

# Competentieprofiel opleider

## Inleiding

In dit document wordt het competentieprofiel van opleiders bij de huisartsopleiding beschreven. Aanleiding voor herziening van dit competentieprofiel (uit 2008) was de totstandkoming van het nieuwe Landelijke Opleidingsplan (LOP 2024) waarin nieuwe inzichten over het onderwijs en ontwikkelingen in het werkveld zijn verwerkt. In opdracht van de opleidingshoofden is nagegaan welke veranderingen in het LOP 2024 betekenis hebben voor de benodigde bekwaamheden van opleiders en voor hun scholing. Het resultaat daarvan vindt u verwerkt in dit herziene profiel.

## Functie van dit competentieprofiel

Het competentieprofiel dient ten minste de volgende drie doelen. Het is een:

- beschrijving van het vakgebied van de opleider in de huisartsopleiding; bondig, accuraat én dekkend voor het gehele domein;
- basis voor activiteiten op gebied van opleidersprofessionalisering;
- referentiekader voor monitoring en beoordeling van het functioneren van opleiders met het oog op levenslang ontwikkelen.

## Gevolgte werkwijze

Het profiel is opgesteld door afvaardiging van de projectgroep implementatie van het Landelijk Opleidingsplan, met raadpleging van het landelijke overleg opleiderscoördinatoren (WCO) en het bestuur van de LHOV, en afgestemd op het profiel Docent. Daarbij werd een werkwijze gehanteerd bestaande uit:

- analyse van het LOP 2024, in termen van benodigde competenties voor opleiders in de opleiding;
- verzoek om input vanuit WCO en LHOV;
- vergelijking met het bestaande competentieprofiel (2008) voor wat betreft de inhoud en dekking van het vakgebied;
- vanuit de geconstateerde verschillen, een (her)oriëntatie op en categorisatie naar competentiegebieden c.q. (deel)competenties;
- revisie van de gekozen structuur (consistentie) en formuleringen (eenduidig, helder);
- verzoek om feedback vanuit LHOV en WCO op het concept profiel;
- verwerking van alle reacties op de conceptversie naar een eindversie;
- om zoveel als mogelijk inhoudelijke samenhang te bevorderen is gedurende de ontwikkeling van het profiel geregeld afstemming geweest met vervolgopleidingen specialist Ouderengeneeskunde (SOON) en Arts Verstandelijke Gehandicapten (AVG).

## Actualisatie op hoofdlijnen

Centraal in het LOP 2024 staat de visie van onderwijsfilosoof Biesta dat de verantwoordelijkheid van een opleiding niet beperkt blijft tot verwerving van alle benodigde kennis en kunde (kwalificatie) maar ook de inwijding in de normen en waarden van de beroepsgroep (socialisatie) omvat, als ook een bezinning op en vorming van de eigen professionele identiteit (subjectificatie). De visie is dat door ontwikkeling te stimuleren op deze drie domeinen, de aiOS worden opgeleid tot gemotiveerde, vakkundige, verantwoordelijke en

adaptieve, en daarmee toekomstbestendige en veerkrachtige huisartsen. Bekwaamheid in het cultiveren en begeleiden van ontwikkeling op elk van deze drie domeinen vormt een kernkwaliteit van goed opleiderschap.

In het LOP 2024 wordt aangegeven dat de opleiding streeft naar verantwoord vertrouwen. Dit verantwoord vertrouwen is het kompas voor de balans tussen enerzijds vertrouwen in de aios en voldoende ruimte om hen op hun eigen manier invulling te laten geven aan hun opleiding, en anderzijds tussen heldere kaders en hoogwaardige begeleiding door opleiders en docenten. Met verantwoord vertrouwen als kompas zijn uitgangspunten geformuleerd die als voorwaardelijk worden gezien voor realisatie van het beoogde opleidingsklimaat. Netwerklernen, zelfsturend leren, onderlinge zichtbaarheid en dialoog, ontwikkelingsgericht beoordelen, omgaan met diversiteit, en betrokken opleiders en docenten zijn ingrediënten die in de vertaling naar opleidercompetenties en dit competentieprofiel dan ook een duidelijkere plek hebben gekregen.

## Leeswijzer

De structuur van het geactualiseerde competentieprofiel sluit aan op de indeling die ook in het voorgaande competentieprofiel werd gehanteerd en omvat zes competentiegebieden, te weten: het handelen als expert, agogisch handelen, didactisch handelen, samenwerken, organiseren en professioneel handelen. Alle competenties hebben een gelijkwaardige plaats en zijn vooral te bezien als complementair.

Hoewel er in de taken en werkzaamheden van opleiders enige overlap kan bestaan tussen de verschillende competentiegebieden, is er in de beschrijvingen van de (deel)competenties naar gestreefd om doublures te vermijden en competenties binnen één gebied kenmerkend te definiëren.

De competenties zijn zoveel mogelijk algemeen en generiek geformuleerd. Bij de implementatie van de opleidersprofessionalisering kunnen de competenties dan verder uitgewerkt worden in de specifieke aspecten waarop behoefte aan scholing bestaat of waarop de nadruk wordt gelegd. In slechts enkele gevallen is uitdrukkelijk gekozen voor een beschrijving op meer detailniveau, voortkomend uit het belang om het betreffende item zichtbaar te houden in het profiel (zie bijv. 3.3 over begeleiden bij het formuleren van leerdoelen).

Onder opleider wordt zowel de huisarts-opleider als de stage-opleider verstaan. Afhankelijk van de context waarin een opleider werkzaam is, kan de relatie in de driehoek aios-opleider-docent verschillen, waardoor een meer of minder uitgesproken beroep op de betreffende competentie wordt gedaan.

## Competentiegebieden

### 1. Competentiegebied: handelen als expert

#### Handelen conform het competentieprofiel van diens betreffend specialisme.

Handelen als rolmodel voor toekomstbestendige specialisten door zich te verdiepen in nieuwe ontwikkelingen binnen het eigen specialisme en in de relevante maatschappelijke thema's en ontwikkelingen, en deze actief ter sprake te brengen. Dat vraagt adaptiviteit aan wat ontwikkelingen vragen en handelen met enthousiasme voor het eigen specialisme.

Competenties	
1.1 De opleider	<b>is rolmodel voor de verschillende competenties uit het competentieprofiel van diens betreffend specialisme</b>
	- maakt bewust gebruik van de eigen voorbeeldfunctie en die van collega's
	- expliciteert en motiveert eigen kennis en handelen

### 2. Competentiegebied: agogisch handelen

Handelen gericht op het realiseren en onderhouden van een constructief leer(werk)klimaat, rekening houdend met de levens- en carrièrefase van de aios. Dat draagt eraan bij dat aios zich kunnen ontwikkelen tot zelfsturende, vakbekwame professionals.

Competenties	
2.1 De opleider	<b>faciliteert een ontwikkelingsgerichte werkomgeving</b>
	- draagt zorg voor een veilig opleidingsklimaat waarbij de opleider respectvol, reflectief en begeleidend is naar de aios
	- is toegankelijk voor aios bij vragen en problemen
	- signaleert onveilige situaties in het opleidingsklimaat, brengt deze ter sprake en escaleert indien nodig
2.2 De opleider	<b>bouwt een constructieve opleidingsrelatie op met de individuele aios</b>
	- realiseert een omgeving die zowel voor de aios als de opleider uitdagend en veilig is.
	- agendeert de kwaliteit van de opleidingsrelatie in dialoog met de aios
2.3 De opleider	<b>kan omgaan met diversiteit</b>
	- stemt af op de eigenheid van de aios in culturele, sociale en ethische zin, en zet de verschillen in als bron van leren
	- hanteert en bevordert inclusie en gelijkheid van kansen bij het begeleiden en beoordelen van aios

### 3. Competentiegebied: didactisch handelen

Didactisch handelen is het vermogen om effectieve onderwijsmethoden en -strategieën toe te passen, en kansen tot leren en ontwikkelen in de praktijk te creëren.

Competenties	
3.1 De opleider	<b>bevordert onderlinge zichtbaarheid en dialoog</b>
	- faciliteert en stimuleert het elkaar aan het werk zien en het elkaar daarover bevragen
	- observeert de aios en geeft gerichte feedup, feedback en feedforward, al dan niet met gebruik van observatie- en toetsinstrumenten
	- staat open voor feedback van anderen
	- is transparant in verwachtingen en eigen handelen binnen de driehoek met aios en docent
	- hanteert op een heldere manier kaders, procedures en protocollen
3.2 De opleider	<b>realiseert een evenwichtige en uitdagende leer-werkplek</b>
	- stimuleert en faciliteert voor de aios relevante werkervaringen binnen de inhoudelijke kaders van het LOP
	- stimuleert en faciliteert dialoog en reflectie over werk- en leerervaringen
	- stimuleert en faciliteert leren in een netwerk
	- hanteert de verschillende rollen (expert, begeleider, beoordelaar) flexibel en passend bij de werk- en leersituatie
	- stimuleert het bewust zijn van de maatschappelijke en culturele diversiteit in de samenleving en de invloed hiervan op de beroepsgroep, gezondheid, ziektebeleving en -gedrag
3.3 De opleider	<b>begeleidt de individuele aios naar zelfsturend leren in diens opleiding</b>
	- agendeert het zelfsturend leren in dialoog met de aios en diens docent
	- bevordert dat de aios zelf verantwoordelijkheid neemt voor diens leerproces
	- past flexibel verschillende mate van sturing toe
	- sluit aan bij de variatie in leerhoudingen en -activiteiten van aios
	- begeleidt bij het formuleren van leerdoelen en bijbehorende aanpak
	- helpt aios weloverwogen keuzes te maken in het onderwijs en het individuele opleidingsschema
3.4 De opleider	<b>beoordeelt resultaten en adviseert over de consequenties voor de voortgang</b>
	- hanteert de eigen subjectiviteit bij het formuleren van oordeel en advies

	- geeft een beargumenteerd advies over de ontwikkeling van de aios (ontwikkelingsgericht)
	- spreekt een beargumenteerd oordeel uit over het competentieniveau en vertaalt dit in een advies aan het opleidingshoofd over de voortgang van de opleiding (normerend)

#### 4. Competentiegebied: samenwerken

Handelen gericht op realiseren en optimaliseren van de opleiding door structureel en opbouwend overleg tussen alle betrokkenen (collega's, leidinggevenden en eindverantwoordelijken (intern/extern) en personen/instellingen buiten het opleidingsinstituut).

Competenties	
4.1 De opleider	<b>werkt doelgericht samen</b>
	- zorgt voor afstemming en taakverdeling met betrokkenen
	- identificeert problemen in de samenwerking en draagt bij aan het (leren) oplossen van (dreigende) conflicten
	- neemt verantwoordelijkheid voor de samenhang en continuïteit van het opleiding
4.2 De opleider	<b>stemt het eigen handelen af met de docent(en) en andere betrokkenen bij het opleiden van de aios</b>
	- draagt bij aan het functioneren en de onderlinge zichtbaarheid in de driehoek aios-opleider-docent
	- geeft en bevordert integere en effectieve informatieoverdracht over het functioneren van de aios
	- betreft en ondersteunt het netwerk van de praktijk bij het leveren van bijdragen aan de opleiding

#### 5. Competentiegebied: organiseren

Handelen gericht op het realiseren van randvoorwaarden ten behoeve van de werk-leerplek.

Competenties	
5.1 De opleider	<b>organiseert personeelsinzet, middelen en informatiestromen zodanig dat er efficiënt gewerkt en geleerd kan worden</b>
	- organiseert het eigen werk zodanig dat er voldoende tijd en ruimte is voor opleiden
	- draagt zorg voor de continuïteit in het opleiden van de aios wanneer de opleider zelf niet aanwezig is

	- biedt ruimte in de opleiding voor bijwonen van en deelnemen aan activiteiten buiten de eigen werkplek tbv de opleiding
	- bewaakt dat de aios geconfronteerd wordt met patiëntgebonden en niet patiëntgebonden werkzaamheden, die leiden tot gewenste competentieontwikkeling
5.2 De opleider	<b>houdt zich aan de vigerende wet- en regelgeving</b>
	- CGS Kaderbesluit, Besluit Huisartsgeneeskunde, CAO aios huisartsgeneeskunde, instituutsreglement opleidingsinstituut
	- de regels van de eigen praktijk
	- het in Nederland geldende arbeidsrecht
5.3 De opleider	<b>creëert binnen de organisatie/praktijk draagvlak voor het opleiden van aios</b>
	- borgt de continuïteit in het leerwerkplan van de inrichting/praktijk waar de opleider werkzaam is

## 6. Competentiegebied: professioneel handelen

Handelen gericht op het ontwikkelen van de competenties en de professionele identiteit als opleider.

Competenties	
6.1 De opleider	<b>toont zich betrokken bij en verantwoordelijk voor het opleiden</b>
	- handelt op basis van wetenschappelijke inzichten en 'best practices', met het (lokale) opleidingsplan als leidraad
	- stelt zich op als ambassadeur van de opleiding
	- neemt deel aan (maatschappelijke) opinievorming en ontwikkeling van nieuwe inzichten over de opleiding en het vakgebied
6.2 De opleider	<b>werkt doelgericht en zelfsturend aan verbetering van het eigen beroepsmatig functioneren</b>
	- heeft een helder beeld van de eigen waarden en normen, de beroepsopvattingen en ideeën over wat goed onderwijs binnen de opleiding impliceert en kan keuzes hierin expliciteren
	- gaat het gesprek aan over het eigen functioneren en stelt periodiek de individuele ontwikkelbehoefte vast
	- werkt op basis van reflectie en verkregen feedup, feedback en feedforward aan de ontwikkelpunten, neemt gericht deel aan opleiderprofessionalisering
6.3 De opleider	<b>handelt conform de geldende sociale en ethische gedrags- en omgangsregels</b>

	- respecteert andermans normen en waarden en handelt daarnaar
	- signaleert en treedt adequaat op bij ongelijkwaardige behandeling van de aios
	- gaat integer en zorgvuldig om met de eigen invloed op aios, opleiders en collega's
	- bewaakt de balans tussen betrokkenheid en distantie