

Competentieprofiel Opleider CHVG

Indicatoren en niveaus van competentie

Inleiding

Het CHVG profiel voor de opleider is sinds 2008 de standaard binnen het College Huisartsgeneeskunde en Verpleeghuisgeneeskunde en Arts voor Verstandelijk Gehandicapten (CHVG). Binnen de Huisartsopleiding werd voor die tijd al gewerkt met het PVH-profiel voor de opleider (Project Vernieuwing Huisartsopleiding, 2005). Het PVH-materiaal is op bepaalde onderdelen specifiek uitgewerkt dan het CHVG profiel: het omvat een verdere uitwerking van het opleidersprofiel in (a) indicatoren van competentie en (b) niveaus van competentie (i.e., beginnend, gevorderd, ervaren). Een dergelijke uitwerking is behulpzaam bij het vaststellen van onderwijsdoelen voor het opleiderscurriculum en het geven van adequate feedback aan opleiders – zowel in de terugkomdagen, als in toetsing en voortgangsgesprekken.

Om in de praktijk met het CHVG profiel te kunnen gaan werken, ter vervanging van het PVH-materiaal, bestond binnen de huisartsopleiding de behoefte aan een verdere uitwerking van het CHVG profiel naar analogie van het eerdere PVH materiaal. De voorliggende uitwerking is een gezamenlijk product van de acht huisartsopleidingen.

Werkwijze

In het onderliggende profiel zijn de competenties van het CHVG-profiel (2008), verder uitgewerkt in indicatoren van competentie, oplopend in complexiteit: van niveau I (Aspirant opleider), tot niveau IV (Ervaren opleider). De werkwijze was hierbij als volgt:

1. Opstellen van een concept op basis van het PVH-materiaal, door een onderwijskundige:
 - a. De indicatoren – verdeeld naar niveau – van het PVH-profiel werden geplakt onder de overeenkomende competenties zoals geformuleerd in het CHVG-profiel. *Alle* indicatoren konden worden geplaatst onder één van de CHVG-competenties.
 - b. Voor de CHVG competenties die vervolgens nog leeg waren, i.e. niet gedekt werden door de PVH-uitwerking (m.n. 'Agogisch handelen'), is een eerste aanzet gedaan
2. Schriftelijke reactie op het concept, door vertegenwoordigers van alle acht huisartsopleidingen (Suggesties voor herformuleren indicatoren, toevoegen indicatoren, weglaten indicatoren, en verschuiven van indicatoren naar ander niveau).
3. Organisatie van een eerste discussiebijeenkomst op basis van de schriftelijke reacties, waarvoor de contactpersonen van alle acht opleidingen werden uitgenodigd (oktober 2010).
4. Opstellen van een eerste versie door de onderwijskundige, op basis van discussiebijeenkomst 1.
5. Schriftelijke reactie op de eerste versie door dezelfde vertegenwoordigers (Suggesties voor herformuleren indicatoren, toevoegen indicatoren, weglaten indicatoren, en verschuiven van indicatoren naar ander niveau).
6. Organisatie van een tweede discussiebijeenkomst (december 2010).
7. Vaststellen van een definitieve versie 'december 2010', op basis van discussiebijeenkomst 2.

Leeswijzer

Het volledige competentieprofiel is te downloaden van <http://knmg.artsennet.nl/Opleiding-en-Registratie/Nieuws/O-R-Nieuwsartikel/Competentieprofielen-en-kaders-voor-scholing-opleider-en-docent-afgerond-1.htm>

0. Handelen als expert

uitwerking: blz. 4

- is rolmodel voor de verschillende competenties uit het competentieprofiel van de specialist

1. Agogisch handelen

uitwerking: blz. 5 t/m 7

- realiseert een constructief werk-leerklimaat
- bouwt een constructieve relatie op met de individuele aios
- kan omgaan met diversiteit

2. Didactisch handelen

uitwerking: blz. 8 t/m 10

- realiseert een evenwichtige en uitdagende werk-leerplek
- begeleidt de individuele aios naar zelfsturing in het realiseren van zijn opleiding
- beoordeelt resultaten en adviseert over de consequenties voor de voortgang

3. Samenwerken

uitwerking: blz. 11 t/m 12

- past samenwerkingsvaardigheden doelgericht toe
- stemt het eigen handelen af met andere betrokkenen bij de ondersteuning van de aios

4. Organisatie

uitwerking: blz. 13 t/m 15

- organiseert personeelsinzet, middelen en informatiestromen zodanig dat er efficiënt gewerkt en geleerd kan worden
- handelt volgens de relevante wet- en regelgeving
- creëert binnen zijn organisatie/praktijk draagvlak voor het opleiden van aios

5. Professionaliteit

uitwerking: blz. 16 t/m 19

- beschouwt het opleiderschap als een wezenlijk aspect van de eigen professie
- werkt systematisch en doelgericht aan verbetering van het eigen beroepsmatig functioneren
- bewaakt de balans tussen betrokkenheid en distantie
- handelt conform geldende ethische gedrags- en omgangsregels

Handelen als expert	0.0. Is rolmodel voor de verschillende competenties uit het competentieprofiel van de specialist¹ <ul style="list-style-type: none"> • maakt bewust gebruik van eigen voorbeeldfunctie • expliciteert en motiveert eigen handelen 			
	Niveau I: Aspirant	Niveau II: Beginnend	Niveau III: Gevorderd	Niveau IV: Ervaren
	<ul style="list-style-type: none"> • laat zich observeren en staat open voor dialoog 	<ul style="list-style-type: none"> + neemt zelf het initiatief om uitleg te geven over zijn/haar handelingen of beleid. + benoemt en reflecteert kritisch de invulling van de eigen voorbeeldfunctie in verschillende situaties (<i>'handel ik juist? Wat zijn argumenten voor en tegen? Geef ik het goede voorbeeld aan mijn aios, wanneer wel en wanneer niet?'</i>) + is zich bewust van eigen sterke en zwakke punten m.b.t. de zeven competenties uit het competentieprofiel van de huisarts + maakt op adequate wijze gebruik van eigen sterke punten in verschillende leersituaties met de aios 	<ul style="list-style-type: none"> + zet eigen voorbeeldfunctie doelbewust in als onderwijsmiddel en expliciteert de beweegredenen hiervoor (<i>zet bepaald modelgedrag in om het leren van de aios in de gewenste richting te sturen</i>) + onderbouwt eigen handelen op basis van EBM en de NHG-standaarden + vraagt de aios diens mening over zijn/haar handelen in relatie tot de gangbare opvattingen/codes van de beroepsgroep (NHG-standaarden, EBM, consultvoeringsmodel) + stimuleert de aios tot het vormen van een eigen professionele identiteit en manier van handelen 	<ul style="list-style-type: none"> + is niet alleen rolmodel op het gebied van verworven competenties, maar ook wat betreft inzicht in eigen ontwikkelpunten en de manier om up-to-date te blijven

¹ 1. Medisch handelen, 2. Communicatie, 3. Samenwerken, 4. Kennis en wetenschap, 5. Maatschappelijk handelen, 6. Organisatie, 7. Professionaliteit

Agogisch handelen	1.1. De opleider realiseert een constructief werk–leerklimaat <ul style="list-style-type: none"> • draagt zorg voor een veilig opleidingsklimaat waarbij de opleider respectvol, reflectief en ondersteunend is naar de aios • is goed toegankelijk voor aios bij vragen en problemen 			
	Niveau I: Aspirant	Niveau II: Beginnend	Niveau III: Gevorderd	Niveau IV: Ervaren
	<ul style="list-style-type: none"> • is toegankelijk voor de aios bij vragen en problemen en is laagdrempelig benaderbaar 	<ul style="list-style-type: none"> + creëert een werk–leerklimaat waarin het geven en ontvangen van feedback veilig is + vraagt de aios regelmatig om zijn/haar handelingen of beleid toe te lichten + stelt vragen over de voortgang rondom concrete taken + geeft concrete feedback, zowel positief als negatief, gericht op het gedrag van de aios en niet op de persoon 	<ul style="list-style-type: none"> + stimuleert de aios om dingen die minder goed gaan te gebruiken als leermoment + zorgt dat feedback <i>aan</i> de aios een vervolg krijgt: bewaakt samen met de aios de afspraken over het werken aan diens ontwikkelpunten + nodigt de aios uit om hem/haar op handelingen of beleid te bevragen + laat zich door de aios aanzetten tot reflectie 	<ul style="list-style-type: none"> + creëert een werk–leerklimaat waarin het geven en ontvangen van feedback vanzelfsprekend is + zorgt dat feedback <i>van</i> de aios een vervolg krijgt: bewaakt de voornemens en afspraken over het werken aan eigen ontwikkelpunten + weet wanneer hij/zij welke mate van ondersteuning moet aanbieden: van directief naar ondersteunend/coachend

Agogisch handelen	1.2. De opleider bouwt een constructieve relatie op met de individuele aios <ul style="list-style-type: none"> • creëert een veilige, vertrouwelijke omgeving waarin aios wordt gestimuleerd emotioneel en intellectueel uitdagende situaties te bespreken • daagt de aios steeds opnieuw uit tot dialoog • is daadwerkelijk geïnteresseerd in en gericht op de aios • toont empathie 			
	<ul style="list-style-type: none"> • hanteert basale communicatieve technieken adequaat in ontspannen gesprekssituaties met de aios (vb. exploreren, samenvatten, structureren, empathie tonen, feedback geven) • is daadwerkelijk geïnteresseerd in en gericht op de aios 	<ul style="list-style-type: none"> + stimuleert de aios om emotioneel en intellectueel uitdagende situaties te bespreken + maakt heldere afspraken met de aios en komt deze na 	<ul style="list-style-type: none"> + stimuleert de aios tot het bespreken van fouten en bijna-fouten van hem/haar zelf en de aios 	<ul style="list-style-type: none"> + hanteert een breed arsenaal communicatieve technieken (vb. onderhandelen, meta-communiceren, vermijdingsgedrag bespreken, adequaat reageren op negatieve feedback) efficiënt in ingewikkelde gesprekssituaties (zoals het geven van negatieve feedback, bespreekbaar maken van een meningsverschil) + is zich bewust van zijn/haar gedrag in lastige gesprekssituaties en kan zo nodig bewust ander gedrag inzetten + maakt gevoelige onderwerpen doelgericht bespreekbaar in een persoonsgericht leergesprek

Agogisch handelen	1.3. De opleider kan omgaan met diversiteit			
	<ul style="list-style-type: none"> • kan afstemmen op de eigenheid van de aios in culturele, sociale en ethische zin 	<ul style="list-style-type: none"> + is zich bewust van afwijkende standpunten, stijl en manier van werken van de aios, en kan dit bespreekbaar maken met de aios en diens docenten + is zich bewust van verschillen in normen en waarden tussen hem/haar en de aios en kan dit bespreekbaar maken met de aios en het instituut 	<ul style="list-style-type: none"> + kan adequaat omgaan met afwijkende standpunten, stijl en manier van werken van de aios + kan de aios laten reflecteren op verschillen in standpunten tussen die van de aios zelf en die van de patiënt + is in staat om vast te stellen of specifieke afwijkingen in standpunten, stijl en manier van werken van de aios aanvaardbaar zijn of niet 	<ul style="list-style-type: none"> + kan bijzondere trajecten aan met aios waarover twijfel bestaat of zij geschikt zijn voor het huisartsberoep

Didactisch handelen	2.1. De opleider realiseert een evenwichtige en uitdagende werk–leerplek <ul style="list-style-type: none"> • realiseert gerichte opleidingsactiviteiten op basis van het opleidingsplan • maakt een adequate keuze welke didactische werkvorm aansluit bij de ontwikkeling van de aios • past de voor de situatie geschikte gesprekstechnieken efficiënt toe • hanteert de verschillende rollen (expert, coach, beoordelaar) flexibel en passend bij de leersituatie • bewaakt en evalueert proces en resultaat 			
	Niveau I: Aspirant	Niveau II: Beginnend	Niveau III: Gevorderd	Niveau IV: Ervaren
	<ul style="list-style-type: none"> • legt helder uit en doet voor, is bereid om handelingen samen met de aios uit te voeren en om de aios te observeren wanneer deze het zelf doet 	<ul style="list-style-type: none"> + voert leergesprekken + gebruikt verschillende didactische werkvormen (zoals observatie, demonstratie, uitleg, discussie, rollenspel) en kan de keuze toelichten + is in staat om naar aanleiding van gegeven feedback aan de aios, ook concrete tips te geven. + herkent verschillende opleidersrollen bij zichzelf en kan hiervan voorbeelden noemen + houdt verslag bij van de voortgang van de aios 	<ul style="list-style-type: none"> + zet verschillende typen leergesprekken in (themagericht, taakgericht, procesgericht, en persoonsgericht), passend bij de situatie + bespreekt met de aios welke werkvorm aansluit bij de voorkeur van de aios + de opleider verandert bewust van rol en bewaakt de consequenties daarvan voor het leerproces van de aios en verantwoordt dit 	<ul style="list-style-type: none"> + past een breed arsenaal van didactische werkvormen toe en maakt hieruit een adequate keuze afhankelijk van inhoud, context, en leerstijl en persoon van de aios + kiest zo nodig bewust voor een andere rol dan die waarop appèl wordt gedaan door de aios + kan eigen rolconflicten verwoorden en bespreekbaar maken

Didactisch handelen	2.2. De opleider begeleidt de individuele aios naar zelfsturing in het realiseren van diens opleiding <ul style="list-style-type: none"> • ondersteunt de aios bij het opstellen van diens individuele opleidingsschema • ondersteunt bij het formuleren van haalbare leerdoelen en bijbehorend plan van aanpak • signaleert ineffectief leergedrag en maakt dit inzichtelijk • daagt uit tot het verleggen van grenzen en bespreekt de haalbaarheid • bevordert het eigenaarschap van de aios bij diens eigen leerproces 			
	Niveau I: Aspirant <ul style="list-style-type: none"> • toont zich bereid om niet alleen als docent maar ook als coach te fungeren: staat open voor individuele leervragen van de aios 	Niveau II: Beginnend <ul style="list-style-type: none"> + stimuleert de aios eigen leerdoelen op de agenda van het leergesprek te zetten + luistert naar en bevraagt de aios op diens leerbehoefte zodat een concrete leervraag ontstaat + bespreekt mogelijke verschillen tussen leerbehoefte van de aios en door de opleider geconstateerde lacunes + maakt afspraken met de aios over acties aansluitend bij de leervraag + helpt de aios in leergesprekken prioriteiten te stellen en stelt de eigen prioritering van leerpunten bij als dit nodig is om het leerproces van een aios beter te laten verlopen + ondersteunt de aios bij het opstellen van een individueel opleidingsschema, uitgaand van de leerbehoefte van de aios en waar mogelijk gebruikmakend van het instituutsonderwijs + bespreekt lacunes in professioneel handelen en de leerhouding met het instituut 	Niveau III: Gevorderd <ul style="list-style-type: none"> + maakt inhoudelijke en persoonlijke leerbehoeften, die door een aios niet direct onderkend en/of geformuleerd kunnen worden, zichtbaar en ondersteunt de aios bij het formuleren ervan + bespreekt / evalueert op gezette tijden met de aios diens professionele handelen en leerhouding + maakt in de begeleiding actief gebruik van het door de aios bijgehouden ontwikkelingsdossier 	Niveau IV: Ervaren <ul style="list-style-type: none"> + laat in toenemende mate de regelfuncties (plannen, reflecteren, bijstellen) over aan de aios en monitort dit proces + herkent patronen in de leer- en werkstijl van de aios en signaleert en bespreekt ineffectief leergedrag. + past alle handelingen ook adequaat toe onder bijzondere omstandigheden (bijvoorbeeld op een huisartsenpost; lastige opleidingssituaties)

Didactisch handelen	2.3 De opleider beoordeelt resultaten en adviseert over de consequenties voor de voortgang <ul style="list-style-type: none"> • bewaakt de representativiteit van het portfolio • verzamelt relevante informatie t.b.v. de voortgang en beoordeling van de aios • koppelt leerresultaten terug • beoordeelt en legt de voortgang in het leerproces vast • geeft advies aan het hoofd van de opleiding ten aanzien van de voortgang 			
	Niveau I: Aspirant	Niveau II: Beginnend	Niveau III: Gevorderd	Niveau IV: Ervaren
	<ul style="list-style-type: none"> • toont zich bereid om zijn/haar aios te observeren (zowel live als per video) en te toetsen • toont zich bereid om het instituut te adviseren t.a.v. de beoordeling van de aios 	<ul style="list-style-type: none"> + stimuleert de aios tot het bijhouden van een portfolio + verzamelt relevante informatie met behulp van beschikbare instrumenten (zoals ComBeL) om het functioneren van de aios tijdig te toetsen en te onderbouwen + geeft de aios feedback op basis van de verzamelde informatie + maakt onderscheid tussen zijn/haar eigen waarneming en het oordeel dat hij/zij op grond daarvan uitspreekt + bewaakt het verloop van het leerproces ten opzichte van het leerplan en stemt inhoud en uitvoering van de begeleiding hierop af + communiceert over de beoordeling van professioneel handelen en leerhouding met het instituut (schriftelijk en mondeling) 	<ul style="list-style-type: none"> + begeleidt de aios bij het verzamelen van relevante, representatieve informatie t.b.v. het portfolio + kiest of adviseert zo nodig aanvullende momenten, methodes en context van toetsen, buiten de reguliere procedure om, in goed overleg met het opleidingsinstituut + heeft zich verdiept in de theoretische achtergrond van toetsen en beoordelen 	<ul style="list-style-type: none"> + doet eventueel voorstellen ter verbetering van de toetsmethoden aan het opleidingsinstituut + past alle handelingen ook adequaat toe onder bijzondere omstandigheden (bijvoorbeeld op een huisartsenpost; lastige opleidingsituaties)

Samenwerken	3.1 De opleider past samenwerkingsvaardigheden doelgericht toe <ul style="list-style-type: none"> • zorgt voor een heldere taakverdeling, –afstemming en uitvoering met andere (stage)opleider(s) en praktijkmedewerkers • identificeert problemen en geeft de aios ondersteuning bij het leren oplossen van (dreigende) conflicten • neemt verantwoordelijkheid voor consistentie en continuïteit van de opleiding 			
	Niveau I: Aspirant	Niveau II: Beginnend	Niveau III: Gevorderd	Niveau IV: Ervaren
	<ul style="list-style-type: none"> • informeert betrokkenen met wie de aios te maken krijgt over de opleiding en kent hun bereidheid hieraan mee te werken • betreft de praktijkmedewerkers zodanig bij de opleiding dat deze positief staan t.o.v. de opleiding 	<ul style="list-style-type: none"> + werkt zodanig samen met de “sociale kaart” dat deze positief staat t.o.v. de opleiding + handelt proactief bij voorkomende problemen in de samenwerking + werkt samen met andere hulpverleners t.b.v. de samenwerking van de aios 	<ul style="list-style-type: none"> + zorgt dat de betrokkenen op de praktijk medeverantwoordelijkheid kunnen dragen voor de kwaliteit van de opleiding, door taken te delegeren, de uitvoering daarvan te bewaken en scholing daarin actief te ondersteunen + kan inschatten wanneer de samenwerkingssituatie opleiden niet toestaat en trekt hieruit consequenties 	<ul style="list-style-type: none"> + is betrokken bij en neemt medeverantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de opleiding in de ruimste zin

Samenwerken	3.2 De opleider stemt het eigen handelen af met andere betrokkenen bij de ondersteuning van de aios <ul style="list-style-type: none"> • is in staat andere professionals een effectieve bijdrage aan de opleiding te laten geven • verzorgt een effectieve en vertrouwelijke informatieoverdracht over het functioneren van de aios • functioneert als gesprekspartner in de driehoek aios- opleider- docent 			
	<ul style="list-style-type: none"> • heeft zich op de hoogte gesteld van de richtlijnen van de opleiding 	<ul style="list-style-type: none"> • is op de hoogte van de richtlijnen en vorm en inhoud van de opleiding en stemt zijn/haar activiteiten hierop af (vb. leergesprekken voeren, werken met portfolio, werken met beschikbare beoordelingsinstrumenten) • Werkt op een adequate wijze samen met de instituutsdocent / GB t.a.v. het leerproces van de aios. 	<ul style="list-style-type: none"> + geeft het instituut feedback op de vorm en de inhoud van de opleiding en effect ervan op aios 	<ul style="list-style-type: none"> + doet voorstellen ter verbetering van de richtlijnen en /of de vorm en inhoud van de opleiding en het effect ervan op aios

Organisatie	4.1 De opleider organiseert personeelsinzet, middelen en informatiestromen zodanig dat er efficiënt gewerkt en geleerd kan worden. <ul style="list-style-type: none"> organiseert het eigen werk zodanig dat er voldoende tijd en ruimte is voor opleiden biedt ruimte in de opleiding voor bijwonen van en deelnemen aan activiteiten buiten de eigen werkplek t.b.v. de opleiding (commissies, werkgroepen, etc.) bewaakt dat de aios geconfronteerd wordt met patiëntgebonden en niet patiëntgebonden werkzaamheden, die leiden tot gewenste competentieontwikkeling 			
	Niveau I: Aspirant	Niveau II: Beginnend	Niveau III: Gevorderd	Niveau IV: Ervaren
	<ul style="list-style-type: none"> regelt werkplek voor de aios volgens de regels van de HVRC beschikt over een leerwerkplan waarin beschreven wordt: <ul style="list-style-type: none"> checklist voor de aios bij kennismaking met de praktijk organisatie van de opleidingspraktijk inwerkprogramma voor de aios bereidt de praktijk voor op de komst van de aios, bespreekt met hen het leerwerkplan 	<ul style="list-style-type: none"> + heeft het leerwerkplan geïmplementeerd en waar nodig bijgesteld en onderhouden + besteedt minimaal 1 uur per dag aan diverse vormen van leergesprekken en zorgt ervoor dat deze redelijk ongestoord kunnen worden gevoerd + stuurt de kwantiteit van het patiëntaanbod voor de aios op geleide van diens competenties + maakt ruimte in leergesprekken voor bespreking van mogelijke knelpunten in de werkomstandigheden van de aios + leert de aios de regie te voeren over diens eigen werkdag 	<ul style="list-style-type: none"> + evalueert regelmatig de mogelijke problemen in de werk- en leersituatie in de praktijk en kan hierop gericht actie ondernemen + onderneemt actie om de patiëntenstroom kwantitatief en kwalitatief bij te sturen + stimuleert de aios om zo veel mogelijk zelf het patiëntaanbod te sturen in samenwerking met de assistente 	<ul style="list-style-type: none"> + stelt zich actief op om te bereiken dat de aios het volgens leerwerkplan gevraagde patiëntenaanbod krijgt

Organisatie	4.2 De opleider handelt volgens de relevante wet- en regelgeving <ul style="list-style-type: none"> • handelt volgens de relevante regelgeving voor de opleiding tot specialist van het CHVG en de regelgeving van de eigen instelling/praktijk met betrekking tot het opleiden van de aios. • handelt volgens de wettelijke bepalingen m.b.t. het opleiden van de aios 			
	<ul style="list-style-type: none"> • is op de hoogte van afspraken en procedures t.a.v. de opleiding van de aios • heeft globaal kennis genomen van de relevante regelgeving voor de opleiding tot specialist • kent de wettelijke bepalingen m.b.t. het opleiden van de aios of kan deze opzoeken of bespreken • is op de hoogte van de CAO aios 	<ul style="list-style-type: none"> + handelt volgens de relevante wet- en regelgeving + handelt bij voorkomende problemen conform afspraken en procedures + handelt volgens de afspraken die door de opleiding en de vereniging van huisartsenposten gemaakt zijn bij het dienstdoen op de post + weet te handelen in het geval een klacht tegen de aios wordt ingediend 	<ul style="list-style-type: none"> + kan lastige en ingewikkelde situaties in de opleiding (bijvoorbeeld euthanasie) goed hanteren 	<ul style="list-style-type: none"> + kan minder ervaren opleiders helpen bij lastige en ingewikkelde situaties en bij klachten tegen/fouten van aios + kan eventueel voorstellen doen ter verbetering van wet- en regelgeving

Organisatie	4.3 De opleider creëert binnen zijn organisatie/praktijk draagvlak voor het opleiden van aios <ul style="list-style-type: none"> • draagt zorg voor de continuïteit in het opleiden van de aios wanneer hij/zij zelf niet aanwezig is • zorgt dat anderen uit de organisatie/praktijk een bijdrage kunnen leveren aan het opleidingsproces • borgt de continuïteit in het leerwerkplan van de inrichting/praktijk waar hij/zij werkzaam is 			
	<ul style="list-style-type: none"> • informeert betrokkenen met wie de aios te maken krijgt over de opleiding en kent hun bereidheid hieraan mee te werken • bespreekt met betrokkenen het leerwerkplan • bespreekt met betrokkenen op de praktijk de visie en het beleid ten aanzien van de opleiding van aios en bekijkt met het team waar nog weerstanden en/of moeilijkheden zijn 	<ul style="list-style-type: none"> + betreft de praktijkmedewerkers zodanig bij de opleiding dat deze positief staan t.o.v. de opleiding + draagt zorg voor de continuïteit in het opleiden van de aios wanneer hij/zij zelf niet aanwezig is en heeft dit schriftelijk vastgelegd + borgt de continuïteit in het leerwerkplan van de inrichting/praktijk waar hij/zij werkzaam is. 	<ul style="list-style-type: none"> + zorgt dat anderen uit de organisatie/praktijk een bijdrage kunnen leveren aan het opleidingsproces + bewaakt de kwaliteit van de bijdragen van andere praktijkmedewerkers aan de opleiding + levert een bijdrage aan het oplossen van eventuele problemen tussen praktijkmedewerkers en de aios + bekijkt bij welke overlegstructuren de aios aanwezig kan zijn en nodigt haar daarvoor uit met toestemming van deelnemers (vb. Hagro- overleg, FTO, maatschapoverleg of uitvoeren van functioneringsgesprekken) 	<ul style="list-style-type: none"> + stimuleert de aios deel te nemen in het opleiden van co-assistenten en andere aios in de opleidingspraktijk + ondersteunt en adviseert andere opleiders binnen de opleidingspraktijk

Professionaliteit	5.1 De opleider beschouwt het opleiderschap als een wezenlijk aspect van de eigen professie <ul style="list-style-type: none"> • toont inspirerend gedrag om te onderwijzen en te leren • gaat bewust en adequaat om met de eigen houding als opleider • toont plezier in het werk als opleider en als specialist • heeft inzicht in het effect van eigen gedrag en waardoor dit gedrag wordt veroorzaakt • identificeert eigen valkuilen en gebruikt deze valkuilen als leerinstrument in het opleiden 			
	Niveau I: Aspirant	Niveau II: Beginnend	Niveau III: Gevorderd	Niveau IV: Ervaren
	<ul style="list-style-type: none"> • staat ervoor open om zijn/haar eigen houding als opleider te bespreken met aios en instituut • toont enthousiasme voor opleiden • onderkent dat opleiden een vak apart is • is bereid om te leren als opleider • toont plezier in het werk als huisarts 	<ul style="list-style-type: none"> + reflecteert over de eigen houding als opleider en communiceert hierover integer met de direct betrokkenen + benoemt de eigen rol als opleider in problemen en laat zich bevragen door aios en instituut + bewaakt de kwaliteit van zijn/haar handelen (bijvoorbeeld door toetsing en intervisie) + levert als deelnemer aan scholing een bijdrage aan de professionele ontwikkeling van andere opleiders 	<ul style="list-style-type: none"> + voorziet wanneer de eigen houding als opleider tot problemen met zijn /haar aios zou kunnen leiden. + weet wanneer het zinvol is om zijn eigen houding met anderen te bespreken (groepsbegeleider, collega-opleider, aios) + weet zijn/haar eigen gedrag bewust als leermiddel in te zetten voor de aios 	<ul style="list-style-type: none"> + reflecteert in spanningsvolle situaties over de eigen houding en communiceert hierover integer met direct betrokkenen + levert als docent en/of coach een bijdrage aan de opleiding van andere huisartsopleiders

Professionaliteit	5.2 De opleider werkt systematisch en doelgericht aan verbetering van het eigen beroepsmatig functioneren <ul style="list-style-type: none"> • maakt het eigen persoonlijk en professioneel functioneren bespreekbaar en stelt verbeterpunten vast op basis van verkregen feedback • stelt door middel van reflectie periodiek de persoonlijke ontwikkelingsbehoefte vast, neemt planmatig deel aan deskundigheidsbevordering en evalueert het effect • neemt deel aan opinievorming en ontwikkeling van nieuwe inzichten op het opleidingskundig vakgebied • stuurt het eigen handelen als opleider op basis van wetenschappelijke inzichten en 'best practices' 			
	<ul style="list-style-type: none"> • is bereid om actief deel te nemen aan scholing • is bereid zich te laten toetsen • staat open voor feedback 	<ul style="list-style-type: none"> + hanteert op adequate wijze eigen sterke punten + gebruikt toetsresultaten voor het opstellen van een IOP en het plannen van scholing + vraagt buiten toetsmomenten om gerichte feedback + stelt verbeterpunten vast op basis van de verkregen feedback + stimuleert de kwaliteit van de opleidingspraktijk door het meedoen aan de praktijkaccreditering 	<ul style="list-style-type: none"> + hanteert op adequate wijze eigen zwakke punten + kiest bewust voor feedback en/of toetsing om eigen blinde vlekken te bepalen + stuurt het eigen handelen als opleider op basis van wetenschappelijke inzichten en 'best practices' + heeft de praktijkaccreditering succesvol afgesloten 	<ul style="list-style-type: none"> + pakt proactief de planning en realisatie van eigen scholing op + zorgt voor een continu kwaliteitsinstrument binnen de praktijkvoering + participeert in ontwerp en/of uitvoering van onderwijsprogramma's voor aios en opleiders + neemt deel aan opinievorming en ontwikkeling van nieuwe inzichten op het opleidingskundig vakgebied

5.3 De opleider bewaakt de balans tussen betrokkenheid en distantie				
<ul style="list-style-type: none"> kan het onderscheid tussen zakelijke en persoonlijke aspecten in het werk adequaat hanteren 				
Professionaliteit	Niveau I: Aspirant	Niveau II: Beginnend	Niveau III: Gevorderd	Niveau IV: Ervaren
	<ul style="list-style-type: none"> weet in gewone professionele interacties de balans te vinden tussen zakelijke en persoonlijke aspecten 	<ul style="list-style-type: none"> + kent verschillende opleidersrollen (expert, docent, coach, beoordelaar, collega, werkgever) flexibel en passend bij de situatie + weet een evenwicht te vinden tussen te veel en te weinig bemoeienis met het werk van de aios, vraagt zo nodig hulp + weet een evenwicht te vinden tussen te veel en te weinig bemoeienis met de persoon van de aios, vraagt zo nodig hulp 	<ul style="list-style-type: none"> + hanteert verschillende opleidersrollen (expert, docent, coach, beoordelaar, collega, werkgever) flexibel en passend bij de situatie (II-III) + bewaakt zelfstandig de balans tussen betrokkenheid en distantie + is in staat eigen valkuilen m.b.t. betrokkenheid en distantie te signaleren en bespreekbaar te maken 	<ul style="list-style-type: none"> + kan andere opleiders helpen de balans tussen betrokkenheid en distantie te bewaken

Professionaliteit	5.4 De opleider handelt conform geldende ethische gedrags- en omgangsregels			
	<ul style="list-style-type: none"> • gaat integer en zorgvuldig om met eigen invloed op de aios 	<ul style="list-style-type: none"> + spreekt de aios aan indien diens gedrag afwijkt van de in de praktijk geldende gedrags- en omgangsregels (bijv. in een leergesprek) 	<ul style="list-style-type: none"> + is zich bewust van de eigen invloed op de aios en mogelijke valkuilen hierin + is in staat gestructureerd met ethische kwesties om te gaan en de aios hierin te betrekken 	<ul style="list-style-type: none"> + kan andere opleiders helpen zich bewust te worden van de eigen invloed op de aios en de mogelijke valkuilen hierin.
<ul style="list-style-type: none"> • kan voorbeelden bedenken van oneigenlijk gebruik van deskundigheid en autoriteit • bespreekt met de aios de in de praktijk geldende (ethische) gedrags- en omgangsregels. 				