



KADEROPLEIDING OPLEIDEN

Curriculum voor opleiders van aios specialisme ouderengeneeskunde

Samenwerkende Opleidingen tot specialist Ouderengeneeskunde Nederland

Postbus 19025

3501 DA Utrecht

(030)282 34 52

www.soon.nl

Inhoudsopgave

Colofon	1
Inhoudsopgave	3
Inleiding	4
1. Kenmerken competentiegericht onderwijs	8
2. Structuur van de kaderopleiding	9
3. Vormgeving van de kaderopleiding	11
4. Inhoud van de kaderopleiding	14
5. Kwaliteitsborging	17
Bijlage 1 Begrippenlijst en afkortingen	18
Bijlage 2 Competentieprofiel van de opleider CHVG	20

Inleiding

Dit is het opleidingsplan van de kaderopleiding opleiden. De kaderopleiding leidt op tot opleider van specialisten ouderengeneeskunde en is ook geschikt voor opleiders van andere medische specialismen.

Het curriculum van de opleiding voor opleiders van aios specialist ouderengeneeskunde is in 2008/2009 gemoderniseerd en vernieuwd. Hiervoor waren drie redenen:

1. De opleiding tot specialist ouderengeneeskunde is een beroepsgerichte opleiding, waarbij het leren op de werkplek een centrale plaats inneemt. Ongeveer 80% van de totale opleidingstijd werkt de aios in de praktijk. De overige 20% van de opleidingstijd wordt besteed aan cursorisch onderwijs. Op de werkplek wordt de aios begeleid door een opleider. De opleider heeft hiermee een belangrijke taak binnen de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde. Een adequaat geschoolde opleider is van groot belang voor de kwaliteit van de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde. Kwaliteitsverbetering van de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde, door middel van het investeren in de scholing aan opleiders, is de eerste aanleiding voor de herziening van het opleidercurriculum.
2. De tweede aanleiding voor de herziening van het curriculum is de invoering van het competentiegericht leren in de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde. Het is noodzakelijk om in de opleiding voor opleiders aandacht te besteden aan de visie en de vaardigheden die van een opleider worden verwacht om een aios competentiegericht op te leiden. Om de opleider bekwaam te maken in competentiegericht leren en opleiden, wordt onder meer de opleiding voor opleiders naar analogie van de opleiding van aios¹ vorm gegeven.
3. Tot slot is de opdracht van het College Huisartsgeneeskunde en Verpleeghuisgeneeskunde en arts voor verstandelijk Gehandicapten (CHVG) aan de Werkgroep Modernisering een aanleiding tot herziening van de opleiding voor opleiders. De opdracht aan de Werkgroep Modernisering was onder andere een competentieprofiel en scholingsplan te ontwikkelen voor de opleider van de drie specialismen huisartsgeneeskunde, specialist ouderengeneeskunde en medische zorg aan verstandelijk gehandicapten. Deze opdracht heeft geresulteerd in een competentieprofiel van de opleider² en een kaderdocument scholing opleider³. Het competentieprofiel en het kaderdocument scholing zijn de fundamentele van de kaderopleiding opleider.

Doel en inhoud van het opleidingsplan

Dit opleidingsplan is in de eerste plaats bedoeld voor de opleiders en is verder van belang voor iedereen die op enige wijze betrokken is bij de kaderopleiding opleiden.

¹ Raamcurriculum verpleeghuisartsopleiding van de Landelijke werkgroep Raamcurriculum (2007)

² Competentieprofiel van de opleider CHVG: CHVG 2008

³ Kaderdocument scholing opleider CHVG: CHVG 2008

In het opleidingsplan wordt de kaderopleiding opleiden beschreven. Hoofdstuk 2 beschrijft de structuur van de opleiding. In hoofdstuk 3 wordt de vorm beschreven en op hoofdlijnen wordt de inhoud van de opleiding beschreven in hoofdstuk 4. Afsluitend wordt in hoofdstuk 5 de kwaliteitsborging van de opleiding beschreven.

Competentieprofiel van de opleider

Het competentieprofiel van de opleider CHVG (2008) is het fundament voor de kaderopleiding opleiden. Het profiel is opgedeeld in de volgende competentiegebieden:

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

Opleiders en stageopleiders

In deze alinea wordt stil gestaan bij het verschil tussen een opleider en een stageopleider.

De **opleider**⁴ is een door de Huisarts- en Verpleeghuisarts en arts voor verstandelijk gehandicapten Registratie Commissie (HVRC) erkende medisch specialist onder wiens verantwoordelijkheid de gehele of een gedeelte van de opleiding van arts in opleiding tot specialist ouderengeneeskunde (aios) plaatsvindt. In de kaderopleiding opleiden worden hiertoe de opleiders van de opleidingsperioden in het verpleeghuis en de ambulante setting gerekend⁵. De opleider werkt samen met een opleidingsinstituut waar hij een contract mee heeft. De opleider begeleidt de aios bij het praktijkgedeelte van de opleiding. Het opleidingsinstituut verzorgt het cursorisch onderwijs voor de aios en is verantwoordelijk voor de organisatie, de inhoud en de kwaliteit van de opleiding voor de aios.

Relaties van de opleider met het opleidingsinstituut

Er zijn drie verschillende relaties

1. Samenwerking

Als een opleider start met het opleiden van een aios dan start ook de samenwerking met het opleidingsinstituut⁶. In deze relatie stemmen beide partijen met elkaar af over aios – en opleidingsgerelateerde zaken. Deze relatie bestaat zolang de opleider een aios opleidt.

⁴ Zie het Kaderbesluit CHVG 2008 voor de overige eisen voor erkenning van de opleider

⁵ In het besluit verpleeghuisgeneeskunde wordt de ambulante periode gerekend tot een stageperiode. Het ambulante werkveld is een onderdeel van het werkveld van de specialist ouderengeneeskunde. Daarom is er in dit plan gekozen om de ambulante periode te markeren als een opleidingsperiode en de ambulante stageopleiders dezelfde opleiding aan te bieden als 'reguliere' opleiders die werkzaam zijn in het verpleeghuis. De ambulante stageopleiders kunnen onder de huidige regelgeving niet verplicht worden tot het volgen van de kaderopleiding.

⁶ Hieraan vooraf wordt de *intentieverklaring opleiding tot specialist ouderengeneeskunde* voor de aspirant opleider en de *overeenkomst inzake de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde* tussen het opleidingsinstituut en de opleider getekend door beide partijen.

2. Opleidingstraject

De tweede relatie betreft het opleidingstraject voor opleiders. Het opleidingsinstituut draagt er zorg voor dat een opleider wordt opgeleid tot een competente, gecertificeerde opleider. De opleider volgt hiervoor een kaderopleiding die ontwikkeld is en verzorgd wordt door de Samenwerkende Opleidingen tot specialist Ouderengeneeskunde Nederland (SOON). Het opleidingsinstituut begeleidt en bewaakt de voortgang van het leerproces van de opleider-in-opleiding (opleider).

De opleiders van het specialisme ouderengeneeskunde zijn onder de huidige regelgeving verplicht om deel te nemen aan de kaderopleiding. Voor opleiders van andere specialismen is deelname aan de kaderopleiding vrijblijvend.

3. Levenslang leren

Deze samenwerkingsrelatie start na certificering en bestaat totdat de samenwerkingsrelatie genoemd bij 1 eindigt.

De gecertificeerde opleider zorgt ervoor dat zijn competenties onderhouden worden en dat hij zich blijvend professionaliseert in het opleidersvak⁷.

Het onderscheiden van de drie relaties is essentieel voor de vormgeving van de opleiding voor opleiders. Er wordt verschil gemaakt in de afstemming over de aios met de docent van het opleidingsinstituut en de professionalisering van opleiders.

De eerste relatie valt buiten de kaders van dit opleidingsplan. Het wordt ontwikkeld en georganiseerd door de regionale opleidingsinstituten. De instituten zijn binnen de door de CHVG gestelde regels vrij om deze relatie vorm te geven.

Dit opleidingsplan beschrijft de organisatie en vormgeving van de tweede relatie.

De **stageopleider**⁸ is ingeschreven in het register van de wet BIG en begeleidt een in tijd en inhoud omschreven deel van de opleiding van de aios. In dit opleidingsplan worden de stageopleiders van de stageperioden ziekenhuisstage en keuzestage hiertoe gerekend. Gedurende de begeleiding werkt de stageopleider samen met het opleidingsinstituut. De stageopleider begeleidt de aios bij het praktijkgedeelte van de opleiding en het opleidingsinstituut verzorgt het cursorisch onderwijs voor de aios en is verantwoordelijk voor de organisatie, de inhoud en de kwaliteit van de opleiding.

Relaties van de stageopleider met het opleidingsinstituut

1. Samenwerking

Als een stageopleider start met het opleiden van een aios dan start ook de samenwerking met een opleidingsinstituut⁹. In deze relatie stemmen beide partijen met elkaar af over aios – en opleidingsgerelateerde zaken. Deze relatie bestaat zolang de stageopleider een aios opleidt.

2. Onderwijskundige introductie

⁷ In het besluit verpleeghuisgeneeskunde staat dat één van de verplichtingen van een opleider is het volgen van didactische training. Het levenslang leren kan ook anders worden ingevuld dan didactische training en kan hiermee in strijd zijn met de regelgeving.

⁸ Zie het Kaderbesluit CHVG 2008 voor de overige eisen voor erkenning van de stageopleider

⁹ Hieraan vooraf wordt de *intentieverklaring opleiding tot specialist ouderengeneeskunde* voor de aspirant stageopleider en de *overeenkomst inzake de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde* tussen het opleidingsinstituut en de stageopleider getekend door beide partijen.

SOON ontwikkelt voor stageopleiders minimaal twee dagdelen per jaar een onderwijskundige introductie over de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde.

De eerste relatie valt buiten de kaders van dit opleidingsplan. Het wordt ontwikkeld en georganiseerd door de regionale opleidingsinstituten. De instituten zijn binnen de door de CHVG gestelde regels vrij om deze relatie vorm te geven. De tweede relatie valt eveneens buiten de kaders van dit opleidingsplan en wordt vormgegeven door SOON.

1. Competentiegerichte kaderopleiding

Kaderopleiding

De kaderopleiding opleiden is na de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde en nascholing een volgende stap in het proces van professionalisering van de specialist ouderengeneeskunde. De kaderartsen hebben specifieke taken binnen de beroepsgroep. Deze taken zijn gericht op de verbetering van de kwaliteit van het specialisme ouderengeneeskunde. Een onderdeel hiervan is de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde. Door het instellen van de kaderopleiding opleiden wordt kwaliteitsverbetering van de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde, door middel van het investeren in de scholing aan opleiders, beoogd.

Competentiegerichte opleiding

Het nieuwe onderwijs voor aios is competentiegericht. De scholing van de opleiders eveneens competentiegericht van opzet. Opleiders raken hierdoor vertrouwd met de specifieke kenmerken en middelen van het competentiegericht onderwijs.

Een tweede reden om te kiezen voor competentiegericht leren is om het onderwijs zo goed mogelijk te laten aansluiten bij de unieke leerbehoefte van iedere opleider. De groep van opleiders is een gedifferentieerde groep: er zijn opleiders met veel ervaring als opleider en opleiders die nog nooit hebben opgeleid. Hier wordt in de competentiegerichte opleiding rekening mee gehouden door voor en met iedere opleider een leertraject op maat te ontwikkelen. Uitgangspunt hierbij zijn de Eerder Verworven Competenties (EVC's) van de opleider.

Competenties zijn essentieel om effectief te kunnen handelen in de beroepssituatie. Een competentie bestaat uit een combinatie van kennis, inzicht, vaardigheden, motivatie, houding en persoonskenmerken.

Het competentieprofiel van de opleider (CHVG 2008) is een beknopte en volledige beschrijving van het vakgebied van de opleider. Het is het fundament van de opleiding voor opleiders en vormt het referentiekader bij de toetsing en beoordeling van een opleider.

De kaderopleiding bevat de volgende kenmerken:

- Het opleidingstraject bestaat uit leren op de werkplek en cursorisch onderwijs. Het leren op de werkplek staat centraal. Het cursorisch onderwijs is aanvullend op en ondersteunend voor het leren in de praktijk.
- Het nemen van eigen verantwoordelijkheid voor het leerproces wordt gestimuleerd.
- Er wordt competentiegericht getoetst en beoordeeld.

2. Structuur van de kaderopleiding

Aanmelding

Om te kunnen deelnemen aan de kaderopleiding meldt een aspirant opleider zich aan bij een opleidingsinstituut. Na aanmelding beoordeelt (motivatie voor het vak opleiden en leerbereidheid voor de kaderopleiding) het opleidingsinstituut of de aspirant opleider geschikt is voor de opleiding. Bij een positieve beoordeling is dit de start van het opleidingstraject. Hieraan voorafgaand wordt de formele procedure in werking gesteld voor erkenning van de opleider door de HVRC en tekenen het opleidingsinstituut en de opleider de *overeenkomst inzake de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde*.

De opleiding bestaat uit een praktijkgedeelte en een cursorisch deel.

Praktijkgedeelte

Gedurende de gehele opleiding is de opleider in principe verplicht in de praktijk werkzaam te zijn als opleider. Een onderbreking van maximaal zes maanden is in overleg mogelijk. Het leren op de werkplek staat centraal in de opleiding. Leren is doen. De ervaringen die worden opgedaan op de werkplek sturen het leren tijdens het cursorisch onderwijs.

Startmodule en cursorisch onderwijs

Het cursorisch deel van de opleiding begint met een startmodule. Deze wordt twee maal per opleidingsjaar georganiseerd, voorafgaand aan de start van de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde in september en in maart. De module reikt de opleider de meest elementaire kennis en vaardigheden aan voor het opleiden van een aios. Tevens wordt de opleider ingedeeld in een mentorgroep (zie voor meer informatie over de mentorgroep de betreffende paragraaf). Het vervolg van het cursorisch onderwijs bestaat uit vier modules:

- a. Begeleiden op de leerwerkplek
- b. Begeleiden bij het competentiegericht leren
- c. De opleider als beoordelaar
- d. Organiseren en samenwerken

Iedere module bestaat uit meerdere onderwijsprogramma's. Een inhoudelijke beschrijving hiervan staat in hoofdstuk 4.

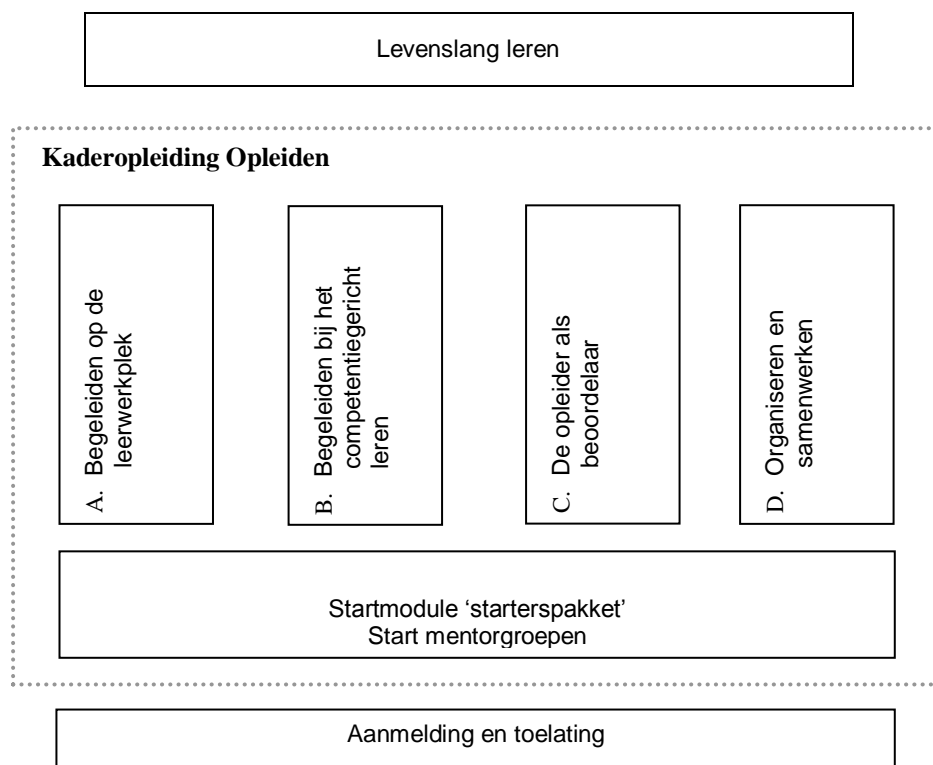
De modules hebben een gemiddelde duur van vier dagen. Per jaar worden er ongeveer acht onderwijsdagen aangeboden. Iedere opleider start de opleiding met een meerdaagse introductie cursus. De minimale duur van de kaderopleiding zonder vrijstellingen is dus twee jaar. De maximale duur van de kaderopleiding is vijf jaar. Binnen deze tijd dient de opleider de opleiding te hebben afgerond.

Levenslang leren

Na het succesvol doorlopen van de kaderopleiding wordt de opleider gecertificeerd. De gecertificeerde opleider zorgt ervoor dat zijn competenties onderhouden worden en dat hij zich blijvend professionaliseert in het opleidersvak.

De structuur van de kaderopleiding staat afgebeeld in figuur 1.

Alle onderdelen die staan afgebeeld binnen de stippellijn, worden inhoudelijk beschreven in dit opleidingsplan.



Figuur 1

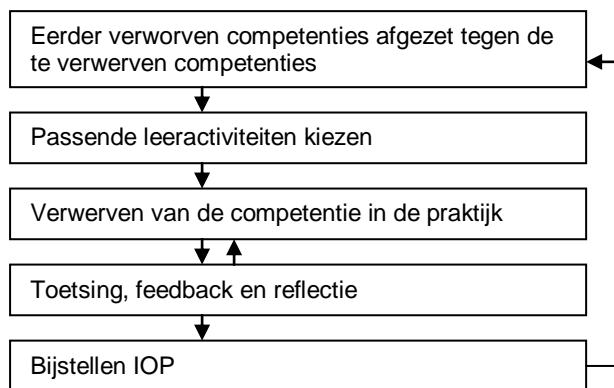
3. Vormgeving van de kaderopleiding

De kenmerken van het competentiegerichte onderwijs zijn praktisch uitgewerkt in de onderstaande vormgeving van de kaderopleiding.

Individueel OpleidingsPlan

In het Individueel Opleidingsplan Plan (IOP) staat beschreven welke competenties de opleider heeft verworven en de nog te verwerven competenties en welke leeractiviteiten de opleider gaat ondernemen om de competenties te verwerven. Het IOP is het vertrekpunt en het referentiekader voor de leeractiviteiten van de opleider. Met andere woorden, de opleider stuurt in samenspraak met de mentor de eigen professionalisering aan de hand van een IOP. Gedurende het opleidingstraject wordt het IOP bijgesteld op basis van reflectie, feedback en toetsuitkomsten. Deze leercyclus vindt een meerdere malen plaats gedurende de opleiding.

De leercyclus



Mentorgroep

Gedurende het opleidingstraject neemt de opleider deel aan een mentorgroep. De mentorgroep heeft twee functies:

1. **Leerprocesondersteuning:** Het reflecteren op het eigen leerproces om zo vaardig te worden in het zelfstandig leren staat hierbij centraal. Gedurende het gehele opleidingstraject maakt de opleider op basis van EVC's keuzes met betrekking tot de eigen professionalisering. Deze keuzes worden vastgelegd in het IOP. De mentor adviseert de opleider bij het maken van deze keuzes en ondersteunt de opleider bij het op- en bijstellen van het IOP. Tegelijkertijd bewaakt de mentor de voortgang van het leerproces van de opleider.
2. **Leernetwerk:** in de mentorgroepen wisselen de opleider kennis en ervaring uit over het vak van opleiden.

De taken van de mentor zijn:

- Fungeert als individuele coach voor de opleider; de mentor volgt het ontwikkelingsproces van de opleider;

- Stelt aan de hand van toetsing samen met de opleider de eerder verworven competenties van de opleider vast;
- Ondersteunt de opleider bij het maken van een IOP;
- Bespreekt de voortgang van de kaderopleiding met de opleider, stuurt hem waar nodig bij;
- Geeft een beoordeling van de ontwikkeling van de competenties van de opleider op basis van het portfolio (voor een toelichting over het portfolio zie de alinea *toetsing en beoordeling en het portfolio*);
- Stimuleert het gebruik van het leernetwerk.

Cursorisch onderwijs

Het cursorisch onderwijs wordt ontwikkeld en georganiseerd vanuit SOON. De taken van SOON zijn:

- a. de onderwijs- en toetsontwikkeling
- b. de kwaliteitsborging van de opleiding
- c. de logistieke organisatie en uitvoering van het cursorisch onderwijs

De opleider verbonden aan de drie instituten van de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde nemen deel aan het onderwijs. Gedurende een opleidingsjaar worden er op wisselende tijdstippen (gelijktijdig meerdere) onderwijsprogramma's aangeboden. De opleider maakt hieruit een keuze die aansluit bij de leerbehoefte en de dagelijkse werkzaamheden. Een onderwijsprogramma bestaat uit meerdere dagdelen met tussentijds de mogelijkheid om op de werkplek aan de slag te gaan met praktijkopdrachten. Deze opzet vergroot de transfer van theorie (cursorisch onderwijs) naar praktijk (werkplek).

Een landelijke uitvoering van het cursorisch onderwijs heeft meerdere voordelen:

- Voor het adequaat organiseren van het cursorisch onderwijs is een zekere schaalgrootte vereist, zodat opleider een keuze kunnen maken uit een ruim aanbod van onderwijsprogramma's. Deze schaalgrootte wordt bereikt door een landelijke uitvoering.
- De onderwijsprogramma's worden naast de landelijke uitvoering ook landelijk ontwikkeld. Dit kan de kwaliteit van de onderwijsprogramma's waarborgen en vergroten.
- Landelijke uitvoering is efficiënter dan lokale uitvoering.

Toetsing en beoordeling en het portfolio

De competenties zijn de basis van de toetsing en beoordeling van de opleider.

Toetsing is een geïntegreerd onderdeel van de opleiding: gedurende de opleiding wisselen leren en toetsing elkaar voortdurend af. De toetsing is educatief van aard en bedoeld om het leerproces te stimuleren en te sturen.

Gedurende de opleiding wordt de opleider getoetst door verschillende beoordelaars, onder meer door de mentor, door de aios en door collegae opleider.

De **beoordeling** is selectief en vindt plaats na afronding van een module. Er vindt gedurende de opleiding dus ten minste vijf maal een selectieve beoordeling plaats. Voor certificering is voor iedere module een voldoende selectieve beoordeling vereist.

Het **portfolio** wordt zowel gebruikt in het kader van de begeleiding van het leerproces van de opleider, als in het kader van de beoordeling.

Het portfolio is een hulpmiddel om inzicht te krijgen in de ontwikkeling van de opleider tot opleider en daar richting aan te geven. De mentor begeleidt dit proces. De toetsuitkomsten worden bewaard in het portfolio, evenals het IOP, reflectieverslagen en ander relevant materiaal.

Het portfolio wordt ook gebruikt voor de beoordeling van de voortgang van de opleider. De verzameling van toetsuitkomsten en eventueel overig door de opleider toegevoegd materiaal dienen als bewijs voor de beheersing van de competenties van de opleider.

Certificering en accreditatie

Na het met succes voltooien van het opleidingstraject wordt de opleider gecertificeerd. Het certificaat is een erkenning van de door de opleider verworven competenties en is daarmee ook een waarborg voor de kwaliteit van opleiders. Voor deelname aan de kaderopleiding wordt accreditatie aangevraagd.

4. Inhoud van de kaderopleiding

De opleiding begint met een startmodule. Een zogenaamd 'starterpakket' waarin kort en bondig ten minste de volgende onderwerpen aan bod komen:

- Diverse rollen van de opleider
- Van de werkplek een leerplek maken
- Regelgeving rondom opleiden
- Het IOP
- Feedback geven
- Leergesprek voeren
- Gebruik van toetsinstrumenten

Het vervolg van de opleiding is opgebouwd uit vier modules. De competenties van de opleider zijn het fundament voor de inhoud van de modules. Op basis hiervan zijn per module mogelijke onderwerpen vastgesteld die de basis vormen voor de onderwijsprogramma's. De onderwerpen staan in trefwoorden vermeld en daaraan gekoppeld de competenties van de opleider.

De competentie behorende bij competentiegebied 0 – handelen als expert - zijn niet opgenomen in de kaderopleiding. Deze competentie is voorwaardelijk voor het vak van opleider. De competenties behorende bij het competentiegebied professionaliteit (5.1 – 5.4) staan niet opgesomd, deze lopen als rode draad door de thema's en de opleiding.

De modules kunnen afzonderlijk worden gevolgd. Op basis van de eerder verworven competenties kiest de opleider welke modules geheel of gedeeltelijk worden gevolgd.

a. Begeleiden op de leerwerkplek

Bijvoorbeeld

- Realiseren van geschikte leeractiviteiten
- Consultatie
- Structuur leergesprek
- Feedback geven
- Leerstijlen (Kolb)

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 werk-leerplek
- 3.2 stemt het eigen handelen af met andere betrokkenen bij de ondersteuning van de aios
- 4.1 organiseert personeelsinzet, middelen en informatiestromen zodanig dat er efficiënt gewerkt en geleerd kan worden.

b. Begeleiden bij het competentiegericht leren

Bijvoorbeeld

- Opstellen IOP
- Leervragen formuleren (v.b. STARR)
- Werken met portfolio
- Leren reflecteren (v.b. ZAP-verslagen)
- Begeleiden naar zelfsturing (oa leerstijlen van Vermunt)

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/haar opleiding

c. De opleider als beoordelaar

Bijvoorbeeld

- Observeren
- Feedback geven
- Monitoren voortgang (referentiekader kennen)
- Begeleiden bij bijzonder/extra begeleidingstraject ('geïntensiveerd begeleidingstraject')
- Educatief beoordelen
- Selectief beoordelen
- Gebruik portfolio
- Toetsings- en beoordelingsprocedure

Competenties:

- 2.2 begeleidt de individuele aios naar zelfsturing in het realiseren van zijn/haar opleiding
- 2.3 beoordeelt resultaten en adviseert over de consequenties voor de voortgang
- 3.1 past samenwerkingsvaardigheden doelgericht toe
- 3.2 stemt het eigen handelen af met andere betrokkenen bij de ondersteuning van de aios
- 4.2 handelt volgens de relevante wettelijke bepalingen m.b.t. opleiden

d. Organiseren en samenwerken

Bijvoorbeeld

- Hanteren relatie met alle bij de opleiding betrokkenen:
 - In de eigen organisatie
 - Met collega's
 - Met het opleidingsinstituut

Competenties:

- 3.1 past samenwerkingsvaardigheden doelgericht toe

- 3.2 stemt het eigen handelen af met andere betrokkenen bij de ondersteuning van de aios
- 4.1 organiseert personeelsinzet, middelen en informatiestromen zodanig dat er efficiënt gewerkt en geleerd kan worden.
- 4.2 handelt volgens de relevante wettelijke bepalingen m.b.t. opleiden
- 4.3 creëert binnen zijn organisatie / praktijk draagvlak voor het opleiden van aios

5. Kwaliteitsborging

Kwaliteitsborging opleiders

De opleider levert een belangrijke bijdrage aan de opleiding van de aios. Het borgen van de kwaliteit van opleider en opleiders is daarom van belang en wordt bevorderd door onderstaande punten.

- Toetsing en beoordeling
- Afspraken die worden vastgelegd tussen het opleidingsinstituut en de opleider / opleider over onder meer de aanwezigheid en bijdrage van opleiders tijdens afstemmingsdagen en scholingsdagen. De afspraken worden landelijk bepaald (SOON) en door de opleidingsinstituten gehandhaafd.
- Beoordeling van de kwaliteit van een opleider tijdens de visitatie van een opleidingsinrichting door de HVRC.
- Intercollegiale toetsing in de praktijk
- Producten als leerwerkplannen en beoordelingen van opleiders door de aios

Kwaliteitscriteria docent en de mentor van de opleiders

Voor de specifieke taak van de docent en de mentor van opleiders geldt onderstaande competentie als aanvulling op de didactische competenties 2.1 t/m 2.3 van de docent CHVG. Deze competentie is het kwaliteitscriterium voor zowel interne docenten en mentoren als externe docenten en trainers.

De docent / de mentor van de opleiders 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

Evaluatie

Wetenschappelijk onderzoek naar het onderwijs is gewenst, maar dient nog ontwikkeld te worden.

Bijlage 1: begrippenlijst en afkortingen

Aios	Arts in opleiding tot specialist
Beoordeling	Een oordeel over de voortgang c.q. de stand van zaken in de competentieontwikkeling van de opleider
CHVG	College Huisartsgeneeskunde en Verpleeghuisgeneeskunde en arts voor verstandelijk Gehandicapten
Competentie	De bekwaamheid om een professionele activiteit in een specifieke, authentieke context adequaat uit te voeren door de geïntegreerde aanwezigheid van kennis, inzichten, vaardigheden, attitude, persoonskenmerken en eigenschappen
Competentiegebied	Een verzameling van met elkaar samenhangende competenties, behorende bij een competentieprofiel
Competentieprofiel	Een beknopte en volledige beschrijving van een vakgebied
Cursorisch onderwijs	Gestructureerd onderwijs in cursusvorm, in aanvulling op praktijkleren
Docent	Degene die onderwijsprogramma's verzorgt voor de kaderopleiding
EVC	Eerder Verworven Competenties
HVRC	Huisarts- en Verpleeghuisarts en arts verstandelijk gehandicapten Registratie Commissie
IOP	Individueel OpleidingsPlan Uitwerking van het opleidingsplan op individueel niveau dat aangeeft op welke wijze de competenties kunnen worden bereikt
Kaderopleiding	Opleiding die gevolgd kan worden na een medische vervolgopleiding en waarmee de medisch specialist specifieke taakgebieden verkrijgt binnen de patiëntenzorg en beroepsgroep
Leercyclus	Het cyclisch doorlopen van een proces waarbij de opleider de competenties van de opleider verwerft
Leernetwerk	Een samenwerkingsverband van opleiders met als doel van en met elkaar te leren
Mentor	Stafmedewerker van het opleidingsinstituut, die de opleider gedurende diens opleidingstijd begeleidt
Module	Een in tijd en inhoud omschreven onderdeel van de opleiding waaraan competenties en vaste beoordelingsmomenten zijn verbonden.
Opleider	Een door de HVRC erkende specialist onder wiens verantwoordelijkheid de gehele opleiding of een gedeelte van de opleiding plaatsvindt
Opleidingsinstituut	Instituut in Nederland dat ten behoeve van de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde door de HVRC erkend is en dat het cursorisch onderwijs verzorgt
Opleidingsplan	Een plan dat de inrichting en de uitvoering van de opleiding beschrijft en het kader vormt voor het individueel opleidingsplan

Portfolio	Een verzameling van documenten waaruit de voortgang van de opleiding en de zelfreflectie van de opleider blijken, met ten minste de documenten ten behoeve van de beoordeling van de opleider
SOON	Samenwerkende Opleidingen tot specialist Ouderengeneeskunde Nederland
Stageopleider	Degene die een stage in een stage-inrichting als onderdeel van de opleiding in een specialisme verzorgt en door de HVRC is erkend voor de praktijkopleiding van de aios
Toetsing	Met behulp van een toetsinstrument geven van feedback aan de opleider over de voortgang van diens leerproces

Bijlage 2: competentieprofiel van de opleider CHVG

Competentieprofiel van de opleider per competentiegebied

0. Competentiegebied: handelen als expert

De opleider beantwoordt aan het competentieprofiel van de betreffende specialist. De opleider is bekend met ontwikkelingen binnen het vakgebied, kortom, een excellent professional.

Competenties

0.0 De opleider **Is rolmodel voor de verschillende competenties uit het competentieprofiel van de specialist**

- maakt bewust gebruik van eigen voorbeeldfunctie
- expliciteert en motiveert eigen handelen

1. Competentiegebied: agogisch handelen

Handelen gericht op het realiseren en onderhouden van een constructief werk-leerklimaat waarin de aios zich ontwikkelt tot een zelfsturende, vakbekwame professional.

Competenties

1.1 De opleider **realiseert een constructief werk-leerklimaat**

- draagt zorg voor een veilig opleidingsklimaat waarbij de opleider respectvol, reflectief en ondersteunend is naar de aios
- is goed toegankelijk voor aios bij vragen en problemen

1.2 De opleider **bouwt een constructieve relatie op met de individuele aios**

- creëert een veilige, vertrouwelijke omgeving waarin aios wordt gestimuleerd emotioneel en intellectueel uitdagende situaties te bespreken
- daagt de aios steeds opnieuw uit tot dialoog
- is daadwerkelijk geïnteresseerd in en gericht op de aios
- toont empathie

1.3 De opleider **kan omgaan met diversiteit**

- kan afstemmen op de eigenheid van de aios in culturele, sociale en ethische zin.

2. Competentiegebied: didactisch handelen

Handelen gericht op het realiseren en onderhouden van een krachtige leeromgeving waarin aios zich ontwikkelt tot een zelfsturende, vakbekwame professional.

Competenties

2.1 De opleider **realiseert een evenwichtige en uitdagende werk-leerplek**

- realiseert gerichte opleidingsactiviteiten op basis van het opleidingsplan

- maakt een adequate keuze welke didactische werkvorm aansluit bij de ontwikkeling van de aios
- past de voor de situatie geschikte gesprekstechnieken efficiënt toe
- hanteert de verschillende rollen flexibel en passend bij de leersituatie
- bewaakt en evalueert proces en resultaat

2.2 De opleider **begeleidt de individuele aios naar zelfsturing in het realiseren van zijn opleiding**

- ondersteunt de aios bij het opstellen van zijn individuele opleidingsschema
- ondersteunt bij het formuleren van haalbare leerdoelen en bijbehorend plan van aanpak
- signaleert ineffectief leergedrag en maakt dit inzichtelijk
- daagt uit tot het verleggen van grenzen en bespreekt de haalbaarheid
- bevordert het eigenaarschap van de aios bij zijn eigen leerproces

2.3 De opleider **beoordeelt resultaten en adviseert over de consequenties voor de voortgang**

- bewaakt de representativiteit van het portfolio
- verzamelt relevante informatie ten behoeve van de voortgang en beoordeling van de aios
- koppelt leerresultaten terug
- beoordeelt en legt de voortgang in het leerproces vast
- geeft advies aan het hoofd van de opleiding ten aanzien van de voortgang

3. Competentiegebied: samenwerken

Handelen gericht op realiseren en optimaliseren van het opleidingstraject tot specialist door structureel en opbouwend overleg tussen alle betrokkenen (o.a. collega's, docent, opleidingsinstituut).

Competenties

3.1 De opleider **past samenwerkingsvaardigheden doelgericht toe**

- zorgt voor een heldere taakverdeling, -afstemming en uitvoering met andere (stage)opleider(s) en collega's
- identificeert problemen en geeft de aios ondersteuning bij het leren oplossen van (dreigende) conflicten
- neemt verantwoordelijkheid voor consistentie en continuïteit van de opleiding

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

- is in staat andere professionals een effectieve bijdrage aan de opleiding te laten geven

- verzorgt een effectieve en vertrouwelijke informatieoverdracht over het functioneren van de aios
- functioneert als gesprekspartner in de driehoek aios-opleider-docent

4. Competentiegebied: organisatie

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

Competenties

- 4.1 De opleider **organiseert personeelsinzet, middelen en informatiestromen zodanig dat er efficiënt gewerkt en geleerd kan worden**
- organiseert het eigen werk zodanig dat er voldoende tijd en ruimte is voor opleiden
 - biedt ruimte in de opleiding voor bijwonen van en deelnemen aan activiteiten buiten de eigen werkplek tbv de opleiding (commissies, werkgroepen, etc)
 - bewaakt dat de aios geconfronteerd wordt met patiëntgebonden en niet patiëntgebonden werkzaamheden, die leiden tot gewenste competentieontwikkeling
- 4.2 De opleider **handelt volgens de relevante wet- en regelgeving**
- handelt volgens de relevante regelgeving voor de opleiding tot specialist van het CHVG en de regelgeving van de eigen instelling/praktijk met betrekking tot het opleiden van de aios.
 - handelt volgens de wettelijke bepalingen m.b.t. het opleiden van de aios
- 4.3 De opleider **creëert binnen zijn organisatie/praktijk draagvlak voor het opleiden van aios**
- draagt zorg voor de continuïteit in het opleiden van de aios wanneer hij zelf niet aanwezig is
 - zorgt dat anderen uit zijn organisatie/praktijk een bijdrage kunnen leveren aan het opleidingsproces
 - borgt de continuïteit in het leerwerkplan van de inrichting/praktijk waar hij werkzaam is.

5. Competentiegebied: professionaliteit

Handelen gericht op onderhoud en ontwikkeling van de eigen competenties als opleider.

Competenties

- 5.1 De opleider **beschouwt het opleiderschap als een wezenlijk aspect van de eigen professie**
- toont inspirerend gedrag om te onderwijzen en te leren

- gaat bewust en adequaat om met de eigen houding als opleider
- toont plezier in het werk als opleider en als specialist
- heeft inzicht in het effect van zijn eigen gedrag en waardoor dit gedrag wordt veroorzaakt
- identificeert zijn eigen valkuilen en gebruikt deze valkuilen als leerinstrument in het opleiden.

- 5.2 De opleider **werkt systematisch en doelgericht aan verbetering van het eigen beroepsmatig functioneren**
- maakt het eigen persoonlijk en professioneel functioneren bespreekbaar en stelt verbeterpunten vast op basis van verkregen feedback
 - stelt door middel van reflectie periodiek de persoonlijke ontwikkelingsbehoefte vast, neemt planmatig deel aan deskundigheidsbevordering en evalueert het effect
 - neemt deel aan opinievorming en ontwikkeling van nieuwe inzichten op het opleidingskundig vakgebied
 - stuurt het eigen handelen als opleider op basis van wetenschappelijke inzichten en 'best practices'
- 5.3 De opleider **bewaakt de balans tussen betrokkenheid en distantie**
- kan het onderscheid tussen zakelijke en persoonlijke aspecten in het werk adequaat hanteren
- 5.4 De opleider **handelt conform geldende ethische gedrags- en omgangsregels**
- gaat integer en zorgvuldig om met eigen invloed op de aios