

Landelijk Plan Docentprofessionalisering Huisartsopleiding

April 2014

Colofon

Drs B.I.H.M. Smit,
onderwijskundige, projectleider Docentenscholing Huisartsopleiding Nederland (DSH)

Drs. W.P. van Alphen,
Onderwijskundige, trainer DSH

Met medewerking van Dr. M. Nijveldt
Onderwijskundige, beleidsmedewerker Huisartsopleiding Nederland

| | |
|---|----|
| Inhoud | |
| Inleiding | 4 |
| 1.Onderwijs en professionaliseren | 5 |
| 1.1 De Huisartsopleiding | |
| 1.2 Docentschap: Wat is een goede docent? | |
| 2. Fasen van docentprofessionalisering | 6 |
| 2.1 Fase 0 - de start | 9 |
| 2.2 Fase 1 - de basis | 9 |
| 2.3 Fase 2 – de ervaren docent | 12 |
| 2.4 Certificering | 13 |
| 3. Kenmerken docentprofessionalisering | 14 |
| 3.1 De noodzaak van permanente ontwikkeling | 14 |
| 3.2 Vormen van leren | |
| 3.3 Effectiviteit van professionele ontwikkeling van docenten | |
| 4. Aanbevelingen | 15 |
| Bronnen | 18 |
| Bijlagen | |
| 1 – Competenties landelijke trainers | 19 |
| 2 – Thema’s docentprofessionalisering | 20 |
| 3 – Reacties op beleidsplan | 24 |

Inleiding

Deze notitie bevat de uitwerking van de opdracht om een beleids- en implementatieplan op te stellen voor de geïntegreerde scholing (landelijk en lokaal) van de docenten huisartsopleidingen, waarin aandacht voor de professionalisering van de beginnende, gevorderde en ervaren docent.

Landelijke scholing voor docenten bestaat al geruime tijd binnen de huisartsopleiding. Het werd aanvankelijk verzorgd door Groningse docenten. Met de invoering van het Raamplan met een nieuwe visie op onderwijs en de docentrollen ontstond bij de docenten behoefte aan didactische scholing aangepast aan de principes van de vernieuwing. Een landelijke docenttraining “van Raamplan naar Praktijk” werd voor een grote groep docenten eenmaal gegeven door een extern onderwijskundig bureau. Daarna werd de scholing weer in eigen hand genomen. De landelijke docentprofessionalisering startte in 2005 met de basiscursus docent in nieuwe stijl onder leiding van de coördinator Blanca Smit. Het competentieprofiel docent en het scholingsplan docent huisartsopleiding (PVH 2006) vormden de basis voor de landelijke scholing. In stappen zijn de cursussen ontwikkeld en uitgevoerd, en steeds bijgesteld op basis van de evaluaties en de ontwikkelingen van de huisartsopleiding.

Nu met het naderend vertrek van Blanca Smit is het tijd om de stand van zaken op te maken maar ook om –weer opnieuw- vooruit te kijken. Wat kan de landelijke docentprofessionalisering bijdragen aan de kwaliteit van onderwijs en hoe kan een doorlopende leerlijn voor de docent gerealiseerd worden in combinatie van lokale en landelijke docent scholingsactiviteiten.

Probleemstelling

Een keur aan activiteiten landelijk en lokaal, maar werken ze wel versterkend en zijn ze aanvullend?

De landelijke docentprofessionalisering bestaat uit de basiscursus en vier vervolgcursussen. In toenemende mate worden na de basiscursus de vervolgcursussen gevolgd. De docenten spreken keer op keer hun waardering uit voor de kwaliteit van de cursussen.

Ook op lokaal niveau wordt docentprofessionalisering serieus genomen. Er is een inwerk- en ondersteuningsprogramma. Mentoraat, intervisie, lesbezoek, lokale scholingen, 360° feedback, jaargesprekken en persoonlijke leerplannen zijn de methoden variërend per afdeling.

Opdracht

Stel een beleids- en implementatieplan op voor de geïntegreerde scholing (landelijk en lokaal) van de docenten huisartsopleidingen.

Betrek hierin zowel de scholing van de beginnende, de gevorderde en ervaren docent, de onderwijsontwikkelaar, de docenten met een ‘train the trainers’ (opleiders, docenten) taak.

Formuleer hierin heldere uitgangspunten/ criteria voor landelijk en lokaal scholingsaanbod rekening houdende met de vastgestelde voorwaarden voor landelijk aios onderwijs.

Formuleer beleid waarin de lokale en landelijke docentscholing versterkend en samenhangend zijn zodat een duurzame competentieontwikkeling tot stand wordt gebracht.

Hoe dit document te gebruiken

Dit document is in opdracht van de Huisartsopleiding Nederland opgesteld in overleg met vertegenwoordigers uit de acht opleidingsinstituten. Dit plan bouwt voort op het Landelijk Scholingsplan voor de CHGV (2008) en sluit aan bij het Landelijk Plan Scholing en Toetsing Huisartsopleiders (2013). Het

is de bedoeling dat dit plan wordt gebruikt naast het Competentieprofiel Docent CHGV: Competenties en indicatoren. Het plan is in eerste instantie bedoeld voor hoofden en stafleden betrokken bij docent professionalisering.

Samenvatting aanbevelingen (zie hoofdstuk 4)

- A. Continueer de landelijke cursussen. Ze fungeren als een stevig fundament voor de docentprofessionalisering.
 - 1) Ontwikkel aanbod voor de ervaren docent
 - 2) Biedt maatwerk in het traject van docentprofessionalisering
 - 3) Ontwikkel een feedbackinstrument gebaseerd op het competentieprofiel, dat zowel in landelijke cursussen als bij de lokale begeleiding gebruikt wordt

- B. Continueer lokaal docentprofessionaliseringsbeleid
 - 1) Gebruik de jaargesprekken als motor van docentprofessionalisering
 - 2) Maak gebruik van competente begeleiders op de werkplek
 - 3) Verstevig lokale ondersteuning in het gehele traject naar de competente docent

- C. Realiseer erkenning van de docentprofessionalisering binnen de huisartsopleiding met een BKO/SKO certificaat

- D. Maak gebruik van een portfolio voor de docentprofessionalisering

1. Onderwijs en professionaliseren

De visie op onderwijs en leren vormt de basis voor de manier waarop professionalisering van docenten wordt ingericht. Onderwijs en professionaliseren van docenten hangen nauw met elkaar samen. De wijze waarop aios het onderwijs volgen en de manier waarop ze leren, bepalen welke thema's zich voordoen waarin docenten zich zullen moeten professionaliseren.

1.1 De huisartsopleiding

De huisartsopleiding is een (post)academische duale beroepsopleiding. De opleiding is als medische vervolgopleiding ondergebracht bij de Universitaire Medische Faculteiten en kenmerkt zich door het beroepsgerichte karakter. De studenten beschikken al over een academisch niveau en specialiseren zich met de opleiding in het domein van de Huisartsgeneeskunde. Het duale karakter van de huisartsopleiding betekent een combinatie van werkplekleren en cursorisch onderwijs, waarbij het leren in de beroepspraktijk uitgangspunt is van de opleiding. Het praktijkleren wordt in het cursorisch onderwijs ondersteund en aangevuld door theoretische concepten, reflectie en samen leren. Het cursorisch onderwijs dient hierop van toegevoegde waarde te zijn.

1.2 Docentschap: Wat is een goede docent?

Een goede docent beschikt over de beheersing van een voor de Huisartsopleiding relevant vak. Wat het onderwijs effectief maakt, is het vooral het pedagogisch en (vak)didactisch handelen van een docent: het vermogen les te kunnen geven en studenten uit te dagen tot leren en te begeleiden bij hun leerproces (Van Veen, 2010). Marzano (2003) voegt hieraan toe dat het gaat om het juiste didactische repertoire, de omgang met de groep en het aanpassen van onderwijsprogramma's aan het werkelijke niveau van de studenten.

1.3 Professionalisering van docenten

De kwaliteit van het onderwijs staat of valt met de kwaliteit van docenten en opleiders. Docenten aan de huisartsopleiding zijn experts in wát ze doceren, maar niet noodzakelijkerwijs in hoe ze dit zouden moeten doen. Het belang van docentprofessionalisering is daarom groot. Met een goed professionaliseringsbeleid kan niet alleen gewerkt worden aan de kwaliteit van het onderwijs, maar ook aan een effectief loopbaanbeleid voor docenten zelf. De professionele omgeving waarin docenten werken is hierin van groot belang, dit wordt zichtbaar in het gevoerde HR-beleid.

1.4 Voor de landelijke cursussen docentprofessionalisering is gekozen omdat:

- 1) Het landelijk onderwijs is ontwikkeld op uitdrukkelijk verzoek van de gezamenlijke huisartsopleidingen (besluitvorming hoofdenoverleg). De landelijke onderwijsactiviteiten worden aangestuurd door de projectleider onderwijs van Huisartsopleiding Nederland.
- 2) De scholing voor docenten is gebaseerd op de onderwijsvisie en inrichting van de huisartsopleiding (competentiegericht leren en toetsen, duaal onderwijs) en volgt de onderwijsvernieuwingen binnen de huisartsopleiding (invoering e-portfolio) nauwlettend.
- 3) Het landelijk onderwijsaanbod is gericht op onderwerpen die moeilijk of niet te organiseren zijn door de individuele opleidingsinstituten vanwege:
 - de specifieke deskundigheid van de landelijke trainers c.q. ontwikkelaars
 - de spin-off van deze cursussen. Het verbindt de verschillende werkvelden en Instituten, ervaringen, kennis en ideeën worden gedeeld, ook na de cursussen. Docenten maken op deze wijze niet alleen deel uit van de eigen opleiding maar ook van Huisartsopleiding Nederland.

2. Fasen van docentprofessionalisering

De ontwikkeling van een huisarts/gedragswetenschapper naar een competente docent vindt al werkend en lerend plaats. Na de selectie- en aannameprocedure van een instituut doorlopen te hebben start het traject van scholing en begeleiding. Het instituut begeleidt de docent bij zijn werkplekieren. Daarnaast biedt Huisartsopleiding Nederland de docenten van alle instituten landelijke scholing aan op de specifieke docentcompetenties.

De ontwikkeling van de docent wordt beschreven in twee fasen:

- Fase 1 van beginnend docent naar competent docent
- Fase 2 van competent naar ervaren docent

Aan elke fase zijn specifieke scholings- en begeleidingsactiviteiten verbonden. Deze worden hier per fase beschreven.

2.1 Fase 0 - de start

Werving, selectie en aanname

De werving, selectie en aanname van docenten vindt op het instituut plaats. Vanuit professionaliserings-oogpunt zijn er 4 aandachtspunten voor het aannamebeleid¹. Een kandidaat voor de positie van docent aan de huisartsopleiding:

- heeft de noodzakelijke inhoudelijke expertise
- heeft potentie om een goede docent te worden
- beseft dat docent een tweede beroep² is met een rolverschuiving van hulpverlener naar docent, en de focus op het begeleiden van leerprocessen, meer dan op vakkennis alleen
- is bereid zich te professionaliseren tot docent met het docent professionaliseringsbeleid van de huisartsopleiding.

2.2 Fase 1 - de basis

Van beginnend naar competent docent

De opleiding zorgt voor het inwerken, een begeleide werkperiode en een beoordeling op geschiktheid.

Inwerkperiode

Na aanname volgt er een inwerkperiode op de opleiding van circa 6 tot 12 weken. Het inwerken gebeurt volgens een (plaatselijk) inwerkprogramma. Het bevat onder meer de volgende activiteiten:

- Kennismaken met de organisatie[taken]
- Oriënteren op diverse docenttaken in verschillende leerjaren
- Bezoeken van verschillende huisartspraktijken en opleidingspraktijken.

¹ Het aannamebeleid wordt hier benaderd vanuit de kwalitatieve invalshoek. Momenteel speelt bij meerdere opleidingen een kwantitatief probleem: er is een tekort aan docenten. Mogelijke overwegingen:

- het idee van de kweekvijver onder aios;
- de mogelijke invoering/uitwerking van de functie van aspirant-docent [= beperkte taken en verantwoordelijkheden onder begeleiding van ervaren docent c.q. onderwijskundige];
- onderlinge samenwerking / docentenpool

² Gedragswetenschapper zonder onderwijs-/trainers ervaring staat voor een dubbele oriëntatie: het huisartsenberoep en het docentschap. Door aanname van gw-ers met onderwijs-/trainerservaring wordt dit ondervangen.

Begeleid werken

De inwerkperiode gaat over in het begeleid werken. De beginnende docent voert eigen docenttaken uit onder begeleiding van een ervaren collega, en woont overleg en scholingsbijeenkomst bij op de afdeling.

Het instituut draagt zorg voor de uitvoering van dit begeleidingsproces. Dit behelst een startgesprek (in kaart brengen van het uitgangsniveau), voortgangsgesprekken en het hanteren van een portfolio. Bij dit proces worden de volgende (instituut gebonden) instrumenten gebruikt:

- Mentoraat
- Intervisie
- Lesbezoek
- Maatjes
- Meester-gezel
- 360°-feedback

Deze periode van begeleid werken duurt een half jaar tot een jaar en eindigt met een beoordeling over de geschiktheid van de docent aan de hand van de gehanteerde bronnen en instrumenten van het instituut.

Landelijke Basiscursus Docent

Na een half jaar kan de beginnende docent starten met de Basiscursus Docent. Het landelijk scholingsprogramma is gebaseerd op een instroomniveau, bestaand uit eerste ervaringen met lesgeven, voor de groep staan, en enige vertrouwdheid met de nieuwe rol als docent huisartsopleiding. De basiscursus bevat training, opdrachten en coaching, gericht op het in praktijk brengen van docentvaardigheden op elementair niveau.

Instroomniveau Basiscursus Docent

Cursisten beschikken over een positieve potentiële beoordeling van geschiktheid als docent aan de hand van het competentieprofiel docent. Een cursist kan het eigen instroomniveau aangeven aan de hand van het competentieprofiel docent en portfolio.

De cursus richt zich op:

- voorbereiden en geven van onderwijs
- begeleiden van leren van ervaringen
- het voeren van een voortgangsgesprek
- samenwerken met een opleider
- begeleiden van de groep aios

Uitstroomniveau Basiscursus Docent

De opbrengst van het leerproces is zichtbaar in een reflectieverslag over de competentieontwikkeling met:

- feedback van de trainer
- feedback toets stations van collega's en trainer
- het eind iop

De ontwikkeling tot competent docent loopt door, de resultaten uit de basiscursus en het individueel ontwikkelingsplan bevatten input voor het werkplekleren met begeleiding van het instituut. Het eind iop en de ontvangen feedback biedt aanknopingspunten voor gerichte feedback en coaching op de gekozen leerpunten. Zo kan de opbrengst van de landelijke cursus effectief ingezet worden in het werkplekleren. Afhankelijk van de persoon kan dit een 0,5 tot 1 jaar zijn. Daarna kan met een landelijke vervolgcursus een volgende stap gemaakt worden.

Landelijke vervolgcursussen

Het instroomniveau

De docent heeft zichtbaar vorderingen gemaakt op de aandachtsgebieden van de basiscursus. Reflectie op de eigen ontwikkeling en de ontvangen feedback van aios, collega's en leidinggevende getuigt hiervan. De landelijke cursussen zijn:

- Begeleiden van leren in de groep
- Begeleiden en beoordelen
- Ontwikkelen van onderwijs

Begeleiden van leren in de groep

Centraal in deze cursus staat hoe niet alleen een veilig maar vooral hoe een uitdagend leerklimaat in de groep tot stand gebracht kan worden. In het cursorisch onderwijs staat leren van en met elkaar centraal. De docent heeft de regie over dit proces. Wat is het repertoire aan interventies en methoden die je als docent ter beschikking hebt. Dit vraagt om meer dan elementaire docentcompetenties.

Het betreft

- het repertoire aan interventies en methoden om effectief het leren van ervaringen te begeleiden
- regie voeren en aios aanspreken op hun verantwoordelijkheid

De volgende competenties uit het competentieprofiel docent zijn van toepassing op deze cursus:

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

Het uitstroomniveau van de cursus

De opbrengst van de cursus is zichtbaar in een reflectieverslag met feedback van de trainer, feedback op het toets station door collega's en trainer en het eind-iop.

Begeleiden en beoordelen

In deze –nog te ontwikkelen- cursus is een samenvoeging van de cursussen 'begeleiden van de aios in zijn leerproces' en 'toetsen en beoordelen'. Het begeleiden van het leren met behulp van het e-portfolio en het beoordelen op basis van het e-portfolio vormen de kern van deze cursus. Door deze cursussen samen te voegen wordt de samenhang tussen begeleiden en beoordelen in een opleidingssituatie zichtbaar.

De volgende competenties uit het competentieprofiel docent zijn van toepassing op deze cursus:

- 1.2 bouwt een constructieve relatie op met de individuele aios
- 1.3 kan omgaan met diversiteit
- 2.1 realiseert evenwichtig en uitdagend onderwijs
- 2.2 begeleidt de individuele aios naar zelfsturing in het realiseren van zijn/haar individueel leerprogramma
- 2.3 beoordeelt resultaten en adviseert over de consequenties voor de voortgang
- 4.2 handelt volgens relevante regelgeving en de richtlijnen van het opleidingsinstituut

Uitstroomniveau

De opbrengst van de cursus is zichtbaar in een reflectieverslag met feedback van de trainer, feedback op toets station door collega's en trainer en het eind-iop.

Ontwikkelen van onderwijs

Deze cursus vereist naast genoemde instroomeisen nog een extra ingangseis. Wil de ontwikkeling van de relevante competenties voor het ontwikkelen van onderwijs tot stand komen dan vraagt dit om een helicopterview over het opleidingsprogramma.

Dit vraagt om de volgende competenties: De docent

- kan het onderwijsproces van de opleiding uitvoeren op basis van landelijke en lokale kaders
- heeft ervaring opgedaan met het onderwijsproces liefst in verschillende leerjaren
- is 'bewust bekwaam' ten aanzien van het begeleiden van aios in de groep en individueel.

In de cursus wordt aan de hand van een ontwikkelopdracht van het eigen instituut de stappen van een ontwikkelproces doorlopen. Onderliggende theorie wordt stapsgewijze behandeld.

De volgende competenties uit het competentieprofiel docent zijn van toepassing op deze cursus:

- 2.1 realiseert evenwichtig en uitdagend onderwijs
- 2.4 realiseert middelen t.b.v. onderwijs en toetsing in een competentiegericht curriculum
- 2.5 onderbouwt het agogisch – en didactisch handelen
- 3.1 past samenwerkingsvaardigheden doelgericht toe
- 4.1 organiseert informatiestromen, middelen en materialen zodat het onderwijs efficiënt kan plaats vinden
- 4.2 handelt volgens relevante regelgeving en de richtlijnen van het opleidingsinstituut

Uitstroomniveau

- Een onderwijsprogramma dat aansluit op de landelijke en lokale kaders
- Feedback van de trainer op de ontwikkelvaardigheden

Begeleiding van het instituut

De cursussen worden gevolgd in afwisseling met werkperiodes met begeleiding en coaching.

2.3 Fase 2 – de ervaren docent

Een docent (zowel HAB als GW-er) die na een aantal jaren een competent/gecertificeerde docent is blijft zich professionaliseren. Wat zijn mogelijke volgende stappen?

Van competent naar ervaren docent

Docent van de opleiders

Een logische stap kan zijn dat de docent zich toelegt op een specifiek terrein van het onderwijs aan de huisartsopleiding: het docentschap voor de opleiders. Huisartsopleiders leiden aios op in hun praktijk. Dit vereist specifieke opleiderscompetenties. Iedere huisartsopleiding biedt zijn opleiders scholing aan op basis van het competentieprofiel opleider en het landelijk scholings- en toetsingsplan.

Dit onderwijs vraagt een andere scoop van de docent: de opleidingsdoelen kunnen verplaatsen naar het werkplek leren in een huisartsenpraktijk van een individuele opleider (jaar 1 en 3). Of naar de opleiders van de externe stages (jaar 2)

De cursus docent van de opleiders

Deze nieuwe landelijke cursus richt zich op de “train de trainers” competenties. De thema’s uit het scholingsplan voor opleiders zijn leidend bij de inrichting van de cursus(en).

Instreamniveau

De docent beschikt over

- een gedegen invoering in en eigen ervaring met het opleidingsprogramma
- ruime begeleidingservaring binnen de driehoek van aios, opleider en huisartsopleiding,
- transfermogelijkheden van een medisch-inhoudelijke focus naar een opleidingsgerichte focus.

We spreken dan van het concept ‘train de trainers’ waarvoor de volgende competenties cruciaal is:

2.5 De docent onderbouwt het agogisch – en didactisch handelen

- analyseert en expliciteert het eigen handelen als onderwijsgevende in relatie tot opleidingskundige inzichten en de context van de opleider
- is bekend met het specifieke van het opleiden op de werkplek en integreert dit in zijn onderwijs

Coördinator

Een docent kan ook toegroeien naar een coördinerende en leidinggevende rol zoals team/jaarcoördinator/ coördinator van de opleiders. Het docentschap is een goede maar niet toereikende opstap naar deze functies. Nieuwe eisen worden aan gesteld. Een cursus afgestemd op deze functies draagt bij aan in praktijk kunnen brengen van deze eisen.

Cursus onderwijskundig leiderschap in de huisartsopleiding

Nog te ontwikkelen

E-learning

Een toekomstige specialisatie kan het ontwerpen van een digitale ondersteuning van onderwijs zijn. Huisartsopleiding Nederland.

2.4 - Certificering

Aan het einde van fase 1 kan de docent met een goed gevuld portfolio, het BKO/SKO certificaat aanvragen. De reguliere universiteiten kennen de Basiskwalificatie Onderwijs (BKO) en de Senior Kwalificatie Onderwijs (SKO). De huisartsopleiding kent echter een specifieke, sterk beroepsgerichte duale opzet. Deze opzet sluit niet geheel aan bij de inhoud van de BKO/SKO trajecten, maar kan wel carrièreperspectief bieden binnen de universiteit.

In WO en HBO wordt op verschillende manieren inhoud gegeven aan de docentkwalificatie, maar alle trajecten leiden tot een vorm van certificering. In het WO kwalificeren BKO/SKO certificaten docenten voor UFO-functie van UD en Docent2. Binnen enkele faculteiten (VU, RU) is het certificaat tevens een voorwaarde voor hogere inschaling of een vaste aanstelling. Het certificaat wordt door meerdere universiteiten erkend.

Vooralsnog vindt de BKO-certificering plaats binnen de eigen universiteit en eisen variëren per universiteit.

In het HBO wordt een PDV (Pedagogisch Didactische Vorming) certificaat uitgereikt, dit is voor alle nieuwe docenten een verplichting om een vaste aanstelling te krijgen. Het scholingstraject en het assessment zijn in de praktijk een overgang van 2-3 jaar (afhankelijk van aanstellingsomvang) tijdelijke aanstelling naar –al dan niet- vaste aanstelling.³

Samenvattend volgt hieronder een overzicht van de lokale en landelijke taakverdeling van activiteiten ten behoeve van docent professionalisering.

Lokaal

- werving, selectie en aanname
- inwerken en begeleid werken
- scholing en ondersteuning bij werk gerelateerde vragen en ten behoeve van vernieuwing van onderwijs
- de cyclus van gesprekken waarin de kwaliteiten van het personeelslid optimaal worden afgestemd op de doelen van de organisatie
- in deze cyclus worden afspraken gemaakt over de wijze waarop gewerkt wordt aan de persoonlijke competentieontwikkeling aan de hand van een iop en het portfolio
- begeleiders en leidinggevendenden die deze ontwikkeling op deskundige wijze bespreken
- het is van belang dat professionalisering niet alleen gericht is op individuele docenten maar ook op teams (van Veen en anderen 2010).

Landelijk

- cursustrajecten (training, opdrachten en coaching) gericht op de specifieke docentcompetenties afgestemd op de persoonlijke competentie ontwikkeling
- onder leiding van gekwalificeerde trainers
- onder verantwoordelijkheid van Huisartsopleiding Nederland

³ Alle UMC's kennen een vorm van onderwijskwalificaties, maar deze volgen niet allemaal dezelfde criteria. De structuur van onderwijskwalificaties dient eenduidig te zijn, zodat behaalde kwalificaties automatisch onderling erkend kunnen worden; tevens dient de relatie met het onderwijskwalificatiesysteem van de VSNU helder te zijn. Voor de Basis Kwalificatie Onderwijs (BKO) is deze inventarisatie gedaan en zijn afspraken gemaakt over onderlinge erkenning. Voor de Senior Kwalificatie Onderwijs (SKO) nog niet. De overeenkomsten en verschillen voor beide onderwijskwalificaties tussen UMC's worden beschreven en er wordt inzichtelijk gemaakt hoe de onderwijskwalificaties zich tot elkaar verhouden.

3. Kenmerken docentprofessionalisering

3.1 De noodzaak van permanente ontwikkeling

Onderwijsinstellingen willen een leerproces bieden dat competente, een leven lang lerende beroepsbeoefenaars oplevert (Simons, Van der Linden & Duffy, 2000; Tynjälä, Välimaa & Sarja, 2003). Met de onderwijsveranderingen verandert ook de rol van de docent: Van kennisoverdrager naar wegwijzer, begeleider, beoordelaar en onderwijsontwikkelaar. Elke rol kent eigen competenties, en de ervaren docent moet in alle rollen competent zijn [zie: competentieprofiel van de docent]. Voor de uitvoering van deze rollen is inzicht in het leerproces van studenten cruciaal.

3.2 Vormen van leren

Docenten aan de huisartsopleiding leren het beroep van docent op diverse manieren:

1. Het leren op de werkplek
2. Het leren in landelijke cursussen en trainingen
3. Met behulp van nieuwe vormen van leren

Leren op de werkplek [informeel leren]

Informeel leren maakt 80% uit van het leven lang leren van beroepsmensen, maar dit leren leidt vaak tot generieke leeropbrengsten die niet gerelateerd zijn aan de beroepstaken die iemand vervult. Om het leren en de beroepstaken dit beter op elkaar af te stemmen is een meer systematische aanpak gewenst. Dit vraagt naast (zelf)reflectie om een doelgerichte aanpak die begeleid wordt.

Mensen gaan pas echt leren op de werkplek als het werk verandert. Dit leidt vaak tot individueel leren met een geringe vooruitgang: mensen worden zoveel beter als wat het werk vraagt op dat moment. Deze vorm van leren die van groot belang is voor professionalisering, is echter niet altijd zichtbaar. Het leren op de werkplek moet goed georganiseerd worden wil het effecten hebben op competentieontwikkeling op langere termijn. Dit vraagt om een professionaliseringsagenda op afdelingsniveau, gebaseerd op de kant die een afdeling op wil en de mogelijkheden die er zijn.

Leren door cursussen en opleidingen [formeel leren]

Traditioneel gezien worden ontwikkelingsvragen beantwoord met een aanbod aan workshops, cursussen en opleidingen. Voor deze vormen van leren is het van belang dat er condities zijn voor transfer: kan ik het geleerde in mijn werk toepassen? Alleen dan is er sprake van leerrendement waar de docent, de aios en de afdeling beter van worden.

Het medisch vervolgonderwijs biedt een palet aan scholingsactiviteiten waarmee docenten aan hun professionele ontwikkeling kunnen werken. De inhoud is divers; er is geen opleidingslijn die leidt tot een bepaalde profilering.

Huisartsopleiding Nederland biedt een aantal cursussen gebaseerd op het docentcompetentieprofiel en de kerntaken van de docent. Alle cursussen zijn gebaseerd op een trainingsmodel van afwisselend landelijke trainingsdagen en leren op de werkplek ondersteund door coaching.

De basis cursus wordt door vrijwel alle beginnende docenten in de inductiefase gevolgd, en op de vervolgcursussen wordt –in toenemende mate- door docenten ingetekend.

Nieuwe vormen van leren

Het gebruik van digitale mogelijkheden en sociale media neemt steeds meer toe bij leren en professionele ontwikkeling. Ook nieuwe taken in het onderwijs leiden tot andere vormen van leren. Bijvoorbeeld:

- Leren met behulp van netwerken [bijvoorbeeld LinkedIn] Dit wordt nog weinig gebruikt, maar er zijn al online netwerken beschikbaar. Sommige mensen ervaren deze vormen van leren als teveel op afstand en te weinig sociaal, maar de ontwikkelingen gaan snel [bijvoorbeeld een live video-scholingssessie in combinatie met chat] en daarbij wordt afstand van minder belang.
- Leren door andere vormen van feedback. Er ontstaan meer krachtige manieren van feedback geven, zoals meer concrete en specifieke feedback over het eigen gedrag. Bij dit soort feedback worden niet alleen collega's maar ook studenten ingeschakeld.
- Onderzoek doen als onderdeel van het werk. Door het doen van onderzoek leren docenten op andere manier kijken naar de beroepspraktijk.

3.3 Effectiviteit van professionele ontwikkeling van docenten

Als docent blijf je een lifelong learner: vanaf de inwerkperiode tot het einde van de loopbaan onderhoud je een dubbele bekwaamheid: je vak kennis en je pedagogisch-didactische bekwaamheid. Onderzoek naar effectieve professionele ontwikkeling van docenten laat zien dat deze zin heeft als de inhoud betrekking heeft op de vakinhoud, de vakdidactiek en het leerproces van studenten. Scholing van docenten is effectief wanneer studenten er beter door gaan leren (Van Veen, Zwart & Meierink, 2010). Vak inhoud heeft betrekking op weten wat er geleerd moet worden en vakdidactiek op hoe dit te vertalen naar het niveau van de studenten.

- Min-Leliveld (2009) heeft de kenmerken onderzocht van effectieve docentprofessionalisering bij medisch docenten. Ze is gekomen tot een lijst van 35 kenmerken. Voorbeelden van deze kenmerken zijn:
 - er moet voldoende systematische feedback worden gegeven aan de docent;
 - de activiteiten moeten gebaseerd zijn op de leerbehoeftes van de docent;
 - er wordt rekening gehouden met de werkcontext van de docent;
 - er is voldoende ruimte om te oefenen in de praktijk;
 - er worden ook alternatieve werkvormen gebruikt.

M. Nijveldt heeft in november 2011 de landelijke basis cursus gescreend op de aanwezigheid van deze kenmerken. De conclusie was:

-De basis cursus voldoet ruimschoots aan 28 van de 35 kenmerken uit de checklist, 6 kenmerken werden gescoord als neutraal, 1 als nee.

-De ingevulde lijst geeft een mooi overzicht van de sterke punten van de cursus.

-Mogelijkheden tot verdere verbetering liggen in de categorieën 'inhoud van de cursus' en 'inbedding in het dagelijks werk van docenten'.

-Voor de categorieën didactische opzet en individueel maatwerk / individuele ondersteuning worden hier geen aanbevelingen opgenomen.

Rubens stelt dat inbedding in het HR- beleid noodzakelijk is. Dit voorkomt vrijblijvendheid. Het principe van actief leren op de eigen werkplek is leidend. De leerstof dient direct in de praktijk toegepast te worden en de bevindingen moeten teruggekoppeld worden aan de trainer. (Rubens e.a. CELSTEC 2012).

Samenvattend:

Het is van belang de waarde van drie vormen van leren te erkennen. Een samenhangende aanpak bevordert de effectiviteit van docentprofessionalisering.

4. Aanbevelingen

Een goede samenhang van landelijk en lokaal bevordert een duurzaam resultaat van de inspanningen. Hiervoor worden de volgende aanbevelingen gedaan:

A. Continueer de landelijke cursussen. Ze fungeren als een stevig fundament voor de docentprofessionalisering.

1. **Ontwikkel aanbod voor de ervaren docent**
Ontwikkel een landelijk scholing voor nieuwe taken voor de ervaren docent, zoals docent van de opleiders, onderwijs coördinator en het ontwikkelen van e-learning.
2. **Biedt maatwerk in het traject van docentprofessionalisering**
In overleg met de docent, het instituut en de landelijke coördinator kan een individueel professionaliseringstraject worden opgesteld. Dit betreft vooral
 - docenten met een geringe aanstellingsomvang
 - docenten met relevante eerder verworven competenties
 - de taken van de docent
3. **Ontwikkel een feedbackinstrument gebaseerd op het competentieprofiel, dat zowel in landelijke cursussen als bij de lokale begeleiding gebruikt wordt**

B. Continueer lokaal docentprofessionaliseringsbeleid

1. **Gebruik de Jaargesprekken als motor van docentprofessionalisering**
De aansturing van de persoonlijke ontwikkeling van de docent vindt op de afdeling plaats in overleg met de leidinggevende. In de jaargesprekken wordt op basis van het portfolio teruggekeken en vooruit geblikt op de persoonlijke deskundigheidsbevordering in relatie tot de doelen van de organisatie. Het persoonlijk ontwikkelplan bevat uitgewerkte voornemens tot deskundigheidsbevordering.
2. **Maak gebruik van competente begeleiders op de werkplek**
 - maak inzichtelijk welke competenties gevraagd worden
 - draag zorg voor scholing van begeleiders
 - maak hierbij gebruik van de landelijke expertise
3. **Verstevig lokale ondersteuning in het gehele traject naar de competente docent**
Om een doorgaande ontwikkellijn veilig te stellen is (individuele) begeleiding na de basis cursus aan te bevelen, bijvoorbeeld door meekijken bij een collega en lesbezoek van een collega.

C. Realiseer erkenning van de docentprofessionalisering binnen de huisartsopleiding met een BKO/SKO certificaat

Opleiden volgens BKO/SKO-normen en certificaat inkopen

Spreek met de universiteiten /VNSU af dat het professionaliseringstraject van de Huisartsopleiding erkend wordt met een BKO/SKO certificaat.

De professionalisering van docenten wordt afgestemd op de eisen van het BKO-/SKO-traject van de universiteiten. De scholing en begeleiding worden door de huisartsopleiding zelf georganiseerd en uitgevoerd.

Het voordeel van deze certificering is dat er een breed erkende certificering kan worden uitgereikt. Het is onduidelijk of de universiteiten deze certificaten willen toekennen aan een eigen professionaliseringstraject.

D. Maak gebruik van een portfolio voor de docentprofessionalisering

Het portfolio is het instrument dat inzicht geeft in de voortgang van de professionalisering. De docent, als eigenaar van het portfolio, verzamelt ervaringen en bewijsstukken. Dat zijn:

- iops (bv van de landelijke cursussen)
- reflectieverslagen (van lokale activiteiten en de landelijke cursussen)
- feedback van de educatieve landelijke toetsen
- feedback van aios, collega's en leidinggevende
- voorbereiding en verslaglegging van de jaargesprekken

Bronnen

- Aalis, N.R. en Weijzen, S.M.G. (2010) *'Drive, model voor vraagsturing in het beroepsonderwijs'* In: *Onderwijsinnovatie*, sept. 2010, OU Heerlen
- Van Alst, J. en De Jong, R. en Baltzer, J. en Dengerink, J. en Oosting, J. en Tigelaar, D. (2007) *'Personeelsbeleid voor professionals. Variatie in portfoliobeoordeling van docenten in het hoger onderwijs'* In: *Thema hoger onderwijs*. Nr. 3 – 2007. InStondo B.V. Dordrecht
- Billett, S. (2006). *Constituting the Workplace Curriculum*. *Journal of Curriculum Studies*, 38, 1, 31-48.
- Billett, S. (2011). *Curriculum and pedagogic bases for effectively integrating practicebasedexperiences – final report*. Strawberry Hills NSW: Australian Learning and Teaching Council.
- Bolhuis, S. (2009). *Naar evidence based onderwijs?* *Vector*, 9, 17-19.
- Borghans, L., Golsteyn, B., De Grip, A., & Nelen, A. (2009). *Leren op het werk. Ontwikkelingen en Consequenties voor productiviteit en mobiliteit*. Maastricht.
- Desimone, L. (2009). *Improving impact studies of teachers' professional development: Toward better conceptualizations and measures*. In: *Educational Researcher*, 38(3) 181-199.
- Kendall, J.S., & Marzano, R.J. (2008). *Designing & Assessing Educational Objectives*. New York: SAGE Publications Inc.
- Kessels J. (2006) *Het ontwerpboek, leertrajecten ontwerpen voor vakmanschap en vernieuwing*. Kessels en Smit Publishers Utrecht
- Van der Klink, M. and Boon, J. and Schlusmans, K.(2012) *'All by myself. Research into employees' informal learning experiences'*, *Int. J. Human Resources Development and Management*, Vol. 12, Nos. 1/2, 2012
- Kwakman, K. (2001), *Leren van professionals tijdens de beroepsuitoefening*. In: Kessels, J.W.M. en R.F. Poell (eds.). *Organiseren van leren* (p. 229-242). Groningen: Samson.
- Marzano, R.J., *What works in schools. Translating research into action*, ASCD, Alexandrie, 2003
- M.J. Min-Leliveld (2011, May 18). *Supporting medical teachers' learning : redesigning a program using characteristics of effective instructional development*.
- Nijman, D.-J.M. (2004). *Supporting transfer of training*. Enschede: Universiteit Twente.
- Runhaar, P. (2008), *Promoting teachers' professional development (proefschrift)*. Enschede: Universiteit Twente.
- Simons, P.R.J., Linden, J. van der & Duffy, T. (2000). *New learning: Three ways to learn in a new balance*. In P.R.J. Simons, J. Linden, & T. van der Duffy (eds.), *New Learning* (pp. 1-20). Dordrecht: Kluwer.
- Truijen, K.P.J. (2012). *Teaming teachers. (dissertatie)*. Enschede: Universiteit Twente.
- Veen, K. van, Zwart, R. & Meirink, J. (2010). *Professionele ontwikkeling van leraren: een reviewstudie naar effectieve kenmerken van professionaliseringsinterventies van leraren*. Reviewstudie in opdracht van en gesubsidieerd door NWO-PROO. Leiden: ICLON/Expertisecentrum Leren van Docenten.
- Van Velzen, C. and Van der Klink, M. and Swennen, A. and Yaffe, E. (2010) *'The induction and needs of beginning teacher educators'* In: *Professional Development in Education* Vol. 36, Nos. 1–2, March–June 2010, pp. 61–75
- NVMO – werkgroep docentprofessionalisering, 2011

Bijlagen

Bijlage 1 – competenties landelijke trainers

Trainer landelijke cursussen docentprofessionalisering

De trainer voldoet aan de competenties van het Competentieprofiel docent.

Daarnaast beschikt de trainer over

- Onderwijskundige wendbaarheid
- Innoverend vermogen

Onderwijskundige wendbaarheid

- speelt in op verschillen in motivatie, capaciteiten en persoonlijke aanpak
- lokaliseert vragen op het betreffende niveau en kan soepel schakelen tussen de niveaus
- brengt leerstof in hier en nu situatie van de cursus
- is model in gewenste aanpak en gewenst gedrag
- coacht bij impasses, denkt in mogelijkheden
- heeft visie op leerprocessen
- kan de ander in beweging zetten, heeft hierbij een breed spectrum van interventies.

Innoverend vermogen

- vertaalt ontwikkelingen in en buiten vakgebied naar het curriculum en naar didactische aanpak
- neemt initiatief om nieuwe werkwijzen voor te stellen
- durft risicovol en verassend te reageren op de hier-en nu situatie en daagt uit
- is voortdurend op zoek naar nieuwe invalshoeken, theoretische onderbouwing en aanpak en stimuleert de deelnemer hiertoe.
- is kennismanager

Bijlage 2 – Thema's docentprofessionalisering

We onderscheiden vijf thema's in docentprofessionalisering. Deze thema's komen aan bod op de werkplek in de begeleiding, tijdens studiedagen en ze worden aangeboden in landelijke cursussen en trainingen.

Professionaliteit

De vijf thema's zijn afgeleid van het competentieprofiel van de docent. De algemene competentie 'professionaliteit' is overkoepelend over de thema's van de docentprofessionalisering heen (zie Kader 1). Uiteraard zijn huisartsen en gedragswetenschappers al competente beroepsbeoefenaren. Het profiel van een hoger opgeleid beroepsbeoefenaar is het startpunt van de professionalisering tot docent. Kandidaten hebben immers al een professioneel profiel; er komt een tweede beroepsprofiel bij. De professionaliteit is als rode draad in alle thema's vertegenwoordigd. Het gaat daarbij om het zich eigen maken van het beroepsprofiel van de docent. Het toevoegen van een tweede beroepsidentiteit vraagt om het effectief inzetten van kennis en ervaring uit het eerste beroep.

Kader 1. Professionaliteit van de docent

De docent:

- toont persoonlijke betrokkenheid bij het onderwijs
- werkt systematisch en doelgericht aan verbetering van het eigen beroepsmatig functioneren
- bewaakt de balans tussen betrokkenheid en distantie
- past de verschillende rollen flexibel toe
- handelt conform geldende ethische regels en omgangsregels

De thema's zijn:

1. Onderwijs ontwikkelen en uitvoeren (verzorgen)
2. Begeleiden van het leren (aios en aiosgroep)
3. Toetsen en beoordelen
4. Functioneren in de driehoek docent-aios-opleider
5. Docent van de opleiders

Hieronder worden de thema's met bijbehorende competenties aangegeven. In kaders wordt per thema de bijbehorende docentactiviteiten aangegeven. Voor deze docentactiviteiten wordt aangegeven in welke landelijke DSH cursussen deze aan de orde komen, en op welk niveau.

1. Onderwijs ontwikkelen en uitvoeren (verzorgen)

De docent

2.1 realiseert evenwichtig en uitdagend onderwijs

2.4 realiseert middelen t.b.v. onderwijs en toetsing in een competentiegericht curriculum

2.5 onderbouwt het agogisch – en didactisch handelen

3.1 past samenwerkingsvaardigheden doelgericht toe

4.1 organiseert informatiestromen, middelen en materialen zodat het onderwijs efficiënt kan plaats vinden

4.2 handelt volgens relevante regelgeving en de richtlijnen van het opleidingsinstituut

| Docentactiviteiten | Landelijke cursus | niveau |
|--|---------------------------|--------|
| – afstemmen van onderwijsaanpak op doel, doelgroep en situatie met oog voor variatie en differentiatie | Basiscursus | 1 |
| – begeleiden van competentiegerichte opdrachten | Ontwikkelen van onderwijs | 2 |
| – verzorgen van activerend onderwijs met gebruikmaking van passende methodieken en werkvormen | | |
| – ontwerpen van een onderwijsprogramma aan de hand van de stappen van een ontwerpcyclus | | |
| – ontwikkelen van [competentiegerichte] toetsen en opdrachten | | |
| – op de hoogte blijven van onderwijs en didactiek | | |
| – effectief inzetten van de vakkennis | | |

2 Begeleiden van het leren (aios en aiosgroep)

De docent

1.1 realiseert een constructief leer(werk)klimaat in een groep

1.2 bouwt een constructieve relatie op met de individuele aios

1.3 kan omgaan met diversiteit

2.1 realiseert evenwichtig en uitdagend onderwijs

2.2 begeleidt de individuele aios naar zelfsturing in het realiseren van zijn/haar individueel leerprogramma

| Docentactiviteiten | Landelijke cursus | niveau |
|--|--------------------------------------|--------|
| – maakt samen met de aios de reële leerontwikkeling zichtbaar, helpt de aios met knelpunten in kaart brengen en reikt perspectieven aan in de richting van de beoogde ontwikkeling | Basiscursus | 1 |
| – daagt de aios uit tot - toenemende- zelfregie [zelfsturing] | Begeleiden van het leren in de groep | 2 |
| – voert het begeleidingsproces uit aan de hand van de afgesproken instrumenten [IOP, | | |

| | | |
|---|------------|--|
| voortgangsgesprekken, portfolio] <ul style="list-style-type: none"> – begeleidt de groep zodanig dat deelname een meerwaarde heeft voor het individuele leren – daagt de groep uit tot – toenemende- zelfsturing [het nemen van verantwoordelijkheid, leveren van constructieve, inhoudelijke feedback] – benut de heterogeniteit binnen een groep – begeleidt de groep in zijn ontwikkeling(sfasen) | beoordelen | |
|---|------------|--|

3. Toetsen en beoordelen

De docent

2.3 beoordeelt resultaten en adviseert over de consequenties voor de voortgang

4.1 organiseert informatiestromen, middelen en materialen zodat het onderwijs efficiënt kan plaats vinden

4.2 handelt volgens relevante regelgeving en de richtlijnen van het opleidingsinstituut

| Docentactiviteiten | Landelijke cursus | niveau |
|--|--------------------------|--------|
| <ul style="list-style-type: none"> – observeert aiosgedrag ten aanzien van de competentieontwikkeling – meet en waardeert de vorderingen van de aios conform het protocol toetsen en beoordelen en hanteert toetsinstrumenten [ComBeL, videotoetsen, LHK, ...] – beoordeelt het leerresultaat met behulp van diverse bronnen – adviseert bij beslismomenten [overgang leerfasen] | Basiscursus | 1 |
| <ul style="list-style-type: none"> – hanteert het dilemma van begeleiden en beoordelen – past het protocol toetsing en beoordelen toe | Begeleiden en beoordelen | 2 |

4. Functioneren in de driehoek

De leeromgeving van de aios bestaat uit de aios, de opleider en de docent. Het leerrendement wordt beïnvloed door de wisselwerking binnen deze driehoek.

De docent

2.5 onderbouwt het agogisch – en didactisch handelen

3.1 past samenwerkingsvaardigheden doelgericht toe

3.2 stemt het eigen handelen af met de opleider en andere betrokkenen bij de ondersteuning van de aios

4.1 organiseert informatiestromen, middelen en materialen zodat het onderwijs efficiënt kan plaats vinden

4.2 handelt volgens relevante regelgeving en de richtlijnen van het opleidingsinstituut

| Docentactiviteiten | Landelijke cursus | niveau |
|---|--------------------------------------|--------|
| – participeert in de driehoek vanuit de docentrol [informerend over onderwijs en opdrachten, praktijkbezoeken,] | Basiscursus | 1 |
| – regisseert de wisselwerking tussen aios, opleider en opleiding [intervenueert bij lastige situaties, begeleidt docenten-opleidersoverleg] | Begeleiden van het leren in de groep | 2 |
| – leidt de opleider op [ervaren docentrol; zie 6 thema's scholing opleiders] | Begeleiden en beoordelen | 2 |

5. Docent van de opleiders

De scholing van opleiders in de praktijk is een taak van de huisartsopleiding. De cursussen die gegeven worden aan opleiders kunnen gedragswetenschappelijk en beroeps didactisch van aard zijn. Om deze cursussen te kunnen uitvoeren is het niveau van een gevorderde, ervaren docent [2,5 – 3 jaar] vereist. De scholing van de opleider is gericht op een van de 6 onderstaande thema's:

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.

| Docentactiviteiten | Landelijke cursus | niveau |
|---|-------------------------|--------|
| – Ontwikkelt binnen het landelijke kader cursussen voor opleiders | Docent van de opleiders | 3 |
| – Geeft de opleider onderwijs op de 6 thema's scholing opleiders]ontwikkelde cursus(sen | | |