diversiteit
- 2.2 begeleidt de individuele aios naar zelfsturing in het realiseren van zijn/haar individueel opleidingsplan
- 3.2 stemt het eigen handelen af met de opleider en andere betrokkenen bij de ondersteuning van de aios

Ad B. Van groep naar leernetwerk

Inhoudsbeschrijving:

- begeleiden van groepsprocessen zodanig dat deelname aan de groep een meerwaarde heeft voor het individuele leren;
- afstemmen van de aard en intensiteit van interventies op de mate waarin de aios zijn/haar leerproces zelf kan sturen;
- benutten van heterogeniteit binnen de groep.

Competenties:

- 1.1 realiseert een constructief klimaat in een leergroep
- 1.3 kan met diversiteit omgaan
- 2.1 realiseert evenwichtig en uitdagend onderwijs

Ad C. Competentiegericht inzetten van leeractiviteiten

Inhoudsbeschrijving:

- afstemmen van aanpak op doel, doelgroep en situatie;
- aanbrenge van variatie en differentiatie
- begeleiden van opdrachten
- werkvormen toepassen

Competenties:

- 1.1 realiseert een constructief klimaat in een leergroep
- 2.1 realiseert evenwichtig en uitdagend onderwijs

Ad D. Toetsen en beoordelen van de aios

Inhoudsbeschrijving:

- afzetten van reële ontwikkeling van de individuele aios tegen de beoogde ontwikkeling;
- meten en waarden van vorderingen conform het protocol toetsing en beoordeling.

Competenties:

- 1.2 bouwt een constructieve relatie op met de individuele aios
- 2.3 beoordeelt resultaten en adviseert over de consequenties voor de voortgang
- 3.2 stemt het eigen handelen af met de opleider en andere betrokkenen bij de ondersteuning van de aios
- 4.2 handelt volgens de relevante regelgeving en de richtlijnen van het opleidingsinstituut.

3.4. Specifieke scholingstrajecten

3.4.1. Scholing voor de onderwijsontwikkelaar

De ontwikkeltaak vereist specifieke competenties. Een apart scholingstraject voor de onderwijsontwikkelaar ligt daarmee voor de hand. Dit traject is nadrukkelijk geen vervolgtraject op de basismodule; m.a.w. onderwijsontwikkelaars kunnen direct instromen.

S1 Basismodule ontwikkelen van onderwijs

Inhoudsbeschrijving:

- bouwen van onderwijs;
- volgen van de stappen van een ontwerpcyclus;
- gebruik maken van expertise van anderen;
- zorg dragen voor afstemming met toekomstige gebruikers en doelgroep.

Competenties

- 2.1 realiseert evenwichtig en uitdagend onderwijs
- 2.4 realiseert middelen t.b.v. onderwijs en toetsing in een competentiegericht curriculum
- 3.1 past samenwerkingsvaardigheden doelgericht toe
- 4.1 organiseert informatiestromen, middelen en materialen zodat het onderwijs efficiënt kan plaats vinden

S2 Ontwerpcyclus voor onderwijs en toetsmateriaal

Inhoudsbeschrijving:

Realiseren van een complex en gedifferentieerd programma door

- het volgen van de stappen van een ontwerpcyclus;
- gebruik te maken van expertise van anderen;
- zorg te dragen voor afstemming met toekomstige gebruikers en doelgroep;
- gebruik te maken van de ELO (elektronische leeromgeving).

Competenties

- 2.1 realiseert evenwichtig en uitdagend onderwijs
- 2.4 realiseert middelen t.b.v. onderwijs en toetsing in een competentiegericht curriculum
- 3.1 past samenvaardigheden doelgericht toe
- 4.1 organiseert informatiestromen, middelen en materialen zodat het onderwijs efficiënt kan plaats vinden

Ook voor deze modulen geldt dat competenties van het taakgebied professionaliteit niet benoemd zijn. Deze lopen als rode draad door de modulen.

3.4.2. Scholing voor de docent van de opleider

Het scholen van opleiders vereist ruime ervaring als professionele docent. Dat houdt in dat de competenties op het niveau van de vervolgmodules worden beheerst. Het scholingstraject voor de docent van de opleider focust dan ook uitsluitend op de voor deze taak specifieke competenties.

Het scholingsaanbod voor docent van de opleiders dient goed aan te sluiten bij het ‘Scholingsplan opleiders’ (CHVG 2008).

S3 Train de trainer I

Inhoudsbeschrijving:

- verkennen van onderwijskundige- en leerpsychologische theorieën die ten grondslag liggen aan de opleidingen;
- leggen van verband tussen eigen handelen als docent en voornoemd kader;
- expliciteren van keuzes en het benoemen van alternatieven voor handelen in overeenkomstige context.

Competenties:

- 2.5 onderbouwt het agogisch – en didactisch handelen
- 5.1 toont een persoonlijke betrokkenheid bij het onderwijs
- 5.2 werkt systematisch en doelgericht aan verbetering van het eigen beroepsmatig functioneren
- 5.3 bewaakt de balans tussen betrokkenheid en distantie
- 5.4 past de verschillende rollen flexibel toe (docent, beoordelaar, vakdocent en collega)
- 5.5 handelt conform geldende ethische gedrags- en omgangsregels

S4 Train de trainer II

Inhoudsbeschrijving:

- beoordelen van onderwijskundige- en leerpsychologische theorieën op bruikbaarheid voor het eigen handelen en voor de opleiding;
- bijstellen van het gedragsrepertoire op grond van voornoemde beoordeling;
- expliciteren en motiveren van keuzes en benoemen van alternatieven.

Competenties:

- 2.5 onderbouwt het agogisch – en didactisch handelen
- 5.1 toont een persoonlijke betrokkenheid bij het onderwijs
- 5.2 werkt systematisch en doelgericht aan verbetering van het eigen beroepsmatig functioneren
- 5.3 bewaakt de balans tussen betrokkenheid en distantie
- 5.4 past de verschillende rollen flexibel toe (docent, beoordelaar, vakdocent en collega).
- 5.5 handelt conform geldende ethische gedrags- en omgangsregels

4 Kwaliteitsborging

Dit hoofdstuk geeft een aanzet tot een kwaliteitsbeleid met betrekking tot de scholing van docenten. De hier genoemde punten moeten in de context van een implementatietraject nader worden uitgewerkt.

4.1. Kwaliteitscriteria trainers

De scholingstrajecten voor docenten vragen professionele trainers die:

- beschikken over actuele kennis van relevante theorieën over leren/doceren zowel op het gebied van werkplekleren als op het onderwijskundig terrein waarvan gericht gebruik gemaakt wordt in de scholing
- kunnen schakelen tussen het theoretisch kader en het concrete handelen én de processen die dit handelen sturen
- beschikken over een uitgebreid trainingsinstrumentarium en -ervaring en deze flexibel kunnen inzetten
- op de hoogte zijn en blijven van het professionaliseren van specialisten

De trainers ontwerpen het scholingsaanbod niet per definitie zelf. Deskundige ontwikkelaars kunnen worden ingezet voor het realiseren van het beoogde scholingsprogramma.

4.2. Kwaliteitscriteria werkplekbegeleiders

In het basistraject is een rol weggelegd voor de werkplekbegeleiders.

De werkplekbegeleider is doorgaans een meer ervaren collega-docent of de onderwijscoördinator.

Ten behoeve van deze rol worden aanvullende eisen gesteld aan:

- het gescheiden houden van taken en verantwoordelijkheden van verschillende rollen;
- feedback kunnen geven en ontvangen van collega-docenten.

4.3. Evaluatie

Elk traject wordt tussentijds en aan het eind methodisch geëvalueerd.

Bij de tussentijdse evaluatie worden alleen de deelnemers bevraagd naar hun bevindingen. De uitkomsten worden direct door de trainers benut voor eventuele aanpassingen in het programma.

Bij de eindevaluatie worden alle betrokkenen gevraagd een waardering uit te spreken over diverse aspecten van het scholingstraject en de eigen ontwikkeling daarin. Deze einduitkomsten worden verwerkt in een rapportage.

4.4. Certificering

Na het succesvol doorlopen van de modules ontvangt de deelnemer een certificaat.

Colofon

Samenstelling van de projectgroep:

- Jos van Berkel: verpleeghuisarts, Verpleeghuisgeneeskunde Gerion VUmc.
- Drs. Caroline Dekker: andragoog, Landelijk Huisartsen Opleiders Vereniging (LHOV).
- Drs. Ingrid Doornbos: onderwijskundige, Verpleeghuisgeneeskunde Gerion VUmc.
- Frans Ewals: arts verstandelijk gehandicapten, Medische zorg voor verstandelijk gehandicapten, ErasmusMC.
- Kees van Gelder: verpleeghuisarts, Verpleeghuisgeneeskunde, UMC St Radboud.
- Dr. Jan Lavrijsen: verpleeghuisarts, Verpleeghuisgeneeskunde, UMC St Radboud.
- Marien Nijenhuis: arts verstandelijk gehandicapten, Medische zorg voor verstandelijk gehandicapten, ErasmusMC.
- Drs. Corry den Rooyen: onderwijskundige, projectmedewerker modernisering medisch vervolgopleidingen KNMG.
- Drs. Blanca Smit: onderwijskundige, Huisartsopleiding Nederland (HON), DSH (Deskundigheidsbevordering Stafleden Huisartsopleiding).
- Drs. Anne de Wit: gz-psycholoog, Verpleeghuisgeneeskunde Gerion VUmc.

Bronnen:

- Landelijk Scholingsplan Docenten Huisartsopleiding, Project Vernieuwing Huisartsopleiding, Utrecht, oktober 2005
- Concept Competentieprofiel docent CHVG, Project opleidersprofessionalisering, Utrecht, februari 2008
- Competentiegerichte leeromgevingen. Onder redactie van: Dr. K. Schlusmans, drs R. Slotman, drs C. Nagtegaal, drs G. Klinkhorst. Uitgeverij Lemma, Utrecht 1999.
- Competentiegids voor startbekwame leraar voor het 2e graadsgebied. Hogeschool Rotterdam, Lerarenopleiding VO/BVE.
- Handboek Toetsplanontwikkeling in competentiegericht onderwijs. Cluitmans. J.J., G. van Zutven, M. Polderdijk, 2002
- Aan de slag met competenties: competentiegericht leren in het HBO en MBO, Cluitmans, J.J., M.A.F. Dekkers, Nuenen, onderwijsadviesbureau Dekkers, 2003

Algemene begrippenlijst t.b.v. modernisering colleges KNMG¹

Begrip	Omschrijving
Beoordeling	Een oordeel over de voortgang cq. de stand van zaken in de competentieontwikkeling van de aios;
Competentie	De bekwaamheid om een professionele activiteit in een specifieke, authentieke context adequaat uit te voeren door de geïntegreerde aanwezigheid van kennis, inzichten, vaardigheden, attitude, persoonskenmerken en eigenschappen.
Cursorisch onderwijs	Gestructureerd onderwijs in cursusvorm, in samenhang met praktijkleren.
Eindbeoordeling	Een geschiktheidsbeoordeling van de aios aan het eind van de opleiding.
Geïntensiveerd begeleidingstraject	Aanvullende begeleiding tijdens een in tijd omschreven deel van de opleiding met als doel het herstellen van de vertraging in de competentieontwikkeling van de aios.
Geschiktheidsbeoordeling	De beoordeling van de opleider en de instituutsopleider (a) tijdens de opleiding: of zij de aios al dan niet geschikt en in staat achten de opleiding voort te zetten of (b) aan het eind van de opleiding: of de aios het specialisme waarvoor hij is opgeleid zelfstandig en naar behoren kan uitoefenen nadat de opleiding is beëindigd.
Geschillenprocedure	De procedure over geschillen die betrekking hebben op de vorm, inhoud en duur van de opleiding of de inschrijving in het opleidingsregister, zoals vastgelegd in het kaderbesluit.
Handboek CSG	Het Handboek Modernisering Medische vervolgoopleidingen Sociale Geneeskunde, opgesteld door de werkgroep modernisering CSG en vastgesteld door het CSG.
Individueel opleidingsplan (IOP)	Uitwerking van het opleidingsplan van het betreffende specialisme op individueel niveau.
Instituutsopleider	Een specialist, ingeschreven in één van de registers van de HVRC en werkzaam in een opleidingsinstituut, die de aios tijdens de opleiding begeleidt.
Instituutsopleiding	Cursorisch onderwijs in een opleidingsinstituut, georganiseerd in leerlijnen, dat de competentieontwikkeling van de aios ondersteunt en dat met de praktijkopleiding een geïntegreerd geheel vormt;
Kennistoets	Een periodieke toets tijdens de opleiding die de kennis van de aios zoals vastgelegd in het opleidingsplan weerspiegelt.
Korte Praktijk Beoordeling (KPB)	Instrument om gestructureerde feedback te geven op een geobserveerde taak die door de aios in de praktijk wordt uitgevoerd.
Kritische Beroeps Activiteit (KBA)	Een activiteit die 'men kan toevertrouwen' aan een aios op het moment dat voldoende competenties zijn verworven om de activiteit zelfstandig uit te voeren
Logboek	Een registratie van door de aios uitgevoerde opleidingsactiviteiten, waarin ten minste de verplichte opleidingsactiviteiten zijn opgenomen.
Module	Een in tijd en inhoud omschreven onderdeel van de opleiding waaraan competenties en vaste beoordelingsmomenten zijn verbonden.
Multi Source Feedback (MSF)	Gestructureerd verzamelen, verwerken en bespreken van feedback over de houding en het gedrag van de aios verkregen vanuit verschillende perspectieven zoals collega's, cliënten, en leidinggevenden.
Opleider	Een door de HVRC voor de opleiding erkende specialist onder wiens verantwoordelijkheid de gehele opleiding of een gedeelte van de opleiding tot specialist plaatsvindt.
Opleiding	De opleiding of gedeelte van de opleiding tot specialist
Opleidingsactiviteit	Een activiteit die in het kader van en ten behoeve van de opleiding van

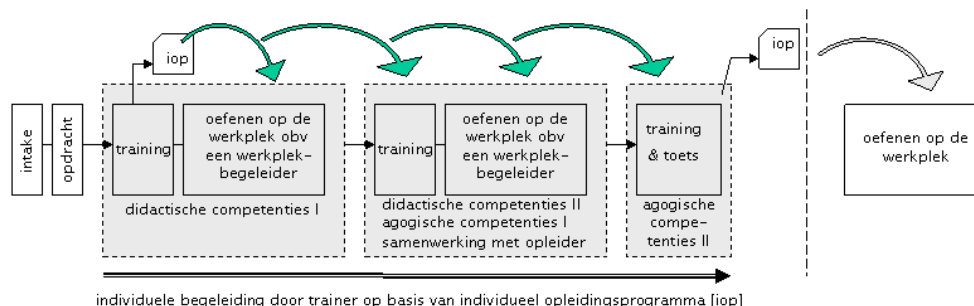
¹ De begrippenlijst is in het kader van modernisering opgesteld en door de drie colleges KNMG vastgesteld. April 2007

Opleidingsgroep	de aios plaatsvindt; Het samenwerkingsverband van de medisch specialisten, inclusief de opleider en plaatsvervangend opleider, van een opleidingsinrichting betrokken bij de opleiding van het desbetreffende specialisme;
Opleidingsplan CCMS	Een door de betreffende wetenschappelijke vereniging opgesteld en door het CCMS vastgesteld plan dat de structuur en inhoud van de opleiding tot medisch specialist bevat en dat de basis vormt voor het individueel opleidingsplan;
Opleidingsplan CSG	Een door het opleidingsinstituut in samenwerking met de beroepsvereniging(en) opgesteld plan dat een overzicht geeft van de structuur en inhoud van de opleiding en dat de basis vormt voor het individueel opleidingsplan.
(Landelijk) Opleidingsplan CHVG (voorheen raamcurriculum)	Een aan het CHVG voorgelegd en door CHVG vastgesteld opleidingsplan dat op hoofdlijnen een overzicht geeft van de structuur en inhoud van de opleiding tot specialist. Dit plan vormt de basis voor het IOP
Opleidingsschema	Een overzicht van de begin- en einddatum, de volgorde en de locatie(s) van (onderdelen van) de opleiding van de aios dat past binnen het opleidingsplan.
Overdrachtsformulier	Een schriftelijk verslag dat de weerspiegeling vormt van de competentieontwikkeling van de aios aan het einde van een gedeelte van de opleiding bij een opleider. Het verslag wordt door de opleider opgesteld en door opleider en aios ondertekend. Het verslag is gericht aan de opleider waar de aios zijn opleiding vervolgt en heeft ten doel de continuïteit en voortgang van de opleiding te waarborgen.
Portfolio	Een door de aios bijgehouden verzameling van documenten waarin op systematische wijze verantwoording wordt gedocumenteerd.
Praktijkopleiding	In een opleidingsinrichting leren van de vaardigheden en de daaraan ten grondslag liggende wetenschappelijke concepten respectievelijk de denk- en werkwijzen die nodig zijn voor het functioneren als specialist in het betreffende specialisme waarbij in toenemende mate zelfstandig wordt gewerkt onder begeleiding van een opleider en die met de instituuropsleiding een geïntegreerd geheel vormt;
Protocol Toetsing en Beoordeling	Het geheel aan afspraken op welke momenten met welke toetsinstrumenten de aios wordt beoordeeld en hoe besluitvorming plaatsvindt over de voortgang en voltooiing van de opleiding.
Stage	Een gedeelte van de opleiding onder verantwoordelijkheid van een opleidingsinstituut, waarbij kennis nemen van en inzicht verkrijgen in de praktijk op de voorgrond staat en de eigen werkzaamheid ondergeschikt is;
Thema	Een onderdeel van een specialisme waarin voor dat specialisme logisch samenhangende beroepsactiviteiten of beroepssituaties zijn geclusterd;
Toetsing	Een onderzoek naar de mate waarin de aios de competentie ontwikkelt (het zich door de aios hebben eigen gemaakt van de beoogde kennis en vaardigheden (veelal een formatieve toetsing).
Voortgangsgesprek	Een gestructureerd gesprek tussen de opleider en de aios en in voorkomende gevallen de instituuropsopleider, ten behoeve van reflectie over de opleiding en de voortgang in de ontwikkeling van de aios in het bijzonder.

Bijlage 1 Opzet van het scholingstraject DSH

De basismodule

Het totale basistraject bestaat uit een intake en drie opeenvolgende blokken die in vaste volgorde worden doorlopen.



Een blok omvat trainingdagen, oefenen op de werkplek onder begeleiding van een werkplekbegeleider en individuele begeleiding door de trainer

- intake

Het traject start met een driegesprek tussen deelnemer, werkplekbegeleider en trainer. De deelnemer ontvangt aan het einde van de intake een opdracht ter voorbereiding op de eerste trainingdagen.

- trainingdagen

De trainingssessies van 1½ dag vinden plaats in een conferentieoord. In het trainingsprogramma wordt gewerkt aan de hand van opdrachten en oefeningen met een diversiteit aan werkvormen. Er wordt afwisselend gewerkt in de plenaire groep en in subgroepen. Doel is het verwerven van nieuwe kennis en het oefenen van nieuwe vaardigheden.

Tijdens het eerste blok stelt de deelnemer een individueel opleidingsplan op. Dit groeidocument wordt gedurende het traject meerdere keren bijgesteld op basis van feedback.

Een toets maakt integraal deel uit van het laatste blok. Op basis van de eindfeedback wordt het individueel opleidingsplan nogmaals bijgesteld, zodat het richting kan geven aan verdere leerinspanningen.

- oefenen op de werkplek onder begeleiding van de werkplekbegeleider

De deelnemer gaat op de eigen werkplek aan de slag met praktijkopdrachten aansluitend bij zijn/haar individuele opleidingsprogramma. Met de werkplekbegeleider wordt gereflecteerd op met name het leerresultaat, waarbij de werkbegeleider aanwijzingen geeft voor verbetering.

- individuele begeleiding door een trainer

Samen met de trainer wordt gereflecteerd op het leerproces en dit leidt tot een bijgesteld individueel opleidingsplan.

Studiebelasting

Doorlooptijd van het traject is 5 maanden.

Tijdsbesteding binnen dit traject:

Activiteit	Richttijden
- Trainingsdagen (inclusief toetsen): 4,5 dag	4,5 dag
- Individuele begeleiding door trainer: intake + 2x gesprek (plus voorbereiding)	0,5 dag
- Werkplekbegeleiding op de afdeling: in overleg tussen werkplekbegeleider en deelnemer (uitgaand van 6 x 45 minuten)	0,5 dag
- Praktijkopdrachten: intensiteit is afhankelijk van startniveau en soort opdracht en de mate van inbedding in reguliere werkzaamheden (uitgaand van 6 opdrachten)	2,5 dag
Urentotaal werkplekoverstijgend leren	5 dagen
Urentotaal leren als onderdeel van het werk	3 dagen

Vervolgmodules

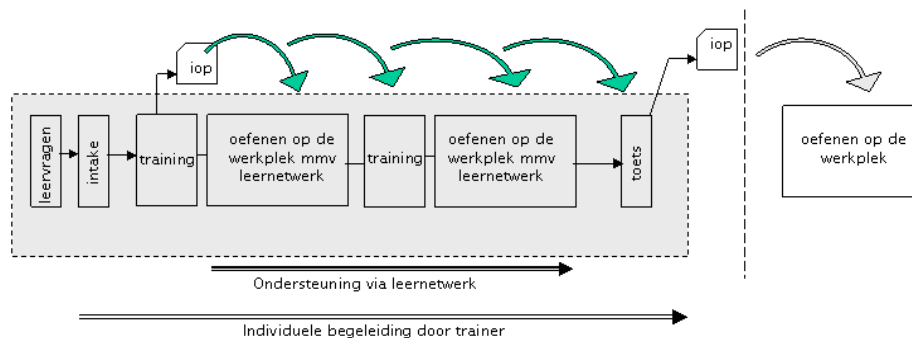
Doel van de vervolgmodules

Dit traject is gericht op verbreding en verdieping van competenties uit het basistraject en is bedoeld voor zowel de docent met een medisch specialistische achtergrond als de docent met een gedragswetenschappelijke achtergrond.

Werkwijze/opzet

Het totale traject bestaat uit vier modules voor de docent. Daarnaast zijn er twee specifieke modules voor de onderwijsontwikkelaar en twee voor de docent van de opleider.

Het traject van een module bestaat uit een intake en twee opeenvolgende blokken die in vaste volgorde worden doorlopen



- intake

Het traject start met een (telefonische) intake. Ter voorbereiding op de intake formuleert de deelnemer persoonlijke leervragen bij het thema.

- training I

Tijdens de trainingssessies van 1 ½ dag worden deze leervragen door de deelnemer met de andere deelnemers onder begeleiding van de trainer aangescherpt en vertaald naar een eerste reeks leeractiviteiten. Deze (groeps)activiteiten hebben als voornaamste doel de deelnemers een goed beeld te helpen vormen van een bepaalde deelproblematiek en de daarbij behorende kennis en vaardigheden zich eigen te maken. Vervolgens bepaalt de deelnemer zijn/haar focus door het opstellen van een individueel opleidingsprogramma. Op basis van overeenkomst in gestelde doelen worden subgroepen geformeerd. Elke subgroep vormt een leernetwerk waarbinnen deelnemers elkaar bevragen en van feedback voorzien volgens een gezamenlijk vastgesteld draaiboek.

- oefenen op de werkplek

De deelnemer gaat op de eigen werkplek aan de slag met een aantal opdrachten die aansluiten bij het individueel opleidingsprogramma. Binnen het leernetwerk wordt zowel gereflecteerd op het leerresultaat als ook op het leerproces. Ter voorbereiding op de tweede trainingsdag worden persoonlijke en gezamenlijke leervragen en verbeterpunten benoemd.

- training II

Tijdens de trainingssessie van 1½ dag worden leeractiviteiten gekozen voor het verfijnen van kennis en vaardigheden uitgaand van geconstateerde leervragen en verbeterpunten. Op basis van de nieuwe inzichten en het bijgestelde individuele opleidingsprogramma wordt een (vervolg)praktijkopdracht gekozen. De beoogde doelen van deze opdracht worden opgesteld in observeerbare gedragscriteria en het resultaat zal gedurende de toetsdag door de overige deelnemers en de trainer beoordeeld worden. Alle deelnemers maken nu deel uit van één leernetwerk, waarbinnen de deelnemers gericht feedback uitwisselen volgens een gezamenlijk vastgesteld draaiboek.

- oefenen op de werkplek

De deelnemer gaat op de eigen werkplek aan de slag met de opdracht. Binnen het leernetwerk wordt gereflecteerd op de voortgang van het leerproces. Ter voorbereiding op de toetsdag worden persoonlijke verbeterpunten benoemd.

- toets

De in de module centraal staande competenties worden gedurende de afsluitende dag getoetst met behulp van verschillende instrumenten, waaronder toetsstations en opdrachten. Feedback wordt gegeven door de andere deelnemers en de trainer.

De uitkomsten van de toetsen worden door de trainer gewogen op basis van gerealiseerde groei in competenties. Deze ontwikkelingsgerichte beoordeling mondt uit in een advies voor verdere competentieverwerving. De deelnemer ontvangt een certificaat wanneer aan de verplichtingen is voldaan.

- Individuele begeleiding

Gedurende het gehele traject kan de deelnemer een beroep doen op de trainer voor individuele ondersteuning. Iedere trainer volgt de voortgang van een aantal deelnemers. Indien de voortgang stagneert wordt dit met de deelnemer besproken. Daarnaast kan tussentijds overlegd worden met andere deelnemers behorend tot het leernetwerk. De trainer kan ook participeren in het leernetwerk.

Deze benadering vraagt inzet van elektronische leermiddelen.

Studiebelasting

Doorlooptijd per module is geraamd op 3-4 maanden.

Tijdsbesteding per module:

Activiteit	Richttijden
- Trainingsdagen (inclusief toetsen): 2x 1,5 dag + 1x 1 dag	4 dagen
- Individuele begeleiding door trainer: intake + 2 à 3 gesprekken (plus voorbereiding)	0,5 dag
- Praktijkopdrachten: intensiteit is afhankelijk van startniveau en soort opdracht en de mate van inbedding in reguliere werkzaamheden (uitgaand van 4 opdrachten)	4 dagen 1 dag
- Participeren in leernetwerk (circa 2 uur per opdracht)	
Urentotaal werkplekoverstijgend leren	4,5 dag
Urentotaal leren als onderdeel van het werk	5 dagen

1.2	bouwt een constructieve relatie op met de individuele aios	<p>De docent</p> <ul style="list-style-type: none"> - maakt contact - exploreert persoonlijk en professioneel referentiekader en sluit hierbij aan - beschrijft concreet gedrag - stelt vragen - bevestigt - waardeert - nodigt uit tot reflectie - geeft ruimte voor reacties - nodigt uit tot experimenteren met nieuw gedrag - reflecteert op de interactie tussen zichzelf en de individuele aios en komt op grond van deze reflectie tot een voor de situatie geschikte interventie
1.3	Kan omgaan met diversiteit	<ul style="list-style-type: none"> - benut de meerwaarde van diverse achtergronden van aios in het onderwijs - laat aios met diverse culturele achtergronden in hun waarde, zonder de kwaliteitseisen uit het oog te verliezen
Didactisch handelen		
2.1	realiseert evenwichtig en uitdagend onderwijs	<p>De docent</p> <ul style="list-style-type: none"> - maakt een plan van aanpak voor het eigen onderwijs - presenteert leerinhoud - licht het leerdoel toe - kiest werkvormen afgestemd op leerdoel en doelgroep - combineert werkvormen en past deze waar nodig aan aan leerdoel, doelgroep en situatie - geeft samenvatting - stimuleert de aios tot denken en eigen meningsvorming - activeert de aios in het bedenken en uitproberen van nieuwe kennis & inzichten in de praktijk - checkt de aansluiting bij de leerstof - herkent een leerstrategie van de aios en heeft zicht op de effectiviteit - geeft feedback op uitvoering en uitkomsten van leeractiviteiten - is zich bewust van de sturingsvarianten (strak, gedeeld, los) en past deze bewust toe - is zich bewust van de sturingsniveaus (inhoud, structuur, proces) en varieert hierin bewust

2.2	begeleidt de individuele aios naar zelfsturing in het realiseren van zijn/haar opleiding	<p>De docent</p> <ul style="list-style-type: none"> - neemt initiatief tot het planmatig voeren van voortgangsgesprekken - vraagt door/exploreert - bakent af/stelt prioriteiten - daagt aios uit tot het formuleren van vervolgdoelen - denkt mee over een bij de leerstijl passend plan van aanpak om gewenste doelen te bereiken - stimuleert aios tot het nemen van verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces - is zich bewust van de sturingsvarianten (strak, gedeeld, los) en past deze bewust toe - is zich bewust van de sturingsniveaus (inhoud, structuur, proces) en varieert hierin bewust
2.3	beoordeelt resultaten en adviseert over de consequenties voor de voortgang	<p>De docent</p> <ul style="list-style-type: none"> - maakt gebruik van diverse toets- en beoordelingsinstrumenten - bespreekt de samenstelling/opbouw van het ontwikkelingsdossier en de relatie tot het beoordelingsdossier - checkt of beoordelingsprocedure en –criteria helder zijn - benoemt vorderingen en lacunes - spreekt een gemotiveerd oordeel uit - registreert bevindingen - communiceert bevindingen met het hoofd van de opleiding
2.4	realiseert middelen t.b.v. onderwijs en toetsing in een competentie-gericht curriculum	<p>De docent als ontwikkelaar</p> <ul style="list-style-type: none"> - volgt de stappen van de ontwerpcyclus (competentie bepalen, gewenst gedrag analyseren, beoogde - leerresultaten, vaststellen, leerstof ordenen, leer- en toetsactiviteiten benoemen, evalueren) - benut expertise van anderen - zorgt voor draagvlak - gaat inventief om met beschikbaar materiaal en bedenkt alternatieven - brengt een uitvoerbaar programmaontwerp tot stand - zorgt dat het ontwerp overdraagbaar is - ontwikkelt toetsinstrumenten <p>extra gedragsspecificatie voor de basismodule het ontwikkelen van onderwijs: kortlopende en overzichtelijke programma's</p> <p>extra gedragsspecificatie voor de vervolgmodule het ontwikkelen van onderwijs: langer lopende, meer complexe en/of gedifferentieerde programma's.</p>

2.5	onderbouwt het agogisch – en didactisch handelen	<p>De docent als opleider-trainer:</p> <ul style="list-style-type: none"> - verantwoordt eigen handelen op basis van onderwijskundige en leerpsychologische inzichten - geeft voorbeelden van alternatieve handelswijze in overeenkomstige context <p>extra gedragsspecificatie voor de vervolgmodule: de docent als opleider-trainer:</p> <ul style="list-style-type: none"> - stelt eigen handelen bij op basis van kritische beoordeling van ontwikkelingen in onderwijskundige en leerpsychologische inzichten - verantwoordt de inrichting van het onderwijs (programmaopbouw, opleidingsplan, beleid) op basis van onderwijskundige en leerpsychologische inzichten - geeft voorbeelden van handelswijze in geval de context (doelgroep, doelen, tijdsbestek etc.) anders is.
Samenwerking		
3.1	past samenwerkingsvaardigheden doelgericht toe	<p>De docent:</p> <ul style="list-style-type: none"> - formuleert gemeenschappelijke doelen - is aanspreekbaar op gemaakte afspraken en spreekt anderen er zonedig op aan - gaat creatief om met spanningen - herkent en benut de kwaliteiten van collega's - levert een inhoudelijke en procesmatige bijdrage in taakgerichte groepen - werkt actief mee aan evaluaties en innovaties van de opleiding en van de organisatie
3.2	stemt het eigen handelen af met de opleider en andere betrokkenen bij de ondersteuning van de aios	<p>De docent:</p> <ul style="list-style-type: none"> - inventariseert bevindingen van de opleider en benoemt het eigen standpunt - vergelijkt bevindingen en inzichten m.b.t. de aios en analyseert verschilpunten - bespreekt de eigen werkwijze - formuleert aanknopingspunten voor vervolg - bemiddelt bij problemen op de stageplaats - draagt informatie over aios zorgvuldig over volgens de geldende procedures - treft maatregelen in geval van verstoorde communicatie tussen aios, opleider en docent - spreekt de opleider aan op diens verantwoordelijkheden als opleider

Organisatie		
4.1	Organiseert informatiestromen, middelen en materialen zodat het onderwijs efficiënt kan plaats vinden	De docent: <ul style="list-style-type: none"> - maakt heldere afspraken m.b.t. taakverdeling tussen aios, collega's en ondersteunend personeel - maakt planning en voert uit - checkt actualiteit van informatie en voert wijzigingen door - levert benodigde materialen tijdig en overzichtelijk aan
4.2	Handelt volgens relevante regelgeving en de richtlijnen van het opleidingsinstituut	De docent: <ul style="list-style-type: none"> - past de protocollen en richtlijnen adequaat toe - bewaakt het handelen volgens richtlijnen en protocollen en bespreekt problemen in de toepassing tijdig met het hoofd
Professionaliteit		
5.1.	Toont een persoonlijke betrokkenheid bij het onderwijs	De docent: <ul style="list-style-type: none"> - toont enthousiasme en inzet in alle omstandigheden - inspireert en stimuleert anderen - houdt literatuur over medisch onderwijs bij

5.2	werkt systematisch en doelgericht aan verbetering van het eigen beroepsmatig functioneren	<p>De docent:</p> <ul style="list-style-type: none"> - motiveert eigen handelen in relatie tot het geldend onderwijskundig kader + (instituu)beleid - onderbouwt eigen keuzes/interpretaties vanuit relevante theorie - vraagt gericht feedback op eigen handelen - benoemt leerpunten - stelt een leerplan op - neemt deel aan scholingsactiviteiten - vraagt advies aan ervaren collega's en andere deskundigen - informeert naar de achtergronden en betekenis van actuele interne discussies m.b.t. onderwijszaken - participeert in actuele interne discussies m.b.t. onderwijszaken en legt verbanden met extern gaande discussies en ontwikkelingen in het denken over onderwijs <p>extra gedragsspecificatie voor de basismodule:</p> <ul style="list-style-type: none"> - meer incidenteel / korte termijn - meer lacune gestuurd <p>extra gedragsspecificatie voor de vervolgmodule:</p> <ul style="list-style-type: none"> - meer planmatig / lange termijn - meer interesse gestuurd
5.3	bewaakt de balans tussen betrokkenheid en distantie	<p>De docent:</p> <ul style="list-style-type: none"> - voert taken uit zonder daarbij blijk te geven van eventuele persoonlijke spanningen/emoties - geeft duidelijk grenzen aan m.b.t. persoonlijke aspecten in een relatie
5.4	Past de verschillende rollen flexibel toe	<p>De docent:</p> <ul style="list-style-type: none"> - maakt duidelijk vanuit welke rol hij/zij spreekt of handelt - past de handelwijze aan bij de rol

5.5	handelt conform geldende ethische gedrags- en omgangsregels	De docent: <ul style="list-style-type: none">- maakt duidelijk welke normen en regels gelden- houdt zich consequent aan de afgesproken normen/regels- stelt zich respectvol op- is discreet- is eerlijk
-----	---	---