

Landelijk Plan Scholing en Toetsing Huisartsopleiders

Utrecht, januari 2013

Colofon

Werkgroep Coördinatoren Huisartsopleiders
Huisartsopleiding Nederland

Drs. L. Bernsen, huisarts, coördinator huisartsopleiders, onderwijscoördinator
UMC ST. Radboud, Voortgezette Opleiding tot Huisarts

Drs. C. den Boer, huisarts, huisartsopleider VU
Landelijke Huisartsopleiders Vereniging LHOV

Drs. H. Faddegon, huisarts, docent, coördinator huisartsopleiders, coördinator jaar 3
Huisartsopleiding Erasmus MC Rotterdam

Drs. R. van Hemert, huisarts, coördinator Kwaliteit Opleidingspraktijken
Huisartsopleiding Nederland

Drs. C. Hoogerbrugge, huisarts, coördinator huisartsopleiders
Huisartsopleiding AMC – Universiteit van Amsterdam

Drs. J. Mulder, coördinator huisartsopleiders, docent
Huisartsopleiding Leids Universitair Medisch Centrum

Dr. M. Nijveldt, onderwijskundige
Huisartsopleiding Nederland

Drs. G. Plat, coördinator huisartsopleiders, docent praktijkmanagement
Huisartsopleiding Universitair Medisch Centrum Groningen

Drs. A. Raths, onderwijskundige, coördinator huisartsopleiders, docent
Huisartsopleiding VU–Medisch Centrum

Drs. L. Truijens, huisarts, coördinator huisartsopleiders, docent
Huisartsopleiding Universitair Medisch Centrum Utrecht

Drs. S. de Vries, huisarts, coördinator huisartsopleiders, docent
Huisartsopleiding Universiteit Maastricht

Inhoud

Colofon	2
Inhoud	3
Inleiding	4
Hoe dit document te gebruiken	4
1. Uitgangspunten	5
1.1. Competentiegerichte opleiding	5
1.2. Inhoud scholing en toetsing	6
1.3. Educatieve toetsing	7
1.4. Portfolio	7
1.5. Voortgangsgesprekken	8
1.6. Selectieve toetsing / beoordeling	9
2. Inhoud scholing en toetsing Huisartsopleiders	10
2.1. Inhoud: Thema's, opleidersactiviteiten en competenties	10
2.2. Fasering van de scholing	16
2.3. Omvang scholing	17
2.4. Overzichtsschema inhoud scholing en toetsing	18
3. Geplande vervolgactiviteiten	19
3.1. Implementatie Landelijk Plan Scholing en Toetsing Huisartsopleiders	19
3.2. Kwaliteitsborging	20
Referenties	20
Begrippenlijst	21
Bijlage: Niveaukaarten Aspirant, Beginnend, Gevorderd en Ervaren opleider	24

Inleiding

Binnen de huisartsopleiding bestaat jarenlange ervaring met scholing van opleiders. Opleiden is een vak apart, waarvoor een gerichte opleiding nodig is.

Competentiegerichte opleiding

De huisartsopleiding heeft zich de laatste jaren ontwikkeld tot een competentiegerichte opleiding. Dit heeft gevolgen voor de rol van de opleider en daarmee voor de scholing van opleiders. Een rol van docenten en opleiders die meer nadruk krijgt is het organiseren van systematische feedback op het handelen in de praktijk. Toetsing heeft een prominente rol in het leren van de aios gekregen en vindt meer en meer plaats in de huisartspraktijk, op basis van concrete situaties en activiteiten¹. Toetsing wordt zowel gebruikt als middel om de voortgang van de aios te volgen en te plannen (educatief) als om een uitspraak te doen over geschiktheid als huisarts (selectief).

De instituten streven naar scholing die hun opleiders zo goed mogelijk toerust op dit competentiegerichte opleiden. Het scholingstraject van de opleider is competentiegericht van opzet, naar analogie van de opleiding van de aios. Opleiders raken hierdoor vertrouwd met deze manier van leren en opleiden – bijvoorbeeld door zelf eens een IOP op te stellen.

Inhoud Landelijk Plan Scholing en Toetsing Huisartsopleiders

Het voorliggend plan is opgebouwd uit drie delen. Deel één omvat een beschrijving van de uitgangspunten van (competentiegerichte) scholing en toetsing. Deze uitgangspunten zijn richtlijnen voor de afzonderlijke instituten. Deel twee geeft een overzicht van de inhoud van scholing en toetsing die op elk instituut aangeboden wordt. Deel drie beschrijft geplande vervolgstappen.

Hoe dit document te gebruiken

Het Landelijk Plan Scholing en Toetsing Huisartsopleiders is een gezamenlijk product van de acht opleidingsinstituten, waarin zij uitwerken wat in ieder geval aan de orde dient te komen in de scholing van opleiders en aan welke gezamenlijke uitgangspunten hun lokale scholingsprogramma's voldoen. Het Plan bouwt voort op het Kaderdocument Scholing Opleider CHVG (2008)² en de producten voortgekomen uit het Project Vernieuwing Huisartsopleiding (PVH). Het is de bedoeling dat het plan wordt gebruikt naast het Competentieprofiel Opleider CHVG: Indicatoren en niveaus van competentie³.

Het plan is in eerste instantie bedoeld voor hoofden, hao-teams en overige stafleden die betrokken zijn bij de opleiding van opleiders. De hoofden van de opleidingsinstituten conformeren zich aan het Landelijk Plan Scholing en Toetsing Huisartsopleiders en dragen zorg voor implementatie ervan, via lokale plannen scholing en toetsing en lokale scholingsprogramma's.

De werkgroep Coördinatoren Huisartsopleiders gaat van tijd tot tijd na of aanpassingen en/of aanvullingen wenselijk zijn, op basis van de ervaringen met de implementatie van het plan en nieuwe landelijke ontwikkelingen, zoals het in ontwikkeling zijnde Landelijk Opleidingsplan Huisartsopleiding en de implementatie van het toetsplan en het portfolio.

1. Uitgangspunten

In dit deel volgt een uitwerking van de uitgangspunten waaraan scholing en toetsing van huisartsopleiders op alle acht opleidingsinstituten voldoet. Achtereenvolgens wordt ingegaan op de uitgangspunten, de inhoud van scholing en toetsing, educatieve toetsing, portfoliolen, voortgangsgesprekken en selectieve toetsing en beoordeling.

1.1. Competentiegerichte scholing en toetsing

Het scholingstraject van de opleider is competentiegericht van opzet, naar analogie van de opleiding van de aios. Opleiders raken hierdoor vertrouwd met competentiegericht leren en opleiden. Bovendien biedt een competentiegericht scholingstraject de mogelijkheid om opleiders te ondersteunen met begeleiding op maat.

De uitgangspunten c.q. richtlijnen voor een competentiegericht scholingsprogramma voor de opleider zijn (PVH, 2005; CHVG, 2008):

- De opleiding is gebaseerd op het competentieprofiel voor de opleider (CHVG, 2008);
- Het leren in de opleidingspraktijk staat centraal;
- Het scholingsprogramma is aanvullend en ondersteunend voor het leren in de praktijk;
- Opleiders ontvangen systematische feedback op hun competentieontwikkeling, op basis van toetsing en beoordeling;
- Opleiders verzamelen educatieve toetsen en evaluaties in hun portfolio. Dit portfolio is een hulpmiddel voor zowel de begeleiding van de opleider als de beoordeling;
- De individuele ontwikkelingen van de opleider binnen het scholingstraject worden regelmatig besproken door middel van voortgangsgesprekken. In deze gesprekken worden wederzijdse afspraken gemaakt over het vervolgtraject.

Om het leren te optimaliseren en het leerrendement te versterken stoelt het scholingstraject op drie pijlers (CHVG, 2008):

- Leren in groepsverband
Dit cursorisch onderwijs heeft de volgende doelen: verwerven van kennis; oefenen van (nieuwe) vaardigheden; van elkaar leren door het uitwisselen van ervaringen en het geven en ontvangen van feedback.
- Leren op de werkplek
De opleider werkt op de eigen werkplek aan diens individuele leerdoelen. Bijvoorbeeld met behulp van praktische opdrachten.
- Individuele begeleiding
De opleider reflecteert op diens leerproces, bespreekt persoonlijke leerpunten en ervaringen met docenten, mede-opleiders en de aios.

1.2. Inhoud scholing en toetsing

De instituten streven naar scholing die opleiders zo goed mogelijk ondersteunt in hun rol als opleider en direct toepasbaar is in de eigen praktijk. Daarom is scholing expliciet gekoppeld aan de verschillende activiteiten die je als opleider uitvoert.

Thema's en opleidersactiviteiten

De inhoud van de scholing is gebaseerd op zes *thema's* die overeenkomen met de belangrijkste activiteiten van opleiders (Zie kader). Binnen deze thema's wordt aandacht besteed aan nog specifiekere activiteiten (Zie kader, cursief gedrukt). Om deze activiteiten uit te voeren zijn meerdere competenties nodig.

Thema's scholing en toetsing

1. Eigen expertise overdragen

Instructie geven • Voordoelen • Expliciet verwoorden van onderliggende denkprocessen en reflecties

2. Een leeromgeving van de praktijk maken

Organisatorische aanpassingen • Afstemming binnen het team • Afspraken met de aios • gevarieerd patiëntenaanbod • Veilig feedback geven en ontvangen

3. Inhoudelijk begeleiden

Observeren • Leergesprekken voeren • Feedback geven • Feedforward geven

4. Toetsen en beoordelen van de aios

Observeren • Toetsen en beoordelen m.b.v. beschikbare instrumenten en overige bronnen

5. Begeleiden van het leerproces van de aios

Volgen en sturen van het leerproces m.b.v. portfolio, IOP, leerwerkplan en overige bronnen

6. Persoonsgericht begeleiden

Voeren van persoonsgericht leergesprek • Begeleiden bij ontwikkelen professionele identiteit • Begeleiding afstemmen op persoonlijke stijl aios

Competenties

De opleiding is gebaseerd op het competentieprofiel van de opleider (CHVG, 2008), dat bestaat uit zes competentiegebieden.

Competentieprofiel opleider

0. Handelen als expert
1. Agogisch handelen
2. Didactisch handelen
3. Samenwerken
4. Organisatie
5. Professionaliteit

Uitgangspunten inhoud scholing en toetsing

- Opleidersactiviteiten en competenties staan centraal in het scholingsprogramma, inclusief de toetsing en beoordeling;
- De opleiding is gebaseerd op de 6 in dit plan uitgewerkte scholingsthema's en onderliggende opleidersactiviteiten;
- De opleiding is gebaseerd op het competentieprofiel van de opleider (CHVG, 2008) en onderliggende indicatoren en niveaus van competentie (Huisartsopleiding Nederland, 2011).

1.3. Feedback en educatieve toetsing

Persoonlijke feedback op de belangrijkste opleidersactiviteiten is een belangrijk onderdeel van de scholing. Feedback wordt gegeven door docenten, collega opleiders en aios, op basis van oefeningen en opdrachten die in de scholingsbijeenkomsten zelf en in de eigen opleidingspraktijk worden uitgevoerd (i.e. educatieve toetsing). Deze oefeningen en opdrachten hebben een opklimmende moeilijkheidsgraad. In dit scholingsplan is uitgewerkt wat de aandachtspunten zijn voor respectievelijk aspirant opleiders, beginnende, gevorderde en ervaren opleiders (zie p.18: overzichtsschema).

Oefeningen en opdrachten zijn gericht op reflectie op het eigen handelen: Ze omvatten waar mogelijk een analyse van het eigen gedrag, resulterend in een aantal persoonlijke sterke punten en aandachtspunten en desgewenst een concreet plan van aanpak voor de betreffende opleidersactiviteit en/of onderliggende competenties. Met de opdracht wordt daarmee gewerkt aan een Individueel Opleidingsplan (IOP). Alle opdrachten worden ingeleid in de scholing, waar achtergrondinformatie en theorie wordt aangeboden, wordt geoefend met de betreffende activiteit en wordt geïllustreerd wat er van opleiders verwacht wordt ('criteria').

Uitgangspunten educatieve toetsing

- Opleiders ontvangen feedback op de belangrijkste opleidersactiviteiten en onderliggende competenties, op basis van systematische educatieve toetsen in het basiscurriculum;
- Deze educatieve toetsen (inclusief criteria) worden ingeleid in de scholing;
- De criteria voor deze toetsen worden geformuleerd in termen van waarneembaar (gewenst) gedrag;
- Opleiders worden gestimuleerd om op basis van feedback op de educatieve toetsen persoonlijke aandachtspunten en waar nodig een plan van aanpak (IOP) te formuleren;
- Het scholingsprogramma is zodanig georganiseerd dat opdrachten worden nabesproken in een volgende scholingsdag;
- Het scholingsprogramma is zodanig georganiseerd dat IOP's kunnen worden nabesproken in een volgende scholingsdag of voortgangsgesprek (zie 1.5): zijn persoonlijke leerdoelen bereikt? Zo nee, welke vervolgvactiteiten ondernemen?

1.4. Portfolio

Opleiders houden een portfolio bij dat gebruikt wordt in de scholing en in de voortgangsgesprekken (zie ook 1.5). Het portfolio is een hulpmiddel om doelgericht aan de eigen ontwikkeling als opleider te werken, met begeleiding vanuit het instituut. Bovendien

wordt verondersteld dat opleiders beter in staat zijn om aios te begeleiden bij het werken met een portfolio wanneer zij hier zelf enige ervaring mee hebben opgedaan. Het portfolio omvat educatieve toetsen (zie 1.3), IOP's, en evaluaties / feedbackformulieren ingevuld door aios, hoo-docent en/of docent. De opleider wordt begeleid bij het invullen en gebruiken van het portfolio door het instituut, bijvoorbeeld gekoppeld aan de scholing. Het portfolio wordt voorgestructureerd door de opleiding door per onderwijsthema c.q. opleidingsonderdeel aan te geven welk materiaal in het portfolio kan worden opgenomen (met onderscheid verplicht – facultatief).

Uitgangspunten portfolio en IOP

- Opleiders houden een portfolio bij;
- Het instituut structureert het portfolio voor, door per opleidersniveau (beginnend, gevorderd, ervaren) aan te geven welke evaluaties en educatieve toetsen in het portfolio kunnen worden opgenomen. Een overzicht van educatieve toetsen kan bestaan uit een overzichtsschema van het opleiderscurriculum met voor elke cursus de globale inhoud (opleidersactiviteiten) en de bijbehorende educatieve toetsen.
- In sectie 2.4 is uitgewerkt welke educatieve toetsen in ieder geval onderdeel uitmaken van het scholingsprogramma en daarmee van het portfolio;
- Het instituut biedt begeleiding bij het samenstellen van het portfolio (bijvoorbeeld in de scholing);
- Het portfolio en met name het IOP wordt gebruikt als basis voor de voortgangsgesprekken met de opleider (zie 1.5).

1.5. Voortgangsgesprekken

Goede persoonlijke begeleiding van opleiders vraagt om frequente voortgangsgesprekken tussen de individuele opleiders en de stafleden van het instituut – ter aanvulling en verdieping op het scholingsprogramma voor opleiders. In het voortgangsgesprek staat de individuele ontwikkeling van de opleider centraal – gekoppeld aan de thema's uit het scholingsprogramma en de onderliggende competenties. In het voortgangsgesprek worden praktische afspraken gemaakt over de verdere competentieontwikkeling van de opleider. Daarnaast is er gelegenheid tot afstemming tussen instituut en opleider en feedback van de opleider aan het instituut.

Uitgangspunten voortgangsgesprekken

- Het instituut organiseert structureel voortgangsgesprekken voor opleiders;
 - De aanbevolen frequentie is afhankelijk van het ervaringsniveau van de opleider:
 - Beginnende opleider eerste jaar: twee maal per jaar /jaarlijks
 - beginnend en gevorderd opleider: jaarlijks
 - Ervaren opleider: tweejaarlijks
- Of meer of minder frequent indien hier aanleiding toe is;
- In het voortgangsgesprek wordt expliciet stilgestaan bij de competentieontwikkeling van de opleider en diens vorderingen binnen de scholingsthema's;
 - De ontwikkeling van de opleider wordt besproken op basis van diens portfolio (i.e. educatieve toetsen en evaluaties) en IOP's;
 - De opleider heeft een actieve rol in het gesprek;

- Het staflid ondersteunt de opleider bij een evaluatie van diens ontwikkeling als opleider (binnen scholingsthema's en competenties) en geeft feedback op basis van het portfolio. Op basis hiervan worden leerdoelen geformuleerd en een plan van aanpak opgesteld, met daarin concrete afspraken over de verdere competentieontwikkeling van de opleider en de ondersteuning hierbij door het instituut.

1.6. Selectieve toetsing / beoordeling

Naast educatieve toetsing vindt ook beoordeling van opleiders plaats. Beoordeling wordt ingezet naar gelang van de voorkeur van het opleidingsinstituut. De volgende vormen van beoordeling komen voor:

Beoordeling ten behoeve van:

- a. Selectie van (aspirant) opleiders
- b. Overgang naar een volgend niveau in het scholingsprogramma (van beginnend naar gevorderd, en van gevorderd naar ervaren)
- c. Certificering van de ervaren opleider (na afronding van het 'basiscurriculum')
- d. Besluit wel of niet continueren van het contract tussen opleider en opleidingsinstituut

2. Inhoud scholing en toetsing Huisartsopleiders

2.1. Inhoud: Thema's, opleidersactiviteiten en competenties

In de scholing en toetsing van opleiders staan de volgende zes thema's centraal:

1. Eigen expertise overdragen
2. Een leeromgeving van de praktijk maken
3. Inhoudelijk begeleiden
4. Toetsen en beoordelen van de aios
5. Begeleiden van het leerproces van de aios
6. Persoonsgericht begeleiden

Hieronder volgt per thema een kernachtige omschrijving, een overzicht van kenmerkende opleidersactiviteiten en benodigde competenties die in de scholing centraal staan, en een illustratie van onderwerpen van scholing. Twee competentiegebieden staan centraal binnen alle scholingsthema's, namelijk Samenwerken (competentiegebied 3, m.n. samenwerken met het opleidingsinstituut) en Professionaliteit (Competentiegebied 5): deze worden in de overzichten hieronder niet apart genoemd.

Samenwerken met het opleidingsinstituut

Binnen alle thema's wordt aandacht besteed aan afstemming tussen het opleiden in de opleidingspraktijk en de begeleiding en de onderwijsactiviteiten vanuit het instituut (competentie 3.2). Het gaat hierbij om vragen als Wat leert de aios met betrekking tot specifieke onderwerpen ('beroepsactiviteiten') op het instituut en wat in de opleidingspraktijk? Welk niveau kun je van je aios verwachten in welke fase van de opleiding?

Professionaliteit

Ook loopt aandacht voor 'professionaliteit' als een rode draad door het scholingsprogramma en bijbehorende voortgangsgesprekken. In scholing wordt expliciet stilgestaan bij reflectie op eigen handelen als opleider en als huisarts, het vaststellen van eigen ontwikkelingsdoelen en het planmatig werken aan deze doelen.

2.1.1. Eigen expertise overdragen

Het overdragen van de eigen huisartsgeneeskundige kennis en expertise kan worden gezien als de meest basale didactische rol van de huisartsopleider. De opleider is een invloedrijk rolmodel voor de aios m.b.t. de zeven competentiegebieden uit het competentieprofiel van de huisarts¹. De opleider is niet alleen rolmodel op het gebied van verworven competenties, maar ook wat betreft inzicht in eigen ontwikkelpunten en de manier van up-to-date houden van eigen kennis, vaardigheden en attitudes. Belangrijke activiteiten van de opleider die passen bij deze rol zijn het jezelf *doelbewust* inzetten als rolmodel (i.e., modelgedrag

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

inzetten om het leren van de aios te sturen, d.m.v. voordoen en expliciet verwoorden van onderliggende denkprocessen en reflecties); instructie geven, trainen in consultvaardigheden en aanleren van medisch-technische vaardigheden. Uiteraard dient deze docentrol, waarbij sprake is van een relatief grote mate van sturing door de opleider, ingezet te worden passend bij de situatie c.q. het niveau van de aios.

Opleidersactiviteiten

- Instructie geven m.b.t. consultvaardigheden;
- Aanleren van medisch-technische vaardigheden;
- Instructie geven m.b.t. huisartsgeneeskundig handelen in de brede zin: voordoen en expliciet verwoorden van onderliggende denkprocessen en reflecties.

Competenties

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

1.1 realiseert een constructief werk-leerklimaat

5.4 handelt conform geldende ethische gedrags- en omgangsregels: gaat integer om met de eigen invloed op de aios

Onderwerpen scholing

- Kennismaken met het competentieprofiel van de huisarts en met de onderwijsthema's binnen de huisartsopleiding- nadenken over eigen sterke en zwakke punten m.b.t. de afzonderlijke competenties en scholingsthema's binnen de huisartsopleiding
- Oefenen met aanleren van verschillende medisch-technische vaardigheden
- Aanleren van EBM, toepassen van nieuwe wetenschappelijke inzichten
- Kennismaken met consultvoeringsonderwijs binnen de huisartsopleiding
 - o binnen de huisartsopleiding beschikbare modellen en instrumenten (bijvoorbeeld MaasGloobaal, consultvoeringsmodel Silverman);
 - o accentverschillen in consultvoeringsonderwijs jaar 1 (basisconsultvoering) en jaar 3 (psychosociale consultvoering)
- Oefenen met observeren van een videoconsult van de aios jaar 1 en 3
- Analyseren van een eigen consult en bespreken van leerpunten

2.1.2. Een leeromgeving van de praktijk maken

Het zorgen voor een uitdagende leerwerkplek is een belangrijke verantwoordelijkheid van de huisartsopleider. Dit omvat het doen van organisatorische aanpassingen voorafgaand aan de komst van de aios, het betrekken van het hele team bij de opleiding van de aios (assistenten, POH, collega's) het maken van praktische afspraken met de aios (o.a. t.a.v. consultatie, observaties en leergesprekken, goede registratie in het HIS), het afstemmen van het onderwijs in de opleidingspraktijk op het cursorisch onderwijs en het blijvend zorgen voor een veilig en uitdagend leerklimaat. De opleider dient zowel een goede leeromgeving te bieden op het competentiegebied 'medisch handelen' als op de overige competentiegebieden uit het profiel van de huisarts. Dit kan in de praktijk onder andere door de aios te betrekken bij praktijkaccreditatie, kwaliteitsbeleid en praktijkmanagement. Daarnaast dient de opleider zorg te dragen voor een goede leeromgeving op het gebied van alle thema's uit het raamcurriculum / landelijk opleidingsplan van de huisartsopleiding. Dit

omvat o.a. het zorgen voor een patiëntenaanbod dat aansluit bij het cursorisch gedeelte van de opleiding.

Opleidersactiviteiten

- Van de werkplek een leerplek maken (leerwerkplan maken, doen van organisatorische aanpassingen, afstemming en samenwerking binnen opleidingspraktijk)
- Zorgen voor een patiëntenaanbod dat aansluit bij het cursorisch gedeelte van de opleiding
- De rol van opleider kunnen expliciteren en aannemen: bekendheid met het competentieprofiel van de opleider.
- Zorgen voor een veilig opleidingsklimaat: geven van feedback op het handelen van de aios, vragen om feedback op het eigen huisartsgeneeskundig handelen en handelen als opleider.

Competenties

- 1.1 realiseert een constructief werk–leerklimaat
- 1.2 bouwt een constructieve relatie op met de individuele aios
- 2.1 realiseert een evenwichtige en uitdagende leer–werkplek
- 3.1 de opleider past samenwerkingsvaardigheden doelgericht toe
- 4.1 organiseert personeelsinzet, middelen en informatiestromen zodanig dat er efficiënt gewerkt en geleerd kan worden
- 4.2 handelt volgens de relevante wet en regelgeving
- 4.3 creëert binnen diens organisatie/praktijk draagvlak voor het opleiden van aios
- 5.3 bewaakt de balans tussen betrokkenheid en distantie
- 5.4 handelt conform geldende ethische gedrags- en omgangsregels: gaat integer om met de eigen invloed op de aios

Onderwerpen scholing

- Regelgeving rondom opleiden
- Leerwerkplan maken
- Doen van organisatorische aanpassingen
- Afstemming en samenwerking binnen de opleidingspraktijk
- Voeren van een kennismakingsgesprek met de aios
- Kennen van verantwoordelijkheden en benodigde competenties opleider (competentieprofiel opleider CHVG)
- Aanpassen van leerwerkplan
- Zorgen voor een veilig en uitdagend opleidingsklimaat
- Week/maand evaluatie met de aios

2.1.3. Inhoudelijk begeleiden

Om de aios goed te kunnen begeleiden bij alle mogelijke activiteiten van de huisarts is het ten eerste van belang om een beeld te hebben van het functioneren van de aios t.a.v. deze activiteiten. Belangrijke middelen die je als opleider ter beschikking hebt om een beeld te krijgen van het feitelijk handelen van de aios zijn observatie, consultatie, casuïstiekbespreking en het voeren van leergesprekken. Een essentiële vaardigheid bij het

voeren van leergesprekken is het stellen van vragen die de aios aanzetten tot reflectie (bijvoorbeeld naar doelen, feitelijk handelen, beweegredenen, redenties en persoonlijke leerdoelen). Wanneer de aios er zelf niet uitkomt kan feedback gegeven worden, o.a. in de vorm van het inbrengen van kennis, richtlijnen, het aanbieden voor alternatieven voor gedrag, of het geven van een oordeel.

Opleidersactiviteiten

- Volgen van het leerproces: observatie, consultatie, casuïstiekbespreking
- Inzetten van verschillende typen leergesprekken (thema- taak-, proces- en persoonsgericht): stellen van vragen
- Feedback geven: zowel ad hoc als gestructureerd aan de hand van bijvoorbeeld KKB
- Feedforward geven: aangeven welk gedrag je van de aios verwacht, meedenken over de manier waarop de aios dit kan bereiken.

Competenties

- 0.0. is rolmodel voor de verschillende competenties uit het competentieprofiel van de specialist
- 1.1 realiseert een constructief werk-leerklimaat
- 1.2 bouwt een constructieve relatie op met de individuele aios
- 2.1 realiseert een evenwichtige en uitdagende leer-werkplek
- 2.2 begeleidt de individuele aios naar zelfsturing in het realiseren van zijn opleiding

Onderwerpen scholing

- Observatie, consultatie, casuïstiekbespreking
- Vragen stellen: theorie en oefening
- Feedback geven: theorie en oefening
- Inzetten van verschillende typen leergesprekken: theorie en oefening
- Analyse van een leergesprek (video-opname eigen leergesprek)
- Medisch inhoudelijk: Aanleren van EBM, toepassen van nieuwe wetenschappelijke inzichten

2.1.4. Toetsen en beoordelen van de aios

Toetsing heeft een prominente rol in het leren van de aios en zal meer en meer plaatsvinden in de huisartspraktijk, op basis van concrete situaties en activiteiten. Toetsing en beoordeling worden zowel gebruikt om de voortgang van de aios te volgen en te sturen (educatief) als om een uitspraak te doen over geschiktheid als huisarts (selectief). Opleiders spelen een cruciale rol in beide vormen van toetsing. Zij worden gevraagd om beschikbare toetsen en andere beoordelingsinstrumenten op een zorgvuldige en transparante wijze te hanteren. Het beoordelingsproces omvat verschillende stappen: verzamelen van informatie uit verschillende bronnen, interpreteren van informatie, waarderen (scoren, feedback geven) en beslissen (ofwel t.a.v. verdere begeleiding, c.q., educatief, ofwel t.a.v. bekwaamheidsverklaring, c.q. selectief).

Opleidersactiviteiten

- Verzamelen van relevante informatie over de aios o.b.v. beschikbare toetsen, beoordelingsinstrumenten en overige informatiebronnen
- Beoordelen o.b.v. portfolio c.q. beschikbare toetsen, beoordelingsinstrumenten en overige informatiebronnen
- Feedback geven o.b.v. portfolio c.q. beschikbare toetsen, beoordelingsinstrumenten en overige informatiebronnen
- Voeren van een voortgangsgesprek

Competenties

- 1.2 bouwt een constructieve relatie op met de individuele aios
- 1.3 kan omgaan met diversiteit
- 2.3 beoordeelt resultaten en adviseert over consequenties in de voortgang

Onderwerpen scholing

- Competentiegerichte toetsing en beoordeling: theorie en achtergronden (o.a., stappen in het beoordelingsproces, verschil tussen criterium en norm, verschil tussen feedback en beoordeling)
- Competentiegerichte toetsing en beoordeling in de huisartsopleiding (Landelijk toetsplan, 2011)
- Feedback geven en beoordelen m.b.v. beschikbare beoordelingsinstrumenten: kennismaking en oefening
- Valkuilen bij beoordelen
- Voeren van een voortgangsgesprek

2.1.5. Begeleiden van het leerproces van de aios

De huisartsopleider speelt een belangrijke rol als begeleider van het leerproces van de aios. Het gaat hierbij in algemene zin om het begeleiden van de aios naar zelfsturing bij het ontwikkelen van de competenties van de huisarts, en meer specifiek om het begeleiden van de aios bij het werken met een Individueel Opleidingsplan (IOP) en portfolio en het formuleren van persoonlijke leerdoelen. Om het leerproces van de aios te kunnen begeleiden is het niet alleen van belang om een beeld te hebben van het functioneren de aios op een bepaald moment, maar ook om zicht te krijgen in groei over langere termijn: dit op basis van structurele observatie en toetsing (zie ook thema toetsen en beoordelen). De huisartsopleider past diens interventies en sturing aan op de bekwaamheid van de aios, de mate van zelfsturing van de aios, de leerstijl van de aios en de persoonlijke leerdoelen van de aios. Ook delegeert de opleider de hulpverlening en praktijkorganisatie op basis van de bekwaamheid van de aios.

Opleidersactiviteiten

- Volgen en sturen van het leerproces;
- Procesgericht leergesprek voeren;
- Begeleiden bij het werken met het IOP;
- Begeleiden van de aios bij werken met het portfolio;
- Begeleiden naar zelfsturing;
- Inzetten van op de situatie en persoon afgestemde begeleidingsvormen.

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 opleiding
- 2.3 beoordeelt resultaten en adviseert over consequenties in de voortgang

Onderwerpen scholing

- Volgen en sturen van het leerproces: theorie en achtergronden, bijvoorbeeld:
 - o Sturen van het leerproces: cognitief, affectief en regulatief
 - o Bieden van passende sturing: 'constructieve frictie' (Vermunt)
 - o leercirkel Kolb
 - o leerstijlen (Kolb en Vermunt)
- Bevorderen van reflectie bij de aios: theorie en achtergronden
- Zie verder onder 'opleidersactiviteiten'.

2.1.6. Persoonsgericht begeleiden

Binnen de scholing van huisartsopleiders wordt van oudsher aandacht besteed aan 'de aios als persoon'. Dit heeft verschillende aspecten:

- o Begeleiden van aios die tegen zichzelf als persoon aanlopen (bijv. omgaan met faalangst, onzekerheid, perfectionisme). Ook hebben voor persoonlijke groei. Weten wat je als opleider kunt doen en waar je verantwoordelijkheid ophoudt (doorverwijzen naar professionele hulpverleners, aanbevelen van supervisie)
- o In begeleiding en beoordeling rekening houden met de persoonlijke stijl, doelen en standpunten van de aios.
- o Ondersteunen bij ontwikkelen van eigen visie op het huisartsenvak, ofwel een 'professionele identiteit' (Wat ben ik op dit moment voor huisarts en wat voor huisarts wil ik worden?). Helpen zoeken naar een beroepsinvulling die past bij de persoon.

Opleidersactiviteiten

- Persoonsgericht leergesprek voeren
- Helpen ontwikkelen van een persoonlijke, eigen stijl als huisarts
- De aios helpen zichzelf als persoon te leren kennen in de beroepssituatie
- Omgaan met aios met sterk afwijkende standpunten, stijl en manier van werken
- Begeleiden van 'geïntensiveerde trajecten'

Competenties

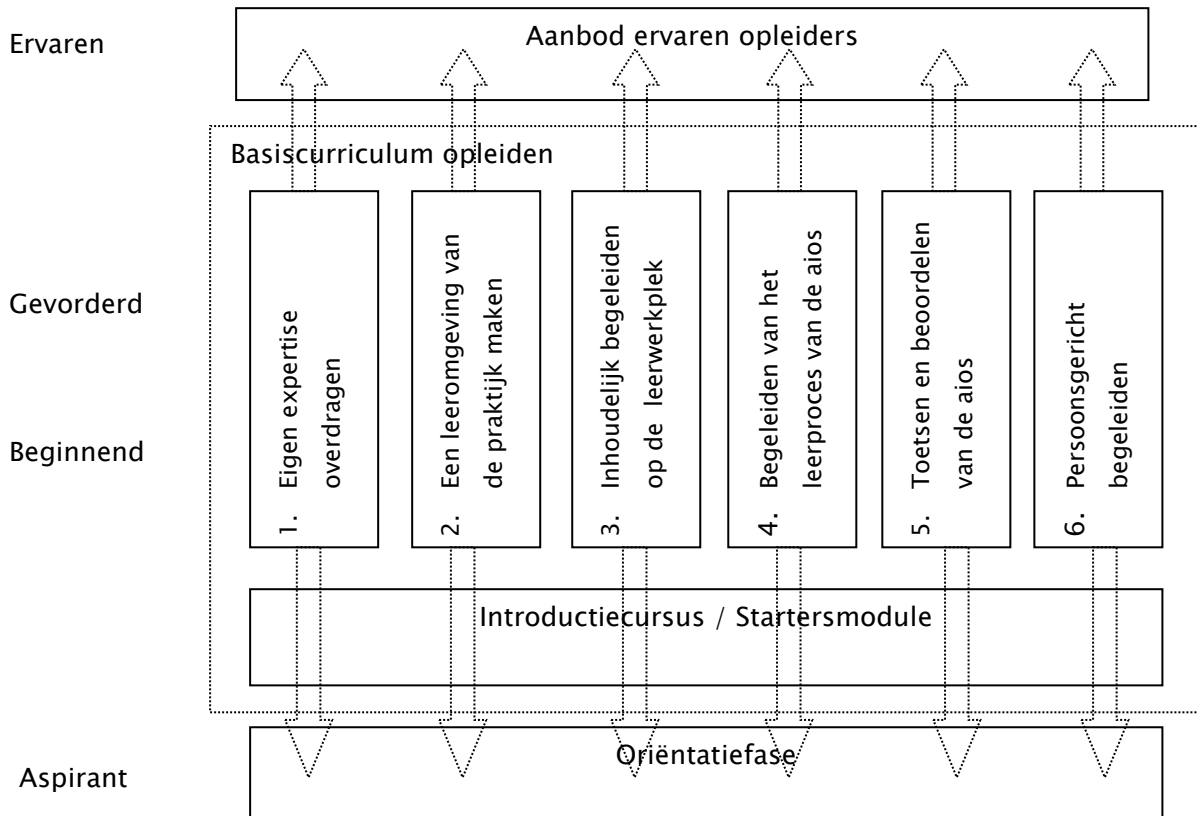
- 1.2 bouwt een constructieve relatie op met de individuele aios
- 1.3 kan omgaan met diversiteit
- 5.3 bewaakt de balans tussen betrokkenheid en distantie

Onderwerpen scholing

- Theorie en achtergronden
 - o Professionele identiteit
- Zie opleidersactiviteiten
- Supervisie (vorm)

2.2. Fasering van de scholing

De scholing van de opleider is opgebouwd uit een viertal fasen cq. opleidersniveaus: aspirant, beginnend, gevorderd en ervaren. De fasering van de scholing ziet er schematisch als volgt uit (Figuur 1):



Figuur 1. Schematische weergave Scholingsprogramma

2.2.1. Oriëntatiefase

Niveau: Aspirant opleider

Duur: variabel

De oriëntatiefase heeft als doel de aspirant-opleider te informeren over het opleiden van een aios en de consequenties die dit heeft voor diens praktijk. Om kennis te maken met het opleiden vindt er een oriëntatie op het competentieprofiel van de opleider plaats en wordt geoefend met diverse opleidersactiviteiten. Dit biedt de aspirant-opleider en het opleidingsinstituut de gelegenheid om zich een beeld te vormen van de geschiktheid als opleider. In deze cursus wordt tevens ingegaan op de samenwerkingsrelatie tussen opleider en instituut. Daarnaast wordt de regelgeving rondom opleiden toegelicht.

2.2.2. Basiscurriculum opleiden

Niveau: Beginnend en Gevorderd opleider

Duur: 4-5 jaar

Introductie cursus / Startersmodule

Duur: ca. ½ jaar

Dit is de eerste module van het scholingstraject en kan beschouwd worden als een soort “starterspakket”. De 6 scholingsthema’s en de competenties van de opleider komen basaal aan bod. Deze module reikt de opleider de meest elementaire kennis en vaardigheden voor het opleiden van aios aan. Deze kennis en vaardigheden worden door middel van korte, doelgerichte oefeningen en opdrachten ontwikkeld.

Vervolg van het basiscurriculum

Inhoud

Dit traject bestaat uit onderwijs rondom de 6 scholingsthema’s en onderliggende competenties van de huisartsopleider. Zie sectie 2.1.

Opbouw

De 6 scholingsthema’s vormen de basis van de scholingsprogramma’s van alle opleidingsinstituten. Echter, de exacte indeling in onderwijsmodulen is aan de individuele instituten. Figuur 1 geeft een voorbeeld van een scholingsprogramma dat is ingedeeld in 6 modules. In elke module staat één thema centraal. Echter, andere indelingen zijn ook mogelijk, al naar gelang de voorkeur van het opleidingsinstituut.

2.2.3. Aanbod ervaren opleiders

Het keuze-aanbod voor ervaren opleiders omvat een aantal verdiepende cursussen met betrekking tot de scholingsthema’s uit het basiscurriculum. Daarnaast komen nieuwe thema’s aan de orde, zoals bijvoorbeeld het begeleiden van beginnende collega’s in hun rol als opleider of het verzorgen van cursorisch onderwijs voor aios en mede-opleiders.

2.3. Omvang scholing

In de regelgeving (HVRC) geldt een verplichting van acht scholingsdagen per jaar. De werkgroep Coördinatoren Huisartsopleiders adviseert om opleiders minimaal tien dagen scholing per jaar te bieden.

2.4. Overzichtsschema inhoud scholing en toetsing

Hieronder volgt een overzicht van de scholing en toetsing die op alle opleidingsinstituten en aan alle opleiders aangeboden wordt, per opleidersniveau. Het scholingsprogramma kent een concentrische opbouw, met oplopende complexiteit. In het programma voor beginners komen de meest elementaire vaardigheden aan bod (bv. observeren, feedback geven), in de volgende niveaus wordt hierop voortgebouwd.

Niveau	Scholingsthema's	Inhoud portfolio		Inhoud beoordelingsdossier ²
		Opdrachten / opleidersactiviteiten	Overige producten, evaluaties en toetsen	
Aspirant	<ul style="list-style-type: none"> – Oriëntatie op alle 6 thema's 	<ul style="list-style-type: none"> – Leerwerkplan – 'Van de werkplek een leerplek maken' 		<ul style="list-style-type: none"> – Verslag visitatie HVRC
Beginnend	<ul style="list-style-type: none"> – Eigen expertise overdragen – Een leeromgeving van de praktijk maken – Inhoudelijk begeleiden van de aios – Toetsen en beoordelen van de aios – Begeleiden van het leerproces van de aios 	<ul style="list-style-type: none"> – Zelfevaluatie o.b.v. het competentieprofiel van de huisarts – Aanleren van vaardigheden – Bijstellen leerwerkplan – Analyseren van en feedback geven op video-consult aios – Observeren – Feedback geven – Analyseren van een eigen leergesprek – Verzamelen van informatie over de voortgang van de aios (bijv. ingevulde KKB, ComBeL, MaasGloobaal) 	<ul style="list-style-type: none"> – Verslagen voortgangsgesprekken – HAO-AIOS evaluatie – HAO-docent evaluatie – HAO-GB evaluatie – IOP's – Overige toetsen 	<ul style="list-style-type: none"> – Verslagen voortgangsgesprekken – Verslagen evt. ontkoppelingsgesprekken – Evaluaties (hao-aios, hao-docent evaluatie) – Uitslagen overige toetsen
Gevorderd	<ul style="list-style-type: none"> – Toetsen en beoordelen van de aios – Begeleiden van het leerproces van de aios – Persoonsgericht begeleiden 	<ul style="list-style-type: none"> – Toetsen en beoordelen: verzamelen van relevante informatie over de voortgang van de aios – waarden – beslissen – feedback geven – Begeleiden van de aios bij werken met IOP – Begeleiden van het leerproces: verzamelen van relevante informatie over de voortgang van de aios – waarden – beslissen – begeleiden – Voeren van een persoonsgericht leergesprek 	<ul style="list-style-type: none"> – Idem vorig niveau 	<ul style="list-style-type: none"> – Idem vorig niveau
Ervaren	<ul style="list-style-type: none"> – Eigen expertise overdragen – Procesmatig begeleiden op de leerwerkplek – Toetsen en beoordelen van de aios – Persoonsgericht begeleiden 	<ul style="list-style-type: none"> – Supervisie (eindverslag) – IOP gericht op specifiek huisartsgeneeskundig thema – Analyseren van taakgericht leergesprek voor specifieke huisartsgeneeskundige thema's – Opstellen van plan voor onderwijs aan de aios – gericht op specifieke huisartsgeneeskundige thema's 	<ul style="list-style-type: none"> – Idem vorig niveau 	<ul style="list-style-type: none"> – Idem vorig niveau

² Deel van het portfolio dat eigendom is van het instituut

Als Bijlage 1 zijn zogenoemde ‘niveaukaarten’ opgenomen, die suggesties bevatten voor de verdere invulling van scholing en toetsing per opleidersniveau en onderwijsthema. De in het bovenstaande overzichtschema opgenomen opdrachten / opleidersactiviteiten zijn in de niveaukaarten vetgedrukt.

3. Geplande vervolgactiviteiten

3.1. Implementatie Landelijk Plan Scholing en Toetsing Huisartsopleiders

Het Landelijk Plan scholing en toetsing huisartsopleiders is een praktisch hulpmiddel om lokale scholingsprogramma's te blijven verbeteren en om na te gaan waar landelijk ontwerp van scholing en of toetsing wenselijk is. De coördinatoren Huisartsopleiders van de acht instituten zullen het scholingsprogramma van hun eigen instituut naast dit landelijk plan leggen en nagaan of er eventueel aanpassingen gemaakt dienen te worden. Wanneer dit het geval is stellen zij hiertoe een plan van aanpak op: wanneer worden welke aanpassingen gemaakt, en hoe. Daarnaast zullen zij nagaan op welke gebieden landelijke afstemming wenselijk is en/of landelijke ontwikkelprojecten voor de hand liggen. De ervaringen van de coördinatoren zullen worden geëvalueerd in de Werkgroep Coördinatoren Huisartsopleiders.

3.1.1. Evaluatie en bijstellen Landelijk Plan Scholing en Toetsing Huisartsopleiders

Dit landelijk plan is bedoeld als groeidocument. De werkgroep Coördinatoren Huisartsopleiders zal van tijd tot tijd nagaan of aanpassingen wenselijk zijn, op basis van:

- 1) de ervaringen van de coördinatoren huisartsopleiders met de implementatie van het plan. Op basis van deze ervaringen wordt eveneens nagegaan op welke gebieden landelijke afstemming gewenst is en/of gezamenlijke ontwikkelprojecten voor de hand liggen
- 2) nieuwe landelijke ontwikkelingen die consequenties hebben voor de rol en de scholing van de opleider, zoals:
 - het in ontwikkeling zijnde Landelijk Opleidingsplan Huisartsgeneeskunde⁴ (afstemming tussen cursorisch onderwijs en onderwijs in de opleidingspraktijk voor de 9 thema's van de huisartsopleiding en onderliggende beroepsactiviteiten).
 - de implementatie van het Landelijk Toetsplan en het portfolio
 - Landelijk Curriculum Arts–patiëntcommunicatie (APC)

3.1.2. Criteria opleidersactiviteiten en toetsinstrumenten

In deze versie van het landelijk plan is uitgewerkt *welke* thema's en opleidersactiviteiten op alle instituten aangeboden worden als onderdeel van de scholing van huisartsopleiders, en op welke van deze activiteiten opleiders in ieder geval feedback krijgen (toetsing). Een geplande vervolgstap is het landelijk uitwerken van criteria c.q. instrumenten voor deze feedback en toetsing.

3.2. Kwaliteitsborging

3.2.1. Kwaliteitscriteria hao-docenten

In het competentieprofiel docent CHVG (2008) worden de benodigde competenties van de docent huisartsgeneeskunde uitgewerkt. Dit (algemeen) profiel is ook richtinggevend voor de hao-docent. Een mogelijke vervolgstap is het benoemen van specifieke criteria voor de docent van huisartsopleiders, bijvoorbeeld bekendheid met de inhoud en structuur van het aios curriculum, bekendheid met het volledige basiscurriculum voor opleiders, beschikken van actuele kennis over leren en doceren, beschikken over een uitgebreid trainingsinstrumentarium en -ervaring en deze flexibel kunnen inzetten. Deze criteria zijn behulpzaam bij selectie van docenten, functioneringsgesprekken en deskundigheidsbevordering.

3.2.2. Kwaliteitseisen scholing

Het Landelijk plan scholing en toetsing huisartsopleiders is een hulpmiddel om de kwaliteit van lokale scholing te evalueren. De Werkgroep Coördinatoren Huisartsopleiders ziet toe op vertaling van kwaliteitscriteria zoals uitgewerkt in dit plan in het Landelijk Kwaliteitssysteem voor de Huisartsopleiding (GEAR).

Referenties

1. Landelijk Toetsplan (2011). Huisartsopleiding Nederland.
2. Kaderdocument Modernisering Medische Vervolgopleidingen: Scholing opleider CHVG: KNMG, CHVG (2008).
3. Competentieprofiel Opleider CHVG: Indicatoren en niveaus van competentie (2011). Huisartsopleiding Nederland.
4. Naar een landelijk opleidingsplan Huisartsgeneeskunde. Deelproduct 1: Thema's huisartsopleiding (oktober 2012), Huisartsopleiding Nederland.

Begrippenlijst

beoordeling	een oordeel over de voortgang c.q. de stand van zaken in de competentieontwikkeling van de opleider
competentie	de bekwaamheid om een professionele activiteit in een specifieke, authentieke context adequaat uit te voeren door de geïntegreerde aanwezigheid van kennis, inzichten, vaardigheden en attitude
criteria	aspecten (waarneembaar gedrag) die in overweging worden genomen in de toets/beoordeling, c.q. waarop feedback gegeven wordt
docent	een staf lid van de huisartsopleider dat onderwijs verzorgt aan de aios van de opleider, de voortgang van de aios monitort en bespreekt met de aios en daarover contact onderhoudt met de opleider
educatieve toetsing	met behulp van een toetsinstrument geven van feedback aan de opleider over diens voortgang en diens leerproces
hao-docent	een staf lid van de huisartsopleiding dat onderwijs aan opleiders verzorgt
opleidersactiviteit	taken van de opleider die essentieel zijn voor de kwaliteit van de opleiding van de aios; om een opleidersactiviteit uit te kunnen voeren is een mix van competenties benodigd
praktische opdracht	opdracht om de opleider gericht te laten werken aan een bepaalde opleidersactiviteit en de bijbehorende competenties uit het competentieprofiel; omvat doorgaans een analyse van eigen gedrag, resulterend in een aantal persoonlijke sterke punten en aandachtspunten en een concreet plan van aanpak voor de betreffende opleidersactiviteit en/of onderliggende competenties; op een opdracht wordt altijd feedback gegeven, o.b.v. criteria.
portfolio	een verzameling van documenten waaruit de voortgang van de opleider en diens zelfreflectie blijken, met ten minste de documenten ten behoeve van de beoordeling van de opleider

thema	organiserend principe voor onderwijs en toetsing; gekozen is voor thema's die overeenkomen met de kerntaken van de huisartsopleider
toetsing	vaststellen in welke mate competenties aanwezig zijn c.q. opleidersactiviteiten beheerst worden; systematische en structurele evaluatie van het functioneren van de aios / opleider voor formatieve en/of summatieve doeleinden.
toetsstation	toets van specifieke opleidersactiviteiten / competenties, waarin opleiders in een gesimuleerde authentieke opleidings situatie met een simulatie-aios een opleidersactiviteit uitvoeren
voortgangsgesprek	een gestructureerd gesprek tussen de opleider en een staf lid ten behoeve van reflectie op de voortgang van de opleider in het scholingsprogramma en de samenwerking tussen opleider en instituut

Bijlage 1.1. NIVEAUKAART ASPIRANT OPLEIDER

Thema	Opleidersactiviteiten	Opdrachten / educatieve toetsing	Competentiegebieden					
			Handelen als expert	Agogisch handelen	Didactisch handelen	Samenwerken	Organisatie	Professionaliteit
Eigen expertise overdragen	<ul style="list-style-type: none"> Jezelf doelbewust inzetten als rolmodel voor de verschillende competentiegebieden uit het profiel van de huisarts. 	<ol style="list-style-type: none"> maken LHK analyse van eigen consult m.b.v. in huisartsopleiding gebruikte consultvoeringsmodellen (bijv. MaasGlobaal) 	0.0	1.1				
Een leeromgeving van de praktijk maken	<ul style="list-style-type: none"> Van de werkplek een leerplek maken (bekendheid met regelgeving rondom opleiden, leerwerkplan maken, doen van organisatorische aanpassingen, afstemming en samenwerking binnen opleidingspraktijk) De rol van opleider kunnen expliciteren en aannemen (inclusief bekendheid met competentieprofiel opleider) 	<ol style="list-style-type: none"> Schrijven leerwerkplan 'Competentieprofiel' (Kennen van verantwoordelijkheden en benodigde competenties opleider) Van de werkplek een leerplek maken Oefening kennismakingsgesprek 		1.1, 1.2	2.1	3.1	4.1, 4.2, 4.3	5.1, 5.2, 5.3, 5.4
Inhoudelijk begeleiden	<ul style="list-style-type: none"> Volgen en sturen van het leerproces: observatie, consultatie, casuïstiekbespreking Feedback geven Kennismaking met verschillende typen leergesprekken (thema- taak-, proces- en persoonsgericht) 	<ol style="list-style-type: none"> Observatie, consultatie, casuïstiekbespreking (bijv. o.b.v. KKB/ComBeL; videocasus, rollenspel) Feedback geven Oefening leergesprek taakgericht 	0.0	1.1, 1.2, 1.3	2.1			5.1, 5.2
Toetsen en beoordelen van de aios	<ul style="list-style-type: none"> Kennen van je rol en verantwoordelijkheden als opleider (en die van de GB'er) in het beoordelen van de aios Bekend zijn met diverse informatiebronnen, toetsen en beoordelingsinstrumenten 	<ol style="list-style-type: none"> Verzamelen van informatie m.b.t. de voortgang van de aios (bv. invullen KKB, ComBeL, MaasGlobaal) 		1.3	2.3			
Begeleiden van het leerproces van de aios	<ul style="list-style-type: none"> Kennen van je rol en verantwoordelijkheden als begeleider van het leerproces van de aios 	<ol style="list-style-type: none"> (Volgen van leerproces door) Verzamelen van informatie m.b.t. de voortgang van de aios (bv. invullen KKB, ComBeL, MaasGlobaal) Oefening leergesprek procesgericht 			2.2, 2.3			
Persoonsgericht begeleiden	<ul style="list-style-type: none"> Kennen van je rol en verantwoordelijkheden als begeleider van de aios als persoon. 	<ol style="list-style-type: none"> Oefening leergesprek persoonsgericht 		1.2., 1.3				5.3

Bijlage 1.2. NIVEAUKAART BEGINNEND OPLEIDER

Thema	Opleidersactiviteiten	Opdrachten / educatieve toetsing	Competentiegebieden					
			Handelen als expert	Agogisch handelen	Didactisch handelen	Samenwerken	Organisatie	Professionaliteit
Eigen expertise overdragen	<ul style="list-style-type: none"> – Jezelf doelbewust inzetten als rolmodel – Instructie geven m.b.t. consultvaardigheden: aanleren van communicatievaardigheden en structurering consult – Aanleren van medisch-technische vaardigheden – Aanleren van huisartsgeneeskundig handelen in de brede zin 	<p>a. 'Rolmodel' (invulling eigen voorbeeldfunctie, eigen sterke en zwakte punten m.b.t. competentieprofiel van de huisarts – indicatoren competentie 0.0)</p> <p>b. Toetsstation: aanleren van vaardigheden</p> <p>c. Analyseren van en feedback geven op videoconsult aios (bijv. o.b.v. MaasGloobaal, ComBeL/KKB)</p> <p>d. Met aios bespreken van de resultaten van de aios op de Kennis over Vaardighedentoets (KOV)</p> <p>e. Zelf maken van de LHK en met de aios bespreken van de resultaten van aios / zelf</p>	0.0	1.1		3.2		
Een leeromgeving van de praktijk maken	<ul style="list-style-type: none"> – Van de werkplek een leerplek maken (bekendheid met regelgeving rondom opleiden, leerwerkplan maken, doen van organisatorische aanpassingen, afstemming en samenwerking binnen opleidingspraktijk) – Zorgen voor een patiëntenaanbod dat aansluit bij het cursorisch gedeelte van de opleiding – De rol van opleider kunnen expliciteren en aannemen (inclusief bekendheid met competentieprofiel opleider) – Zorgen voor veilig opleidingsklimaat 	<p>a. Bijstellen leerwerkplan</p> <p>b. Opdracht rondom competenties opleider</p>	0.0	1.1, 1.2, 1.3	2.1, 2.3	3.1, 3.2	4.1, 4.2, 4.3	5.1, 5.2, 5.3, 5.4
Inhoudelijk begeleiden	<ul style="list-style-type: none"> – Observatie, consultatie, nabespreken van het spreekuur, casuïstiekbespreking – Inzetten van verschillende typen leergesprekken /stellen van vragen – Feedback geven – Feedforward geven 	<p>a. Observeren</p> <p>b. Feedback geven</p> <p>c. Analyseren van eigen leergesprek (video-opname)</p> <p>d. Analyseren en feedback geven op leergesprek van collega opleider /reflectieverslag n.a.v. ontvangen feedback van collega opleider</p>	0.0	1.1, 1.2	2.1, 2.2	3.2	4.1	5.1, 5.2

Toetsen en beoordelen van de aios	<ul style="list-style-type: none"> – Verzamelen van relevante informatie over de aios op basis van beschikbare toetsen en beoordelingsinstrumenten – Voeren van een voortgangsgesprek – Opleiden op de post: bekwaamheidsverklaring afgeven 	<ul style="list-style-type: none"> a. OEFENING verzamelen informatie (bv. invullen KKB, ComBel, MaasGloobaal) b. Oefening Voeren van een voortgangsgesprek 		1.3	2.3	3.1, 3.2	4.2	5.1, 5.2
Begeleiden van het leerproces van de aios	<ul style="list-style-type: none"> – Begeleiden bij werken met het IOP 	<ul style="list-style-type: none"> a. Opdracht / toetsstation: werken met een IOP 		1.2, 1.3	2.2, 2.3			5.1, 5.2
Persoonsgericht begeleiden	<ul style="list-style-type: none"> – Persoonsgericht leergesprek voeren 	<ul style="list-style-type: none"> a. Oefening persoonsgericht leergesprek (bijv. rollenspel) 						

Bijlage 1.3. NIVEAUKAART GEVORDERD OPLEIDER

Thema	Opleidersactiviteiten	Opdrachten / educatieve toetsing	Competentiegebieden					
			Handelen als expert	Agogisch handelen	Didactisch handelen	Samenwerken	Organisatie	Professionaliteit
Eigen expertise overdragen	<ul style="list-style-type: none"> – Jezelf doelbewust inzetten als rolmodel 	a. Toetsstation aanleren van vaardigheden	0.0			3.2		
Een leeromgeving van de praktijk maken	<ul style="list-style-type: none"> – Van de werkplek een leerplek maken; – Zorgen voor een patiëntenaanbod dat aansluit bij het cursorisch gedeelte van de opleiding – Zorgen voor veilig opleidingsklimaat 	a. Bijstellen leerwerkplan	0.0	1.1, 1.2, 1.3	2.1, 2.3	3.1, 3.2	4.1, 4.2, 4.3	5.1, 5.2, 5.3, 5.4
Inhoudelijk begeleiden	<ul style="list-style-type: none"> – Feedback geven – Feedforward geven 		0.0	1.1, 1.2	2.1, 2.2	3.2	4.1	5.1, 5.2
Toetsen en beoordelen van de aios	<ul style="list-style-type: none"> – Verzamelen van relevante informatie over de aios o.b.v. beschikbare toetsen, beoordelingsinstrumenten en overige informatiebronnen – Beoordelen o.b.v. beschikbare toetsen, beoordelingsinstrumenten en overige informatiebronnen – Feedback geven o.b.v. beschikbare toetsen, beoordelingsinstrumenten en overige informatiebronnen – Voeren van een voortgangsgesprek 	<p>a. OEFENING /OPDRACHT: verzamelen van relevante informatie over de voortgang van de aios – waarden – beslissen – feedback geven</p> <p>b. Analyseren van een voortgangsgesprek / beoordelingsgesprek (video-opname)</p> <p>c. Reflectieopdracht / zelfevaluatie en IOP 'Toetsen en beoordelen'</p>		1.3	2.3	3.1, 3.2	4.2	5.1, 5.2
Begeleiden van het leerproces van de aios	<ul style="list-style-type: none"> – Volgen en sturen van het leerproces – Procesgericht leergesprek voeren – Begeleiden bij werken met het IOP – Begeleiden van de aios bij werken met het portfolio – Begeleiden naar zelfsturing – Inzetten van op de situatie en persoon afgestemde begeleidingsvormen 	<p>a. Oefening/opdracht: verzamelen van relevante informatie over de voortgang van de aios – waarden – beslissen – begeleiden</p> <p>b. Procesgericht leergesprek analyseren (video-opname of toetsstation)</p> <p>c. OPDRACHT: Begeleiden van de aios bij het werken met een IOP (bijv. toetsstations 'opstellen IOP' en 'tussentijdse- en eindevaluatie IOP')</p> <p>d. Opdracht begeleidingsvormen (reflectie)</p> <p>e. Reflectieopdracht / zelfevaluatie en eigen IOP 'coachen van het leerproces van de aios'</p>		1.2, 1.3	2.2, 2.3			5.1, 5.2

Persoonsgericht begeleiden	<ul style="list-style-type: none"> - Persoonsgericht leergesprek voeren - Helpen ontwikkelen van een persoonlijke, eigen stijl als huisarts 	<p>a. Oefening/opdracht persoonsgericht leergesprek</p> <p>b. Reflectieopdracht / zelfevaluatie en IOP 'persoonsgericht begeleiden'</p>		1.2, 1.3				5.1,5.2, 5.3, 5.4
-----------------------------------	---	--	--	-----------------	--	--	--	----------------------

Bijlage 1.4. NIVEAUKAART ERVAREN OPLEIDER

Thema	Opleidersactiviteiten	Opdrachten / educatieve toetsing	Competentiegebieden					
			Handelen als expert	Agogisch handelen	Didactisch handelen	Samenwerken	Organisatie	Professionaliteit
I. Verdieping thema's basiscurriculum								
Eigen expertise overdragen	<ul style="list-style-type: none"> – Jezelf doelbewust inzetten als rolmodel (t.a.v. specifieke huisartsgeneeskundige thema's) – Handelen volgens de meest recente inzichten op elk gebied 	<p>a. IOP gericht op specifiek huisartsgeneeskundig thema</p> <p>b. Analyseren van taakgericht leergesprek voor specifieke huisartsgeneeskundige thema's</p> <p>c. Opstellen van plan voor onderwijs aan de aios – gericht op specifieke huisartsgeneeskundige thema's</p>	0.0			3.2.		5.2.
Een leeromgeving van de praktijk maken	<ul style="list-style-type: none"> – Het opleidingsklimaat evalueren en verbeteren 		0.0	1.1, 1.2, 1.3	2.1, 2.3	3.1, 3.2	4.1, 4.2, 4.3	5.1, 5.2, 5.3, 5.4
Inhoudelijk begeleiden		<p>a. Analyseren van taakgericht leergesprek voor specifieke huisartsgeneeskundige thema's</p> <p>b. Opstellen van plan voor onderwijs aan de aios – gericht op specifieke huisartsgeneeskundige thema's</p>	0.0	1.1, 1.2	2.1, 2.2	3.2	4.1	5.1, 5.2
Toetsen en beoordelen van de aios	<ul style="list-style-type: none"> – Beoordelen – Voeren van een beoordelingsgesprek bij twijfel over de voortgang van de aios 			1.3	2.3	3.1, 3.2	4.2	5.1, 5.2
Begeleiden van het leerproces van de aios				1.2, 1.3	2.2, 2.3			5.1, 5.2
Persoonsgericht begeleiden	<ul style="list-style-type: none"> – De aios helpen zichzelf als persoon te leren kennen in de beroepssituatie – Helpen ontwikkelen van een persoonlijke, eigen stijl als huisarts – Omgaan met aios met sterk afwijkende standpunten, stijl en manier van werken – Begeleiden van 'geïntensiveerde trajecten'/ aios met problemen 	<p>a. Supervisie: eindverslag met leerpunten</p>		1.2, 1.3				5.1, 5.2, 5.3, 5.4
II. Aanvullende thema's aanbod ervaren opleiders								

Begeleiden van beginnende opleiders	<ul style="list-style-type: none"> - Coachen van beginnende opleiders - Intervisie organiseren met beginnende opleiders - 		0.0	1.1, 1.2, 1.3	2.1, 2.3	3.1, 3.2	4.1, 4.2, 4.3	5.1, 5.2, 5.3, 5.4
Verzorgen van cursorisch onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> - Onderwijs verzorgen aan groepen (aios / opleiders) - Onderwijs ontwerpen 		0.0	1.1, 1.2, 1.3	2.1, 2.3	3.1, 3.2	4.1, 4.2, 4.3	5.1, 5.2, 5.3, 5.4