

Landelijk Plan Scholing en Toetsing Huisartsopleiders

Colofon

Werkgroep Coördinatoren Huisartsopleiders (WCO)
Huisartsopleiding Nederland

Utrecht, februari 2022

Inhoud

Colofon	2
Inhoud	3
Voorwoord	5
Competentiegerichte huisartsopleiding	5
Hoe dit Plan te gebruiken	6
Leeswijzer	6
1. Doel en uitgangspunten	9
1.1. Doel	9
1.2. Uitgangspunten	9
2. Uitwerking van de uitgangspunten	10
2.1. Het leren in de opleidingspraktijk staat centraal	10
2.2. Het scholingsprogramma ondersteunt het leren in de praktijk	10
2.3. Reflectie, feedback, toetsing en beoordeling bevorderen de competentieontwikkeling van de huisartsopleider	11
2.4. De scholing sluit aan bij de ontwikkeling en ambitie van de huisartsopleider	13
3. Scholingsthema's	14
3.1. Scholingsthema 1: Eigen expertise overdragen	16
3.2. Scholingsthema 2: Een leeromgeving van de praktijk maken	17
3.3. Scholingsthema 3: Inhoudelijk begeleiden	18
3.4. Scholingsthema 4: Toetsen en beoordelen van de aios	19
3.5. Scholingsthema 5: Begeleiden van het leerproces van de aios	20
3.6. Scholingsthema 6: Persoonsgericht begeleiden	21
4. Structurering van de scholing	23
4.1. Vier huisartsopleidersniveaus	23
4.2. Omvang scholing	24
4.3. Overzichtsschema scholing per huisartsopleidersniveau	24
5. Aandachtspunten	26
5.1. Parttime opleiden	26
5.2. Kwaliteitsborging	26
5.3. Zelfsturend leren	26

Referenties	27
Begrippenlijst	28
Bijlage 1: Opleidersactiviteiten per scholingsthema en huisartsopleidersniveau	30
Bijlage 2: Scholingsthema's, opleidersactiviteiten, opdrachten en competentiegebieden per huisartsopleidersniveau	34

Voorwoord

Binnen de competentiegerichte huisartsopleiding bestaat jarenlange ervaring met scholing van huisartsopleiders. Opleiden is een vak apart, waarvoor een gerichte scholing nodig is. Het doel is dat de huisartsopleider voldoet aan het Competentieprofiel Opleider CHVG.1 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 en toetsing van de huisartsopleider en aan welke gezamenlijke uitgangspunten hun lokale scholingsprogramma's voldoen. De instituten streven naar scholing die de huisartsopleider zo goed mogelijk toerust op dit competentiegerichte opleiden. Het scholingstraject van de huisartsopleider is competentiegericht van opzet, naar analogie van de opleiding van de aios. De huisartsopleider raakt hierdoor vertrouwd met deze manier van leren en opleiden. Dit voorwoord geeft informatie over de huisartsopleiding, uitleg over hoe het Plan voor scholing en toetsing te gebruiken, en een leeswijzer.

Competentiegerichte huisartsopleiding

De huisartsopleiding is een competentiegerichte medische vervolgopleiding.² Eén van de uitgangspunten van de huisartsopleiding is dat de aios vooral leert in de praktijk (zie Kader).

De vijf uitgangspunten van de huisartsopleiding

1. De aios leert vooral in de praktijk.
2. Onderwijs op het opleidingsinstituut ondersteunt het leren in de praktijk.
3. Kritische reflectie, observatie, feedback, toetsing en beoordeling bevorderen het leren van de aios.
4. De opleiding sluit aan op de ontwikkeling en ambities van de individuele aios.
5. Inhoudelijk en didactisch bekwame opleiders en docenten staan garant voor een goede opleiding.

Tijdens de opleiding verwerft de aios competenties aan de hand van tien opleidingsthema's die representatief zijn voor het beroep huisarts. Per thema zijn kenmerkende beroepsactiviteiten (KBA's) geformuleerd, die een geïntegreerde toepassing van competenties vereisen. Belangrijke taken van de huisartsopleider zijn onder andere het creëren van een leeromgeving waarin de aios in aanraking komt met de volle breedte van het vak, en het organiseren van systematische feedback op het handelen van de aios in de praktijk. Thema's en KBA's zijn hierbij behulpzaam. De ontwikkeling van de aios wordt continu getoetst volgens de principes van programmatisch toetsen.³ Informatie uit de toetsing van de aios wordt gebruikt om de ontwikkeling van de aios te volgen en de aios te coachen bij diens leertraject. Toetsing vindt grotendeels plaats in de huisartspraktijk, op basis van concrete situaties en activiteiten. Om een zo compleet en betrouwbaar mogelijk beeld te krijgen van het functioneren van de aios, verzamelen de aios, de docent van de aios en de huisartsopleider informatie over de aios op meerdere momenten, in verschillende situaties en op basis van verschillende bronnen en beoordelingen. Op deze manier kan de huisartsopleider op daartoe aangewezen momenten een gefundeerde uitspraak doen over de geschiktheid van de aios als huisarts.

Hoe dit Plan te gebruiken

Het voorliggende Plan is een actualisatie van het Plan van januari 2013. Het Plan bouwt voort op het Kaderdocument Scholing Opleider CHVG5 en de producten voortgekomen uit het Project Vernieuwing Huisartsopleiding (PVH). Het Plan dient gebruikt te worden naast het Competentieprofiel Opleider CHVG: Indicatoren en niveaus van competentie^a.

Het Plan is in eerste instantie bedoeld voor hoofden, opleiderteams en overige stafleden die betrokken zijn bij de opleiding van de huisartsopleider. 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. Voor een beschrijving van de huisartsopleiding, inclusief thema's en KBA's, wordt verwezen naar het Landelijk Opleidingsplan 2016.^b Voor een beschrijving van de uitwerking van toetsing van aios wordt verwezen naar het Landelijk Toetsplan.³ Deze documenten, overige informatie over de huisartsopleiding en informatie voor de huisartsopleider is te vinden via de website van Huisartsopleiding Nederland (www.huisartsopleiding.nl). De Werkgroep Coördinatoren Huisartsopleiders gaat van tijd tot tijd na of aanpassingen en/of aanvullingen wenselijk zijn op basis van de ervaringen met het Plan, op basis van kwaliteitsmeting via GEAR, en op basis van landelijke ontwikkelingen.

Leeswijzer

Hoofdstuk 1 en 2 omschrijven het doel en de uitgangspunten van de scholing en toetsing van de huisartsopleider. Hoofdstuk 3 bevat een nadere beschrijving van de scholingsthema's en hoofdstuk 4 beschrijft de structurering van de scholing. Hoofdstuk 5 beschrijft aandachtspunten voor de nabije toekomst.

In deze versie (februari 2022) van het Plan Scholing en Toetsing Huisartsopleiders zijn kleine wijzigingen aangebracht in hoofdstuk 4 en 5, ten opzichte van de voorgaande versie.

^a Het begrip 'docent' wordt zowel gebruikt in de opleiding van aios als in de scholing voor huisartsopleiders. Docenten die betrokken zijn bij de scholing van huisartsopleiders zijn daartoe extra geëquipeerd. Het Competentieprofiel voor de Docent heeft 1 competentie (2.5) specifiek voor docenten die opleiders scholen.⁴ Tenzij anders aangegeven wordt in dit document het woord 'docent' gebruikt voor de docent in het scholingsprogramma van de huisartsopleider. Zie ook begrippenlijst.

^b Het begrip 'docent' wordt zowel gebruikt in de opleiding van aios als in de scholing voor huisartsopleiders. Docenten die betrokken zijn bij de scholing van huisartsopleiders zijn daartoe extra geëquipeerd. Het Competentieprofiel voor de Docent heeft 1 competentie (2.5) specifiek voor docenten die opleiders scholen.⁴ Tenzij anders aangegeven wordt in dit document het woord 'docent' gebruikt voor de docent in het scholingsprogramma van de huisartsopleider. Zie ook begrippenlijst.

1. Doel en uitgangspunten

1.1. Doel

Het doel van het scholingstraject is om de huisarts op te leiden tot huisartsopleider die voldoet aan het Competentieprofiel Opleider^{1,5} en onderliggende indicatoren en niveaus van competentie¹. De competentiegebieden 1 t/m 5 (zie Kader) zijn verwerkt in de scholing en toetsing van de huisartsopleider. Ten aanzien van competentiegebied 0 'Handelen als expert' wordt verwezen naar het Competentieprofiel van de Huisarts⁶. Vanwege de erkenning als huisarts door de RGS wordt ervan uitgegaan dat de huisartsopleider aan het competentieprofiel van de huisarts voldoet, en daarmee aan competentiegebied 0. Indien er signalen zijn dat binnen competentiegebied 0 in generieke zin scholing voor de huisartsopleider (eventueel gezamenlijk met de aios) nodig is, wordt in deze scholing voorzien. Recente voorbeelden zijn de spoedzorg, de chronische zorg en de scholing in praktijkmanagement.

Competentieprofiel huisartsopleider

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

1.2. Uitgangspunten

Het scholingstraject is competentiegericht van opzet, naar analogie van de opleiding van de aios. De huisartsopleider raakt hierdoor vertrouwd met competentiegericht leren en opleiden. Bovendien biedt de competentiegerichte scholing en toetsing de mogelijkheid om de huisartsopleider te ondersteunen met begeleiding op maat.⁵ De uitgangspunten voor de scholing en toetsing van de huisartsopleider zijn opgenomen in onderstaand kader. Deze uitgangspunten worden in Hoofdstuk 2 nader uitgewerkt.

De uitgangspunten van de scholing en toetsing van de huisartsopleider

1. Het leren in de opleidingspraktijk staat centraal.⁵
2. Het scholingsprogramma ondersteunt het leren in de praktijk.⁵
3. Reflectie, feedback, toetsing en beoordeling bevorderen de competentieontwikkeling van de huisartsopleider.
4. De scholing sluit aan bij de ontwikkeling en ambitie van de huisartsopleider.

2. Uitwerking van de uitgangspunten

In dit hoofdstuk volgt een uitwerking van de uitgangspunten waaraan scholing en toetsing van de huisartsopleider bij alle acht opleidingsinstituten voldoet.⁷⁻⁹

2.1. Het leren in de opleidingspraktijk staat centraal

De opleidingspraktijk is een krachtige leeromgeving. De huisartsopleider leert veel door het daadwerkelijk begeleiden van de aios in de opleidingspraktijk. Door als huisartsopleider in de opleidingspraktijk aan de slag te gaan, ontdekt de huisartsopleider welke opleidersactiviteiten (zie Hoofdstuk 3) goed gaan en welke deze kan verbeteren. Om dit te expliciteren zijn reflectie op eigen handelen en het vragen van feedback aan anderen uit de praktijk (aios, collega's) belangrijk. In de opleidingspraktijk werkt de huisartsopleider aan diens individuele leerdoelen⁴ door opleidersactiviteiten bewust te oefenen. Het scholingsprogramma, bijvoorbeeld het werken aan opdrachten (zie 2.2.) ondersteunt het proces van reflectie en feedback op het eigen handelen, en daarmee het leerproces.

2.2. Het scholingsprogramma ondersteunt het leren in de praktijk

Het scholingsprogramma op het instituut is essentieel voor de ondersteuning van het leren in de praktijk en heeft de volgende doelen: verwerven van kennis, leren van (nieuwe) vaardigheden, leren reflecteren en leren van elkaar. Het oefenen met (nieuwe) vaardigheden, het reflecteren op eigen handelen, het geven, vragen en ontvangen van feedback en het uitwisselen van ervaringen zijn belangrijke activiteiten om deze doelen te bereiken, en staan ten dienste van het leerproces en de competentieontwikkeling. Tijdens het scholingsprogramma is er ruimte om te leren in groepen en is er begeleiding door de docent. In het scholingsprogramma zijn de scholingsthema's, met opleidersactiviteiten en competenties, verder uitgewerkt (zie Hoofdstuk 3 en 4). Oefeningen, opdrachten en individuele begeleiding via voortgangsgesprekken zijn belangrijke onderdelen hierin.

Oefeningen en opdrachten

Het scholingsprogramma bevat oefeningen en opdrachten. Het doel hiervan is dat de huisartsopleider reflecteert op het eigen handelen in de praktijk en daarmee gelegenheid tot feedback creëert.

- Alle oefeningen en opdrachten worden ingeleid in de scholing, waarbij achtergrondinformatie en theorie wordt aangeboden, en waarbij geïllustreerd wordt wat er van de huisartsopleider verwacht wordt ('criteria'). Deze criteria worden geformuleerd in termen van waarneembaar (gewenst) gedrag.

^a De begrippen 'opdrachten' en 'educatieve toetsing' zijn in het vorige Plan (2013) door elkaar gebruikt. In het voorliggende Plan is ervoor gekozen het begrip 'opdrachten' te hanteren. Gezien hun functie bij het bevorderen van competentieontwikkeling, kunnen opdrachten ingezet worden als educatieve toetsen.

- De huisartsopleider oefent met de betreffende activiteit.
- De huisartsopleider bespreekt de oefeningen en opdrachten na in een volgende scholingsdag.
- De oefeningen en opdrachten hebben een opklimmende moeilijkheidsgraad.

Individuele begeleiding via voortgangsgesprekken

Goede begeleiding door het instituut vraagt om frequente voortgangsgesprekken tussen de huisartsopleider en de daartoe geëquipeerde docent van het instituut. Het doel van het voortgangsgesprek is het bespreken van de individuele competentieontwikkeling van de huisartsopleider, gekoppeld aan de scholingsthema's uit het scholingsprogramma en de onderliggende competenties, en het maken van afspraken over de verdere competentieontwikkeling.

- De huisartsopleider heeft een actieve rol in het voortgangsgesprek.
- De huisartsopleider gebruikt het portfolio en het individueel opleidingsplan (IOP (zie 2.3)) om gestructureerd en doelgericht aan de eigen competentieontwikkeling te werken. Dit portfolio en met name het IOP dient als basis voor de voortgangsgesprekken.
- De huisartsopleider maakt met de docent in het voortgangsgesprek praktische afspraken over de verdere competentieontwikkeling.
- Het voortgangsgesprek biedt gelegenheid tot afstemming tussen instituut en huisartsopleider, en wederzijdse feedback tussen de huisartsopleider en het instituut.
- De aanbevolen frequentie van voortgangsgesprekken is afhankelijk van het ervaringsniveau van de huisartsopleider:
 - o Beginnende huisartsopleider eerste jaar : twee maal per jaar /jaarlijks
 - o Beginnend en gevorderd huisartsopleider : jaarlijks
 - o Ervaren huisartsopleider : tweejaarlijks
 Of meer of minder frequent indien hier aanleiding voor is.

2.3. Reflectie, feedback, toetsing en beoordeling bevorderen de competentieontwikkeling van de huisartsopleider

De huisartsopleider heeft een actieve rol bij diens leerproces en competentieontwikkeling. De scholing en toetsing ondersteunen en stimuleren de huisartsopleider hierin. Leidende vragen bij het leerproces en de competentieontwikkeling zijn: "Wat wordt er van mij verwacht ('feedup'), waar sta ik nu ('feedback'), en welke stappen moet ik nog nemen om verder te komen ('feedforward')". Tijdens de scholing reflecteert de huisartsopleider op diens leerproces en persoonlijke leerpunten, bespreekt ervaringen met de docent, collega-huisartsopleiders en de aios, en verwerkt de opbrengsten hiervan in het IOP. In het IOP beschrijft de huisartsopleider aan welke doelen deze de komende periode gaat werken en hoe deze daaraan vormgeeft. Het IOP maakt deel uit van het portfolio.

Reflectie en feedback

Reflectie en feedback op eigen handelen, meer specifiek op de opleidersactiviteiten, geven inzicht en zijn dan ook belangrijke onderdelen van de scholing.

- De huisartsopleider reflecteert individueel en in interactie, in de eigen opleidingspraktijk en tijdens terugkomdagen, met aios, docent en collega-huisartsopleiders.
- De huisartsopleider vraagt en verzamelt feedback op de opleidersactiviteiten en onderliggende competenties. De huisartsopleider vraagt deze feedback aan de docent, collega-huisartsopleiders en aios.
- Om het eigen handelen te expliciteren, reflectie op het eigen handelen te stimuleren en feedback te genereren, werkt de huisartsopleider aan oefeningen en opdrachten. De huisartsopleider voert deze oefeningen en opdrachten uit in de scholingsbijeenkomsten en in de eigen opleidingspraktijk. De oefeningen en opdrachten starten met 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. Het werken met oefeningen en opdrachten bevorderen op deze manier competentieontwikkeling.

Toetsing en beoordeling

Tijdens het scholingsprogramma vindt geregelde toetsing en beoordeling van de huisartsopleider plaats. In voortgangsgesprekken staan de huisartsopleider en de docent expliciet stil bij de competentieontwikkeling van de huisartsopleider en diens vorderingen binnen de scholingsthema's.

- De huisartsopleider documenteert diens competentieontwikkeling in het portfolio en IOP (zie 4.3).
- De huisartsopleider en de docent bespreken de competentieontwikkeling van de huisartsopleider in het voortgangsgesprek op basis van diens portfolio en IOP.
- De docent ondersteunt de huisartsopleider bij een evaluatie van diens ontwikkeling als huisartsopleider en geeft feedback op basis van het portfolio en IOP.
- De huisartsopleider formuleert leerdoelen en een plan van aanpak, met daarin concrete afspraken over de verdere competentieontwikkeling van de huisartsopleider en de ondersteuning hierbij door het instituut.
- Naast deze educatieve toetsing van de competentieontwikkeling kunnen er momenten zijn waarop selectieve beoordeling plaatsvindt. Dit vindt plaats op momenten dat er sprake is van een overgang en is dan onderwerp van gesprek in een voortgangsgesprek, bijvoorbeeld bij:
 - o Selectie van (aspirant) huisartsopleiders.
 - o Overgang naar een volgend niveau in het scholingsprogramma (van beginnend naar gevorderd, en van gevorderd naar ervaren).
 - o Eventueel ter certificering van de ervaren huisartsopleider (na afronding van het basiscurriculum).

- o Besluit wel of niet continueren van de erkenning door de RGS waarvoor het instituut informatie verschaft.

2.4. De scholing sluit aan bij de ontwikkeling en ambitie van de huisartsopleider

Het scholingsplan beschrijft de aandachtspunten voor scholing voor respectievelijk de aspirant huisartsopleider, de beginnende, de gevorderde en de ervaren huisartsopleider (zie Hoofdstuk 4).

Wanneer de huisartsopleider specifieke interesse heeft om diens competenties te verbreden dan wel te verdiepen wordt geadviseerd dit, tijdens een voortgangsgesprek, met de docent te bespreken en na te gaan welke mogelijkheden hiertoe zijn.

Daarnaast werken steeds meer huisartsen parttime en zijn daardoor beperkter beschikbaar in hun opleidersrol. Het parttime-huisartsopleiderschap in combinatie met plaatsvervangend huisartsopleiderschap zorgt ervoor dat er toch de hele werkweek opgeleid kan worden. Door de mindere beschikbaarheid staat er druk op de snelheid van ontwikkeling als huisartsopleider. Maatwerk is geboden (zie 5.1.).

3. Scholingsthema's

De inhoud van de scholing is gebaseerd op zes scholingsthema's die overeenkomen met de belangrijkste activiteiten van de huisartsopleider (zie Kader). Binnen deze scholingsthema's wordt aandacht besteed aan specifieke opleidersactiviteiten (zie Kader, cursief gedrukt). Om deze opleidersactiviteiten uit te voeren zijn meerdere competenties nodig.

Thema's scholing en toetsing van de huisartsopleider

1. Eigen expertise overdragen
Instructie geven · Voordoen · 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

In de paragrafen 3.1 t/m 3.6 volgt per scholingsthema een kernachtige omschrijving, de benodigde competenties die in de scholing centraal staan, en een illustratie van onderwerpen van scholing. Per huisartsopleidersniveau geeft Hoofdstuk 4 een verdere uitwerking. Twee competentiegebieden komen bij alle scholingsthema's aan bod, en worden daarom niet in de afzonderlijke paragrafen benoemd. Het betreft competentiegebied 3 'Samenwerken' en competentiegebied 5 'Professionaliteit'. Voor deze competentiegebieden geldt het volgende:

- **Competentiegebied 3 'Samenwerken'**
Hierbij gaat het met name om samenwerken in de driehoek aios-huisartsopleider-opleidingsinstituut. Bij het opleiden van de aios is continu aandacht voor afstemming tussen het opleiden in de opleidingspraktijk en de begeleiding en de onderwijsactiviteiten vanuit het instituut (competentie 3.2). Het gaat om vragen als: "Wat leert de aios met betrekking tot specifieke onderwerpen ('beroepsactiviteiten') in de opleidingspraktijk en wat op het instituut? Welk niveau kun je van je aios verwachten in welke fase van de opleiding?". Het is belangrijk dat er een goede samenwerking is tussen aios, huisartsopleider en opleidingsinstituut en steeds na te gaan hoe de samenwerking versterkt kan worden. Er wordt daarom in het hele scholingsprogramma aandacht aan 'Samenwerking' besteed.
- **Competentiegebied 5 'Professionaliteit'**
De aandacht voor 'Professionaliteit' loopt als een rode draad door het scholingsprogramma en bijbehorende voortgangsgesprekken. Er wordt expliciet stilgestaan bij reflectie op eigen handelen als huisartsopleider en als huisarts, het vaststellen van eigen ontwikkelingsdoelen en het planmatig werken aan deze doelen.

De taal van de praktijk: thema's en KBA's

In hun opleiding tot huisarts maakt de aios zich de competenties eigen aan de hand van thema's (zie Kader) en KBA's.

Tien opleidingsthema's van de huisartsopleiding

1. Korte episode zorg
2. Spoedeisende zorg
3. Chronische zorg
4. Zorg voor ouderen met complexe problematiek
5. Zorg voor het kind
6. Zorg voor patiënten met psychische klachten en aandoeningen
7. Zorg voor patiënten met SOLK
8. Palliatieve en terminale zorg
9. Preventie
10. Praktijkmanagement

Via de thema's en KBA's kan de aios zich ontwikkelen in de breedte van het vak. De thema's en KBA's behoren, meer dan de competenties, tot de 'taal van de praktijk'. Ze zijn concreet en herkenbaar, en maken het eenvoudiger te benoemen wat de aios kan en moet leren in de opleidingspraktijk. Het is dan ook belangrijk dat de huisartsopleider de thema's en KBA's kent, weet waarvoor deze bedoeld zijn, en deze gebruikt bij het begeleiden van de aios. De thema's en KBA's zijn geïntegreerd in de scholing van de huisartsopleider:

- De huisartsopleider duidt diens expertise in termen van thema's en KBA's (binnen scholingsthema 1).
- Bij het maken van een leeromgeving van de praktijk kijkt de huisartsopleider in hoeverre de thema's en KBA's aan bod komen in de praktijk. Ook in het leerwerkplan/profiel benoemt de huisartsopleider dit in termen van thema's en KBA's (binnen scholingsthema 2).
- Bij het inhoudelijk begeleiden van de aios verbindt de huisartsopleider de observaties, leergesprekken en feedback aan de thema's en KBA's (binnen scholingsthema 3).
- Bij het toetsen en beoordelen van de aios gebruikt de huisartsopleider de thema's en KBA's om de (groei in) competenties te illustreren (binnen scholingsthema 4).
- Bij het begeleiden van het leerproces van de aios gebruikt de huisartsopleider de thema's en KBA's om na te gaan of de aios voldoende variatie gezien heeft (binnen scholingsthema 5).
- Bij het persoonsgericht begeleiden van de aios gebruikt de huisartsopleider de thema's en KBA's om de persoonlijke stijl van de aios te illustreren (binnen scholingsthema 6).

Een volledige beschrijving van thema's en KBA's is opgenomen bij het Landelijk Opleidingsplan² en op de website van Huisartsopleiding Nederland (www.huisartsopleiding.nl).

Aanvullende informatie voor de huisartsopleider

Naast de begeleiding van de instituten is er op de site van Huisartsopleiding Nederland een lijst met verwijzingen naar literatuur en sites voor zelfstudie rond de scholingsthema's. Het betreft een kritische selectie van hoogwaardige, voor het opleiden van nieuwe huisartsen, relevante boeken en internetadressen. De lijst staat op de website van Huisartsopleiding Nederland (www.huisartsopleiding.nl)

en wordt jaarlijks geactualiseerd. Het boek 'Huisarts en opleiden. Een praktijkgerichte handleiding'^c biedt de huisartsopleider op praktische wijze verdiepende informatie over scholingsthema's en de context van het opleiden.

3.1. Scholingsthema 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 huisartsopleider is een invloedrijk rolmodel voor de aios m.b.t. de zeven competentiegebieden uit het competentieprofiel van de huisarts. De huisartsopleider 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 huisartsopleider die passen bij deze rol zijn het jezelf doelbewust inzetten als rolmodel (t.w. modelgedrag inzetten om het leren van de aios te sturen, d.m.v. voorstellen en expliciet verwoorden van onderliggende denkprocessen en reflecties); instructie geven m.b.t. huisartsgeneeskundig handelen, trainen in consultvaardigheden en aanleren van medisch-technische vaardigheden. Uiteraard zet de huisartsopleider deze docentrol, waarbij sprake is van een relatief grote mate van sturing, in passend bij de situatie c.q. het niveau van de aios.

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

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 thema's en KBA'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
- Toepassen van EBM en 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

3.2. Scholingsthema 2: Een leeromgeving van de praktijk maken

Het zorgen voor een uitdagende leerwerkplek is een belangrijke verantwoordelijkheid van de huisartsopleider. In dat kader kent de huisartsopleider het Competentieprofiel Opleider, en kan diens rol expliciteren en aannemen. Een leeromgeving van de praktijk maken 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 bespreken van elkaars verwachtingen ten aanzien van begeleiding, het afstemmen van het onderwijs in de opleidingspraktijk op het IOP van de aios én het blijvend zorgen voor een veilig en uitdagend leerklimaat. Het aan de aios geven van feedback op diens handelen, als ook het aan de aios vragen van feedback op het huisartsgeneeskundig handelen én het handelen als huisartsopleider behoren hierbij. De huisartsopleider biedt zowel een goede leeromgeving voor het competentiegebied 'medisch handelen' als voor de overige competentiegebieden uit het profiel van de huisarts. Dit kan in de praktijk onder andere door de aios, naast patiëntenzorg, ook te betrekken bij praktijkcertificering, kwaliteitsbeleid en praktijkmanagement. Daarnaast biedt de huisartsopleider een goede leeromgeving voor alle thema's uit het Landelijk Opleidingsplan. Dit omvat o.a. het zorgen voor een patiëntenaanbod dat aansluit bij de thema's en KBA's. Hoe de huisartsopleider vorm geeft aan de leeromgeving beschrijft deze in het Leerwerkplan.

Daardoor krijgt de aios voorafgaand aan een koppeling zicht op de opleidingspraktijk en de manier waarop de huisartsopleider het leren georganiseerd heeft. Daarnaast helpt het Leerwerkplan de huisartsopleider structureel te reflecteren over de opleiderspraktijk, over de wijze waarop de aios in de opleidingspraktijk het vak kan leren, en over wat de aios in de betreffende opleiderspraktijk niet kan leren en mogelijk elders moet leren.

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 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

- Leerwerkplan maken/aanpassen
- 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)
- Zorgen voor een veilig en uitdagend opleidingsklimaat
- Week/maand evaluatie met de aios
- Regelgeving rondom opleiden

3.3. Scholingsthema 3: Inhoudelijk begeleiden

Om de aios goed te kunnen begeleiden bij alle mogelijke activiteiten van de huisarts moet de huisartsopleider een beeld hebben van het functioneren van de aios t.a.v. deze activiteiten. Belangrijke middelen die de huisartsopleider hiervoor ter beschikking heeft 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 vragen naar doelen, feitelijk handelen, beweegredenen, redenties en persoonlijke leerdoelen). Wanneer de aios er zelf niet uitkomt kan de huisartsopleider feedback geven, o.a. in de vorm van het inbrengen van kennis, richtlijnen, het aanbieden van alternatieven voor gedrag, of het geven van een oordeel. De huisartsopleider kan deze feedback ad hoc geven of gestructureerd a.d.h.v. bijvoorbeeld een KKB. Daarnaast geeft de huisartsopleider feedforward, door te bespreken welk gedrag deze van de aios verwacht, en door mee te denken over de manier waarop de aios dit kan bereiken. De inhoudelijke ontwikkeling van de aios is onderwerp van gesprek in een taakgericht of in een themagericht leergesprek.

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
- Feedforward geven: theorie en oefening
- Inzetten van verschillende typen leergesprekken (thema-, taak-, proces-, en persoonsgericht): theorie en oefening
- Analyse van een leergesprek (video-opname eigen leergesprek)
- Medisch inhoudelijk: Aanleren van EBM, toepassen van nieuwe wetenschappelijke inzichten

3.4. Scholingsthema 4: Toetsen en beoordelen van de aios

Toetsing en beoordeling van de aios is gebaseerd op de principes van programmatisch toetsen, zoals beschreven in het Landelijk Toetsplan. Toetsen is essentieel in het leren van de aios. Een groot deel van toetsing vindt plaats 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). De huisartsopleider speelt een cruciale rol in beide gevallen. De huisartsopleider geeft de aios concrete en specifieke feedback op basis van wat deze de aios ziet doen, al dan niet met behulp van de toetsinstrumenten waar deze mee werkt. De huisartsopleider kent hiertoe de beschikbare toets- en beoordelingsinstrumenten, en verzamelt relevante informatie over de aios met deze instrumenten en met overige informatiebronnen. De huisartsopleider beoordeelt de aios o.b.v. het portfolio c.q. beschikbare toetsen, beoordelingsinstrumenten en overige informatiebronnen. Het beoordelingsproces omvat verschillende stappen: verzamelen van informatie uit verschillende bronnen, via meerdere instrumenten en op meerdere momenten, aggregeren en interpreteren van informatie, beoordelen en beslissen. Beoordeling is onderwerp van gesprek bij voortgangsgesprekken.

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, toetsing en beoordeling)
- Toepassing van competentiegerichte toetsing en beoordeling in de huisartsopleiding
- Feedback geven, toetsen en beoordelen m.b.v. beschikbare beoordelingsinstrumenten: kennismaking en oefening
- Valkuilen bij beoordelen
- Voeren van een voortgangsgesprek

3.5. Scholingsthema 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. Hiertoe begeleidt de huisartsopleider de aios bij het formuleren van persoonlijke leerdoelen en bij het werken met een IOP en portfolio. Om het leerproces van de aios te kunnen begeleiden is het van belang dat de huisartsopleider een beeld heeft van het functioneren van de aios op een bepaald moment, en daarnaast ook zicht krijgt op de groei over langere termijn. Structurele observatie, reflectie, feedback en toetsing zijn essentieel hierbij (zie 3.3 en 3.4). De huisartsopleider past diens interventies en sturing aan op de bekwaamheid, de mate van zelfsturing, de leerstijl en de persoonlijke leerdoelen van de aios. Deze afstemming varieert van een (meer) coachende tot een (meer) directieve begeleidingsstijl en wordt mede bepaald door de mate waarin de huisartsopleider de zelfsturing van het leren aan de aios kan toevertrouwen. Ook delegeert de huisartsopleider de hulpverlening en praktijkorganisatie aan de aios op basis van diens bekwaamheid. Het al dan niet toevertrouwen van (bepaalde delen van de) patiëntenzorg aan de aios speelt een belangrijke rol bij het vormen van een beeld van de aios en bij het begeleiden van de aios. Het leerproces van de aios is onderwerp van gesprek in een procesgericht leergesprek.

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 Coachende en directieve begeleiding
 - o Bieden van passende sturing: 'constructieve frictie'
 - o Reflectie op begeleidingsstijl van huisartsopleider
 - o leercirkel en leerstijlen (Kolb / Vermunt)
- Bevorderen van reflectie bij de aios: theorie en achtergronden
- Begeleiden van de aios a.d.h.v. IOP
- Voeren van een procesgericht leergesprek

3.6. Scholingsthema 6: Persoonsgericht begeleiden

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

- o Begeleiden van de aios als deze tegen zichzelf als persoon aanloopt (bijv. omgaan met faalangst, onzekerheid, perfectionisme). Het is belangrijk dat de huisartsopleider oog heeft voor persoonlijke groei, welke betekenis de huisartsopleider hierin kan hebben en waar diens verantwoordelijkheid ophoudt.
- 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 vak van huisarts, 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. De huisartsopleider leert ermee omgaan als de aios sterk afwijkende standpunten, stijl en

manier van werken heeft. Ook leert de huisartsopleider zogenaamde geïntensiveerde trajecten begeleiden.

De persoonlijke ontwikkeling van de aios is onderwerp van gesprek in een persoonsgericht leergesprek.

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
- Persoonsgericht leergesprek kunnen voeren
- Omgaan met aios met sterk afwijkende standpunten, stijl en manier van werken
- Begeleiden van geïntensiveerde trajecten
- Supervisie

4. Structurering van de scholing

4.1. Vier huisartsopleidersniveaus

De scholing van de huisartsopleider richt zich op vier huisartsopleidersniveaus: aspirant, beginnend, gevorderd en ervaren.

Aspirant huisartsopleider

Tijdens de zogenaamde oriëntatiefase informeert de aspirant huisartsopleider zich 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 Opleider plaats en wordt geoefend met diverse opleidersactiviteiten. Dit biedt de aspirant huisartsopleider en het opleidingsinstituut de gelegenheid om zich een beeld te vormen van de geschiktheid als huisartsopleider. Er wordt tevens ingegaan op de samenwerkingsrelatie tussen huisartsopleider en instituut, en de regelgeving rondom opleiden. De oriëntatiefase heeft een variabele tijdsduur.

Beginnend huisartsopleider

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 huisartsopleider komen basaal aan bod. In deze module ontwikkelt de huisartsopleider de meest elementaire kennis en vaardigheden voor het opleiden van de aios, door middel van korte doelgerichte oefeningen en opdrachten. Deze introductie cursus/startersmodule duurt ongeveer een ½ jaar en maakt onderdeel uit van het basiscurriculum voor huisartsopleiders.

Gevorderd huisartsopleider

Gevorderde huisartsopleiders volgen een scholingsprogramma rondom de 6 scholingsthema’s en onderliggende competenties. Deze 6 scholingsthema’s vormen de basis van de scholingsprogramma’s van alle opleidingsinstituten. Echter, de exacte indeling in onderwijsmodulen is aan de individuele instituten. Het scholingsprogramma voor gevorderde huisartsopleiders duurt 4-5 jaar en maakt onderdeel uit van het basiscurriculum voor huisartsopleiders.

Ervaren huisartsopleider

Het keuze-aanbod voor de ervaren huisartsopleider omvat een aantal verdiepende cursussen met betrekking tot de scholingsthema’s die in het basiscurriculum aan bod zijn geweest. Daarnaast komen nieuwe onderwerpen aan de orde, zoals bijvoorbeeld het begeleiden van beginnende collega’s in hun rol als huisartsopleider of het verzorgen van cursorisch onderwijs voor aios en collega-huisartsopleiders.

4.2. Omvang scholing

In de regelgeving (RGS) geldt een verplichting van acht scholingsdagen per jaar voor een opleider.

4.3. Overzichtsschema scholing per huisartsopleidersniveau

In Tabel 1 staat een overzicht van de scholing en toetsing die op alle opleidingsinstituten en aan alle huisartsopleiders aangeboden wordt. Per huisartsopleidersniveau is aangegeven welke scholingsthema's aan de orde komen, wat de inhoud van het portfolio daarbij is (opdrachten/opleidersactiviteiten, en overige producten, evaluaties en toetsen), en wat benodigd is voor een voortgangsgesprek. 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.

Bijlage 1 bevat een schema waarin per scholingsthema de opleidersactiviteiten voor aspirant, beginner, gevorderd en ervaren huisartsopleider beschreven zijn.

Bijlage 2 beschrijft de samenhang tussen scholingsthema's, opleidersactiviteiten, opdrachten en competentiegebieden per huisartsopleidersniveau en geeft suggesties voor de verdere invulling van scholing en toetsing.

De in Tabel 1 (zie hieronder) opgenomen opdrachten / opleidersactiviteiten zijn in bijlage 2 vetgedrukt.

Tabel 1 Overzicht van scholing en toetsing die op alle opleidingsinstituten en aan alle huisartsopleiders aangeboden wordt, weergegeven per huisartsopleidersniveau

	Scholingsthema's	Inhoud portfolio		Benodigd voor voortgangsgesprek
		<i>Opdrachten / opleidersactiviteiten</i>	<i>Overige producten, evaluaties en toetsen</i>	
Aspirant	<ul style="list-style-type: none"> – Oriëntatie op alle 6 scholingsthema's 	<ul style="list-style-type: none"> – Leerwerkplan – 'Van de werkplek een leerplek maken' 		<ul style="list-style-type: none"> – Verslag erkenning RGS
Beginnend	<ul style="list-style-type: none"> – Eigen expertise overdragen – Een leeromgeving van de praktijk maken – Inhoudelijk begeleiden – 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 – Analyseren van en feedback geven op videoconsult aios – Bijstellen leerwerkplan – Observeren – Feedback geven – Analyseren van een eigen leergesprek – Verzamelen van informatie over de voortgang van de aios (bijv. ingevulde KKB, ComBeL, MaasGloobaal) – Werken met een IOP 	<ul style="list-style-type: none"> – Verslagen voortgangsgesprekken – Evaluaties van de huisartsopleider door de aios (LEOh) en de docent – IOP's – Reflecties op begeleidingsstijl en rol van vertrouwen (bv adhv video opname leergesprek) – Overige relevante toetsen 	<ul style="list-style-type: none"> – Verslagen voortgangsgesprekken – Verslagen evt. ontkoppelingsgesprekken – Evaluaties van de huisartsopleider door de aios (LEOh) en de docent – 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 het leerproces: verzamelen van relevante informatie over de voortgang van de aios - waarden - beslissen – begeleiden – Voeren van een procesgericht leergesprek – Begeleiden van de aios bij werken met IOP – 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 	– Idem vorig niveau	– Idem vorig niveau
---------	--	--	---------------------	---------------------

5. Aandachtspunten

5.1 Parttime opleiden

In toenemende mate worden aios opgeleid door meer dan één huisartsopleider, waarbij er binnen de praktijk twee of soms meer huisartsen de verantwoordelijkheid voor het opleiden van de aios delen. Dit heeft een aantal gevolgen voor de scholing van deze huisartsopleiders, zowel organisatorisch als inhoudelijk. De RGS onderscheidt in de regelgeving opleiders en plaatsvervangend opleiders^d. Hiermee komen alle andere termen als duo-opleiders of co-opleiders te vervallen. Opleiders en plaatsvervangend opleiders hebben dezelfde rechten en plichten. Hierbij heeft de RGS aangegeven dat opleiders die parttime opleiden nascholing dienen te volgen naar rato van hun opleiderstaken in de praktijk.

Opleiders die parttime opleiden kunnen onderling bepalen hoe zij samenwerken en wie het hoofdopleiderschap op zich neemt.

We onderscheiden twee soorten plaatsvervangend opleiders m.b.t. de scholing:

- Plaatsvervangend opleiders die alternerend hoofdopleider zijn. Zij volgen scholing volgens het lokale scholingsplan en naar rato van hun opleiderstaken in de praktijk.
- Plaatsvervangend opleiders die geen hoofdopleider worden en de aios maximaal één tot anderhalve dag per week in de praktijk begeleiden. Zij volgen een introductiescholing, waarna de erkenning bij de RGS kan worden aangevraagd, en volgen daarna jaarlijks twee nascholingsdagen georganiseerd door het instituut.

5.2 Kwaliteitsborging

Het Landelijk Plan Scholing en Toetsing Huisartsopleiders is een hulpmiddel om een kwalitatief goede scholing aan te bieden. De kwaliteit van de scholing en toetsing van huisartsopleiders is één van de onderwerpen in het Landelijk Kwaliteitssysteem voor de Huisartsopleiding (GEAR). De Werkgroep Coördinatoren Huisartsopleiders adviseert naar aanleiding van de uitkomsten van GEAR.

^d Opleider: als zodanig door de RGS erkende specialist onder wiens verantwoordelijkheid de gehele (praktijk) opleiding of een gedeelte daarvan plaatsvindt. Plaatsvervangend opleider: degene die als plaatsvervangend opleider door de RGS is erkend en die voor een bepaalde periode in de rechten en plichten van de opleider kan treden.

Uit: Kaderbesluit CGS 12 mei 2021, in werking op 1 juli 2021.

5.3 Zelfsturend leren

In navolging van de aios stuurt ook de huisartsopleider steeds meer diens eigen leerproces. Zeker de jongere generatie huisartsopleiders geeft aan meer regie te willen.

Referenties

1. Competentieprofiel Opleider CHVG: Indicatoren en niveaus van competentie (2011). Huisartsopleiding Nederland.
2. Landelijk Opleidingsplan (2016). Huisartsopleiding Nederland.
3. Landelijk Toetsplan. Huisartsopleiding Nederland.
4. Competentieprofiel van de Docent CHVG (2008).
5. Kaderdocument Modernisering Medische Vervolgopleidingen: Scholing opleider CHVG: KNMG, CHVG (2008).
6. Competentieprofiel van de Huisarts CHVG (2016).
7. Steinert Y, Mann K, Anderson B, Barnett B et al. (2016). A systematic review of faculty development initiatives designed to enhance teaching effectiveness: A 10 year update: BEME Guide No. 40. *Medical Teacher*. 38(8) 769-786.
8. Sorinola O & Thislethwaite J. (2013). A systematic review of faculty development activities in family medicine. *Medical Teacher*. 35: e1309-1318.
9. Van Veen K, Zwart R, Meirink J & Verloop N. (2010). Professionele ontwikkeling van leraren. Een review studie naar effectieve kenmerken van professionaliseringinterventies van leraren. ICLON/Expertisecentrum Leren van Docenten.
10. Van Hemert R, Boendermaker P, Groenewold C, De Vries T. Huisarts en opleiden. Een praktijkgerichte handleiding. Houten: Prelum uitgevers, 2014. ISBN 9789085621362.

Begrippenlijst

De beschrijvingen van onderstaande begrippen zijn overgenomen uit dan wel afgeleid van de begripsbeschrijvingen uit het CHVG Kaderdocument Scholing Opleider, het LOP en het Landelijk Toetsplan. Afgeleide begripsbeschrijvingen zijn passend gemaakt voor de context van de scholing en toetsing van huisartsopleiders.

Beoordeling	Een oordeel over de voortgang c.q. de stand van zaken in de competentieontwikkeling van de huisartsopleider.
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, persoonskenmerken/eigenschappen.
Criteria	Aspecten (waarneembaar gedrag) die in overweging worden genomen in de toets/beoordeling, c.q. waarop feedback gegeven wordt.
Docent	<p>Het begrip 'docent' wordt zowel gebruikt in de opleiding van aios als in de scholing voor huisartsopleiders. Docenten die betrokken zijn bij de scholing van huisartsopleiders zijn daartoe extra geëquipeerd.</p> <p>Voor de opleiding van aios geldt: Een stafid (huisarts, gedragswetenschapper) van de huisartsopleiding dat de aiosgroepen begeleidt, onderwijs verzorgt aan de aios van de huisartsopleider, de voortgang van de aios monitort en bespreekt met de aios en daarover contact onderhoudt met de huisartsopleider.</p> <p>Voor de scholing van huisartsopleiders geldt: Een stafid (huisarts, gedragswetenschapper) dat extra geëquipeerd is voor de scholing van huisartsopleiders, en dat huisartsopleidersgroepen begeleidt, de scholing aan huisartsopleiders verzorgt, en de voortgang van de huisartsopleider bespreekt met de huisartsopleider.</p>
Educatieve toetsing	Met behulp van een toetsinstrument geven van feedback aan de huisartsopleider over diens voortgang en leerproces.
Opleidersactiviteit	Taken van de huisartsopleider 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.
Opdracht	Opdracht om de huisartsopleider gericht te laten werken aan een bepaalde opleidersactiviteit en de bijbehorende competenties uit het competentieprofiel. Een opdracht omvat doorgaans een analyse van eigen gedrag. Op een opdracht wordt altijd feedback gegeven, o.b.v. criteria.
Portfolio	Een verzameling van documenten waaruit de competentieontwikkeling van de huisartsopleider blijkt.

Scholingsthema	Organiserend principe voor onderwijs en toetsing; de thema's komen overeen met de kerntaken van de huisartsopleider.
Toetsing	Het doelgericht verzamelen van informatie over (bepaalde onderdelen van) competenties en de competentieontwikkeling van de huisartsopleider, teneinde met deze informatie het leerproces te kunnen bijsturen en plannen, en te kunnen begeleiden.
Toetsstation	Toets van specifieke opleidersactiviteiten / competenties, waarin huisartsopleiders in een gesimuleerde authentieke opleidingssituatie met een simulatie-aio's een opleidersactiviteit uitvoeren
Voortgangsgesprek	Een gestructureerd gesprek tussen de huisartsopleider en een docent met als doel het bespreken van de competentieontwikkeling van de huisartsopleider en het maken van afspraken over de verdere competentieontwikkeling.

Bijlage 1: Opleidersactiviteiten per scholingsthema en huisartsopleidersniveau

Scholingsthema	Aspirant	Beginner	Gevorderd	Ervaren
Eigen expertise overdragen	<ul style="list-style-type: none"> - Jezelf doelbewust inzetten als rolmodel voor de verschillende competentiegebieden uit het profiel van de huisarts. 	<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 	<ul style="list-style-type: none"> - Jezelf doelbewust inzetten als rolmodel 	<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

Scholingsthema	Aspirant	Beginner	Gevorderd	Ervaren
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 huisartsopleider kunnen expliciteren en aannemen (inclusief bekendheid met competentieprofiel opleider) 	<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 huisartsopleider kunnen expliciteren en aannemen (inclusief bekendheid met competentieprofiel opleider) - Zorgen voor veilig opleidingsklimaat 	<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 	<ul style="list-style-type: none"> - Het opleidingsklimaat evalueren en verbeteren

Scholingsthema	Aspirant	Beginner	Gevorderd	Ervaren
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) 	<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 	<ul style="list-style-type: none"> – Feedback geven – Feedforward geven 	
Toetsen en beoordelen van de aios	<ul style="list-style-type: none"> – Kennen van je rol en verantwoordelijkheden als huisartsopleider (en die van de docent) in het beoordelen van de aios – Bekend zijn met diverse informatiebronnen, toetsen en beoordelingsinstrumenten 	<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"> – 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 	<ul style="list-style-type: none"> – Beoordelen – Voeren van een beoordelingsgesprek bij twijfel over de voortgang van de aios

Scholingsthema	Aspirant	Beginner	Gevorderd	Ervaren
Begeiden 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 	<ul style="list-style-type: none"> - Begeiden bij werken met het IOP 	<ul style="list-style-type: none"> - Volgen en sturen van het leerproces - Procesgericht leergesprek voeren - Begeiden bij werken met het IOP - Begeiden van de aios bij werken met het portfolio - Begeiden naar zelfsturing - Inzetten van op de situatie en persoon afgestemde begeleidingsvormen 	
Persoonsgericht begeleiden	<ul style="list-style-type: none"> - Kennen van je rol en verantwoordelijkheden als begeleider van de aios als persoon. 	<ul style="list-style-type: none"> - Persoonsgericht leergesprek voeren 	<ul style="list-style-type: none"> - Persoonsgericht leergesprek voeren - Helpen ontwikkelen van een persoonlijke, eigen stijl als huisarts 	<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 - Begeiden van 'geïntensiveerde trajecten' / aios met problemen
Aanvullende thema's aanbod ervaren huisartsopleiders				

Scholingsthema	Aspirant	Beginner	Gevorderd	Ervaren
Begeleiden van beginnende huisartsopleiders				<ul style="list-style-type: none"> - Coachen van beginnende huisartsopleiders - Intervisie organiseren met beginnende opleiders
Verzorgen van cursorisch onderwijs				<ul style="list-style-type: none"> - Onderwijs verzorgen aan groepen (aios / huisartsopleiders) - Onderwijs ontwerpen

Bijlage 2: Scholingsthema's, opleidersactiviteiten, opdrachten en competentiegebieden per huisartsopleidersniveau

Bijlage 2.1. ASPIRANT HUISARTSOPLEIDER

Scholingsthema	Opleidersactiviteiten	Opdrachten	Competentiegebieden					
			Handel en als expert	Agogisc h handele n	Didactic h handele n	Samen- werke n	Organi- satie	Profes- sionalit eit
Eigen expertise overdragen	<ul style="list-style-type: none"> – Jezelf doelbewust inzetten als rolmodel voor de verschillende competentiegebieden uit het profiel van de huisarts. 	<ul style="list-style-type: none"> a. maken LHK b. 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 huisartsopleider kunnen expliciteren en aannemen (inclusief bekendheid met competentieprofiel opleider) 	<ul style="list-style-type: none"> a. Schrijven leerwerkplan b. ‘Competentieprofiel’ (Kennen van verantwoordelijkheden en benodigde competenties opleider) c. Van de werkplek een leerplek maken d. 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) 	<ul style="list-style-type: none"> a. Observatie, consultatie, casuïstiekbespreking (bijv. o.b.v. KKB/ComBeL; videocasus, rollenspel) b. Feedback geven c. 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 	<ul style="list-style-type: none"> a. Verzamelen van informatie m.b.t. de voortgang van de aios (bv. invullen KKB, ComBeL, MaasGlobaal) 		1.3	2.3			

	<p>huisartsopleider (en die van de docent) in het beoordelen van de aios</p> <ul style="list-style-type: none"> – Bekend zijn met diverse informatiebronnen, toetsen en beoordelingsinstrumenten 							
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 	<p>a. (Volgen van leerproces door) Verzamelen van informatie m.b.t. de voortgang van de aios (bv. invullen KKB , ComBeL, MaasGlobaal)</p> <p>b. Oefening leergesprek procesgericht</p>			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. 	<p>a. Oefening leergesprek persoonsgericht</p>		1.2., 1.3				5.3

Bijlage 2.2. BEGINNEND HUISARTSOPLEIDER

Scholingsthema	Opleidersactiviteiten	Opdrachten	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 zwakke 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 video-consult 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 huisartsopleider kunnen expliciteren en aannemen (inclusief 	<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

	<ul style="list-style-type: none"> bekendheid met competentieprofiel opleider) – Zorgen voor veilig opleidingsklimaat 							
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 	<ul style="list-style-type: none"> a. Observeren b. Feedback geven c. Analyseren van eigen leergesprek (video-opname) d. Analyseren en feedback geven op leergesprek van collega huisartsopleider /reflectieverslag n.a.v. ontvangen feedback van collega huisartsopleider 	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, MaasGloaal) 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 2.3. GEVORDERD HUISARTSOPLEIDER

Scholingsthema	Opleidersactiviteiten	Opdrachten	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 	<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>		1.2, 1.3	2.2, 2.3			5.1, 5.2

	<ul style="list-style-type: none"> – Inzetten van op de situatie en persoon afgestemde begeleidingsvormen 	<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>						
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 2.4. ERVAREN OPLEIDER

Scholingsthema	Opleidersactiviteiten	Opdrachten	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 	a. IOP gericht op specifiek huisartsgeneeskundig thema b. Analyseren van taakgericht leergesprek voor specifieke huisartsgeneeskundige thema's c. Opstellen van plan voor onderwijs aan de aios - gericht op specifieke huisartsgeneeskundige thema's	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		a. Analyseren van taakgericht leergesprek voor specifieke huisartsgeneeskundige thema's b. Opstellen van plan voor onderwijs aan de aios - gericht op specifieke huisartsgeneeskundige thema's	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 	a. Supervisie: eindverslag met leerpunten		1.2, 1.3				5.1,5.2, 5.3, 5.4
II. Aanvullende thema’s aanbod ervaren huisartsopleiders								
Begeleiden van beginnende huisartsopleiders	<ul style="list-style-type: none"> – Coachen van beginnende huisartsopleiders – 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 / huisartsopleiders) – 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

