

Landelijk Plan Docentprofessionalisering Huisartsopleiding

Definitieve versie d.d. 23 mei 2025

Inleiding

Voor u ligt het Landelijk Plan Docentprofessionalisering Huisartsopleiding. Dit is een product van het Landelijke Overleg Docentprofessionalisering waarin alle instituten vertegenwoordigd zijn. In opdracht van het hoofdenoverleg heeft deze werkgroep het Landelijk Plan Docentprofessionalisering vernieuwd en aanbevelingen geformuleerd. Hiermee beoogt de werkgroep om de kwaliteit van docenten landelijk te waarborgen en bij te dragen aan een effectief loopbaanbeleid voor de docenten zelf.

De basis voor het Landelijk Plan Docentprofessionalisering Huisartsopleiding zijn twee documenten: het [Landelijk Opleidingsplan](#) (LOP, 2024) en het [competentieprofiel van de docent](#) (2025).

Het belang van een Landelijk Plan Docentprofessionalisering wordt onderschreven in het Landelijk Opleidingsplan 2024, waarin één van de vijf uitgangspunten is: 'Inhoudelijk en didactisch bekwame opleiders en docenten borgen een goede opleiding'. Het vernieuwde competentieprofiel van de docent dient als een belangrijke basis voor het maken van keuzes ten aanzien van docentprofessionalisering en biedt houvast om de kwaliteit van docenten te monitoren en te beoordelen.

De docent maakt in zijn loopbaan een ontwikkeling door van beginnend naar competent docent en vervolgens naar ervaren docent. Aan dit traject zijn vele lokale en landelijke begeleidings- en scholingsactiviteiten verbonden. Dit stuk beperkt zich dan ook tot de grote lijnen waarop we landelijk gelijk willen optrekken; ieder instituut kan hier nog een eigen kleur aan geven.

1. Inwerken van nieuwe docenten

Gedurende het eerste (half) jaar is er voor de nieuwe docent een lokaal inwerkplan beschikbaar. De precieze invulling van dit plan zal per instituut verschillen. We willen in dit Landelijk Plan Docentprofessionalisering slechts op hoofdlijnen aangeven waar een lokaal inwerkplan aan moet voldoen:

- De nieuwe docent wordt verwezen naar de landelijke en lokale informatiebronnen die relevant zijn voor docentprofessionalisering.
- Er worden introductiegesprekken en evaluatiegesprekken gevoerd, waarin kwaliteiten en leerdoelen van de nieuwe docent besproken worden aan de hand van docentcompetenties en waarbij zo nodig extra hulp wordt aangeboden. Wanneer de groepsbegeleiding in duo's plaatsvindt, wordt aanbevolen om ook de samenwerking van de duo's te evalueren en mogelijke verbeterpunten te bespreken.
- De nieuwe docent krijgt ondersteuning van een ervaren maatje of mentor van dezelfde professie (gedragswetenschapper/huisarts). Deze persoon fungeert als aanspreekpunt en beantwoordt laagdrempelig vragen. Observatie tijdens gesprekken of onderwijssituaties door een mentor, maatje, leidinggevende of een andere (ervaren) collega biedt waardevolle aanvullende mogelijkheden voor het geven van feedback en feedforward.
- Tenslotte kan de nieuwe docent deelnemen aan intervisiebijeenkomsten van docenten.

2. Lokale scholing

Er dient op elk instituut een lokaal scholingsplan te zijn. Hierin staan scholings- en begeleidingsactiviteiten beschreven die aansluiten bij de ontwikkelbehoeften van docenten van verschillende niveaus en die gebaseerd zijn op het Landelijk Opleidingsplan en het landelijk competentieprofiel docent.

Extra aandacht kan worden gegeven aan de onderwerpen die vooral op lokaal niveau van belang zijn, zoals bijvoorbeeld netwerkleren. Ook intervisie vormt een onderdeel van docentprofessionalisering op lokaal niveau.

Daarnaast bestaat er op elk instituut een cyclus van jaargesprekken, waarin ruimte is voor een individueel ontwikkelingsplan (IOP) van de docent met daarbij in overleg met de leidinggevende passende scholing.

3. De LED-opleidingen (Landelijke Educatie Docenten)

Wanneer de docent na ongeveer een jaar dienstverband voldoende werkervaring heeft opgedaan én beschikt over een positieve beoordeling van geschiktheid als docent, vindt deelname plaats aan de LED Basisopleiding.

De LED Basisopleiding is gericht op het in praktijk brengen van docentvaardigheden op elementair niveau. De kern van deze opleiding is met name gericht op didactiek en agogiek, waarbij het nieuwe LOP (2024) en het competentieprofiel van de docent (2025) zijn geïntegreerd. De rol van een mentor op de werkplek is belangrijk om het geleerde in de praktijk te kunnen brengen.

Vervolgens kan een docent na enige tijd de vervolgstap maken naar andere landelijk aangeboden opleidingen: de LED opleiding 'Begeleiden van Groepen', waarin de agogische competentie centraal staat (verdieping) en de LED opleiding 'Ontwikkelen van Onderwijs', waarin de onderwijsontwikkeling en didactiek verder uitgediept worden. De opzet en rol van de mentor op de werkplek komt overeen met die van de [LED Basisopleiding](#).

4. BKO/SKO

Er zijn verschillen tussen de instituten t.a.v. de mogelijkheden voor het behalen van een BKO/SKO certificaat. Wanneer een instituut ernaar streeft om docenten deze mogelijkheid te bieden, dan dient dit tot uiting te komen in de activiteiten van het lokale opleidingsplan.

5. Borging Landelijk Plan Docentprofessionalisering Huisartsopleiding

Het Landelijk Overleg Docentprofessionalisering heeft als taak om periodiek de inhoud van dit Landelijk Plan Docentprofessionalisering te herzien en te actualiseren. Hiermee wordt commitment van alle instituten geborgd en is er ruimte om, na goedkeuring door het hoofdenoverleg, nieuwe ontwikkelingen en inzichten landelijk uit te dragen en op lokaal niveau met behoud van de lokale verschillen te implementeren.